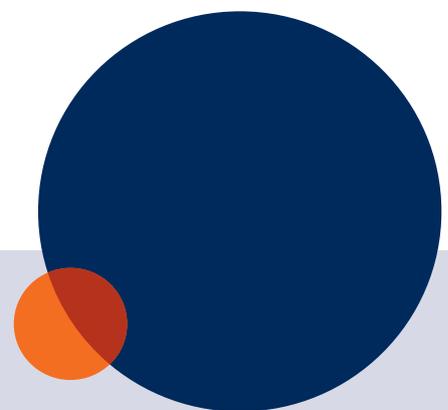




Wie Rassismus (unseren) Alltag prägt

Zur Umsetzung rassismuskritischer Bildungsarbeit
Projekt Prävention und Gesellschaftlicher Zusammenhalt



Impressum

Das Kurskonzept fokussiert die Auseinandersetzung mit Rassismus und rassismuskritischer Bildungsarbeit. Konzepte zu anderen Themenfeldern sind auf der [Website](#) des PGZ-Projekts verfügbar.



Deutscher
Volkshochschul-Verband

Deutscher Volkshochschul-Verband e. V. (DVV)
Prävention und Gesellschaftlicher Zusammenhalt (PGZ)

Königswinterer Straße 552 b, 53227 Bonn
www.volkshochschule.de/pgz
www.volkshochschule.de
pgz@dvv-vhs.de

Erscheinungsjahr: 2023

Autor*innen: Laura Schlachzig, Ahmet Sinoplu, Canan Tekin,
Jonas Lang, Sarah Arnbruster

Redaktion: Anne Deny

Dieser Leitfaden steht unter der Lizenz [CC-BY-SA](#).

Titelfoto: ©Svetlozar Hristov/iStock/Getty Images Plus

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Inhaltsverzeichnis

Projektportrait	2
1. Einleitung	3
1.1. Eingrenzung der Thematik	3
1.2. Handlungsbedarf	6
1.3. Überblick über den Ablauf des Kurskonzepts	6
1.4. Aus welcher Perspektive schreiben wir?	6
1.5. Methodik und Didaktik des Kurskonzepts	6
1.6. Methoden und Haltung in der rassismuskritischen Bildungsarbeit	7
1.7. Fördermöglichkeiten	8
2. Hintergrundinformationen	9
2.1. Rassismus in Deutschland – eine historische Einordnung und Momentaufnahme	9
2.2. Begriffe im Themenfeld „Rassismus“ und die Bedeutung diskriminierungssensibler Sprache	11
2.3. Rassismuskritik und eigene Positionierung und Haltung	13
3. Ablaufplan des Kurskonzepts	18
3.1. Kurseinheit 1 – Was bedeutet Rassismus?	18
3.2. Optionale Kurseinheit A: Historische Dimension von Rassismus	19
3.3. Kurseinheit 2 – Kritische Auseinandersetzung mit Rassismus	20
3.4. Kurseinheit 3 – Gesellschaftliche Dimension von Rassismus heute	21
3.5. Kurseinheit 4 – Auseinandersetzung mit Funktionen von Vorurteilen	22
3.6. Kurseinheit 5 – Auseinandersetzung mit Funktionen von Vorurteilen	23
3.7. Optionale Kurseinheit B: Rassismus reflexiv begegnen	24
4. Durchführung des Kurskonzepts	25
4.1. Durchführung der Kurseinheit 1	25
4.2. Durchführung der Optionalen Kurseinheit A	26
4.3. Durchführung der Kurseinheit 2	26
4.4. Durchführung der Kurseinheit 3	28
4.5. Durchführung der Kurseinheit 4	29
4.6. Durchführung der Kurseinheit 5	30
4.7. Durchführung der Optionalen Kurseinheit B	31
4.8. Arbeitsmaterialien	32
5. Exkurse	47
5.1. Exkurs Rassismus: Was hat der Kolonialismus mit dem heutigen Rassismus zu tun?	47
5.2. Exkurs Empowerment: Warum sind Empowerment-Räume und empowermentorientiertes Wirken wichtig?	48
5.3. Diverse Diskriminierungsformen und Intersektionalität	49
Glossar	51
Literatur und Internetquellen	54
Beratungsstellen	62

Projektportrait

Die Auseinandersetzung mit demokratiefeindlichen Radikalisierungstendenzen junger Menschen sollte zentraler Bestandteil gesellschaftlicher Entwicklungsprozesse sein. Das Auftreten menschenfeindlicher Agitationen sowie politisch und/oder religiös begründeter Gewalttaten wirft die Frage auf, mit welchen Mitteln den Fanatisierungsprozessen junger Menschen begegnet werden kann. Dabei reicht es nicht aus, allein auf repressive Maßnahmen zu setzen. Vielmehr muss ein umfassendes Präventionsangebot etabliert werden, um der Attraktivität menschenfeindlicher Ideologien für Jugendliche und junge Erwachsene entgegenzuwirken. Als Grundlage dieser präventiven Arbeit müssen Motive der jungen Erwachsenen verstanden und Hinwendungsprozesse analysiert werden.

Die Institution Volkshochschule versteht sich in ihrem Selbstverständnis als Ort der Demokratie. Sie vermittelt Wissen und Kompetenzen, demokratische Werte und Möglichkeiten der Beteiligung. Ihre Angebote sind offen für alle Menschen, unabhängig von deren kulturellen, religiösen oder sozialen Identitäten. Es ist daher naheliegend, Volkshochschulen in die Bewältigung der als Querschnittsaufgabe bezeichneten Radikalisierungsprävention einzubeziehen. Das Mitwirken an dieser Aufgabe setzt voraus, dass den beteiligten Volkshochschulen und insbesondere ihren Mitarbeiter*innen Methoden und Strategien der Präventionsarbeit vermittelt werden. Zu diesem Zweck etablierte der Deutsche Volkshochschul-Verband e. V. (DVV) in der Zentralstelle für Politische Jugendbildung das Projekt Prävention und Gesellschaftlicher Zusammenhalt (PGZ). Langfristiges Ziel des Projekts ist die Stärkung der bundesweiten

Struktur der Volkshochschulen im Bereich der Prävention von politisch und/oder religiös begründeten Radikalisierungsprozessen junger Menschen.

Im Rahmen des PGZ-Projekts werden Kurskonzepte für den Einsatz im vhs-Bildungsangebot zur Prävention demokratiefeindlicher Radikalisierungen junger Menschen entwickelt. Die Themenfelder „Staat und Gesellschaft“, „Identitäten und Zugehörigkeiten“ sowie „Digitale Lebenswelten“ strukturieren die Konzeption der Materialien. Zusätzlich werden Maßnahmen zur Fortbildung von vhs-Mitarbeitenden sowie weiteren Fachkräften umgesetzt. Gemeinsam werden die Integration von primärpräventiven Maßnahmen in das vhs-Kursprogramm sowie die Etablierung von Strukturen der Präventionsarbeit in der eigenen Bildungseinrichtung erarbeitet. Das PGZ-Projekt unterstützt darüber hinaus die Kooperationen zwischen Volkshochschulen und Mitarbeitenden des Respekt-Coach-Programms. Es werden Modellkonzepte aus dem vhs-Kontext zur Verfügung gestellt, welche als Gruppenangebote von vhs-Kursleitenden unter Mitwirkung der Respekt Coaches an Regelschulen durchgeführt werden können. Interessierte vhs-Mitarbeiter*innen, Respekt-Coach-Mitarbeitende sowie Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe können sich an das Team des PGZ-Projekts wenden, um Informationen zu den Projektmaßnahmen zu erhalten.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Einsatz der Materialien!

Ihr Projektteam
Prävention und Gesellschaftlicher Zusammenhalt



Info

Veranstaltungstermine und weitere spannende Inhalte werden auf der [Homepage](#) sowie im Newsletter des PGZ-Projekts veröffentlicht. vhs-Mitarbeitenden steht außerdem die vhs.cloud-Netzwerkgruppe „[Extremismusprävention im vhs-Bildungsangebot](#)“ zum Austausch untereinander zur Verfügung.

1. Einleitung

Das Kurskonzept „Wie Rassismus (unseren) Alltag prägt – Zur Umsetzung rassismuskritischer Bildungsarbeit“ wurde von Coach e. V. im Auftrag des Deutschen Volkshochschul-Verbands e. V. für den Einsatz im vhs-Bildungsangebot sowie als Grundlage der Kooperationen zwischen Volkshochschulen und Respekt Coaches entwickelt. Die Respekt Coaches sind bei den Jugendmigrationsdiensten tätig. Sie führen im Rahmen der primären Präventionsarbeit Gruppenangebote an Regelschulen in Kooperation mit den Trägern der politischen Bildung durch. Die Handreichung soll einen Einstieg in die Thematik Rassismus für Kursleitende, Lehrkräfte und weitere pädagogische Fachkräfte bieten. Zudem kann das Kurskonzept als Ergänzung zur Unterrichtsgestaltung zur rassismuskritischer Bildungsarbeit herangezogen werden.

1.1. Eingrenzung der Thematik

Die gesellschaftliche Diversität ist Realität und gleichzeitig eine Herausforderung für das Miteinander. Diskriminierungen wie Rassismus sind Teil dieser Realität. Obwohl Rassismus das Leben vieler Menschen in Deutschland prägt, ist das Sprechen über Rassismus nach wie vor tabuisiert. Dies gilt insbesondere für jene Situationen im Alltag, in denen Rassismus versucht wird zu benennen und mit Irritation, Unverständnis und/oder Empörung zurückgewiesen wird (vgl. Kourabas, 2019, 5). Rassismus zu definieren und damit die Vielschichtigkeit und Komplexität abzubilden, was Rassismus ist und bedeutet, ist nach Bolla-Bong „schwer und vielleicht sogar unmöglich“ (2012, 279). Als Reaktion darauf werden in dieser Handreichung unterschiedliche Definitionen und Verständnisse von Rassismus abgebildet, wengleich wir z. B. in Kurseinheit 1 anregen möchten, diese Definitionen zu erweitern.

Stuart Hall (2004) beschreibt Rassismus als „die Markierung von Unterschieden, die man dazu braucht, um sich gegenüber anderen abzugrenzen, vorausgesetzt diese Markierungen dienen dazu, soziale, politische und wirtschaftliche Handlungen zu begründen, die bestimmte Gruppen vom Zugang zu materiellen und symbolischen Ressourcen ausschließen und dadurch der ausschließenden Gruppe einen privilegierten Zugang sichern“ (zitiert nach Rommelpacher, 2011, 25). Damit Rassismus funktioniert, werden Namen, Sprachen, körperliche Erscheinung mit einer Deutung und Bedeutung versehen, z. B. indem sie an bestimmte Verhaltensweisen geknüpft werden (vgl. Kourabas, 2019, 5) und somit als Grundlage für rassismusrelevante Unterscheidungsprozesse dienen. Laut der oben genannten Definition von Stuart Hall, wird unter Rassismus jedoch nicht ausschließlich die gewaltvolle Praxis des Unterscheidens verstanden, sondern ebenfalls die darauffolgende Rechtfertigung des Ausschlusses von materiellen Gütern, Ressourcen, Macht und Möglichkeiten der Selbstverwirklichung (vgl. Autor*innenkollektiv, 2015, 7). Birgit Rommelpacher spricht von Rassismus als Legitimationslegende und meint damit, dass Ungleichbehandlung z. B. unter Bezug auf die körperliche Erscheinung

von Menschen versucht wird ‚rational‘ zu erklären, während zugleich von der Gleichheit aller Menschen ausgegangen wird (vgl. Rommelpacher, 2011, 26). Diese Erfahrungen der Ungleichbehandlung prägen den Alltag von Bi_PoC.

Bi_PoC¹ steht für Black, Indigenous People_and People of Color und gilt als eine zusammenfassende Bezeichnung für Menschen, die in dieser Welt Rassismus erfahren (näheres dazu im Glossar). Daher verkennt ein verkürztes Rassismusverständnis (vgl. Kapitel 2.1), die alltäglichen Erfahrungen der Ausgrenzung und Entmenschlichung unterschiedlicher Menschen in Deutschland und auf der Welt. Denn die Idee, dass rassistisches Handeln immer beabsichtigt oder an die biologistische Konstruktion von „Rasse“ geknüpft ist, ist nach wie vor gesellschaftlich weit verbreitet. Anstatt „Rasse“ wird „Kultur“ genutzt und (Autor*innenkollektiv, 2015, 7) als unproblematisch und sagbar eingestuft. Dies gilt nicht nur für die Alltagssprachliche Verwendung des Kulturbegriffs, sondern ebenfalls für die pädagogische Praxis, die zum Teil, durch eine unreflektierte Verwendung des Begriffs der Kultur, Rassismus reproduziert. Erfahrungen von Nichtzugehörigkeit („du hast eben eine andere Kultur“), Ausgrenzung und struktureller Benachteiligung (junger) Menschen werden bedingt durch die Verkennung von Rassismus als strukturelles Problem und individualisiert. Für die *weiße* Dominanz-

Verweise

- ¹ In der Bezeichnung Bi_PoC werden explizit indigene Menschen miteinbezogen. Allerdings ist die Position, ob es sich bei dem Begriff indigen um eine Selbstbezeichnung handelt, umstritten, daher wird es hier klein geschrieben (vgl. The Living Archive, o. J.). Der Unterstrich ist für diejenigen Menschen gedacht, die sich nicht als Schwarz, Braun, indigene Menschen of Colour verstehen und trotzdem negativ von Rassismus betroffen sind (vgl. Blackinwhitefamily, 2020). Näheres zur Schreibweise und Bedeutung ist Kapitel 2.3. erläutert.

gesellschaft² hat die Verschiebung des Rassismus als Problem der ‚Anderen‘ eine Entlastungsfunktion (vgl. Kourabas, 2019, 8) und führt schließlich dazu, sowohl das Bild über sich/von sich selbst als auch das Bild über die ‚eigene‘ Gesellschaft, in der man lebt, unangetastet von Rassismus bleiben.

Die Bezeichnung ‚weiß‘ beschreibt eine gesellschaftlich privilegierte Position, die sich unter anderem darin ausdrückt, dass die Zugehörigkeit zu Deutschland als selbstverständlich gilt (vgl. ADB Köln, 2017, 5). *Weiß* meint hier keinen biologistischen Begriff (Arndt, 2021, 25), sondern stellt eine soziale Kategorie, eine unbenannte Norm, eine konstruierte, gesellschaftliche Normalität dar, die als erstrebenswert verhandelt wird. Ghaffarizad spricht von *weißen* und zugleich christlich geprägten Normalitätsvorstellungen, die sich in Institutionen der Gesellschaft einschreiben, unabhängig davon, ob es sich um eine christliche Institution handelt oder nicht (2019, vgl. 60).

Sow (2018) schlägt zu diesem Themenkontext ein Gedankenexperiment vor, indem eine Liste mit zwei Spalten erstellt werden sollen. In der ersten Spalte der Liste sollen alle Begriffe mit schwarz³ und den damit einhergehenden Assoziationen und in der zweiten Spalte alle Begriffe mit weiß und damit verbundene Assoziationen, notiert werden (vgl. 117). Es geht dabei zunächst nicht um die oben benannte gesellschaftliche Positionierung *weiß* oder Schwarz⁴, sondern zunächst einmal um ein freies Brainstorming zu Wörtern/Begriffen, die schwarz oder *weiß* enthalten und die damit verbundenen Assoziationen. Die Autor*innen dieser Handreichung möchten ebenfalls dazu einladen, sich kurz Zeit zu nehmen und über eine eigene Liste nachzudenken.

Wenn Sie danach überrascht sein sollten, welche Begriffe und Assoziationen Ihnen dazu eingefallen sind, soll an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die Liste Ihrer Freundin oder Nachbarin vermutlich ähnlich aussehen würde. Diese Erkenntnis gilt als erster Hinweis dafür, dass Rassismus als ein System zu verstehen ist.

Während in der zweiten Spalte (*weiß*) vermutlich eher positive Begriffe und Assoziationen benannt werden, werden in der ersten Spalte (*schwarz*) sehr wahrscheinlich eher Begriffe aus einem negativen Kontext und entsprechende Assoziationen notiert.

Die beschriebenen Unterscheidungen haben eine lange Geschichte und führen schließlich zur christlichen Farbsymbolik, in der *weiß* als „Farbe des Göttlichen“ (Arndt, 2017, 40) und *schwarz* als das Monströse des Teufels, der Sünde und der Schuld beschrieben wurde (vgl. ebd.). Die Rassenlehre wurde insbesondere zur Legitimation des Kolonialismus genutzt.

Die *weiße* „Rasse“ wurde als überlegen, die *schwarze* „Rasse“ als unterlegen konstruiert und konnte sich nicht

auf Menschenrechte berufen, da ihnen das Menschsein nicht zugestanden wurde. Übertragen auf die Einteilung von Menschen, die die in Deutschland lebenden Personen heute noch tagtäglich lernen und die kontinuierlich hergestellt und bestätigt werden, sind es auf einer abstrakteren Ebene Assoziationen wie „[i]ntellektuell überlegen, technisch überlegen, zivilisiert, fortgeschritten“ (Sow, 2018, 92), die mit *weiß* verbunden werden. Hingegen wird mit *schwarz* „intellektuell unterlegen, technisch rückständig, unzivilisiert, primitiv“ (ebd.) assoziiert und zeigt somit eine kolonial-rassistische Kontinuität auf.

Denn auch wenn es keine „Rassen“ gibt, wird weiterhin auf Rassekonstruktionen zurückgegriffen, mit denen Menschen machtvoll unterschieden werden. Im Rahmen der gesellschaftlichen Positionierung von Schwarz oder *weiß* werden die kolonial-rassistischen Begriffe aufgegriffen und im Widerstand gegen Rassismus umgedeutet (näheres dazu in Kapitel 2.3). Wenn also im Folgenden von *weiß* und Schwarz gesprochen/geschrieben wird, bezieht sich diese Kennzeichnung nicht auf die Rassenlehre des Kolonialismus und des Nationalsozialismus. Die Veränderung der Schreibweise soll dies verdeutlichen (näheres dazu in Kapitel 2.2).

Verweise

² „Der Begriff der Dominanzgesellschaft oder -kultur geht auf die Psychologin und Sozialarbeiterin Birgit Rommelspacher zurück. Er versucht das Zusammenleben unter mehrdimensionalen, vielschichtigen Macht- und Herrschaftsbedingungen zu beschreiben. Die Dominanzgesellschaft ist geprägt von einer Geschichte, die Herrschen und Beherrscht werden zu ihren zentralen Ordnungskategorien hat werden lassen. Im Gegensatz zu kolonialen oder faschistischen Gesellschaften ist die Unterteilung in Unterdrückte und Unterdrückende aber nicht eindeutig, sondern verläuft anhand vieler verschiedener Differenzlinien (Frau/Mann, *weiß*/Schwarz, [...] usw.), was zu einem Verblässen der kollektiven Identitäten und zu Verunsicherung führt. Zudem sind Über- und Unterordnung in Normen, Normalitätsvorstellungen und Alltagshandeln eingelassen. Diese Uneindeutigkeiten verdecken und rechtfertigen bestehende Ungleichheiten und Diskriminierungen, sodass die Dominanzgesellschaft sich ihrer eigenen Hierarchien nicht bewusst ist (oder sein will), sondern sich (allerdings nur oberflächlich) zu Gleichheit und Gleichwertigkeit bekennt“ (IDA, o. J.)

Um heutige rassistische Machtstrukturen sichtbar zu machen, ist es von zentraler Bedeutung *weiß* positionierte Menschen (vgl. Gold, Weinberg, Rohr, 2021), *weiße* Norm(alitäten) und *weiße* Strukturen auch als solche zu benennen.

Diese laufen jedoch nicht parallel zu anderen Diskriminierungen, wie z. B. aufgrund von Gender (soziales Geschlecht) oder Be_hinderung⁵, sondern wirken intersektional, d. h. verschiedene Diskriminierungen überlagern sich gegenseitig und wirken ineinander verwoben.

„Wer von den gesellschaftlich festgelegten und historisch wandelbaren ‚Normen‘ abweicht, wird diskriminiert, ausgegrenzt oder unterdrückt. Das dominante Wissen über die Welt und was als ‚normal‘ oder ‚fremd‘ und ‚ungewöhnlich‘ gilt, ist dabei maßgeblich durch ‚Rassen‘, Klassen- und Gender-Konstruktionen geprägt“ (Strega, 2005, 201).

Verschiedene Menschen, die von der *weißen* Norm abweichen, die als ‚anders‘ konstruiert werden und in dieser Gesellschaft Rassismus erleben, bezeichnen sich selbst als Schwarz, PoC oder Bi_PoC. Es handelt sich dabei um Selbstbezeichnungen, die sich im Widerstand gegen Rassismus und für seine Sichtbarkeit von Rassismuserfahrungen erkämpft wurden und sowohl in Kapitel 2.3 als auch im Glossar näher erläutert werden. Da Rassismus als eine „flexible symbolische Ressource“ (Scherschel, 2006) verstanden werden kann, sind Abweichungen von der *weißen* Norm, flexibel und historisch wandelbar, als auch auf unterschiedliche konstruierte Gruppen⁶ übertragbar.

Dennoch lassen sich (historisch) übergreifende Muster der unterscheidenden Abwertung und der Kategorisierung erkennen. Das, was zu Zeiten der Maafa⁷ als unzivilisiert bzw. zivilisiert galt, wird heute z. B. in Bezug auf Geflüchtete als integriert und nicht-integriert bezeichnet (vgl. Fathi & Şirin, 2019, 24).

Sowohl das oben genannte Zitat von Strega (2005) als auch die Geschichte des Rassismus⁸ (vgl. Sow, 2018, 78 ff.) verdeutlichen, dass es nicht ausreicht gegen Rassismus, andere Formen der Diskriminierungen und soziale Ungleichheit zu sein, sondern es einer selbstkritischen Reflexion eigener Perspektiven, Wissensbestände, Vorurteile und Handlungsweisen bedarf, die zugleich eine Voraussetzung für die Arbeit mit den hier zur Verfügung gestellten Bildungsmaterialien darstellt. Denn sowohl für das alltägliche (Zusammen-)Leben als auch für die diskriminierungssensible pädagogische Arbeit, ist es wichtig, für unterschiedlichen Lebensrealitäten, Lebenserfahrungen und gesellschaftliche Strukturen sensibilisiert zu sein, um damit (möglicherweise) einhergehende Diskriminierungserfahrungen zu erkennen und ernst zu nehmen.

Der Fokus der Handreichung auf Alltagsrassismus wird dabei als Ausgangspunkt genutzt, um unterschiedliche Lebensrealitäten sowie gesellschaftliche Strukturen zugänglich und greifbar zu machen. Alltagsrassismus bezieht sich dabei nicht nur auf individuelle, zwischenmenschliche und interaktionale rassismusrelevante Erfahrungen, sondern bezieht genauso die ins-

titutionellen, strukturellen und kulturellen Ebenen des Rassismus mit ein, die nicht immer leicht erkennbar sind und dennoch alltäglich wirken.



Verweise

³ Sow zählt Wörter/Begriffe auf in denen ‚schwarz‘ Teil des Begriffs ist und die in Verbindung mit den Assoziationen durchweg negativ konnotiert sind. Um diese Begriffe nicht zu reproduzieren, wird lediglich auf die entsprechende Stelle im Buch verwiesen (2018, 117).

⁴ Schwarz als gesellschaftliche Positionierung und politische Selbstbezeichnung bezieht sich nicht auf den Hautton, sondern auf erlebte Rassismuserfahrungen in einer *weißen* Dominanzgesellschaft, als auch auf den Widerstand gegen diese Erfahrungen (vgl. Ogette, 2022, 49). So steht die Selbstbezeichnung Schwarz in Abgrenzung zu negativ konnotierten Assoziationen, die gesellschaftlich und historisch mit schwarz verbunden werden.

⁵ Der Unterstrich verweist auf die gesellschaftliche Konstruktion von Be_hinderung und der Haltung, dass es sich nicht um eine ‚Krankheit‘ oder ‚Störung‘ handelt, sondern dass Menschen durch ihre Umgebung, mangelnde Zugänge und weitere Barrieren be_hindert werden (vgl. Missy Magazin, 2019).

⁶ Mit einer konstruierten Gruppe ist gemeint, dass Menschen aufgrund eines (zugeschriebenen) geteilten Merkmals, wie bspw. der Fluchterfahrung zusammengefasst werden und damit suggeriert wird, es würde sich um eine homogene Gruppe an Menschen handeln. Die entsprechenden Zuschreibungen, die bspw. mit dem Merkmal Fluchterfahrung verbunden sind, sind zwar je nach Gruppe der geflüchteten Menschen unterschiedlich, je nachdem ob es sich um als diskursiv hergestellte ‚echte Flüchtlinge‘ wie beispielweise um Menschen, die vor Krieg geflohen sind handelt oder um Flüchtende, die vor Armut fliehen und häufig als sog. illegitime Flüchtende bezeichnet werden.

⁷ ‚Maafa‘ wird zur Bezeichnung europäischer Versklavung von Afrikaner*innen gebraucht und kommt aus dem *Kiswahili*. Es ist zu übersetzen „als Katastrophe, schreckliche Begebenheit und große Tragödie“ (Arndt, 2017, 53).

⁸ Videoempfehlung: „Rassismus. Eine viel zu lange Geschichte“ von Prof. Dr. Susan Arndt: www.br.de/fernsehen/ard-alpha/sendungen/campus/talks/rassismus-arndt-susan-campus-talks-100.html [30.03.2023].

„Rassismus lenkt unsere Wahrnehmung, unsere Deutung und unsere Verarbeitung von sozialen Informationen. Rassismus als System besteht aus alltäglichen Wahrnehmungshilfen, genauer: aus Wahrnehmungsfiltren. Diese Filter bestimmen, wie wir soziale Gehalte einschätzen oder Situationen bewerten, wie wir auf zwischenmenschlicher Ebene agieren oder welche kollektiven Bezugnahmen für uns von Bedeutung sind“ (Auma, 2018, 2).

Obwohl alle Menschen in dieser Gesellschaft in Rassismus eingebunden sind, sind es dennoch unterschiedliche Erfahrungen die Menschen in „von Rassismus durchdrungenen, gesellschaftlichen Verhältnissen“ (Kourabas, 2019, 9) machen.

Kourabas (2019) unterscheidet zwischen einer positiven und einer negativen Betroffenheit. Menschen, die strukturell nicht negativ von Rassismus betroffen sind, erfahren keine Ausschlüsse auf sozialer, politischer oder rechtlicher Ebene und sind ebenso nicht von alltagsrassistischen Bemerkungen und Verletzungen betroffen (vgl. 10). Eine positive Betroffenheit bedeutet von Rassismus zu profitieren, wenngleich dies oftmals nicht bewusst ist (vgl. ebd.). Menschen die negativ von Rassismus betroffen sind, werden kategorisiert, abgewertet und ausgegrenzt (vgl. El-Mafaalani, 2021, 58 ff.).

1.2. Handlungsbedarf

Viele, von Rassismus negativ betroffene junge Menschen, erhalten kaum Möglichkeiten, sich über diese Erfahrungen auszutauschen. Vielmehr sind Räume vorzufinden, in denen Rassismus-(erfahrungen) dethematisiert, bagatellisiert und aberkannt werden (vgl. Scharathow, 2014; Melter, 2006). Dementsprechend sind Projekte und Maßnahmen notwendig, die ermöglichen, Rassismus (be-)sprechbar zu machen und unterschiedliche gesellschaftliche Positionierungen in Bezug auf Rassismus zu reflektieren. Die folgenden vier Fragen gelten als niedrigschwelliger Zugang sich mit Rassismus auseinanderzusetzen.

- Was ist Rassismus?
- Welche Bedeutung hat Rassismus für mich?
- Welche Rolle spielt Rassismus in meinem Alltag?
- Welche Handlungsstrategien können im Umgang mit Rassismus erarbeitet werden?

Für Menschen, deren Zugehörigkeit zu Deutschland nicht in Frage gestellt wird, kann dies zunächst einmal bedeuten, sich mit der eigenen Eingebundenheit in gesellschaftliche Strukturen zu beschäftigen und zu fragen:

- Wo prägt Rassismus meine Wahrnehmung, mein Handeln?
- Was hat Rassismus eigentlich mit mir zu tun?
- Was kann ich tun, um Betroffene zu unterstützen?

Die Handreichung schafft Impulse, Wissen, Methoden und Reflexionsangebote, um über Rassismus zu sprechen, diskutieren und nachzudenken, ohne „Rezeptwissen“ vermitteln zu wollen.

1.3. Überblick über den Ablauf des Kurskonzepts

Die Konzeption des Konzepts beinhaltet fünf Kurseinheiten á 90 Minuten sowie zwei zusätzliche optionale Kurseinheiten. Das Kurskonzept kann in verschiedenen vhs-Kursen (etwa Angeboten zum Nachholen von Schulabschlüssen und Kursangeboten der Politischen Jugendbildung) flexibel eingesetzt werden. Die Materialien wurden für pädagogische Mitarbeiter*innen und Kursleiter*innen der vhs zusammengestellt, um diese in der Arbeit mit jungen Erwachsenen im Alter von 14–26 Jahren einzusetzen. Darüber ist das Kurskonzept für die politische Bildungsarbeit mit (jungen) Menschen in unterschiedlichen Kontexten geeignet.

Die Kurseinheiten bieten somit einen (Selbst-)reflexionsrahmen für eigene Erfahrungen und ermöglichen eine wertschätzende, fehlerfreundliche, (ver-)lernende und kreative Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex.

1.4. Aus welcher Perspektive schreiben wir?

[Coach e. V.](#) wurde 2004 gegründet und verfolgt „das Ziel, das Recht auf Bildung chancengerecht umzusetzen, strukturelle Diskriminierung abzubauen und Kinder und Jugendliche mit Diskriminierungserfahrungen in ihrer persönlichen Entwicklung und Lebensplanung zu unterstützen. Schwerpunkte der Arbeit sind die Bereiche Beratung, Elternarbeit, bildungs- und themenorientierte Gruppenarbeit und Lernförderung“ (Coach e. V., 2022, 6). Coach e. V. blickt auf jahrelange Erfahrungen in der rassistiskritischen Bildungsarbeit mit Jugendlichen sowie Multiplikator*innen zurück. Insbesondere im Rahmen der [Coach Akademie](#) sensibilisieren die Mitarbeiter*innen, Fachkräfte und Multiplikator*innen für Rassismus und weitere Formen der Diskriminierungen. Ziel ist für unterschiedliche Lebensrealitäten und Lebenserfahrungen zu sensibilisieren. Der Hauptaufgabenbereich liegt in der Konzeptualisierung, Organisationsbegleitung und dem Angebot diverser Fort- und Weiterbildung. Der inhaltliche Schwerpunkt liegt auf Empowerment, Diskriminierungskritik und Powersharing (vgl. ebd., 13).

Die Autor*innen dieser Handreichung sind ein interdisziplinäres Team und unterschiedlich positioniert in Bezug auf Rassismus.

1.5. Methodik und Didaktik des Kurskonzepts

In den Kurseinheiten werden (selbst-)reflexive und aktivierende Methoden vorgeschlagen, die entweder in Einzel- und Kleingruppenarbeit und Gruppendiskussionen umgesetzt werden. Ziel ist es, sich über verschiedene Methoden auf unterschiedliche Weise und auf unterschiedlichen Ebenen intensiv mit dem Thema Rassismus auseinanderzusetzen. Die Handreichung wurde somit auch für Personen entwickelt, die zuvor keine bewussten Berührungspunkte mit dem Thema Rassismus hatten. Darüber werden über die gewählten Methodiken auch junge

Menschen angesprochen, die sich mit dem Thema auf unterschiedliche Art und Weise auseinandergesetzt haben, entweder weil sie selbst negativ von Rassismus betroffen sind und/oder weil sie z. B. sich als *weiß* positionierte Person schon an anderer Stelle mit Rassismus auseinandergesetzt haben. Die ergänzende Theorievermittlung durch Kurzinputs wie bspw. in Kurseinheit 1 bettet die vielfältigen Erfahrungen ein. Die Kurseinheiten bauen aufeinander auf.

1.6. Methoden und Haltung in der rassismuskritischen Bildungsarbeit

Mit der Handreichung werden Ihnen unterschiedliche Methoden vorgeschlagen und vorgestellt, um Rassismus(erfahrungen) mit Jugendlichen/jungen Erwachsenen zu thematisieren.

„Methoden sind nicht alles“ (Schmidt, 2016, 1).

In Anschluss an das Zitat von Bettina Schmidt soll darauf hingewiesen werden, dass Methoden zwar wichtig sein können, aber nicht gänzlich für Bildungsprozesse entscheidend sind. Vielmehr sind die hier vorgestellten Methoden als „Türöffner“ (Kübler & Mamutovič, 2015, 21) für weitere Gespräche zu verstehen, in denen Gedanken und Reflexionsprozesse angestoßen werden (vgl. ebd.). Für jene Gespräche ist die Eröffnung eines wertschätzenden Raumes notwendig, der fehlerfreundlich und nicht in Hinblick auf ein Höchstmaß von politischer Korrektheit gestaltet wird (vgl. Schmitt, 2016, 2). Die Teilnehmenden sollen sich eingeladen fühlen, ihre Erfahrungen und Positionen mit den anderen Teilnehmer*innen zu teilen. Dafür ist es ebenso notwendig, dass inhaltliche Kontroversen zugelassen werden und die Teilnehmenden von verschiedenen Positionen lernen können (vgl. ebd., 3). Allerdings ist auch zu berücksichtigen, dass gewaltvolle Sprache und Angriffe von und durch Teilnehmende nicht ignoriert werden und ggf. auch zu einem Ausschluss aus der Seminareinheit führen können.

Ebenso sind die Methoden für rassismuskritische Bildungsprozesse bzw. Bildungsprozesse zum Thema Rassismuskritik selbst zu hinterfragen. Denn wie das Autor*innenkollektiv *Rassismuskritischer Leitfadens* (2015) herausstellt, können didaktische Methoden selbst zum Problem werden. Dies ist dann der Fall, wenn sie ermöglichen, rassistisches Denken, Handeln und Hierarchien zu reproduzieren (vgl. 19).

Auch wenn in der vorliegenden Handreichung eine Reproduktion weitestgehend vermieden wurde, stellen die vorgeschlagenen Methoden nur ein Abbild der gegenwärtigen Diskurse um z. B. rassismuskritisches Sprechen dar. Daher wird empfohlen, vor der Anwendung jeder Methode sich die Frage zu stellen, mit welchen Begriffen und Kategorisierungen in der jeweiligen Methodik gearbeitet wird (vgl. ebd.), welche Beispiele genannt werden oder welche Ausführungen und Reproduktionen auch seitens der Teilnehmer*innen zugelassen oder unterbunden werden. Dafür ist es notwendig, dass die durchführenden Kursleitungen in aktuelle Diskurse zu den Themen dieser Handreichung eingearbeitet sind. Wir möchten dazu einladen, die je-

weilige Methode im Kontext ihrer Durchführung zu reflektieren, denn jede*r Teilnehmer*in ist unterschiedlich in Hinblick auf Interessen, Hintergründe und Erfahrungen (vgl. Winkelmann, 2014, 24).

Schmitt (2016, 2) empfiehlt, dass die unterschiedlichen Differenzlinien z. B. in Bezug auf Rassismus, Geschlecht, Klasse auch in der äußeren Form des Kurses berücksichtigt werden werden. Dies gilt insbesondere für die Gestaltung von Empowermenträumen (vgl. Kapitel 5.2). Die Autor*innen dieser Handreichung schlagen daher vor, je nach Zusammensetzung der Gruppe (z. B. in Bezug auf die Gruppengröße oder unterschiedliche gesellschaftliche Positionierungen etc.), die Methode anzupassen und weiterzuentwickeln.

Neben der Gruppenzusammensetzung ist ebenso wichtig, Methoden auszuwählen, mit denen sich der*die durchführende Kursleiter*in wohl fühlt. Ebenso kann die Zusammensetzung des Teams entscheidend dafür sein, welche Methoden wie ausgeführt werden. In Kapitel 5.2 empfehlen die Autor*innen keine Anleitung/Begleitung von Empowerment-Räumen durch *weiß* positionierte Kursleiter*innen. Für die Frage, in welcher Situation eine Methode wie angewandt werden kann, schlägt das Autor*innenkollektiv (2015) folgende Reflexionsfragen vor, die auch in Bezug auf Wissen, Gespräche etc. angewandt werden können:

- „Wer spricht? Wessen Perspektiven werden dargestellt bzw. gehört?“
- Wessen Perspektiven werden nicht repräsentiert?
- Wie wird über wen geredet?
- Wer wird wie repräsentiert?
- Wie offen darf gesprochen werden? Wer darf sprechen?
- Wer hat welchen (selbst gewählten) Raum?
- Welches/wessen Wissen wird als relevant erachtet bzw. wie viel Raum wird welchem Wissen gegeben? Was fehlt?
- Was (und wer) wird als „wissenschaftlich“ und was als allgemeinbildender Wissenskanon angesehen, was (und wer) als unwissenschaftlich oder weniger wichtiges Spezialwissen abgewertet/ausgeschlossen?
- Welche Kategorien/Begriffe, um die Welt zu erklären/einzuteilen, werden wie benutzt?
- Welche unhinterfragten Normalitäten weist das angebotene Wissen auf? Was/wer wird als normal angesehen/dargestellt? Was/wer als abweichend/anders?“ (Autor*innenkollektiv, 2015, 20f.).

Verweise

- ⁹ Dieses Angebot ist insbesondere für rassismuserfahrene Teilnehmende vorgesehen.

1. Einleitung

Mit benannten Reflexionsfragen wird schließlich zum Ausdruck gebracht, dass Methoden nicht als technisiertes Instrument der objektiven Vermittlung angesehen werden, sondern in jeder neuen Kursplanung einer kritischen Reflexion unterzogen werden müssen. Zudem regen die Fragen dazu an, in diversen Gruppenkonstellationen die eigene Haltung und Machtposition der Kursleitungen sowie der Teilnehmenden selbstreflexiv zu überprüfen.

Es wird empfohlen den Teilnehmenden⁹ als Kursleitung anzubieten, auch nach den jeweiligen Kurseinheiten auf sie zuzukommen zu dürfen, falls weiter Gesprächsbedarf besteht.

1.7. Fördermöglichkeiten

Die Umsetzung der Kurskonzepte kann im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen Volkshochschulen und den Respekt Coaches an einer kooperierenden Regelschule erfolgen. Das Respekt-Coach-Programm ist durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Jahr 2018 ins Leben gerufen worden. Die Respekt Coaches sind bei den Jugendmigrationsdiensten (JMD) tätig. Sie führen im Rahmen der primären Präventionsarbeit Gruppenangebote (u. a. Workshops, Thementage, Projektwochen) an Regelschulen in Kooperation mit den Trägern der politischen Bildung durch. Volkshochschulen und insbesondere Ansprechpartner*innen aus dem Bereich junge vhs sind mögliche Kooperationspartner*innen für die Respekt Coaches.

Zur Umsetzung der Gruppenangebote reichen die Respekt Coaches einen Antrag zur Förderung der Maßnahmen bei dem*der zuständigen Koordinator*in ein. Die Mittel werden durch das BMFSFJ zur Verfügung gestellt. Bei der Konzeption und Umsetzung sind die Anforderungen der kooperierenden Regelschule sowie die Bedürfnisse der Teilnehmenden zu beachten. Sie finden die Standorte der Respekt Coaches sowie weitere Informationen auf der [Homepage des Programms](#).

Außerdem stehen Ihnen auf der [Website](#) des PGZ-Projekts spezifische Informationen zur Kooperation zwischen Volkshochschulen und Respekt-Coach-Mitarbeitenden zur Verfügung. Auf einer Landkarte sind kooperationsbereite Volkshochschulen sowie Multiplikator*innen des PGZ-Projekts vermerkt. Eine Aufgabe unserer Multiplikator*innen ist der Aufbau und die Pflege eines Netzwerks zu den Mitarbeitenden des Respekt-Coach-Programms.

Die Respekt-Coach-Mitarbeitenden setzen gemeinsam mit anderen Trägern Maßnahmen zu folgenden Themenbereichen um:

- Förderung der interkulturellen und sozialen Kompetenz
- Auseinandersetzung mit Islamfeindlichkeit, Homophobie und Antisemitismus
- Stärkung der Selbstwirksamkeit sowie Demokratiebildung
- Förderung der Resilienzen gegenüber menschenfeindlichen Ideologien

Darüber hinaus kann die Umsetzung der Kurskonzepte durch Mittel des Kinder- und Jugendplans (KJP) gefördert werden. Diese können bei der Zentralstelle für Politische Jugendbildung des Deutschen Volkshochschul-Verbands e.V. (DVV) beantragt werden. Förderfähig sind Maßnahmen, die nicht mit geschlossenen Schulklassen durchgeführt werden und einen Mindestumfang von sechs Unterrichtseinheiten haben. Weitere Informationen zur Antragsstellung finden Sie auf der [Homepage](#) der Zentralstelle für Politische Jugendbildung. Dort sind ebenfalls die Pauschalen für Teilnehmende sowie für anfallende Reisekosten aufgelistet.

Eine weitere Möglichkeit besteht in der Verknüpfung der Kurskonzepte mit Bausteinen der kulturellen Bildung. Ein solches Vorgehen kann durch das DVV-Projekt „[talentCAMPus](#)“ unterstützt werden. Neben einem lernzielorientierten Baustein bedarf es hierfür der Integration eines zweiten Bausteins, welcher eine künstlerische Betätigung der Teilnehmenden vorsieht. Optional kann ein zusätzlicher Baustein umgesetzt werden, in dessen Rahmen Elternbildung stattfindet. Eine Sensibilisierung von Eltern sowie die Vermittlung von Kommunikationsstrategien können auf diese Weise in die Umsetzung integriert werden.

Das Projekt „[Globales Lernen](#)“ vom DVV International stellt ebenfalls Mittel für die Durchführung von Maßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene zur Verfügung. Bei der Beantragung der Gelder muss ein inhaltlicher Bezug zu entwicklungspolitischen Aspekten und/oder globalen Zusammenhängen bestehen.

Unabhängig von der Zielsetzung können Sie uns gerne kontaktieren, um eine Umsetzung im vhs-Kontext oder in Kooperation mit Mitarbeitenden des Respekt-Coach-Programms zu besprechen. Wir vermitteln weiterhin gerne an Ansprechpersonen aus den oben genannten Projekten.

2. Hintergrundinformationen

Die folgenden Hintergrundinformationen dienen zur Vorbereitung der Kursleitung auf die jeweilige Kurseinheit. Darüber hinaus sollen sie Grundlage für die Erstellung verschiedener Präsentationen z. B. in Kurseinheit 1 darstellen.

2.1. Rassismus in Deutschland – eine historische Einordnung und Momentaufnahme

Rassismus ist und war ein bedeutsames Thema in Deutschland, auch wenn es gesamtgesellschaftlich nicht als solches verhandelt/anerkannt wird. Denn die Annahme, dass Rassismus ausschließlich klare und explizite rassistische Äußerungen oder von Rassismus geprägte Einstellungen wie etwa von AfD-Anhänger*innen beinhaltet, hält sich hartnäckig (vgl. Roig, 2021, 36). Der Begriff Rassismus ist eng mit der brutalen NS-Vergangenheit verbunden (vgl. ebd.). Mecheril (2017) spricht auch von der ‚Stunde Null‘ nach 1945, mit der eine klare Linie zwischen dem, was in der NS-Zeit passiert ist und den heutigen gesellschaftlichen Verhältnisse gezogen wird (vgl. Roig, 2021, 36).

Danach fange man nach 1945 neu an und lasse die brutale Vergangenheit, den Genozid hinter sich. Zu diesem Verständnis gehört, dass Rassismus kein Thema mehr in Deutschland ist und nicht mehr sein darf. Das Bedürfnis sich von der Vergangenheit zu distanzieren sei dabei stärker, so beschreibt es Emilia Roig, als anzuerkennen, dass Rassismus auch den zweiten Weltkrieg überlebt hat und in anderen Erscheinungsformen nach wie vor präsent ist (vgl. ebd., 37).

Die Verbindung des Rassismus mit dem Nationalsozialismus überschattet häufig auch die Kolonialgeschichte Deutschlands¹⁰, in der Rassismus ebenso zentral war. Indem Menschen als nicht menschlich, als nicht zivilisiert etc. angesehen und zu einer minderwertig konstruierten ‚Rasse‘ zugeordnet wurden, wurde eine Legitimationsgrundlage für die Ausbeutung, Versklavung, Unterdrückung und Tötung von Millionen von Menschen geschaffen (vgl. Ogette, 2022, 61).

Die Kolonialgeschichte wirkt bis in die Gegenwart nach. Diese Nachwirkungen sind bspw. an heute existierenden Körperbildern, der Wissensproduktion (vgl. Kelly, 2021, 15), als auch der Frage, welches Wissen als anerkannt gilt und welches ausgelöscht wird bzw. wurde, beobachtbar. Daher lassen sich die heutigen gesellschaftlichen Verhältnisse als postkolonial beschreiben. Mit dem Begriff postkolonial wird „Kolonialismus als fortwährender Prozess“ (Waziri, 2019) beschrieben, „dessen Auswirkungen bis heute spürbar sind“ (ebd.). Sichtbar sind koloniale Kontinuitäten z. B. im öffentlichen Raum, wenn es um Straßennamen geht, die nach Kolonialisten benannt sind oder auch in Museen, die zum Teil selbstverständlich „koloniale Raubkunst“ (Kelly, 2021, 22f.) ausstellen. Aber auch bspw. in den Fragen, wer oder was heute als ‚deutsch‘ gilt (vgl. ebd., 14) und wessen Zugehörigkeit außerhalb von Deutschland verortet wird.

Die öffentliche Diskussion um Rassismus wird unter Bezug auf drei Prämissen geführt. Diese sind nach Ogette: Individuum, Moral und Vorsatz (vgl. 2022, 16). Rassismus beziehe sich auf einzelne Individuen (vgl. ebd.), die mit einer moralisch verwerflichen Absicht einhergehe (vgl. ebd., 16) und die Person daher bewusst rassistisch spreche und/oder handele (vgl. ebd.). Auch wenn Rassismus zunehmend als solcher und nicht unter vermeintlich weniger drastisch klingenden Begriffen wie Fremdenfeindlichkeit thematisiert wird, besteht weiterhin die Annahme, es handele sich um Vorurteile Einzelner, die man mit dem entsprechenden ‚richtigen Wissen‘ beseitigen könne. Die strukturelle Dimension von Rassismus bleibt bei dieser Annahme ausgeblendet (vgl. Tißberger, 2020). Wenn aber Vorurteile durch staatliche und institutionelle Macht gestützt werden, dann entwickelt sich aus (individuellen) Vorurteilen, ein weitreichendes System (vgl. Diangelo, 2020, 52).

Kulturanthropologin Philomena Essed fasst unter Rassismus

„eine Ideologie, eine Struktur und ein Prozess, mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften als wesensmäßig andersgeratete und minderwertige ‚Rassen‘ oder ethnische Gruppe angesehen werden. In der Folge dienen diese Unterschiede als Erklärung dafür, dass Mitglieder dieser Gruppierungen von Zugang zu materiellen und nicht-materiellen Ressourcen ausgeschlossen werden“ (Essed, 1992, 375).

Aladin El-Mafaalani (2021) arbeitete in seinem Buch „Wozu Rassismus?“ die komplexen Bedeutungsgehalte der Definition heraus, indem er Rassismus als Ideologie, Struktur und Prozess näher erläutert (näheres dazu in El-Mafaalani, 2021, 15ff.).

Im Vergleich zu einem verkürzten Rassismusverständnis, in dem Rassismus etwa als Problem anderer Länder wie etwa den USA, Südafrika, Frankreich (vgl. Sow, 2018, 23) oder der Vergangenheit ausgelagert wird, beschreibt die Definition von Philomena Essed Rassismus als strukturelles Phänomen. Damit

Verweise

¹⁰ „Das deutsche Kolonialreich umfasste Teile der heutigen Staaten Burundi, Ruanda, Tansania, Namibia, Kamerun, Gabun, Republik Kongo, Tschad, Nigeria, Togo, Ghana, Neuguinea und mehrere Inseln im Westpazifik und Mikronesien“ (Kelly, 2021, 22).

2. Hintergrundinformationen

ist gemeint, dass eine „rassistische Vorherrschaft in Strukturen der Gesellschaft eingelassen ist und durch Regeln, Gesetze, Ordnungsmuster sowie den ungleichen Zugang zu sozialen Ressourcen organisiert und gefestigt wird“ (Riegel, 2016, 37).

Ebenso wird Rassismus als Prozess verstanden, da rassistische Strukturen und Ideologien in ‚gewöhnlichen‘ Praxen kontinuierlich hergestellt, bestätigt und gefestigt werden (Riegel, 2016, 37). Dabei werden Menschen zu ‚Anderen‘ gemacht und abgewertet (vgl. Madubuko, 2021, 39).

Der Prozess des Fremd-Machens durch Angehörige der *weißen* Dominanzgesellschaft wird auch als ‚Othering‘ bezeichnet und stellt ein Schlüsselkonzept der postkolonialen Theorien dar (vgl. Said, 1978). Im Prozess des Otherings werden die ‚Anderen‘/die ‚Fremden‘ nicht nur geschaffen, sondern sie werden „auf einer Position der Nicht-Zugehörigkeit festgehalten“ (Castro Varela & Dhawan, 2018, 38). Um Menschen fremd zu machen, braucht es nicht zwangsläufig den ‚Rasse‘-begriff. Es ist vielmehr festzustellen, dass nach dem zweiten Weltkrieg neue Begriffe etabliert wurden, die ebenso Rassekonstruktionen aufrufen. So wird bspw. von Ethnien¹¹ anstatt von ‚Rasse‘ gesprochen. Der biologische Rassismus wird dabei in einen kulturellen Rassismus transformiert. Heute sind es nicht mehr verschiedene ‚Rassen‘, die in ihrer Wertigkeit voneinander unterschieden werden, sondern vermeintlich andere Lebensformen und Kulturen, die nicht miteinander vereinbar seien (vgl. Balibar, 1992).

Die Etablierung des Begriffs ‚everyday racism‘ (Essed, 1991), um Rassismus im Alltag zu beschreiben, wurde von Wissenschaftler*innen im sog. deutschsprachigen Raum aufgegriffen und weiterentwickelt (vgl. u. a. Melter, 2006). Gemeinsam haben die meisten Definitionen von Rassismus jedoch, dass Rassismus als eine Form der Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen wirkt. Diskriminierungen werden „nicht allein als Folge von benachteiligenden Handlungen, denen Stereotype zu Grund liegen, sondern als ein komplexes soziales Phänomen, das auf historische gewordene soziale Verhältnisse, auf institutionell verfestigte Erwartungen und Routinen, organisatorische Strukturen und Praktiken sowie auf Diskurse und Ideologien verweist“ (Scherr, El-Mafaalani, Yüksel, 2017, 6) gefasst.

Die **individuelle** Dimension von Diskriminierungen umfasst nach Roig (2021) bspw. „Taten, Meinungen, Handlungen, die von Individuen gegenüber anderen Menschen ausgedrückt und begangen werden, wie etwa rassistische Beleidigungen und Botschaften, sexistische Gewalt, oder offenkundige Diskriminierung“ (Roig, 2021, 78f.). Ebenso schließt die individuelle Dimension Taten und Handlungen ein, die mittelbar und unbeabsichtigt ausgeübt werden (vgl. ebd.).

Eine weitere Ebene stellt die **gesellschaftliche** Ebene dar, die nach Ogette (2022, 60) sowohl die institutionelle als auch strukturelle Ebene umfasst.

Die **institutionelle** Dimension beschreibt „die Summe der individuellen Handlungen und Entscheidungen, die von Men-

schen in Machtpositionen durchgeführt und getroffen werden, wie etwa Richter*innen, Polizist*innen, Lehrer*innen, Verwaltungsbeamt*innen, Ärzt*innen, Bankangestellten, Personalleiter*innen“ (Roig, 2021, 79). Im Kontext der institutionellen Diskriminierung wird zwischen **direkter** und **indirekter** Diskriminierung unterschieden.

Unter direkter Diskriminierung wird verstanden, „wenn bestimmte Menschen kontinuierlich, bewusst und absichtlich in oder durch Institutionen Ungleichbehandlung erfahren. Dies kann sowohl formell, also über Gesetze sowie Handlungsanweisungen in Organisationen, als auch informell, zum Beispiel über Routinen oder ungeschriebene Regeln geschehen“ (Gomolla, 2017, 145). Hingegen umfasst die indirekte Diskriminierung „Vorschriften, Praktiken, Handlungsweisen, die vermeintlich merkmalsneutral sind und für alle Menschen gelten bzw. von denen alle gleichermaßen betroffen sind“ (Fereidooni, 2016, 44). Diskriminierend ist daran die Prämisse, alle hätten die gleichen Chancen diese vermeintlich neutralen Normen zu erfüllen, wobei sie „bei Angehörigen verschiedener sozialer Gruppen grundsätzlich ungleich verteilt sind“ (Gomolla, 2017, 146).

Wissenschaftler*innen und Social-Justice-Trainer*innen wie Leah Czollek ergänzen zu den bereits genannten Dimensionen **die kulturelle** Dimension von Diskriminierungen, worunter sie „diskursive und epistemische Dimensionen von Diskriminierungen, d. h. Wissen, Normen, Werte und Sprache/Bilder, die in öffentlichen Diskursen sowie in Musik, Literatur, bildender Kunst, in Filmen (und anderen Künsten) und in der Werbung vermittelt werden“ (Czollek et al., 2019, 26).

Bei den unterschiedlichen Dimensionen, die eng ineinander verwoben wirken, ist die **historische** Dimension nicht zu vernachlässigen, die „die Hinterlassenschaft vergangener Systeme und Ereignisse und deren Nachwirkungen auf heutige gesellschaftliche Ungleichheiten und Diskriminierung“ (Roig, 2021, 79) bezeichnet und an die Eingangsdefinition von Scherr et al. anknüpft.

Die **strukturelle** Dimension umfasst schließlich die Gesamtheit der unterschiedlich aufgeführten Ebenen, auf denen Diskriminierungen erfolgt „als auch die Mechanismen, die zu ihrer Erzeugung und Aufrechterhaltung beitragen“ (Czollek et al., 2019, 26).

Verweise

¹¹ Näheres dazu in dem Interview mit Kiana Ghaffarizad (2016): „Ein rassistischer Diskurs“, online verfügbar unter: <https://taz.de/!5293186/> (Letzter Zugriff: 16.02.2023).

Rassistische Diskriminierungen wirken komplex und sind nicht immer eindeutig identifizierbar. Wird auf sie aufmerksam gemacht, entgegneten *weiße* Personen zum Teil, dass sie auch schon einmal als ‚Kartoffel‘ oder ‚Schweinefleischfresser‘ bezeichnet wurden (vgl. Rahner, 2022, 12). Auch wenn das auf individueller Ebene eine Beleidigung bzw. vermeintliche Diskriminierung (je nach Definition) oder Verletzung sein mag, handelt es sich dabei nicht um eine rassistische Diskriminierung. Denn Rassismus gegenüber *weißen* Menschen gibt es nicht und hat es auch in Vergangenheit nicht gegeben. Um von Rassismus gegenüber *weißen* Menschen zu sprechen, müssten „wir in die Geschichte zurückreisen und die Machtverhältnisse umkehren, *weiße* Menschen unterdrücken, sie ihrer Subjektivität berauben und [sie] an ihrer persönlichen und kollektiven Entwicklung hindern“ (Kelly, 2021, 10). Ähnlich formuliert es auch Mohamed Amjahid wenn er schreibt, dass die Vergangenheit hätte anders aussehen müssen, wenn *weiße* Menschen von Rassismus betroffen wären. Er schreibt, dass seine Vorfahren die Städte Madrid, Paris oder Berlin hätten besetzen müssen, damit einhergehend Europas Ressourcen ausbeuten und daraufhin „eine Weltordnung schaffen würden, in der Afrika, Teile von Asien und Südamerika das Zentrum, Europa und Nordamerika die Peripherie bilden“ (Amjahid, 2021, 46). In dem Verständnis des sog. umgekehrten Rassismus (reverse racism) werden sowohl die Machtdynamiken als auch die systemische Dimension des Rassismus ausgeblendet (vgl. Roig, 2021, 92).

Folgende Fragen helfen dabei, herauszufinden, ob es sich um eine individuelle oder gesellschaftliche Diskriminierungsform handelt:

1. Wirkt diese Richtung der Diskriminierung individuell von Person zu Person?
2. Wirkt diese Form der Diskriminierung institutionell – also wird die Personengruppe anhand der betreffenden Kategorie im Bildungssystem, im Gesundheitssystem, auf dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt, im Rechtssystem usw. diskriminiert?
3. Gibt es Sprache und Bilder in Werbung, Filmen, Zeitschriften, Büchern, Schulbüchern, die diese Form der Diskriminierung reproduzieren und zementieren?
4. Wirkt diese Form der Diskriminierung strukturell?
5. Gibt es eine lange Historie dieser Diskriminierungsform?
6. Gibt es eine Ideologie in Bezug auf diese Diskriminierungsform? (Ogette, 2022, 60f.)

Wenn 2 der 5 Fragen klar mit einem JA beantwortet werden können, liegt eine gesellschaftliche Diskriminierungsform vor (vgl. Ogette, 2022, 61).

Am Beispiel der Checkliste sowie an den oben genannten Definitionen wird deutlich, dass Rassismus und andere Formen der Diskriminierungen nicht folgenlos bleiben. Strukturelle Diskriminierungen wahrzunehmen, bedeutet demnach auch, sich um die Folgen für diskriminierte Menschen bewusst zu werden (Czollek et al. 2019, 27). Birgit Rommelspacher erläutert die Folgen auf vier verschiedenen Ebenen, die von Gold/Weinberg/Rohr (2021) weiter modifiziert wurden.

Folgen von Rassismus (in Bezug auf Rommelspacher, 2011, 30f.; Beispiele von Gold et al., 2021, 33 und eigene Ergänzungen der Autor*innen):

Ökonomische Folgen: schlechtere Chancen als *weiße* Menschen auf dem Arbeitsmarkt; wenn bspw. in der Schule dazu geraten wird, doch lieber eine Ausbildung zu machen als ein Studium aufzunehmen (vgl. Aikins, M.A./Bremberger, T.; Aikins, J.K. et al., 2021; Fixemer & Tuider, 2022); höheres Armutsrisiko von Bi_PoC (vgl. Gold et al., 2021, 33).

Politische Folgen: Sonderregelungen z. B. bedingt durch das Asyl- und Aufenthaltsgesetz, hohe Hürden zur Erlangung der Niederlassungserlaubnis und schließlich der deutschen Staatsangehörigkeit (vgl. ebd.).

Soziale Folgen: selektierender Wohnungsmarkt (Schiffer-Nasserie, 2012, 43); Einfluss auf Beziehungen und Umgang von *weiß* positionierten Personen und Bi_PoC (vgl. Gold et al., 2021, 33), in dem Sinne, dass (unreflektiertes) rassistisches Wissen sowie die gesellschaftliche Positionierung zwischen den Menschen stehen kann.

Kulturelle Folgen: Fehlende Repräsentation z. B. in Medien; „Zuteilung von symbolischer Macht: Wer darf sprechen? Wem wird zugehört? Über welche und über wessen Themen wird gesprochen? Wer ist wichtig in einer Gesellschaft, wer nicht und wer entscheidet darüber?“ (Gold et al., 2021, 33).

Kelly (2021) hebt hervor, dass es nicht nur Rassismus gegenüber Schwarzen Menschen gibt, sondern auch andere Erscheinungsformen des Rassismus wie etwa antimuslimischer Rassismus, Gadjé-Rassismus (Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze) etc. Wenn man es ganz genau nehmen würde, müsste anstatt von Rassismus eher von Rassismen gesprochen werden (vgl. 10). Im Glossar der Handreichung werden die unterschiedlichen Formen von Rassismus genauer definiert.

2.2. Begriffe im Themenfeld „Rassismus“ und die Bedeutung diskriminierungssensibler Sprache

Wir haben den Anspruch diskriminierungssensibel zu schreiben und reproduzieren daher keine rassistischen Begriffe und Fremdbezeichnungen. Mit Arndt & Ofuatey-Alazard gehen wir davon aus, dass diese „rassistische Wörter ihr Gewaltpotenzial beibehalten und verletzen“ (2021, 8) und Rassismen folglich keinen „erneuten (Sprech)Raum“ (ebd. 3) erhalten sollten. Allerdings sind einige Übungen in der rassismuskritischen Bildungsarbeit so konzipiert (siehe z. B. die Übung „Pro-Contra“ in Kurseinheit 1), dass sich eine Reproduktion nicht immer vermeiden lässt und als Bildungsmöglichkeit aufgegriffen werden kann. Wenn bspw. rassistische Sprache von den Teilnehmenden genutzt werden sollte, wie etwa in der Diskussion um Selbst- und Fremdbezeichnungen, wird empfohlen diese aufzugreifen und ggf. den Teilnehmenden den Auftrag/die Hausaufgabe zu geben, nach der Entstehungsgeschichte der Begrifflichkeit zu

recherchieren. Je nach Kontext, wenn bspw. anwesende Personen durch rassistische Sprache verletzt werden können, kann es auch notwendig sein, direkt als durchführende Kursleitung zu reagieren und über die Entstehungsgeschichte und Problematik des Begriffs aufzuklären ¹².

In diesem Kontext wird auch empfohlen, entsprechende Triggerwarnungen oder Contentwarnungen (siehe Glossar) auszusprechen, um Betroffene vor (Re-)Traumatisierungen zu schützen. In Anlehnung an die Autor*innen von Wirmuesstenmalreden wird unter einer Triggerwarnung „eine vorausschauende Warnung, die einen problematischen, traumatisierenden, emotional fordernden Inhalt ankündigt, der bei Bi_PoC Stress, Traumata, Posttraumatische Belastungsstörungen (PTBS) und weitere Reaktionen auslösen könnte“ (2020, 173) verstanden. So können Personen selbst entscheiden, ob sie bspw. für die nächste Lerneinheit den Raum verlassen möchten oder zumindest vorbereitet sind auf mögliche Trigger.

Sprechen über Rassismus

*„Sprache ist vielfältig. Sie kann sein: Verletzungs- und Machtpotential. Sie schafft Realitäten, sie schafft Transformation. Sprache ist zentral, weil sie Rassismus herstellen und verfestigen kann. Es kann ein Wissensangebot für rassistisch konnotierte Wörter und Namen in ihrem historischen Kontext gegeben werden“ (Autor*innenkollektiv, 2015, 32).*

Anstelle von Rassismus zu sprechen, wird im medialen, pädagogischen, wissenschaftlichen Kontext häufig von Ausländerfeindlichkeit oder Fremdenfeindlichkeit gesprochen, um Phänomene des Rassismus zu beschreiben. Natascha Kelly merkt an, dass es bei Rassismus als strukturelles Phänomen, weder um Fremde noch um sog. Ausländer*innen geht (vgl. Kelly, 2021, 25), denn wie in Kapitel 1 angemerkt, geht es vielmehr darum, dass Menschen ‚fremd‘ gemacht werden. Wer fremd gemacht wird, ist dabei nicht zwangsläufig mit einer Geburt oder Verwandten im Ausland verbunden. Es lässt sich vielmehr feststellen, dass Rassismus gegenüber bestimmten sozialen Gruppen präsent ist und es nicht per se eine Ausländerfeindlichkeit herrscht. Ansonsten müsste es erstens auch eine sog. strukturelle Feindlichkeit gegenüber *weißen* Menschen aus Österreich, England oder Neuseeland geben und zweitens sind nicht alle Menschen, die in Deutschland von Rassismus betroffen sind, im Ausland geboren.

Seit über 500 Jahren leben Schwarze Menschen in Deutschland, trotzdem werden sie ‚fremd‘ gemacht und nicht als selbstverständlich zu Deutschland zugehörig gelesen. Auch wenn man im Falle der NSU¹³-Mordserie meinen könnte, dass Ausländer- und Fremdenfeindlichkeit eine zutreffende Beschreibung wäre, verharmlost ‚Feindlichkeit‘ dabei „die systematisch verfolgten Ziele des extremen Rassismus“ (Arndt, 2021, 36). Zudem wird durch diese Begrifflichkeiten verschleiert, „wie sehr diese Gewalt mit strukturell-institutionellem Rassismus sowie mit Alltagsrassismus verbunden ist“ (ebd.). Da Rassismus systematisch wirkt, ist er viel mehr als eine feindliche Einstellung

(vgl. ebd., 37) zu beschreiben. Aus rassismustheoretischer Sicht werden mit dem Begriff der Feindlichkeit „nicht die historischen Formen, Fortsetzungen und Diskontinuitäten von Rassismus als gesellschaftsstrukturierendes Phänomen der Vergangenheit und Gegenwart [...] erfass[t]“ (Terkessidis, 2004, 13–66, zitiert nach Kourabas, 2019, 9).

Selbstbezeichnungen anstatt Fremdbezeichnungen

In den letzten Jahrhunderten sind viele rassistische Begriffe entstanden, um über Schwarze Menschen zu sprechen (Fajemboloa & Nimindé-Dundadengar, 2021, 29). Diese Begriffe wurden vermeintlich als neutral bezeichnet und ignorieren damit, dass Begriffe, die Menschen in der Nähe des Tierreichs verorten, niemals Eigenbezeichnungen waren (vgl. ebd.). Ogette ordnet die Entstehung von rassistischen Fremdbezeichnungen historisch ein. Diese sind zu einer Zeit etabliert worden, in der

1. „Eine Gruppe, die sich selbst als die überlegene und übergeordnete Spitze der Menschheit betrachtete, andere Menschengruppen entmenschlichte, versklavte, ausbeutete, kolonialisierte und / oder Genozide an ihnen verübte,
2. diese Gruppe Menschen anhand von relativ willkürlich gewählten körperlichen Merkmalen und Eigenschaften wiederum zu Gruppen zusammenfügte,
3. diese dominante Gruppe eine Unterdrückungsstruktur aufbaute, die seit 500 Jahren weltweit wirkt, und
4. die dominante Gruppe die von ihr Unterdrückten im Zuge all dessen mit der von ihr gewählten Fremdbezeichnung beschrieb“ (2022, 48).

Selbstbezeichnungen sind als Reaktion auf Fremdbezeichnungen zu verstehen (vgl. ebd., 49). Sie werden als Akt des Widerstands verwendet von Menschen, die sich als Gruppe zusammenfinden um sich über ihre Erfahrungen der Entmenschlichung, der Unterdrückung, der Kategorisierung, Dämonisierung etc. auszutauschen (vgl. ebd.). Kämpfe um die Etablierung von Selbstbezeichnungen können in einem Prozess der Selbstermächtigung kontextualisiert werden (vgl. ebd.). Da auch Bi_PoC in einer von Rassismus strukturierten Gesellschaft aufwachsen, und eine aktive Auseinandersetzung mit diesen von Rassismus geprägten Strukturen notwendig ist, kann es sein, dass auch Bi_PoC Fremdbezeichnungen für sich nutzen (vgl. ebd., 53).

Auch Bi_PoC müssen verinnerlichte Denkmuster entlernen und eine Sprache finden, um Rassismus als System und nicht als individuelles Vorurteil nachzuvollziehen (vgl. ebd. 54). Ogette beschreibt die Auseinandersetzung mit Rassismus und auch das Entlernen von Denkmustern als Prozess der Politisierung oder auch von „Schwarzes Coming-out“. Jedoch haben nicht alle Bi_PoC Zugang zu Politisierungsprozessen, weil sie entweder in einem sehr *weiß* geprägten Umfeld leben oder an einem Ort wohnen, in dem es keine politischen Gruppen (vgl. ebd.) und Empowerment-Räume gibt, in denen Rassismus zum Thema gemacht wird. Schließlich können jedoch auch andere spezifische Formen der Diskriminierungen wirken wie Klassismus, Linguizismus¹⁴, Colorism, Ableismus etc.,

die eine Barriere für den Zugang zu solchen Räumen darstellt (vgl. ebd.). Zugleich darf das Benennen/Aufgreifen rassistischer Begriffe, wie etwa wenn sich Bi_PoC in Musik, Literatur, Kunst usw. „mit rassistischen Fantasien und Begriffen auseinandersetzen und dabei rassistische Begriffe aufrufen“ (Arndt, 2021, 42) nicht als bequeme Ausrede/Einladung für weiße Menschen gedeutet werden, sich in ihrer Verwendung von Begrifflichkeiten bestätigt zu sehen, im Sinne von „Aber sie nennen sich doch selbst so“ (Arndt, 2021, 43) und die Begriffe weiter zu nutzen.

Der dominierenden Frage: „Kann man als weiße Person überhaupt noch etwas sagen?“ (Amjahid, 2021, 20), die insbesondere im medialen Kontext immer wieder (empört) gestellt wird, begegnet der Journalist Amjahid in der Regel wie folgt:

„Abgesehen davon, dass man einer weißen Person in einer weiß dominierten Gesellschaft nur sehr schwer die Sprechfähigkeit nehmen kann, darf weiterhin jede Person sagen, was sie will. Man kann einfach nicht mehr erwarten, dass es keinen Widerspruch gegen die Andersmachung von Minderheiten gibt. Das ist alles“ (21).

Zu widersprechen als Form der Irritation und/oder des Widerstands wird auch in der vorliegenden Handreichung in den Übungen in der Kurseinheit 5 fokussiert.

Es ist sicherlich bereits aufgefallen, dass das S in Schwarz großgeschrieben wird. Mit dem Großbuchstaben S, wird die Abgrenzung zu dem Adjektiv schwarz deutlich gemacht. Es handelt sich bei Schwarz nicht um eine Farbe, die in Verbindung zur Haut steht, sondern um ein konstruiertes Zuordnungsmuster. Dieses beinhaltet die Erfahrung „auf eine bestimmte Art und Weise wahrgenommen zu werden“ (Schearer & Haruna, 2013) und stellt eine politische Selbstbezeichnung für Menschen dar, die Rassismus erfahren und sich dagegen wehren (näheres dazu in Kapitel 2.3).

Die Großschreibung des Anfangsbuchstaben wird allerdings nicht bei der gesellschaftlichen Positionierung *weiß* umgesetzt. Dies ist darin begründet, dass die Bezeichnung *weiß* im Gegensatz zu der Bezeichnung Schwarz keine im (historischen) Widerstand angeeignete Selbstbezeichnung im Kampf gegen Rassismus darstellt. Um dennoch darauf aufmerksam zu machen, dass sich *weiß* nicht auf das äußere Erscheinungsbild bezieht, wird es kursiv gesetzt.

Zu einer diskriminierungssensiblen Sprache zählt auch eine gendergerechte Schreibweise.

„Mit gendergerechter Schreibweise ist ein Schriftbild gemeint, welches die Gleichstellung der Geschlechter zum Ausdruck bringt. Alternativ können auch die Bezeichnungen gendersensible, geschlechterinklusive, geschlechtsneutrale, geschlechtergerechte sowie nicht-sexistische Schreibweise verwendet werden. Die wesentlichen Richtungen, die eine gendergerechte Schreib- und Sprech-

weise versucht einzuschlagen, sind die Sichtbarmachung aller Geschlechter sowie eine Neutralisierung der Sprache in Bezug auf die Kategorie Geschlecht“ (Uni Rostock, o. J.).

Die Sichtbarmachung aller Geschlechter wird mithilfe des Gendersternchens umgesetzt.

„Mit dem Gendersternchen (auch: Gender-Stern oder Gender-Star) lässt sich die Geschlechtervielfalt jenseits eines binären Geschlechtermodells sichtbar machen. Symbolisch stehen die Strahlen des Sternchens, die in verschiedene Richtungen zeigen, für die unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten“ (Universität Bielefeld, o. J.).

Diskriminierungssensibel zu sprechen, stellt eine Basis für die Durchführung der Kurseinheiten dar.

2.3. Rassismuskritik und eigene Positionierung und Haltung

In einer rassismuskritischen Perspektive wird davon ausgegangen, „dass alle Menschen über rassifiziertes Wissen verfügen“ (Warrach & Seng, 2019, 4). Mit ‚rassifiziert‘ oder auch ‚rassialisiert‘ wird der Konstruktionsprozess bezeichnet, der auf der Ideologie des Rassismus beruht (vgl. Arndt, 2021, 38). Rassifiziertes Wissen wird im Laufe der Sozialisation erworben und strukturiert die gesamte Gesellschaft. Es dient „bewusst oder unbewusst als Legitimationsgrundlage für die Etablierung und Aufrechterhaltung von Ungleichheitsverhältnissen“ (Fereidooni et al., 2021, 121). Es ist u. a. Teil von (Kinder-)Büchern, der



Verweise

¹² Die Herausgabe „Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutscher Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk“ von Susan Arndt und Nadja Ofuatey-Alazard (Hrsg.) wird als Grundlagenliteratur empfohlen.

¹³ NSU ist die Abkürzung für Nationalsozialistischer Untergrund.

¹⁴ Linguizismus bedeutet nach İnci Dirim (2010) „eine spezielle Form des Rassismus, die in Vorurteilen und Sanktionen gegenüber Menschen, die eine bestimmte Sprache bzw. eine Sprache in einer durch ihre Herkunft beeinflussten, spezifischen Art und Weise verwenden, zum Ausdruck kommt“ (91 f.).

Schule, der Medizin und der Polizei und spiegelt sich in Auswahlprozessen in Bewerbungsverfahren, auf dem Wohnungsmarkt oder auch in Schulempfehlungen wider. Warrach und Seng schreiben, dass rassifiziertes Wissen bis „in die persönliche modische Erscheinung und sämtliche weitere Bereiche [dringt], die den Alltag, das Handeln, Denken, Fühlen, Sprechen, den Glauben und die gesamte Wahrnehmung berühren“ (2019, 4). Rassismuskritik geht nicht davon aus, dass Rassismus einfach abzuschaffen ist (vgl. Kourabas, 2019, 11). Begründet wird dies mit dem Machtverständnis, auf das sich sowohl Rassismus als auch Rassismuskritik bezieht (vgl. Kourabas, 2019, 11). Nach diesem Verständnis ist kein Außerhalb der gesellschaftlichen Verhältnisse möglich, in denen wir uns täglich bewegen. Was wir aber tun können ist, „uns nur immanent in ihnen [zu] bewegen und sie im Innern partiell [zu] verändern“ (ebd., 11). Dies kann bedeuten, sich mit den gesellschaftlichen Verhältnissen kritisch auseinanderzusetzen, die eigene gesellschaftliche Positionierung zu reflektieren und der Frage nachzugehen, wie gewaltvolle Unterscheidungen von Menschen, die auf Rassekonstruktionen beruhen (vgl. Kapitel 1.1 & 2.1) geschwächt werden können und nach alternativen Unterscheidungen zu suchen ohne auf rassifiziertes Wissen zurückzugreifen (vgl. Mecheril & Melter, 2010, 172).

Sich mit der eigenen gesellschaftlichen Positionierung auseinanderzusetzen bedeutet, insbesondere für *weiße* Menschen, sich erst einmal zu fragen, wer bin ich in dieser Gesellschaft? Werde ich als selbstverständlich zugehörig zu dieser Gesellschaft verstanden oder gibt es Bereiche in denen meine Zugehörigkeit infrage gestellt wird? Wird mir zugehört, wenn ich mich z. B. zu bestimmten politischen Themen äußere? Muss ich mir Sorgen machen, dass meine Bewerbung ggf. abgelehnt wird, weil ich als *weiße* Deutsch gelesen werde? Habe ich mich bisher mit Rassismus beschäftigt? Wenn ja, in welchen Kontexten, warum habe ich es für notwendig gehalten oder wenn nein, warum habe ich es bisher nicht für notwendig gehalten?

Weiß stellt eine soziale Konstruktion, eine gesellschaftliche Positioniertheit dar (vgl. Hall, 1994, 30), oder anders gesagt werden Menschen als *weiß* bezeichnet, die in Deutschland keinen Rassismus erfahren (vgl. Linnemann & Ronacher, 2018, 92) und als selbstverständlich zugehörig zu Deutschland adressiert werden. Wer in dieser Gesellschaft als *weiß* gilt, ist nicht eindeutig und wandelt sich historisch (vgl. ebd., 93). Einige Menschen, die in Deutschland als *weiß* wahrgenommen werden, erleben dennoch Ausgrenzung oder Erfahrungen der Nicht-Zugehörigkeit, wenn ihr Akzent hörbar oder ihr Name bekannt wird, wie zum Beispiel im Fall von Antislawismus (siehe Glossar) (vgl. ebd.). Die gesellschaftliche Positionierung *weiß* ist keine politisch erkämpfte Errungenschaft im Gegensatz zu der Selbstbezeichnung Schwarz. Wie bereits in Kapitel 2 erwähnt, wird das S in Schwarz großgeschrieben, um es von dem Attribut schwarz abzugrenzen. Stattdessen markiert Schwarz „bestimmte gemeinsame Erfahrungshorizonte und somit auch Lebensrealitäten in einer *weiß*-dominierten Gesellschaft“ (Sow, 2021, 608). Es handelt sich um eine Selbstbenennung, die sowohl durch die Schwarze Bürger*innenrechtsbewegung in den USA als auch im Rahmen früherer Rassismus- und Kolonialis-

muskritik durch Frantz Fanon, Stuart Hall und in den Black Studies durch u. a. Paul Gilroy geprägt und vorangetrieben wurde (vgl. Arndt, 2021, 30). Mit dem Begriff wird eine Brücke zwischen Kolonialismus, Maafa und dem heutigen Rassismus gegenüber Schwarzen Menschen geschlagen (vgl. ebd.). Nach Gilroy sind diejenigen Personen Schwarz positioniert, „die in kolonialen und rassistischen Diskursen und Strukturen vom *Weißsein* ausgeschlossen werden“ (zitiert nach Arndt, 2021, 31).

Diese breit aufgefasste Definition von Schwarz wurde kontrovers diskutiert. Ein Kritikpunkt, der u. a. auch von Gilroy selbst kam war, dass die spezifischen Erfahrungen und Interessen Schwarzer Menschen durch die breite Offenheit des Begriffs, unsichtbar gemacht würden (vgl. ebd.). Parallel zu dieser Diskussion, wurde in den späten 1970er Jahren der Begriff „People of color“ (PoC) etabliert. Der Begriff wurde u. a. bereits Ende des 18. Jahrhunderts für freigelassene versklavte Menschen genutzt sowie im US-amerikanischen Kontext von Martin Luther King Jr. gebraucht, wenn er von citizens of color sprach. Die subversive Aneignung des Begriffs erfolgte ab Ende der 1970er Jahre und wurde u. a. von Frantz Fanon unterstützt. Mit dem Begriff wird zwar auf den ersten Blick auch ein Fokus auf (Haut-)farbe durch das C-Wort¹⁵ gelegt, allerdings meint die subversive Aneignung des Begriffs nicht die Reproduktion kolonial-rassistischer Begriffe, sondern die Umwendung der konstruierte Farbcodierung, um auf Rassismus aufmerksam zu machen und „ihm dadurch heftig zu widersprechen“ (ebd.). Der Widerspruch wird einerseits durch die Großschreibung und andererseits durch das Voranstellen des Menschseins vor „Farbe“ als „Intervention in die rassistische Strategie, ihnen das Menschsein abzusprechen“ (ebd.) verdeutlicht.

PoC steht für einen solidarischen Zusammenschluss von Menschen, die die gemeinsame Erfahrung teilen, Rassismus in einer *weißen* Dominanzgesellschaft zu erleben. Seit 2013 hat sich zunehmend der Begriff Bi_PoC etabliert. Das B steht für Black und das I für Indigenous/Indigene (Menschen). Es wurde bereits in Kapitel 1 erwähnt, dass es sich um eine zusammenfassende Selbstbezeichnung für bzw. von Menschen handelt, die Rassismus erfahren. In Deutschland wird unter der Annahme, dass in Deutschland keine Indigenen Menschen leben würden, zum Teil auch von BPoC gesprochen (ebd.). Arndt (2021) hebt hervor, dass diese Argumentation schon insofern zu kurz gedacht sei, weil es schließlich Rassismus gegenüber Indigenen Menschen geben würde (vgl. 32). Diskutiert wird weiterhin auch, inwiefern Juden*Jüdinnen unter solchen Sammelbegriffen gefasst werden, da jüdische Identitäten mehrdimensional sind und daher auch intersektional betrachtet werden sollten (vgl. Jewish Intersectional, o. J.). Schwarze jüdische Menschen sind bspw. von diversen Mehrfachdiskriminierungen betroffen. So bezeichnen sich manche Juden*Jüdinnen auch explizit als *weiße* Juden*Jüdinnen, um auf ihre gesellschaftliche Positionierung hinzuweisen, aber auch eigene Diskriminierungserfahrungen nicht auszublenden (vgl. Antmann, 2020).

Bi_PoC werden von Institutionen, Strukturen und Diskursen diskriminiert, „die *Weiße* bau(t)en, repräsentieren, privilegieren“ (Arndt, 2021, 27). *Weiß* ist dabei eine „unsichtbar herrschende

Normalität“. Diese Normalität unsichtbar zu halten, bedeutet immer auch Rassismuserfahrungen von Bi_PoC unsichtbar zu machen und zwar aus einer Position heraus, die unmarkiert bleibt (vgl. ebd.).

Ogette (2018) beschreibt mit Happyland den Zustand „in dem weiße Menschen leben, bevor sie sich aktiv und bewusst mit Rassismus beschäftigen“ (21). Mit Happyland ist eine Welt gemeint, in der Rassismus ein Problem der Anderen ist, wie bereits in Kapitel 1 beschrieben wurde und man sich selbst nicht als Teil dieses Problems sieht. Stattdessen positioniert man sich selbst auf der guten Seite und der Bezeichnung *weiß* als gesellschaftliche Positionierung wird häufig mit Ablehnung begegnet. Mit dieser Ablehnung geht u. a. auch das Bedürfnis einher, nicht einer Gruppe, die der *weißen* Menschen zugeordnet zu werden, sondern als Individuum betrachtet zu werden, für das *weiß*-Sein keine Relevanz hat (vgl. Ogette, 2022, 22). Das Nicht-bennen-Müssen als auch das Nicht-wahrnehmen-Müssen von *Weißein* ist bereits ein großes Privileg, das auch als *weißes* Privileg bezeichnet werden kann (ebd., 45). Nach Fajembola und Nimindé-Dundadengar (2021) sind Privilegien „Vorteile, die Menschen ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder aufgrund einer bestimmten Dimension ihrer Persönlichkeit innehaben“ (99). Privilegiert zu sein bedeutet nach dieser Definition, „dass du einen Vorteil hast, ohne etwas dafür getan zu haben“ (ebd.). Diese Vorteile sind sowohl auf lokaler, als auch auf globaler Ebene festzustellen und wirken auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen (vgl. Linnemann & Ronnacher, 2018, 93).

Auch hier möchten die Autor*innen dazu einladen, eine kurze Lesepause einzulegen und über mögliche eigene Privilegien nachzudenken¹⁶.

Privilegien, über die *weiße* Deutsche derzeit verfügen sind nach Sow (2018) und Ogette (2018) folgende¹⁷:

- Als Individuum und Mitglied der Bevölkerung betrachtet zu werden
- Ihre Anwesenheit wird als normal und selbstverständlich betrachtet
- Sie können grundsätzlich ungehindert und unkontrolliert die ganze Welt bereisen
- Sie müssen auf Rassismus nicht reagieren (vgl. Sow, 2018, 49f.)
- Wenn Sie neue Leute kennenlernen, ist keine*r über ihre guten Deutschkenntnisse überrascht
- Sie müssen sich nicht rechtfertigen in Deutschland zu leben
- Sie können abends einen Club besuchen, ohne dass Sie Angst haben müssen, als *weiße* Person nicht reingelassen oder misshandelt werden
- Sie können zu einem Treffen zu spät kommen, ohne dass die Verspätung dem *Weißein* zugeschrieben wird
- Wenn ein*e Polizist*in an den Straßenrand winkt, können Sie sicher sein, dass Sie nicht aufgrund Ihres *Weißeins* ausgewählt wurden
- Sie werden nicht gebeten, für alle *weißen* Menschen zu sprechen (vgl. Ogette, 2022, 67f.).

Dass *weiße* Menschen häufig sehr defensiv reagieren, wenn sie mit ihren Privilegien konfrontiert werden, hängt auch damit zusammen, dass in einer Meritokratie¹⁸ davon ausgegangen wird, alle Menschen hätten die gleichen Chancen, ganz egal welcher (sozialen) Herkunft, Geschlecht oder Hautfarbe (vgl. Roig, 2021., 21). In einem meritokratischen System, von denen sehr viele Menschen denken, wir würden in diesem leben, sind die Gewinner*innen eines Rennens diejenigen, die entsprechend fleißig trainiert, sich angestrengt und/oder die entsprechende Begabung haben. Übertragen auf machtvolle gesellschaftliche Positionen bedeutet dies, dass die herrschende Klasse ihre Position durch entsprechende Motivation, Fleiß und Talent verdient und die damit einhergehenden Privilegien hart erarbeitet hätte. Wenn jedoch diese Privilegien infrage gestellt werden, reagieren viele *weiße* Menschen abwehrend, weil es (gefühl) ihr ganzes Leben infrage stellt. Innerlich kommen Fragen auf wie: „Ist mein erfolgreiches Leben doch nicht so hart erkämpft? Habe ich nicht alles durch meine eigene Arbeit und Fähigkeiten und Talente erreicht?“ (Roig, 2021, 87). Die Be-



Verweise

¹⁵ Wird im Deutschen häufig mit farbig übersetzt. Diese nichtzutreffende Übersetzung ist insofern problematisch, da farbig eine „koloniale Bezeichnung, die Menschen rassistisch einordnen und kategorisieren möchte“ (Sow, 2018, 27) und somit einen Teil des Konstrukts der weißen Rassenlehre darstellt.

¹⁶ Als Unterstützung kann dabei auf einen online von dem Portal Intersektionalität zur Verfügung gestellten Privilegientest zurückgegriffen werden: <http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/Privilegientest.pdf>.

¹⁷ Weitere Privilegierungschecks finden Sie u. a. in dem Buch Fajembola & Nimindé-Dundadengar (2021): Gib mir mal die Hautfarbe.

¹⁸ **Meritokratie** kann sinngemäß als „Leistungsgesellschaft“ definiert werden und bezeichnet das Prinzip, bei dem Ämter und Führungspositionen anhand von Leistungen vergeben werden. Sie sind also an die Regierungsform bzw. die politische und wirtschaftliche Organisation eines Staates geknüpft (Beitrag im Online-Wörterbuch neueswort.de). In Demokratien ist die meritokratische Annahme präsent, dass Verdienst und Arbeit gesellschaftliche Positionen rechtfertigen. Dazu gehört auch die Rechtfertigung von sozialer Ungleichheit, weil Faktoren wie Herkunft und Kapital in der Betrachtung keine große Rolle spielen (Beitrag im Online-Wörterbuch [Wortbedeutung.info](http://wortbedeutung.info)).

zeichnung Privileg kratzt an der Idee der Meritokratie, denn Privilegien „sagen nichts über unsere intrinsischen Fähigkeiten und Talente aus“ (ebd.). Diese Annahme bedeutet nicht, dass erfolgreiche Menschen sich nicht auch tatsächlich angestrengt haben, aber eben nicht nur, denn sie werden nach Emilia Roig „von unsichtbaren Aufzügen nach oben befördert“ (ebd.).

Die Versuche mit *weißen* Personen über ihr *Weißsein* zu sprechen, münden daher in Schweigen, Abwehr, Beschwichtigen oder anderen Formen des Widerstands/Abwehr (vgl. Di Angelo, 2020, 35). Die Abwehr kann sich bspw. in Sätzen äußern wie „Ich nehme die Hautfarbe gar nicht wahr“, „Mir wurde beigebracht, alle gleich zu behandeln“ oder auch in „Es ist mir egal, ob Leute pink, lila oder gepunktet sind“ (ebd., 119). Ebenso kann sich die Abwehr auch darin zeigen, indem persönliche Bezüge zu Bi_PoC hergestellt werden, die zum Ausdruck bringen sollen, dass sie frei von Rassismus sind. Beispiele dafür sind: „Ich war auf einer Mission in Afrika.“ oder „Ich arbeite in einem sehr bunt gemischten Umfeld“ (DiAngelo, 2020, 120).

Wachendorfer bringt es auf den Punkt, wenn sie schreibt, wenn wir doch tatsächlich alle Menschen sind und *Weiß-Sein* kein Thema ist, dann müsste Schwarz-Sein für sie ebenfalls unmarkiert sein (vgl. Wachendorfer, 2001, 89). Die entspricht jedoch nicht der Realität. Während *weiße* Personen entrassifiziert werden, werden Schwarze oder PoC rassifiziert (vgl. ebd.).

„Weißsein beim Namen zu nennen, womöglich sogar festzustellen, dass es von Bedeutung ist und unverdiente Vorteile mit sich bringt, ist daher zutiefst verstörend, destabilisierend und löst die Schutzreaktion der weißen Fragilität [white fragility] aus“ (DiAngelo, 2020, 60).

White fragility (*weiße* Zerbrechlichkeit) zielt nach Ogette (2018) darauf ab, „die Person zu bestrafen, die Rassismus benannt hat, und vor allem, diese Person einzuschüchtern und zum Schweigen zu bringen“ (27). Schließlich führt sie dazu, Rassismus zu verdecken und die *weiße* Dominanzgesellschaft im Happyland zu schützen (vgl. ebd.). Dennoch ist das System der Privilegierung nicht so einfach, wie es wohlmöglich auf den ersten Blick erscheint. Denn das Gegenteil von privilegiert ist nicht zwangsläufig depriviliert, denn wie in Kapitel 5.35.3 herausgestellt wird, wirkt Rassismus intersektional. Dies bedeutet, dass Rassismus z. B. verwoben mit Geschlechterverhältnissen wirken kann (vgl. Linnemann & Ronnacher, 2018, 93). Dies kann bedeuten, dass man z. B. aufgrund seines Geschlechts bestimmte Privilegien genießt, aber in Bezug auf andere Differenzmerkmale eher depriviliert ist. Ebenso kann auch der jeweilige Kontext entscheidend sein. Nach Linnemann und Ronnacher (2018) sollte es im Sprechen über Privilegien weniger darum gehen, ob diese verdient oder unverdient sind, sondern die gesellschaftlichen Strukturen das Problem darstellen, die Privilegien für *Weiße* begünstigen (vgl. 94). Arndt (2017) schreibt darüber hinaus, dass es in der Auseinandersetzung mit Rassismus nicht um Schuldzuschreibungen geht (vgl. 43), sondern darum Rassismus „als ein komplexes Netzwerk an Strukturen und Wissen“ (ebd.) zu verstehen, das die Soziali-

sation prägt und durch kontinuierliche Reproduktion wirkt (vgl. Gold/Weinberg, Rohr, 2021, 19).

Yeboah zeigt noch eine weitere Perspektive hinsichtlich *weißer* Privilegien auf. Aus psychiatrischer Sicht argumentiert sie, dass „*weiße* Personen [...] neben den zahlreichen Privilegien sehr wohl enorme Kosten für den Rassismus [zahlen], den sie genießen. Diese sind häufig nur unsichtbar“ (Yeboah, 2021, 123). Denn *weiß* sozialisierte Personen werden nicht als solche geboren, sondern müssen sich ihr *Weißsein* erst aneignen, unabhängig davon, ob die Person es will oder nicht. *Weiße* Personen würden einem Performancedruck unterliegen, um „eben in der *weißen* Position sitzen zu können und zu dürfen“ (Yeboah, 2021, 123). Der Preis, den man dafür zahlen müsse, sei es, Impulse zu unterdrücken, die sich u. a. darin äußern können, Beziehungen zu vernachlässigen oder überhaupt nicht einzugehen, oder bestimmte Wissensbestände unserer Gesellschaft abzulehnen (vgl. ebd.). *Weißsein* zu lernen, indem *weiß* als Normalität gekennzeichnet ist, kann zu einer Unfähigkeit führen, „mich selbst in Bezug zu sog. anderen zu betrachten, mich in globalen Zusammenhängen zu sehen...“ (ebd., 124). Ähnlich argumentiert auch Spivak, die den Vorschlag macht, Privilegien als Verlust von Perspektiven zu verstehen (vgl. Spivak/Grosz, 1990, 9f.). Denn in diesem Verständnis erschwert die Privilegierung, „die Lebensrealität anders Positionierter zu sehen und anzuerkennen“ (zitiert nach Linnemann/Ronnacher, 2018, 94). Dieser Vorschlag kann ebenso wie die Ausführungen von Ammah Yeboah als Hinweis gelesen werden, dass Privilegierungen nicht ausschließlich Vorteile mit sich bringen, sondern auch Schaden können (vgl. ebd.). An dieser Stelle soll deutlich hervorgehoben werden, dass die die Beschädigung *weißer* Personen nicht mit der (rassistischen) Gewalt gleichzusetzen ist, die Schwarze Menschen und Bi_PoC in Deutschland erleben (näheres dazu bei Wollrad, 2010). Es zeigt vielmehr, dass Rassismus als System, alle Menschen betrifft, jedoch auf unterschiedliche Weise.

Der Frage, warum es für *Weiße* so schwierig ist, über ihr *Weißsein* zu sprechen, beantwortet Ursula Wachendorfer (2001) mit der kognitiven Dissonanztheorie aus der Psychologie. Diese besagt, dass wir einen Konflikt erleben, wenn wir mit zwei nicht zu vereinbaren Informationen konfrontiert werden und wir diesen Konflikt irgendwie lösen müssen. In Bezug auf das *Weißsein* bedeutet dies, dass sich *weiße* Personen in der Regel selbst als liberal und demokratisch einschätzen und ihr Menschen- und Gesellschaftsbild auf Gleichheit und Gerechtigkeit beruht. Wenn sie sich aber die Diskriminierungen Schwarzer Menschen und Bi_PoC bewusst machen und sich selbst in der Positionierung der Mächtigen oder auch Privilegierten wiederfinden, in einen kognitiven, emotionalen und moralischen Konflikt geraten. So wird der Konflikt häufig abgewehrt und einer weiteren Auseinandersetzung der Bedeutung um *Weißsein* nicht weiter nachgegangen (vgl. Wachendorfer, 20021, 96).

Die fünf Phasen der Verteidigung und Abwehr in der Auseinandersetzung von *weißen* Menschen mit Rassismus beschreibt die Psychoanalytikerin Kilomba in Anlehnung an Gilroy (siehe auch Ausführungen von Nassir-Shahnian, 2020, 35ff.). Sie werden mit den Ausführungen von Ogette (2018) nachfolgend ergänzt. Die

Phasen sind nicht als aufeinander aufbauende Treppenstufen zu verstehen, sondern als dynamische und variable Phase.

Leugnung/Abwehr:

In dieser Phase wird die Existenz von Rassismus geleugnet. Eine Auseinandersetzung wird abgewehrt und verweigert.

Beispiele dafür sind:

- Rassismus gibt es nicht
- Rassismus ist ein Problem der Vergangenheit
- Man selbst, sieht sich als Ausnahme → Wut, falls jemand unterstellt, etwas rassistisches gesagt zu haben
- Es besteht der Wunsch auch über andere Formen der Diskriminierungen zu sprechen

Schuld & Scham

In dieser Phase/in diesen Phasen wird das eigene *Weiß*sein erkannt. *Weiß*e Personen fühlen sich schuldig *weiß* zu sein und denken an Momente zurück, in denen sie sich rassistisch verhalten oder Rassismus nicht anerkannt haben oder schämen sich für die Geschichte des Rassismus. Es kann auch Scham entstehen, weil den eigenen moralischen Ansprüchen ein 'guter Mensch' zu sein, nicht entsprochen wurde.

Anerkennung

Es wird die eigene Verstrickung in machtvolle gesellschaftliche Verhältnisse anerkannt und es wird begonnen, sich mit

der rassistischen Sozialisierung auseinanderzusetzen. Damit einher geht die Erkenntnis, dass Rassismus ein System und keine individuelle schlechte Tat ist.

Wiedergutmachung/Entschädigung

Es wird begonnen, sich Gedanken darüber zu machen, wie Rassismus abgebaut werden kann. Entscheidend ist hier nicht nur die individuelle Ebene zu betrachten, sondern auch institutionelle und gesellschaftliche Verhältnisse.

Abwehr ist für alle Seiten anstrengend. Für *weiße* Menschen und besonders für Bi_PoC, die mit dieser Abwehr konfrontiert werden (vgl. Linnemann & Ronacher, 2018, 98). Daher wäre der Ausgangspunkt, die eigenen verinnerlichten Rassismen und Privilegierungen zu erkennen, ein wichtiger Schritt zur Veränderung. Die damit einhergehenden Emotionen und Akzeptanz der Verunsicherung ermöglicht schließlich eine *weiße* Identität, die nicht auf (unbewussten) Überlegenheitsvorstellungen und Dominanzgefühlen beruht“ (ebd., 99).

„Die Kräfte des Rassismus zu durchbrechen, ist eine fortwährende, lebenslange Aufgabe, da die Verhältnisse, die uns in einem rassistischen Rahmen konditionieren, ständig fortwirken. Unser Lernprozess wird nie enden“ (Diangelo, 2020, 35).

Die Kraft, die nicht in Abwehr gesteckt wird, kann dafür eingesetzt werden, Rassismus als System zu durchbrechen.

vhs Deutscher
Volkshochschul-Verband

LUST AUF HÖRSPARATION?

Dann lernen Sie unseren Podcast zur
Radikalisierungsprävention kennen:
www.volkshochschule.de/pgz-podcas

Auf allen gängigen Podcast-Plattformen zu hören!



RADIKAL
querdurchdacht

3. Ablaufplan des Kurskonzepts

3.1. Kurseinheit 1 – Was bedeutet Rassismus? Und was bedeutet Rassismus für mich?

Inhalt: Auseinandersetzung mit Rassismus als historisch konstruiertes Gesellschaftsverhältnis
 Anerkennung von Rassismus als System zur Legitimierung gesellschaftlicher Hierarchien und Privilegien
 Reflexion von rassistischen und populistischen Aussagen zu Rassismus
 Kennenlernen grundlegender Begriffe der rassismuskritischen Theoriebildung und Forschung

Dauer	Inhalt und Methode	Materialien	Unterrichtsform
15 min	Einstieg <ul style="list-style-type: none"> Ankommen Vorstellung der KL, Einführung in die Kurseinheit Entwicklung gemeinsamer Kommunikationsregeln 	<ul style="list-style-type: none"> Stifte Namensschilder Plakat 	Plenum
20 min	Übung „Kugellagerdiskussion“ <ul style="list-style-type: none"> Reflexion der Fragen und Aussagen Grundlage zur Auseinandersetzung mit Rassismus 		Plenum
30–40 min	Übung „Pro-Contra“ <ul style="list-style-type: none"> Rollenspiel Reflexion von populistischen und rassistischen Aussagen Positionierung im Themenfeld Rassismus 	<ul style="list-style-type: none"> Stifte Papier Flipchart 	Kleingruppen, Plenum
10 min	Abschluss Reflexion		Plenum

3.2. Optionale Kurseinheit A: Historische Dimension von Rassismus

Inhalt: Vertiefung des eigenen Verständnisses zu Rassismus
Anerkennung, dass Rassismus einer Struktur zugrunde liegt und nicht ausschließlich individuell geprägt ist

Dauer	Inhalt	Materialien	Unterrichtsform
5 min	Einstieg Ankommen, Vorstellung, Einführung in die Kurseinheit		Plenum
20 min	Übung „Mind-Map“ Gemeinsames Erarbeiten einer Definition von Rassismus	<ul style="list-style-type: none"> • Stifte • Moderationskarten • Material 1 	Kleingruppen, Einzelarbeit
30 min	Übung „Gallery Walk“ Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Definitionen zu Rassismus(kritik)	<ul style="list-style-type: none"> • Flipchart • Stifte • Material 2 	Gruppenarbeit, Plenum
25 min	Präsentation <ul style="list-style-type: none"> • Wissensvermittlung durch die KL • Beantwortung von Fragen 	<ul style="list-style-type: none"> • Beamer, Laptop • PPT 	Plenum
10 min	Abschluss Blitzlicht		Plenum

3.3. Kurseinheit 2 – Kritische Auseinandersetzung mit Rassismus sowie der eigenen und gesellschaftlichen Positionierung

Inhalt: Kennenlernen von unterschiedlichen Perspektiven und Positionierungen in Bezug auf Rassismus
 Reflexion der eigenen Haltung in Bezug auf gesellschaftliche Ungleichheiten
 Auseinandersetzung mit der dominanzgesellschaftlichen Kategorie *weiß*

Dauer	Inhalt	Materialien	Unterrichtsform
5 min	Einstieg Ankommen, Vorstellung, Einführung in die Kurseinheit	<ul style="list-style-type: none"> • Stifte • Namensschilder aus Kurseinheit 1 	Plenum
25 min	Übung „Positionier dich!“ <ul style="list-style-type: none"> • Positionierung zu Aussagen • Befragung und Diskussion zu den Positionierungen 		Plenum
55–60 min	Übung „Rassismus macht Ungleichheit – Wo stehe ich?“ <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für gesellschaftlicher Positionierungen • Sensibilisierung für Privilegien und Ressourcen 	<ul style="list-style-type: none"> • Stifte • Moderationskarten • Arbeitsblätter (Material 3a, 3b und 3c) 	Kleingruppen
5 min	Abschluss Blitzlicht		Plenum

3.4. Kurseinheit 3 – Gesellschaftliche Dimension von Rassismus heute: „Ihr wolltet es ja so!“ – Was willst du? Auseinandersetzung mit Alltagsrassismus und konkreten Erfahrungen und Handlungsoptionen

Inhalt: Reflexion von rassistischen Aussagen und Handlungsweisen im Alltag anhand eines konkreten Beispiels
Kennenlernen von Erscheinungsformen des modernen Rassismus und verschiedener Lebensrealitäten

Dauer	Inhalt	Materialien	Unterrichtsform
5 min	Einstieg <ul style="list-style-type: none"> Ankommen, Vorstellung, Einführung in die Kurseinheit Blitzlicht 	<ul style="list-style-type: none"> Stifte Namensschilder 	Plenum
80 min	Film „Ihr wolltet es ja so!“ Einstieg in die Auseinandersetzung mit Rassismus		
	Einführung (10 min) Einführung zum Film		Plenum
	Vorführung und Diskussion (30 min) <ul style="list-style-type: none"> Besprechen und diskutieren von Fragen zum Film Vorstellung der Ergebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> Film „Ihr wolltet es ja so!“ Laptop, Beamer, Lautsprecher, Internetzugang Stifte, Papier 	Plenum, Kleingruppen
	Optional: Thematische Vertiefung (25 min) <ul style="list-style-type: none"> Austausch anhand von Fragen Online-Recherche 	<ul style="list-style-type: none"> Laptop, Smartphone, Internetzugang Stifte, Papier 	Kleingruppen
	Präsentation der Ergebnisse (15 min) <ul style="list-style-type: none"> Ergebnispräsentation Diskussion der Ergebnisse Optional: Recherche zu Social Media Seiten 	Optional: Smartphone, Laptop, Internetzugang	Plenum
5 min	Abschluss Blitzlicht		Plenum

3.5. Kurseinheit 4 – Auseinandersetzung mit Funktionen von Vorurteilen sowie eigenen Bildern und Stereotypen

Inhalt: Erkennen, inwiefern rassistisches Wissen im Alltag verankert ist und auch in ihrem Leben eine Rolle spielt/ spielte
Alternative, diversitätsorientierte und rassismussensible Bücher kennenlernen

Dauer	Inhalt	Materialien	Unterrichtsform
5 min	Einstieg Einführung in die heutige Kurseinheit		Plenum
45 min	Biografiearbeit Teil I Reflexionsfragen zu Büchern, Musik, Filmen, Medien	<ul style="list-style-type: none"> • Stifte, • Moderationskarten • Ggf. Bücher, Zeitungsartikel • Ggf. PPT 	Kleingruppen, Plenum
35 min	Medienanalyse Teil I: Übung „Rassismus in (Schul-)Büchern“ <ul style="list-style-type: none"> • Lesen und Diskutieren von Texten • Recherche in (Schul-)Büchern 	<ul style="list-style-type: none"> • Text- und/oder Bildbeispiele aus Schulbüchern • Ggf. Offener Brief 	Einzelarbeit, Kleingruppen
35 min	Medienanalyse II Diskussion über rassismuskritischer Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • Ggf. Auflistung • Literaturempfehlungen auf S. 61 	Plenum
5 min	Abschluss Blitzlicht		Plenum

3.6. Kurseinheit 5 – Auseinandersetzung mit Funktionen von Vorurteilen sowie eigenen Bildern und Stereotypen

Inhalt: Auseinandersetzung und Reflexion in Bezug auf eigene Erfahrungen mit Rassismus
Entwicklung eines Verständnisses dafür, dass Personen unterschiedlich in rassismusrelevanten Situationen involviert sein können und dass der Situationskontext entscheidend dafür sein kann, ob, wie und wann gehandelt wird
Auseinandersetzung mit solidarischem Handeln und die Erkenntnis, wie wichtig es ist, auf sich selbst Acht zu geben

Dauer	Inhalt	Materialien	Unterrichtsform
10 min	Einstieg <ul style="list-style-type: none"> Ankommen, Vorstellung, Einführung in die Kurseinheit Reflexion Kurseinheit 4 	<ul style="list-style-type: none"> Stifte Namensschilder 	Plenum
25 min	Biographiearbeit Teil II Auseinandersetzung der eigenen Erfahrungen mit Rassismus und anschließende Reflexion	<ul style="list-style-type: none"> Stifte Moderationskarten 	Kleingruppen
45 min	Strategie- und Aktionsformen gegen Rassismus	<ul style="list-style-type: none"> Stifte Moderationskarten 	Kleingruppen, Plenum
10 min	Evaluation der Kurseinheit		Plenum

3.7. Optionale Kurseinheit B: Rassismus reflexiv begegnen

Inhalt: Eine andere Perspektive einnehmen
Entwicklung von lebensweltnahen Ideen gegen Rassismus
Gegenstandbezogene Anwendung des eigenen Wissens zu institutionellem und strukturellem Rassismus

Dauer	Inhalt	Materialien	Unterrichtsform
60 min	Übung „Rassismus auf den Kopf gestellt“ <ul style="list-style-type: none">• Fördert Kreativität und Reflexionsvermögen• Ideenfindung und Problemlösung• Erarbeitung von Handlungsoptionen	<ul style="list-style-type: none">• Stifte• Papier	Kleingruppen
10 min	Abschluss Evaluation		Plenum

4. Durchführung des Kurskonzepts

4.1. Durchführung der Kurseinheit 1

Sie stellen sich ggf. dem Kurs vor und verteilen Namensschilder an die Teilnehmenden. Geben Sie dem Kurs einen Überblick über die erste Kurseinheit sowie die darauffolgenden Kurseinheiten, um den Gesamtkontext nachvollziehen zu können. Nutzen Sie hierzu die Ablaufpläne der Kurseinheiten (Kapitel 3). Danach können die Teilnehmenden gefragt werden, ob sie inhaltliche Verständnisfragen haben. Optional besteht die Möglichkeit den Bezug zu Rassismus zu thematisieren, indem z.B. transparent gemacht wird, seit wann Sie sich mit dem Thema professionell auseinandersetzen.

Bevor Sie inhaltlich mit der ersten Kurseinheit beginnen, erarbeiten Sie mit dem Kurs Kommunikationsregeln. Dafür werden die Teilnehmenden zunächst gefragt, was ihnen wichtig ist, wenn über Rassismus gesprochen wird. Die Punkte werden gesammelt und durch die Sie ergänzt (siehe Kapitel 2.1). Die gemeinsam erarbeiteten Kommunikationsregeln werden sichtbar Raum aufgehängt.

Die Verständnis- und Rückfragen der Teilnehmenden sollten je nach Umfang direkt von Ihnen geklärt werden oder auf einen Fragenparkplatz (Plakat auf dem Fragen gesammelt werden können, die im Laufe der Kurseinheiten thematisiert werden) geparkt werden.

Übung „Kugellagerdiskussion“

Die Teilnehmenden werden eingeladen, einen inneren und äußeren Kreis zu formieren, sodass sich immer zwei Personen gegenüberstehen. Danach erhalten sie jeweils zwei Minuten Zeit, um eine der nachfolgenden Aussagen/Fragen zu diskutieren:

1. Wie würde ich leben, wenn Geld keine Rolle spielte.
2. Alle Menschen sind gleich.
3. Deutschland ist eine Migrationsgesellschaft.
4. Woran denke ich, wenn ich das Wort „Rassismus“ höre?
5. Wann habe ich das Wort „Rassismus“ zum ersten Mal gehört?

Danach wechselt der äußere Kreis bei jeder neuen Aussage/Frage um eine Person nach links. Der innere Kreis wechselt um eine Person nach rechts. Je nach Kursgröße und je nach Diskussionsfreudigkeit sollte die Diskussionszeit angepasst werden.

Ziel der Übung ist, dass die Teilnehmenden untereinander durch die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Aussagen in Austausch kommen. Dabei werden direkte Fragen (Frage vier und fünf) zu Rassismus gestellt und Aussagen diskutiert, die zwar mit Rassismus zu tun haben, der Zusammenhang auf den ersten Blick jedoch nicht für alle Teilnehmenden ersichtlich sein muss. Das Vorwissen der Teilnehmenden zum Thema Rassismus wird aktiviert.

Durch die Reflexion der Fragen und Aussagen wird eine bedeutsame Grundlage für eine weitere Auseinandersetzung mit Rassismus geschaffen, in der gesellschaftliche Strukturen zur Ausgangsbasis weiterer Reflexionen und Kontextualisierungen gemacht werden.

Übung „Pro-Contra“

Im Fokus der Übung steht die Frage: Warum sollten wir uns eigentlich mit Rassismus auseinandersetzen? Für die Einführung können Sie in etwa fünf Minuten einplanen. Sie teilen den Kurs in zwei Gruppen, eine Pro- und eine Contra-Gruppe, wobei sich die Teilnehmenden nicht selbst den Gruppen zuordnen dürfen. Anschließend schreiben Sie Frage an die Flipchart, die diskutiert werden soll. Zum Beispiel: Warum sollte ich mich mit Rassismus beschäftigen?

Die Gruppen haben nun ca. 15 Minuten Zeit Argumente dafür / pro oder dagegen / contra zu sammeln:

- Pro-Gruppe (Ja, das sollte ich weil ...)
- Contra-Gruppe (Nein, das sollte ich nicht weil ...)

Danach kommen alle Teilnehmenden zurück ins Plenum, und tragen die Argumente bzw. Positionen vor. Für den interaktiven Austausch können Sie ca. zehn Minuten Zeit einplanen.

Abschließend werden folgende Fragen im Plenum diskutiert:

- Was ist euch aufgefallen?
- Ist es euch leichtgefallen Argumente zu finden?
- Warum fällt es auch leicht Contra-Argumente zu sammeln? Woher kennen wir diese Argumente/Wo begegnen sie uns?
- Welche Argumente sind für euch am stärksten, um sich mit Rassismus zu beschäftigen und diesem entgegenzutreten?

Die gesamte Übung sollte nicht länger als 40 Minuten dauern. Die Teilnehmenden sollten vorab darauf hingewiesen werden, möglichst auf rassistische Reproduktion zu verzichten.

Diese Übung eignet sich als Energizer und Eisbrecher in neuen Gruppenkonstellationen. Es ist eine Methode, die zur Reflexion und Diskussion anregt und gleichzeitig durch ironisches Rollenspiel eine auflockernde Wirkung hat. Ziel ist die Reflexion von populistischen und rassistischen Aussagen sowie Auseinandersetzung mit eigenen Positionierung im Themenfeld Rassismus.

Abschlussreflexion

Sie können den Teilnehmenden folgende Fragen in der Abschlussreflexion stellen:

- Was habt ihr heute Neues gelernt?
- Was hat dich überrascht?
- Was wünschst du dir für die nächste Sitzung?

4.2. Durchführung der Optionalen Kurseinheit A

Übung „Mind-Map“

Die Teilnehmenden werden zunächst dazu aufgefordert in Eigenarbeit die Frage „Was ist Rassismus?“ zu beantworten. Nach ca. fünf Minuten tauschen sich die Teilnehmenden weitere 15 Minuten in Kleingruppen zu ihren Antworten auf die oben genannte Frage aus. Verteilen Sie hierfür das Material 2.

Die Ergebnisse der Gruppenarbeit werden an dieser Stelle noch nicht im Plenum vorgestellt werden, da diese Aufgabe an die darauffolgende anknüpft und gemeinsame Reflexion erst nach der Erarbeitung beider Aufgaben erfolgt.

Die Leitfragen auf dem Arbeitsblatt (Material 2) dienen zur Unterstützung / Orientierung der Teilnehmenden und müssen nicht zwangsläufig von ihnen beantwortet werden.

Die Übung dient dazu, das eigene Verständnis von Rassismus zu vertiefen und mit anderen Teilnehmenden ins Gespräch zu kommen. Ziel ist, dass die Teilnehmenden erkennen, dass ihr Verständnis von Rassismus einer Struktur zugrunde liegt und nicht ausschließlich individuell geprägt ist.

Übung „Gallery Walk“

Als Vorbereitung für die Übung hängen Sie im Raum verschiedene Definitionen von Rassismus namhafter Vertreter*innen aus der Rassismusforschung und bekannten Trainer*innen, Autor*innen zu dem Thema Rassismus-(kritik) auf. Jede Definition ist mit einem Bild und (biografischen) Informationen zu der jeweiligen Person versehen. Nutzen Sie hierfür Material 2.

Die Teilnehmenden werden eingeladen, sich im Raum zu bewegen und jede Definition zu lesen. Nach ca. fünf Minuten werden die Teilnehmenden aufgefordert sich eine Definition auszusuchen, über die sie gerne vertieft sprechen möchten.

In Kleingruppen wird zehn bis 15 Minuten lang über die Definition gesprochen. Sie können den Teilnehmenden dabei folgende Reflexionsfragen zur Verfügung gestellt werden:

- Was gefällt mir an dieser Definition, was gefällt mir an dieser Definition nicht?
- Inwiefern ist die Definition zutreffend/brauchbar, um Rassismus zu beschreiben?
- Inwiefern unterscheidet sich diese Definition von meinem Rassismusverständnis, das ich in der zuvor erstellten Einzelarbeit formuliert habe?

Nach der Kleingruppenarbeit stellt jede Gruppe entlang der oben genannten Reflexionsfragen die zentralen Ergebnisse der Kleingruppenarbeit vor.

Wir empfehlen Ihnen, sich mindestens einmal zu jeder Gruppe zu setzen, um Verständnisfragen zu klären. Die jeweiligen Defi-

nitionen sollten ausgedruckt auf Moderationskarten / Blättern vorliegen, damit die Gruppe mindestens ein Blatt mit der ausgewählten Definition während der Gruppenarbeit vorliegen hat.

Präsentation

Sie präsentieren z. B. eine Power-Point-Präsentation auf Grundlage der zur Verfügung gestellten Hintergrundinformationen dieser Handreichung. Im Anschluss an die Präsentation wird Zeit für Rückfragen eingeräumt.

Die Power-Point Folien können auf Grundlage der Hintergrundinformationen erstellt werden. Die Präsentation sollte nicht länger als 15 Minuten dauern (Kapitel 2). Bis zu zehn Minuten können Sie für die Beantwortung der Fragen, die sich die Teilnehmenden stellen, einplanen.

Den Teilnehmenden wird Wissen über Rassismus vermittelt. Ziel ist es die historischen Kontinuitäten von Rassismus zu (er-)kennen und nachvollziehen zu können. Dabei wird der Fokus des modernen Rassismus insbesondere auf die Begriffe/Konzepte Nation und Kultur gelegt. Denn Kultur wird häufig gleichbedeutend mit dem Begriff „Rasse“ verwendet. Über die kritische Reflexion des Kulturbegriffs, wird eine Erscheinungsform des modernen Rassismus thematisiert.

Abschluss

Zum Abschluss der Kurseinheit können Sie im Blitzlicht den Teilnehmenden folgende Fragen stellen:

- Was nehme ich aus dem heutigen Tag mit?
- Was hat mich irritiert / überrascht?
- Was möchte ich gerne weiter vertiefen?

4.3. Durchführung der Kurseinheit 2

Begrüßen Sie die Teilnehmenden zur zweiten Kurseinheit im Plenum. Um gemeinsam anzukommen können Sie folgende Fragen stellen:

- Über das haben wir in der letzten Kurseinheit gesprochen?
- Über was hast du dir im Anschluss an unsere letzte Kurseinheit noch Gedanken gemacht?

Übung „Positionier dich!“

Mit der Übung wird die eigene Haltung wird in Bezug auf gesellschaftliche Ungleichheiten reflektiert. Die Teilnehmenden werden eingeladen, sich im Raum auf einer (imaginären) Skala von 0 – 100% aufzustellen, je nachdem wie sie einer der folgenden Aussagen zustimmen:

1. Wer sich nur genug anstrengend, der kann alles in dieser Gesellschaft werden / und machen.
2. Rassismus ist ein ernstzunehmendes Problem der Vergangenheit.

3. Nichts kann man mehr sagen, außer direkt als Rassist bezeichnet zu werden.
4. Ich sehe keine Hautfarben, für mich sind alle Menschen gleich.

Dabei wird nach jeder Frage die Position der jeweiligen Teilnehmenden erfragt und diskutiert. Abhängig von der Gruppengröße sollten zu jeder Aussage bzw. Positionierung mindestens zwei Teilnehmenden gefragt werden.

Leitfragen dazu können sein:

- Warum stehst du bei x%?
- Ist es dir leicht oder schwer gefallen, dich zu positionieren?
- Warum ist es dir besonders leicht oder schwer gefallen?
- Welche Informationen hätten dir geholfen/gefehlt, wenn du dir unsicher warst?

Es besteht die Möglichkeit bei den Teilnehmenden, die jeweils an den beiden Endpunkten stehen, also 0% oder 100%, anzufangen. Das Ziel besteht nicht darin, dass sich alle Teilnehmenden zu jeder Positionierung ausführlich äußern.

Übung „Rassismus macht Ungleichheit – Wo stehe ich?“¹⁹

Insgesamt dauert die Übung 60 Minuten und bestenfalls findet sie in einem großen Raum statt. Sie ist in fünf Schritte aufgeteilt. Im ersten Teil der Übung werden die Teilnehmenden für verschiedene gesellschaftliche Positionierungen und damit einhergehenden Privilegien und Ressourcen sensibilisiert. Während der anschließenden Präsentation lernen die Teilnehmenden die Unterschiede zwischen Betroffenenperspektive und Nicht-Betroffenenperspektive (bzw.: „Kann ich von Rassismus nicht betroffen sein?“) kennen. Die Teilnehmenden lernen den Begriff „Weiß“ als gesellschaftliche Positionierung und die damit häufig einhergehenden Privilegien kennen. Außerdem lernen sie, dass Diskriminierungen häufig ineinander verwoben wirken.

Schritt 1

Die Teilnehmenden werden aufgefordert eine der Rollenkarten (Material 3a) zu ziehen, die z. B. verdeckt ausgelegt werden.

Schritt 2

Die Teilnehmenden bekommen nun die Aufgabe sich in die Person der Rollenkarte hineinzusetzen. Weisen Sie darauf hin, dass alle Personen in Deutschland leben. Um sich einfacher in die Person hineinzusetzen, können die Teilnehmenden die Leitfragen auf dem Arbeitsblatt (Material 3b) beantworten.

Für die Beantwortung der Leitfragen, soll ausreichend Zeit (ca. 10–15 Minuten) zur Verfügung gestellt werden. Jede Person beantwortet die Fragen für sich selbst. Die Teilnehmenden werden darauf hingewiesen sich nicht die Rollenkarten zu zeigen.

Schritt 3

Die Teilnehmenden sollen sich nun entlang einer imaginären Linien nebeneinander aufstellen und ihre Rolle einnehmen.

Lesen Sie folgende Fragen vor:

- Hast du genug Geld, um deine Miete zu bezahlen?
- Hilft dir jemand bei den Hausaufgaben bzw. hat dir jemand bei den Hausaufgaben geholfen?
- Kannst du mindestens einmal im Jahr in den Urlaub fahren?
- Kannst du die Ausbildung deiner Wahl aufnehmen, für die du entsprechende Qualifizierungen mitbringst?
- Kannst du direkt zum Arzt gehen, wenn es dir schlecht geht?
- Kannst du dir sicher sein, dass es nicht an deiner Hautfarbe liegt, dass du einen Job nicht bekommen hast?
- Kannst du damit rechnen, dass du nicht ständig gefragt wirst „Woher kommst du wirklich?“
- Niemand lobt deine gute Deutschkenntnisse?
- Kannst du bei der nächsten Bundestagswahl wählen gehen?
- Kannst du die Polizei um Hilfe bitten und erwarten fair behandelt zu werden?
- Kannst du davon ausgehen, dass du keine schlechtere Note in der Schule bekommst, weil dein Nachname nicht ‚deutsch‘ klingt?

Wenn die Teilnehmenden die Frage mit „Ja“ beantworten, dann gehen sie einen Schritt nach vorn. Wenn die Teilnehmenden die Frage mit „Nein“ beantworten, bleiben sie einfach stehen. Den Teilnehmenden sollte genug Zeit eingeräumt werden, nach jeder Frage zu überlegen, ob sie die Frage mit „Ja“ oder „Nein“ beantworten würden.

Schritt 4

Nach der Beantwortung der letzten Frage, werden die Teilnehmenden aufgefordert stehen zu bleiben und sich im Raum umzuschauen. Stellen Sie folgende Fragen:

- Was fällt dir auf, wenn du dich im Raum umschaust?
- Was hat dich überrascht? Bei welchen Fragen konntest du (nicht) einen Schritt nach vorn gehen?
- Wie hast du dich in deiner Rolle gefühlt?
- Wie hast du dich gefühlt, als du stehenbleiben musstest und keinen Schritt nach vorne gehen konntest?

Verweise

- ¹⁹ Die Konzipierung der Übung ist angelehnt an die bereits bestehende Übung „JA-NEIN/Wie im richtigen Leben“ von Ali Şirin (39–42), die in dem Reader für Multiplikator*innen in der Jugend- und Bildungsarbeit herausgegeben von Stephan Bundschuh & Birgit Jagusch 2009 herausgegeben wurde. Online abrufbar unter: www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/download/Bundschuh_Jagusch_Antirassismus_und_Social_Justice.pdf (letzter Zugriff am 16.02.2023).

4. Durchführung des Kurskonzepts

- Wie hast du dich gefühlt, als du bei fast jeder Frage nach vorne gehen konntest?
- Ist es dir leicht oder schwer gefallen, dich in deine jeweilige Rolle hineinzusetzen?
- Falls es dir schwergefallen ist: Woran (z. B. ein spezifisches Merkmal auf der Rollenkarte) lag es, dass es dir schwerfiel?
- Falls es dir leichtfiel? Warum ist es dir leichtgefallen?
- Woher hast du dein Wissen über die Person bezogen?

Je nachdem wie einfach oder schwer es den Teilnehmenden fällt, die Frage für sich zu beantworten, können Hinweise gegeben werden wie: „Um bei der nächsten Bundestagswahl wählen zu können, ist eine deutsche Staatsbürgerschaft notwendig. Außerdem muss die Person mindestens 18. Jahre alt sein“.

Schritt 5

Im fünften Schritt werden die Teilnehmenden gefragt, welche Rolle sie haben. Alle benennen nacheinander ihre Rolle.

Weisen Sie darauf hin, dass alle Fragen sich auf gesellschaftliche Teilhabe beziehen und erinnert daran, dass alle „Rollen“ in Deutschland leben.

Danach fragen Sie ins Plenum:

- Für wie realistisch erachtet ihr die unterschiedlichen Positionierungen im Raum?
- Optional: Wenn ihr euch zurückerinnert, dass ihr alle bei 0 gestartet seid, inwiefern denkt ihr, dass dies der Realität entspricht? Starten alle auf derselben Startlinie?

Ordnen Sie die unterschiedlichen Positionen theoretisch ein, indem Sie den Begriff der sozialen Ungleichheit thematisieren.

In einem nächsten Schritt werden die die Teilnehmenden gebeten, ihre Rolle abzulegen. Dies ist auf unterschiedliche Art möglich. Ein Beispiel, das Ali Şirin vorschlägt, ist die Rolle durch eine Auflockerungsübung abzuschütteln.

Danach werden die Teilnehmenden in Kleingruppen à drei Personen eingeteilt und aufgefordert die Übung anhand von Fragen zu reflektieren. Teilen Sie hierfür das Arbeitsblatt (Material 3c) aus und geben Sie 15 Minuten Zeit.

Danach kommen die Teilnehmenden wieder im Plenum zusammen. Fragen Sie jede Gruppe einmal, welche Aspekte diskutiert wurden. Es geht bei der Vorstellung nicht darum, dass die Teilnehmenden jede Frage im Plenum beantworten. Anschließend greifen Sie die dritte Reflexionsfrage auf („Was denkst du, welche Erklärungen es für soziale Ungleichheit gibt?) und thematisieren Rassismus als Legitimationsgrundlage für soziale Ungleichheit.

Je nach Gruppengröße kann eine Rolle auch zwei Mal vergeben werden. Nachdem die Teilnehmenden ihre jeweiligen Rollen benannt haben, kann verglichen werden, ob dieselbe Rolle an derselben Position steht. In diesem Zuge kann reflektiert werden, inwiefern das vermeintliche Wissen, auf das sich bezogen wird:

1. Kein neutrales Wissen ist.
2. Auf erlernte rassistische Wissensbestände zurückgegriffen wird.
3. Häufig kein Wissen über andere Lebensrealitäten vorhanden ist.
4. Ein Merkmal wie etwa der Beruf oder die Staatsangehörigkeit nicht zwangsläufig etwas über die individuelle Lebensrealität verrät.

Abschluss

Zum Abschluss der Kurseinheit können Sie im Blitzlicht den Teilnehmenden folgende Fragen stellen:

- Was nehme ich aus dem heutigen Tag mit?
- Was lasse ich hier?
- Was möchte ich gerne weiter vertiefen?

4.4. Durchführung der Kurseinheit 3

Begrüßen Sie die Teilnehmenden zur dritten Kurseinheit. Stellen Sie den Ablauf vor und im Blitzlicht folgende Fragen:

- Wie geht es euch heute?
- Was haben wir beim letzten Mal gemacht?

Film „Ihr wolltet es ja so!“

Der Film „Ihr wolltet es ja so!“ von Emily Ivie Winkelsträter bietet sich für einen Einstieg in die Auseinandersetzung mit Rassismus an, da er einerseits diverse Rassismuserfahrungen eines jungen Menschen thematisiert und gleichzeitig einen kraftvollen Einblick in das Leben der Protagonistin bietet, die sich selbst gegen Rassismus zur Wehr setzt. Andererseits wirkt der Film als ein Plädoyer gegen Ausgrenzung und Rassismus, ein Aufruf, gegen Ungerechtigkeiten selbstbewusst und mit erhobenem Haupt aufzustehen.

Einführung

Geben Sie dem Kurs eine zehnmündige Einführung zum Film. Der Film ist im Rahmen des Projektes „Create. Empowerment through stories, art and exchange“ der Empowerment Akademie von Coach e. V. entstanden²⁰. Die Künstler*innen haben ihre Geschichte selbstbestimmt erzählt und visuell konzipiert. Bei der filmischen Umsetzung sowie Ton und Schnitt stand das Filmteam von In-Haus e. V. den Künstler*innen zur Seite.

Vorführung und Diskussion

Zeigen Sie den Film anschließend im Plenum (<https://youtu.be/B08qymDDguM>). Sprechen Sie vorher eine Triggerwarnung (s. Glossar) aus: „Im Film fallen Begriffe und Aussagen, die verletzend wirken können“. Mit der Triggerwarnung geht einher, dass die Teilnehmenden die Möglichkeit haben, den Raum während der Filmvorführung zu verlassen. Laden Sie die Teilnehmenden ein, während des Films Gedanken und Gefühle aufzuschreiben.

Nach dem gemeinsamen Filmschauen werden die Teilnehmenden in Kleingruppen à drei bis vier Personen eingeladen folgende Fragen zu besprechen und zu diskutieren:

- Habt ihr selbst ein politisches Ereignis im öffentlichen Raum erlebt oder selbst daran teilgenommen?
- Was hat euch an dem Film gefallen?
- Was hat euch nicht gefallen?
- Konntet ihr Gemeinsamkeiten zu euren eigenen Erfahrungen feststellen?
- Was unterscheidet sich zu euren eigenen Erfahrungen?

Die Ergebnisse der Kleingruppenarbeit werden anschließend im Plenum vorgestellt. Dazu können einzelnen Aussagen und Antworten der Teilnehmenden festgehalten und im Anschluss erörtert werden.

Optional: Thematische Vertiefung

Optional können die Teilnehmenden in Kleingruppen mit bis zu drei Personen die folgenden Fragen diskutieren. Hierfür können Sie 25 Minuten einplanen.

- Habt ihr selbst schon mal ein interessantes Ereignis in der Öffentlichkeit aufgenommen? Welches und warum?
- Wie bewertet ihr die Verbreitung und von (rassistischen) Erfahrungen und den Austausch darüber via Social Media (Stichwort #meetwo #blacklivesmatter etc.)?
- Was ist „Alltagsrassismus“?; Was ist „institutioneller“ Rassismus; Was ist „struktureller“ Rassismus?; In welchen gesellschaftlichen Teilbereichen zeigt er sich? (Recherchiert eine Definition für den jeweiligen Begriff.)
- Sammelt mögliche Definitionen. Beginnt eine Online-Recherche zu institutionellem Rassismus im deutschen Kontext.
- Wo und wie zeigt sich struktureller und institutioneller Rassismus?
- An welchen gesellschaftlichen Strukturen oder Alltagserfahrungen wird dies deutlich?

Präsentation der Ergebnisse

Je nach Auswahl der thematischen Vertiefung, werden die Teilnehmenden eingeladen, ihre Ergebnisse in der Kleingruppenarbeit im Plenum vorzustellen. Im Anschluss können Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Ergebnisse diskutiert werden.

Abschluss

Zum Abschluss der Kurseinheit können Sie im Blitzlicht den Teilnehmenden folgende Fragen stellen:

- Was nehme ich aus dem heutigen Tag mit?
- Was lasse ich hier?
- Was möchte ich gerne weiter vertiefen?

Optional können Sie eine Aufgabe als Vorbereitung für die nächste Kurseinheit 4 geben: Recherchiert empfehlenswerte Social Media Seiten zum Thema Rassismus.

4.5. Durchführung der Kurseinheit 4

Begrüßen Sie die Teilnehmenden zur vierten Kurseinheit und stellen Sie den Ablauf vor.

Biografiearbeit Teil I

Teilen Sie die Teilnehmenden in Kleingruppen ein. Zehn Minuten lang können die Teilnehmenden anhand des Arbeitsblattes (Material 4) die Fragen in ihrer Kleingruppe besprechen und sich ggf. Notizen machen.

Danach stellt eine Person jeder Gruppe die Ergebnisse vor. Die Kursleitung notiert die Ergebnisse auf Moderationskarten und hängt diese sichtbar im Raum auf.

Ziel der Übung ist es, dass die Teilnehmenden erkennen, inwiefern rassistisches Wissen im Alltag verankert ist und auch in ihrem Leben eine Rolle spielt/spielte. Um das Brainstorming zu erleichtern, besteht die Möglichkeit Bilder von bekannten Büchern (z. B. Pippi Langstrumpf), Musik und Filmen, die Rassismus reproduzieren auf einer Power-Point-Folie zusammen zu tragen. Die ausgewählten Bilder sollten lebensweltorientiert ausgesucht werden.

Medienanalyse Teil I:

Übung „Rassismus in (Schul-)Büchern“

Bei dieser Übung wird der Raum bei Bedarf getrennt zwischen Personen mit und ohne Rassismuserfahrung. Es sind zwei Optionen der Durchführung möglich:

Verweise

²⁰ Die [Empowerment Akademie](#) fördert und stärkt die Selbstwirksamkeit von Menschen, die von Rassismus und Ausgrenzung betroffen sind. In einem geschützten Rahmen werden Multiplikator*innen geschult und für strukturellen Rassismus und Diskriminierung sensibilisiert mit dem Ziel ihr politisches und soziales Engagement zu unterstützen.

Die Empowerment Akademie ist ein Projekt von [Coach e.V. – Kölner Initiative für Bildung und Integration junger Migrant*innen](#) – eine außerschulische, pädagogische Einrichtung, die sich als Träger der freien Jugendhilfe für Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit von jungen Menschen sowie ihren Familien mit Zuwanderungsgeschichte in Köln einsetzt.

4. Durchführung des Kurskonzepts

1. Die Teilnehmenden werden dazu eingeladen von Ihnen ausgewählte Textbeispiele aus Schulbüchern zu lesen und in einer Kleingruppe folgende Fragen diskutieren:

- Wer wird wie dargestellt?
- Wer gilt als selbstverständlich zugehörig zu der ‚deutschen‘ Gesellschaft und wessen Zugehörigkeit wird infrage gestellt?

Als Ergänzung kann den Teilnehmenden ein offener Brief der „Initiative Schwarze Menschen in Deutschland“ zur Verfügung gestellt werden. In dem Brief wird Rassismus in Schulbüchern analysiert und problematisiert.

Der Brief ist online abrufbar unter:

<https://isdonline.de/offener-brief-an-die-schulbuchverlage-westermann-schroedel-diesterweg-schonigh-winklers-gmbh/> (Letzter Zugriff: 16.02.2023).

2. Die Teilnehmenden werden aufgefordert selbst in Schulbüchern zu recherchieren, welche Textstellen oder Bilder problematisch sind und Rassismus reproduzieren. Danach sollen sie in Kleingruppen an oben genannter Leitfragen diskutieren.

Die Ergebnisse sollen innerhalb der Kleingruppen aufgeschrieben und im Anschluss präsentiert werden.

Abschließende Reflexion im Plenum:

- Was hat euch überrascht?
- Wie leicht oder schwer ist es gefallen Rassismus in Schulbüchern zu identifizieren?
- Welche Erkenntnisse nehmt ihr aus der Übung mit?

Die Teilnehmenden reflektieren Reproduktionen von Rassismus am Beispiel von ausgewählten Textstellen und Schulbüchern. Durch diese lebensweltorientierte Aufgabe sollen Schüler*innen am Beispiel von Schulbüchern nachvollziehen, was eine rassistische Sozialisierung (auch für ihr Leben) bedeutet.

Medienanalyse II

Nun sichten und diskutieren die Teilnehmenden rassistische Literatur. Hierfür orientieren Sie sich entweder an den Weiterführende Literaturempfehlungen (S.61) oder an der Auflistung des „Verband binationaler Familien und Partnerschaften“ (www.verband-binationaler.de/fileadmin/user_upload/Regionalgruppen/nrw/Kinderbuchempfehlungen_POC_als_Protagonist_innen.pdf).

Die Teilnehmenden lernen alternative, diversitätsorientierte und rassismussensible Bücher kennen, als auch Bücher, die Rassismus zum Thema machen. Falls Sie die Bücher in Ihrer Einrichtung vor Ort haben oder sie ggf. in der Bücherei ausleihen können, können Sie die Teilnehmenden auffordern die Literatur zu sichten und ggf. erste Textstellen zu lesen. Danach sucht sich jede*r Teilnehmende ein Buch aus, dass er*sie im Plenum gerne vorstellen möchte.

In der Vorstellung kann sich an folgenden Leitfragen orientiert werden:

- Ich habe mich für dieses Buch entschieden, weil ...
- Besonders spannend finde ich ...
- Der*Die Autor*in ist besonders interessant weil ...
- Ich würde gerne mehr erfahren über ...

Anstatt Bücher kann sich auch auf Social Media Accounts bezogen werden (im Anschluss an die Hausaufgabe aus der Kurseinheit 3).

Abschluss

Zum Abschluss der Kurseinheit können Sie im Blitzlicht den Teilnehmenden folgende Fragen stellen:

- Was nehme ich aus dem heutigen Tag mit?
- Was möchte ich gerne weiter vertiefen?

4.6. Durchführung der Kurseinheit 5

Begrüßen Sie die Teilnehmenden zur fünften Kurseinheit und stellen Sie den Ablauf vor. Nehmen Sie sich zehn Minuten Zeit, um die Teilnehmenden zu fragen, was sie von der letzten Kurseinheit in Erinnerung haben.

Biographiearbeit Teil II

Bei dieser Übung wird der Raum bei Bedarf getrennt zwischen Personen mit und ohne Rassismuserfahrung. Laden Sie die Teilnehmenden ein, über folgende Fragen nachzudenken:

- Wann habe ich (zum ersten Mal) Rassismus erlebt?
- Welche Rolle hatte ich dabei? (betroffene Person, Beobachter*in, Täter*in, ...)

Im Anschluss moderieren Sie die Reflexion im Plenum entlang folgender Leitfragen:

- Welche Situationen sind dir zuerst eingefallen? In denen du selbst involviert oder beobachtend dabei warst?
- Ist es dir schwer gefallen über die Situationen zu sprechen?
- Könnt ihr Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Situationsbeschreibungen feststellen?

Es kann sich bei dieser Übung auch anbieten einen stillen Museumsrundgang zu gestalten. Dabei werden drei Plakate (betroffene Person, Beobachter*in, Täter*in) erstellt, zu denen die Teilnehmenden die jeweilige Situation aufschreiben können, ohne dabei direkt mit ihrem Namen zuordbar zu sein. Die Teilnehmenden können die Situation und die jeweilige Kategorie (betroffene Person, Beobachter*in, Täter*in) auf Moderationskarten schreiben.

Sollte auf den Museumsrundgang verzichtet werden, ist zu beachten, dass Sie sich mit einer ggf. groben Darstellung der

Situation der Teilnehmenden zufriedengeben und nicht weiter nachfragen. Es wird davon ausgegangen, dass die Teilnehmenden erzählen, was sie erzählen möchten.

Im Rahmen der Biographiearbeit setzen sich die Teilnehmenden in Bezug auf ihre eigenen Erfahrungen mit Rassismus auseinander und reflektieren diese. Sie erkennen, dass sie unterschiedlich in rassismusrelevanten Situationen involviert sein können.

Strategie- und Aktionsformen gegen Rassismus

Geben Sie der Gruppe exemplarische Situationen rassistischen Verhaltens. Diese können Sie auf Moderationskarten schreiben. Beispiele können sein:

- In einer Schule wird verboten, auf dem Pausenhof Türkisch zu sprechen.
- Einer Person of Color wird der Einlass in einen Club ohne weitere Begründung verwehrt.
- Eine Person of Color wird vor euren Augen ohne Anlass von der Polizei kontrolliert.
- In einem Fitnessstudio hängt am Empfang ein Schild, auf dem steht: „Zum Schutz unserer Mitglieder werden wir ab sofort keine Mitbürger*innen mit Migrationshintergrund aufnehmen. Wir bitten um Ihr Verständnis.“

Laden Sie die Teilnehmenden ein, um Aktionsformen und Handlungsstrategien zu entwickeln und zu diskutieren. Hierzu teilen Sie die Teilnehmenden in Kleingruppen ein. Jede Kleingruppe erhält ein Beispiel.

Exemplarisch werden hier folgende Strategien vorgeschlagen:

- Ignorieren; Konfrontation vermeiden (z.B. um sich selbst zu schützen.)
- Statement ohne ein weiteres Gesprächsangebot zu machen
- Gespräch suchen (alleine oder mit einer anderen Person)
- Unterstützung suchen (bevor ich z.B. das Gespräch suche)
- Situation beobachten und dann entscheiden, wie ich weiter vorgehe
- Mit Humor an die Situation herangehen (Raum für weitere selbst entwickelte Handlungsoptionen)

Zum Schluss werden die Ergebnisse unter Benennung der jeweiligen Situation im Plenum vorgestellt und diskutiert. Die Teilnehmenden werden dazu eingeladen die Ergebnisse mündlich, schriftlich oder körperlich darzustellen.

Für die körperliche Darstellung von Handlungsoptionen, wird empfohlen auf die Methode des Forumtheaters²¹ zurückzugreifen.

In die anschließende Reflexion im Plenum sollte miteinbezogen werden, welche individuellen und strukturellen Konsequenzen ein Handeln für wen haben kann²².

Die Teilnehmenden erkennen, dass der Situationskontext entscheidend dafür sein kann, ob, wie und wann gehandelt wird.

Sie setzen sich mit solidarischem Handeln auseinander und erkennen, wie wichtig es ist, auf sich selbst Acht zu geben.

Evaluation der Kurseinheit

Evaluieren Sie mit den Teilnehmenden diese Kurseinheit oder ggf. alle Kurseinheiten. Fragen Sie hierzu im Plenum:

- Was nimmst du aus den Kurseinheiten mit?
- Was hat dir besonders gut gefallen?
- Mit was möchtest du dich weiter beschäftigen?

4.7. Durchführung der Optionalen Kurseinheit B

Übung „Rassismus auf den Kopf gestellt“

Der Kurs wird in Kleingruppen á vier bis fünf Personen aufgeteilt. Die Übung beginnt mit der Frage, was man in einem vorliegenden Fall noch schlechter machen kann. Jede Gruppe sammelt möglichst viele Antworten zu der negativ formulierten Frage. Planen Sie hierfür 20 Minuten ein.

Die negative Frage wäre:

- Wie können wir unsere Volkshochschule bzw. Schule gestalten, damit Rassismus weiterhin alltäglich ist?

Nachdem die Kleingruppen ihre Punkte gesammelt und auf einer Liste aufgeschrieben haben, beginnt der zweite Teil der



Verweise

²¹ Das Forumtheater („Theater der Unterdrückten“) ist eine Empowerment-Methode, die eine benachteiligte Gruppe dazu befähigen soll, die eigenen Interessen und Ziele zu formulieren und für diese einzustehen. Weitere Informationen zum Forumtheater (Ablauf, Ziele usw.) finden Sie in der Vielfalt-Mediathek des dem Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA) unter www.vielfalt-mediathek.de/forumtheater.

²² Als weitere Hintergrundinformationen empfehlen wir: Rausch, Dorothea; Hotait, Nader; Beigang, Steffen (2021): Reaktionsmöglichkeiten bei Rassismus. Die Bedeutung von Kontextfaktoren für Handlungsstrategien bei rassistischer Diskriminierung. Online abrufbar unter: www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/reaktionsmoeglichkeiten-bei-rassismus/ (Letzter Zugriff: 16.02.2023).

4. Durchführung des Kurskonzepts

Übung. Planen Sie hierfür 20 Minuten ein. Hierbei suchen die Teilnehmenden in denselben Kleingruppen nach Antworten auf die positiven Fragen:

- Wie können wir unsere Volkshochschule bzw. Schule gestalten, damit sie rassismussensibler wird?
- Was können Kursleitende/Lehrer*innen und Teilnehmende/Schüler*innen tun, um sich in dem Thema weiterzubilden?
- Im Schulkontext kann optional auch die Frage gestellt werden: Was muss sich an dem Schulsystem verändern?

Die positiven Antworten werden im Anschluss an die Kleingruppenphasen im Plenum geteilt und gemeinsam diskutiert. Planen Sie hierfür 15 Minuten ein.

Zum Ende der Kurseinheit werden die Teilnehmenden aufgefordert sich mindestens zwei Handlungsoptionen z. B. auf Moderationskarten zu notieren, die sie selbst in ihrem Alltag zu berücksichtigen versuchen. Planen Sie hierfür fünf Minuten ein.

Diese Kurseinheit kann flexibel zu Beginn, in der Mitte oder zum Ende eingesetzt werden, da Kreativität und Reflexionsvermögen gefördert und gleichzeitig Handlungsoptionen angedacht werden. Da es den meisten Menschen in der Regel leichter fällt zu kritisieren und negativ zu denken, als konstruktiv und positiv Lösungen zu entwickeln, beginnt die Übung mit dieser Perspektive.

Anhand der negativen Antworten können jeweils positive Gegenvorschläge erarbeitet werden. Auch weitere Ideen, die die Zugänge ermöglichen, sollen aufgeschrieben werden. Es kann helfen, auf verschiedenen Ebenen zu suchen: individuelle, strukturelle und gesellschaftliche Ebene.

Anhand der erarbeiteten Antworten werden Strategien und Handlungsoptionen deutlich, die auf individueller, gesellschaftlicher und/oder struktureller Ebene angegangen werden können.

Abschluss

Evaluieren Sie mit den Teilnehmenden diese Kurseinheit oder ggf. alle Kurseinheiten. Stellen Sie hierzu im Plenum folgende Fragen:

- Was nimmst du aus den Kurseinheiten mit?
- Was hat dir besonders gut gefallen?
- Mit was möchtest du dich weiter beschäftigen?

4.8. Arbeitsmaterialien

Nachfolgende Arbeitsblätter sind Teil des Kurskonzepts. Sie können diese anpassen und/oder durch andere Materialien ergänzen bzw. austauschen.

Optionale Kurseinheit A

Material 1: Übung „Mind-Map“

Material 2: Übung „Gallery Walk“

Hinweis für die KL: Nach der Kleingruppenarbeit stellt jede Gruppe entlang der oben genannten Reflexionsfragen die zentralen Ergebnisse der Kleingruppenarbeit vor.

Quellen:

- Arndt, Susan (2021):
Rassismus begreifen: Vom Trümmerhaufen der Geschichte zu neuen Wegen.
München: C.H. Beck.
- Hasters, Alice (2020):
Zum Umgang mit Alltagsrassismus.
In: APuZ 42–44: (Anti-)Rassismus, herausgegeben von Bundeszentrale für politische Bildung, S. 4–7.
Online verfügbar unter [15.02.2022]:
www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/APuZ_2020-42-44_online.pdf
- HAW Hamburg (o. J.):
Department Soziale Arbeit.
Online verfügbar unter [15.02.2022]:
www.haw-hamburg.de/hochschule/wirtschaft-und-soziales/departments/soziale-arbeit/unser-department/ansprechpersonen/
- Kalpaka, Annita & Rätzhel, Nora (2018):
Wirkungsweisen von Rassismus und Ethnozentrismus.
In: Kalpaka, Annita; Rätzhel, Nora & Klaus Weber (Hrsg.): Rassismus: Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein.
Hamburg: Argument Verlag, S. 40–156.

- Kelly, Natasha A. (2021):
Rassismus: Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen!
Hamburg: Atrium Verlag.
- Ogette, Tupoka (2018):
exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen.
Münster: Unrast-Verlag.
- Ogette, Tupoka (o. J.):
Das Team.
Online verfügbar unter [15.02.2022]:
www.tupoka.de/team/
- Sow, Noah (2018):
deutschland schwarz weiss.
Norderstedt: Books on Demand.
- Sow, Noah (o. J.):
Zur Person Noah Sow.
Online verfügbar unter [15.02.2022]:
<https://noahsow.de/>
- Umea Universität (o. J.):
Nora Räthzel.
Online verfügbar unter [15.02.2022]:
www.umu.se/en/staff/nora-rathzel/?flik=presentation
- Universität Bayreuth (o. J.):
Prof. Dr. Susan Arndt.
Online verfügbar unter [15.02.2022]:
www.future-migration.uni-bayreuth.de/de/team/Arndt_Susan/index.php
- Universität Tübingen (o. J.):
Distinguished Visiting Professorship 2022: Dr. Natasha A. Kelly.
Online verfügbar unter [15.02.2022]:
<https://uni-tuebingen.de/fakultaeten/philosophische-fakultaet/fachbereiche/philosophie-rhetorik-medien/institut-fuer-medienwissenschaft/internationales/distinguished-visiting-professorship/2022-dr-natasha-a-kelly/>

Kurseinheit 2

Material 3a: Übung „Rassismus macht Ungleichheit – Wo stehe ich?“ – Rollenkarten

Hinweis für die KL: Drucken Sie die Rollenkarten aus. Je nach Gruppengröße können Sie die Rollenkarten mehrmals ausrücken.

Material 3b: Übung „Rassismus macht Ungleichheit – Wo stehe ich?“ – Rolle einnehmen

Material 3c: Übung „Rassismus macht Ungleichheit – Wo stehe ich?“ – Reflexion

Kurseinheit 4

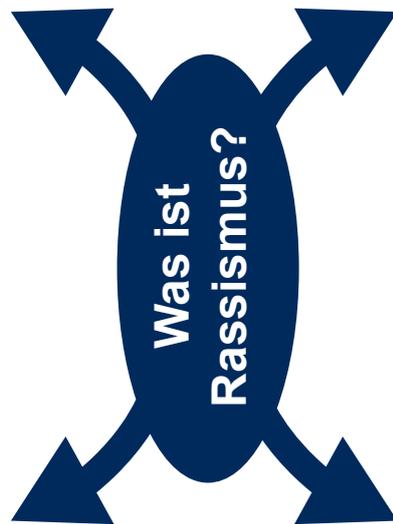
Material 4: Biographiearbeit Teil I

Arbeitsauftrag

1. Notiere dir Stichpunkte zur Frage „Was ist Rassismus?“.

2. Tausche dich in deiner Gruppe zur Frage „Was ist Rassismus?“ aus.
Erstellt gemeinsam eine Mind-Map. Folgende Leitfragen können euch helfen, die Mind-Map zu erstellen.

- Auf welcher Grundlage fußt die jeweilige Definition?
(z. B. Bauchgefühl, eigene Erfahrungen, Theorie)
- Wie würdest du die Definition in deinen eigenen Worten zusammenfassen?
- Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede sind in den Definitionen festzustellen?
- Welche Faktoren sind maßgeblich für die Definition von Rassismus?
Kann sich in der Gruppe auf gemeinsame Faktoren geeinigt werden?



Alice Hasters (2020):

„Rassismus ist ein Märchen über angeborene Eigenschaften, die Annahme, dass wir von Natur aus verschieden seien“

(S. 5).



© H. Henkensiefken – www.pixxwerk.de

Die Autorin, Podcasterin und Journalistin ist 1989 in Köln geboren und arbeitete für diverse Medienformate wie die Tagesschau oder Zeitungen wie Die Zeit. 2019 erschien ihr erstes Buch „Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten“, in dem sie autobiographisch über ihre Erfahrungen als Schwarze Frau in Deutschland erzählt und auf diverse Formen von alltäglicher und institutioneller rassistischer Diskriminierung aufmerksam macht.

Susan Arndt (2021):

„Tatsächlich ist Rassismus viel mehr als feindlich eingestellt oder auch nur ‚gegen‘ jemanden zu sein. Rassismus wirkt systematisch, und daher geht es bei Rassismus um die gesamte Palette von Handlungen, die sich daraus ergeben, dass sich eine weiße christlich konstruierte Norm(alität) von ‚seinem‘ Anderen absetzt“

(S. 37).

Dr. Susan Arndt ist Professorin für Anglophone Literaturen an der Universität Bayreuth und beschäftigt sich in ihrer Forschung zu Themen von Intersektionalität, Postkolonialität, Weißsein und Rassismus. In ihren Werken zu Rassismus beschreibt sie eindrücklich die historischen Entstehungskontexte und gesellschaftlichen Auswirkungen des rassistischen Systems bis in die Gegenwart.

Noah Sow (2018):

„Rassismus funktioniert eindeutig auch ganz ohne eine direkte Proklamierung von Höher- oder Minderwertigkeit. Es genügt bereits die Grundannahme, dass Menschen unterschiedlich veranlagt seien – nicht aufgrund ihrer Kultur oder Familie oder Prägung oder persönlichen Genetik, sondern wegen ihrer (unterstellten) Zugehörigkeit zu einer eigens hierfür konstruierten genetischen Gruppe“

(S. 84).



Noah Sow ist Autor*in, Künstler*in, Medienschaffende und rassismuskritische Trainer*in. Mit dem Werk „Deutschland Schwarz Weiß“, das erstmals 2008 veröffentlicht wurde, schuf Sow ein Standardwerk für die rassismuskritische Bildungsarbeit.

Annita Kalpaka & Nora Rätzzel (2018):

„Wird eine so als ‚Rasse‘ konstruierte Gruppe gegenüber der eigenen als minderwertig eingestuft und führt diese Auffassung zur Ausgrenzung und Marginalisierung dieser Gruppe, handelt es sich um Rassismus. Rassismus ist also unserer Auffassung nach mit Macht verknüpft. Nur wenn die Gruppe, die eine andere als minderwertige ‚Rasse‘ konstruiert, auch die Macht hat, diese Konstruktion durchzusetzen, kann von Rassismus gesprochen werden“

(S. 43).



Nora Rätzzel ist Professorin am soziologischen Institut an der schwedischen Umeå Universität und setzt ihre Schwerpunkte auf eine intersektionale Betrachtungsweise der Themen wie Feministische Studien, Alltagsrassismus, Stadtsoziologie, Arbeit und Globalisierung.

Annita Kalpaka ist Professorin für Soziale Arbeit an der HAW Hamburg und war lange Zeit in der Jugendarbeit tätig.

Natascha Kelly (2021):

„Dabei ist Rassismus eine spezifische Form der Diskriminierung, die sich aus institutionellem Rassismus, internalisiertem Rassismus, interpersonalem Rassismus und Alltagsrassismus speist“

(S. 9).



© Emmanuel Nimo

Dr. Natasha A. Kelly ist Kommunikationswissenschaftlerin und Soziologin und wurde an der Universität Münster promoviert. Sie ist eine bekannte Autorin, Kuratorin und bildende Künstlerin. Ihr preisgekrönter und international beachteter Dokumentarfilm „Millis Awakening“ fand viel Aufmerksamkeit genauso wie Stücke ihres international aufgeführten Empowerment-Theaters.

Tupoka Ogette (2022):

„Rassismus ist ursprünglich die Legitimierungsstrategie, die Europäer*innen brauchten, um die Ausbeutung, Versklavung und Unterdrückung von Millionen von Menschen vor sich selbst rechtfertigen. Das Ziel war die ökonomische Bereicherung und gleichzeitig die moralische Legitimierung dieser Bereicherung“

(S. 61).



© Alina Schessler

Tupoka Ogette ist Bestseller-Autorin, Podcasterin und bekannte Trainerin sowie Beraterin für Rassismuskritik und Antirassismus. Mit ihrem Buch „exit RACISM“ bot sie ein Standardwerk für weiße Leser*innen, um sich mit der eigenen rassistischen Sozialisierung auseinanderzusetzen.



Du bist

eine 45-jährige marokkanische, muslimische Frau, die als Nachrichtentechnikerin arbeitet.

Du bist

ein 32-jähriger arbeitsloser Dachdecker mit einer deutschen Staatsangehörigkeit.

Du bist

eine 30-jährige Schwarze deutsche Frau, die als Geschäftsführung in einer Bank arbeitet.

Du bist

eine 32-jährige Afro-Deutsche Ingenieurin, die mit einem weißen Lehrer verheiratet ist.

Du bist

eine 24-jährige deutsche Friseurin, die sich am Wochenende im Tierheim engagiert.

Du bist

eine 18-jährige Schwarze Schülerin, die kurz vor ihrem Abitur steht.

Du bist

ein 54-jähriger weißer Mann, der eine Bank leitet.

Du bist

eine 28-jährige geflüchtete Frau aus Afghanistan, die mit einer Duldung in Köln lebt.

Du bist

eine 20-jährige PoC mit deutscher Staatsangehörigkeit, die Soziale Arbeit studiert.

Du bist

ein 19-jähriger geflüchteter, katholischer junger Mann mit einer Ausbildung, der als Handwerker arbeitet.

Du bist

eine 22-jährige Ukrainerin, die mit ihrer Tochter nach Berlin geflüchtet ist und als Reinigungskraft ihr Geld verdient.

Du bist

ein 17-jähriger muslimischer Schüler mit deutscher Staatangehörigkeit, der sich nach Schulschluss in einem Jugendzentrum engagiert.



Arbeitsauftrag

Versetze dich in die Person deiner Rollenkarte. Deine Person lebt in Deutschland.
Beantworte folgende Fragen.

1. Wie sah die Kindheit/ Jugend der Person aus?

2. Wie sieht der aktuelle Alltag der Person aus?

3. Was macht die Person am liebsten in ihrer Freizeit?

4. Wo und wie wohnt die Person?

5. Welche Sorgen und Ängste hat die Person?

6. Welche Zukunftspläne hat die Person?

Arbeitsauftrag

Reflektiere die Übung anhand der folgenden Fragen und diskutiere sie in deiner Kleingruppe. Du kannst dir gerne Notizen zu den Fragen machen.

1. Wie war die Übung für dich?

2. Wann hast du soziale Ungleichheit zum ersten Mal in deinem Leben bemerkt?

3. Was denkst du, welche Erklärungen es für soziale Ungleichheit gibt?

4. Konntest du etwas Neues über dich (persönlich) in der Übung erfahren?

Arbeitsauftrag

Tausche dich in deiner Kleingruppe zu folgenden Fragen aus.
Mache dir dazu gerne Notizen.

Mit welchen Kinder-, Jugend- und Schulbüchern und weiteren Medien bin ich aufgewachsen?

Wo finde ich rassistische Reproduktionen in benannten Medien?

5. Exkurse

5.1. Exkurs Rassismus: Was hat der Kolonialismus mit dem heutigen Rassismus zu tun?

Triggerwarnung: Dieser Text enthält explizite Darstellungen oder Erwähnungen rassistischer und kolonialer Gewalt.

Ausbeutung und Versklavung sind Teil der Geschichte des Rassismus und lassen sich bis zur Antike zurückverfolgen, in der verschiedene Ausschluss- und Abgrenzungsmechanismen wirkten²³. Die Abgrenzung zu nicht-christlichen Religionen, vor allem Islam und Judentum, wurde seit der späten römischen Antike verbunden mit einer hellen Hautfarbe²⁴.

1492 markierte einen Wendepunkt in Europa, der weitreichende Folgen in der Geschichte mit sich brachte. Mit der Einnahme der iberischen Halbinsel durch Spanien wurde Europa vermehrt als christlich verstanden. Muslim*innen und Romn*ja wurden nach und nach vertrieben und jüdische Menschen häufig zur christlichen Taufe gezwungen. Erhobene Steuern für nicht-christliche Bevölkerungsteile und deren Enteignungen finanzierten bspw. Christoph Kolumbus Reisen, wodurch die systematische Einnahme von Teilen Afrikas, den Amerikas und Asien begann (vgl. Arndt 2021, 101 ff.). Hauptbestandteil des Kolonialismus waren dabei u. a. Raub von Land und Ressourcen, wodurch Menschen vertrieben sowie versklavt wurden und Siedler*innen-Kolonien das Land besetzten:

*„Insbesondere in Beherrschungs- und Siedler*innenkolonien wurde die Präsenz der bereits anwesenden Kulturen verleugnet. Menschen wurden vertrieben, verschleppt, entmündigt, enteignet, gefoltert und Opfer von Genoziden. Soziale Strukturen, politische Systeme, kulturelle Praktiken, Wissensarchive, Religionen und Sprachen wurden zerschlagen“ (Arndt 2021, 106).*

Besetzung von Land und Raubbau von Ressourcen erfolgten meist durch physische Gewalt und militärischen Einsatz, wobei Kolonisierte systematisch unterdrückt wurden. Diese Unterdrückung ging einher mit der vermeintlichen Legitimation, indigene Menschen zu ‚zivilisieren‘, wobei für Gewaltanwendungen und Versklavungen bspw. päpstliche Freibriefe ausgestellt wurden. Die christliche Missionierung weiter Teile der Welt setzte das weiße Christentum an die Spitze der Menschheit und verstand sich als natürlicher Herrscher. Diese ‚Herrschaft‘ vernichtete innerhalb weniger Jahre durch mitgebrachte Krankheiten und Genozide circa 90% der indigenen Bevölkerung Amerikas. Dennoch setzte sich die Erzählung durch, dass Europäer*innen neues Land ‚entdeckten‘ und dies wissenschaftlich erkundeten.

Schwarze Menschen standen seit Beginn des Kolonialismus in der Hierarchie ganz unten und wurden systematisch versklavt, verschleppt und als Ware gehandelt. Maafa, die europäische Versklavung von Afrikaner*innen, bedeutete die massenhafte Vernichtung Schwarzer Menschen über fünf Kontinente hin-

weg²⁵. Die Versklavung und damit verbundene kostenlose Arbeitskraft ermöglichte die Gewinnung von Rohstoffen und den Handel großer Mengen verschiedenster Waren sowie daraus resultierend die Anhäufung immenser Kapitalsummen – der enorme Reichtum und soziale Aufstieg vieler weißer Menschen bedeutete gleichzeitig den Zusammenbruch der Wirtschafts- und Sozialsysteme indigener Gesellschaften, willkürliche Grenzbeziehungen und koloniale Herrschaftsstrukturen mit der Manifestation globaler Ungleichheiten, die bis heute nachwirken. Deutsche Kolonien zählten 1914 mit zu den größten Kolonialreichen. Deutsch-Südwestafrika (das heutige Namibia) bspw. sollte als Siedlungskolonie für das Deutsche Reich dienen, Aufstände der Herero und Nama wurden von Beginn an niedergeschlagen (vgl. Ogette 2018, 46 ff.). „Schätzungsweise bis zu 100.000 Menschen wurden durch die deutschen Truppen ermordet, verdursteten in der Omaheke-Wüste oder starben in Konzentrationslagern. Der Genozid gilt als der erste des 20. Jahrhunderts“ (Bundeszentrale für politische Bildung [bpb], 2021)²⁶.

Verweise

²³ Stereotype Beschreibungen dienten antiken Philosophen zur Untermauerung ihrer Argumentation, in der Schwarzen Menschen bestimmte negative Eigenschaften und ein geringerer ‚Entwicklungsstand‘ zugeschrieben wurden. Vor allem klimatheoretische Ansätze, die unter anderem von Hippokrates und Aristoteles vertreten wurden, besagten, dass Menschen in sehr warmen oder sehr kalten Regionen ‚animalischer‘ seien und weniger intelligent (vgl. Arndt, 2021, 81–87).

²⁴ In diesem Kontext wurde auch die Figur des Jesus immer stärker als *weiß* dargestellt (vgl. Arndt 2021, 96).

²⁵ „Viele Historiker*innen gehen davon aus, dass in der Zeit von 1517 bis 1867 zwischen 20 und 30 Millionen Afrikaner*innen versklavt wurden, wobei nur geschätzte 11 bis 12 Millionen in den Amerikas ankamen [...] Mehrere Millionen – die Schätzungen gehen über zehn Millionen hinaus – versklavte Afrikaner*innen starben bereits auf dem Weg aus dem Landesinneren an die Orte, an denen versklavte Menschen zunächst interniert wurden [...]“ (Arndt 2021, 121).

²⁶ „Völkermord an Herero und Nama: Abkommen zwischen Deutschland und Namibia“ online abrufbar unter: www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/335257/voelkermord-an-herero-und-nama-abkommen-zwischen-deutschland-und-namibia/ (Letzter Zugriff: 10.01.2023).

Wirtschaftliche Expansion und Gewinn dienten meist als ausreichende Legitimation für Versklavung und Ausbeutung, denn Kolonien wurden als europäischer Besitz angesehen. Kolonialismus wurde dennoch zudem getarnt als Zivilisierung und Kultivierung der Welt. Die Vorstellung unterschiedlicher Fähigkeiten von Menschen wurde durch die Aufklärung manifestiert. ‚Intellektuelle‘ der Aufklärung nutzten antike Konzepte des ‚Anderen‘ zur Aufstellung pseudowissenschaftlicher ‚Rassen‘-Theorien, in denen nicht-europäischen Menschen Primitivität, animalische Verhaltensweisen, mangelnde Kultur und keine Sprechfähigkeit²⁷ unterstellt wurden. Dazu bediente man sich zoologischer Sprache und kategorisierte ‚Hautfarben‘ oder körperliche Eigenschaften, wobei häufig Analogien zu Affen gezogen und eine verminderte Intelligenz sowie Triebhaftigkeit unterstellt wurden. Kolonisierte Menschen wurden damit systematisch als minderwertig konstruiert sowie entmenschlicht und koloniale Gewalt als legitim angesehen (vgl. Arndt 2021, 136 ff.). Ideen der Aufklärung von Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit fanden somit keine Anwendung für nicht-weiße Menschen, die somit auch keine politischen Subjekte darstellten – der weiße Mann stand an der Spitze der Hierarchie und verfügte über alle Privilegien in einem patriarchalen System (vgl. Arndt 2021, 147 ff.). In Deutschland war unter anderen Kant grundlegender Theoretiker einer ‚Rassenlehre‘, die von ihm über Jahrzehnte hinweg in mehreren Schriften ausgeführt wurde und in der er nur der ‚weißen Rasse‘ Rationalität und Vernunft zuspricht. Wenige andere ‚Rassen‘ hätten zwar Entwicklungs- und Fortschrittmöglichkeiten, könnten jedoch niemals die Vollkommenheit der ‚Weißen‘ erreichen. Kants Schriften wirkten über seine Zeit hinaus und wurden von ‚Rassentheoretiker*innen‘ bis in den Nationalsozialismus und danach rezipiert (vgl. Arndt 2021, 163 ff.).

5.2. Exkurs Empowerment: Warum sind Empowerment-Räume und empowermentorientiertes Wirken wichtig?

Was ist Empowerment?

Batliwala spricht von Empowerment als „Buzzword“ (2007, 577) und verweist damit auf Mainstreaming-Prozesse, in denen Empowerment eingebettet sind (vgl. Chehata et al., 2023, 22). Denn der Begriff des Empowerments wird inflationär gebraucht, sodass mittlerweile auch von Empowerment die Rede ist, wenn es um Angebote geht, in denen Selbstoptimierung, Verwertbarkeit und Leistungssteigerung im Fokus stehen (vgl. Kechaja et al., 2020, 277). Daher überrascht es auch nicht, dass in der (wissenschaftlichen) Literatur zu Empowerment eine Vielzahl von Definitions- und Bestimmungsversuchen zu erkennen ist (vgl. Chehata et al., 2023, 22). Während die Inhalte des Empowerments, nämlich Kritik an bestehenden rassistischen Machtverhältnissen (vgl. Rosenstreich, 2020, 228), schon in den 1960er Jahren von Schwarzen Aktivist*innen entwickelt wurde, etablierte sich der Begriff selbst erst in den 1980er Jahren im US-amerikanischen Raum. In Deutschland wurde das Konzept des Empowerments von Selbsthilfegruppen, insbesondere von Frauenbewegungen und Migrant*innenselbst-

organisationen emanzipatorisch aufgegriffen (vgl. ebd.). Chehata et al. (2023) merken kritisch an, dass in Diskursen um Empowerment eine Individualisierung von gesellschaftlichen Problemlagen deutlich werde, bspw. in dem Versuch, Individuen zu befähigen mit diskriminierenden gesellschaftlichen Verhältnissen umzugehen. In diesen Verständnissen wird Empowerment nicht als politisches (Gegen-)Handeln verstanden und keine Veränderungen gesellschaftlicher Verhältnisse angestrebt (vgl. 29). Auch Staub-Bernasconi (2018) kritisiert, dass in gegenwärtigen Konzepten des Empowerments kaum noch historische Ursprünge des Empowerment-Verständnis der US-Bürger*innenrechtsbewegung erkennbar seien. Denn in Bezug auf das historische Verständnis von Empowerment geht es nicht um einen harmonischen Prozess der Befähigung, sondern um die Umverteilung politischer Macht (vgl. 432), die auch in zivilem Ungehorsam zum Ausdruck kommen kann (vgl. Chehata et al., 2023, 23). Mit Rosenstreich (2020, 229) kann Macht in diesem Kontext bedeuten, die Möglichkeit zu haben an Entscheidungsprozessen beteiligt zu werden sowie über den Zugang zu materiellen Ressourcen zu verfügen. In dieser Handreichung wird dem Empowerment-Verständnis von Nassir-Shahnian (2020) gefolgt. Danach geht es bei Empowerment um ein „dekoloniales, Community-orientiertes Konzept zur Selbststärkung, Heilung und (Wieder-)Aneignung von Handlungsspielräumen von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen“ (30).

Warum sind Empowerment-Räume wichtig und wie sollten diese aussehen?

Rassismus bleibt nicht folgenlos (vgl. Kapitel 2.2). Rassismus wirkt sich sowohl auf den Zugang zu beschriebenen Ressourcen (vgl. Kapitel 2.2.) als auch auf das Selbstwertgefühl, die Persönlichkeitsentwicklung und die psychische Gesundheit von BI_POC aus (Sequeria, 2015, Yeboah, 2017). Empowerment-Räume stellen eine Möglichkeit dar, Erfahrungen des Rassismus nicht als individuell wahrzunehmen, sondern sie als eine historisch gewachsene strukturelle Ordnung zu verstehen, die soziale Ungleichheiten legitimiert (u. a. Terkessidis, 2004). Dieses Wissen ermöglicht es, eine innere Distanz zu eigenen Rassismuserfahrungen zu entwickeln sowie Internalisierungen von Rassismus zu reflektieren (vgl. Madubuko, 2018).

Verweise

²⁷ Die Unfähigkeit der Kolonialherren, indigene Sprachen zu verstehen, ließ sie diese häufig als tierähnliche Laute auffassen und degradieren. Damit wurde Kolonialisierten die Fähigkeit zum Denken und Auffassen von komplexen Verhalten abgesprochen (vgl. Arndt, 2021, 152).

Wie in verschiedenen Studien bereits herausgestellt wurde (vgl. Melter, 2006; Scharathow, 2014), werden Rassismuserfahrungen häufig von *weiß* positionierten Pädagog*innen bagatellisiert, relativiert und infrage gestellt. Dies führt dazu, dass Bi_PoC in *weißen* Räumen oftmals keine Möglichkeit sehen Rassismus zu thematisieren, ohne sekundäre Rassismuserfahrungen zu erleben (vgl. Melter, 2006). Die Schwierigkeit, über Rassismus zu sprechen, wird als Ausgangspunkt für Empowerment-Räume verstanden (vgl. ebd.). Empowerment-Räume eröffnen die Möglichkeit über Gefühle der Angst, Wut, Trauer und Ohnmacht im Kontext von Rassismus verstehbar zu machen (vgl. Haschemi et al., 2020, 293). Allerdings darf an dieser Stelle nicht missverstanden werden, dass Empowerment-Räume ausschließlich Räume sind, in denen über Rassismus gesprochen wird. Je nach Bedürfnis, Kontext und Erfahrungen können die Inhalte und Formen unterschiedlich aussehen (vgl. Kechaja et al., 2020, 277). So können die Räume auch dazu dienen, „[s]ich einfach mal fallen zu lassen, abzuhängen, gemeinsam Musik zu hören, zu lachen und zu essen“ (Haschemi et al., 2020, 295).

Mit Kechaja et al. (2020) bedeutet Empowerment:

- „in Räumen zu sein, in denen die eigene Identität nicht in Frage gestellt wird,
- in Räumen zu sein, in denen Diskriminierungserfahrungen, Verletzungen und Gefühle von Schmerz, Wut und Trauer ausgetauscht werden können und Anerkennung finden,
- so sein zu können, wie mensch ist,
- sich der eigenen Fähigkeiten bewusst zu werden,
- Kraft zu schöpfen,
- das eigene Potenzial zu erkennen und zu entwickeln,
- Solidarität zu erleben,
- einen eigenen Umgang mit Diskriminierung zu finden,
- durch Kunst und Kreativität einen eigenen Ausdruck zu finden
- Bewusstsein über und Befreiung von Zuschreibungen und Objektifizierungsversuchen,
- Handlungsspielräume zu erweitern,
- sich mit anderen zu vernetzen und zu organisieren,
- sich gegen Diskriminierung zu wehren,
- marginalisierte Stimmen und Perspektiven sichtbar und hörbar zu machen,
- (gemeinsam) um Ressourcen und politische Rechte zu kämpfen,
- Wissen über Struktur und Funktion von Diskriminierung zu erlangen,
- Diskriminierung nicht als individuelles Versagen zu sehen, sondern als strukturelles Problem, das adressiert und verändert werden kann“ (277f.).

Empowerment ist dabei als Prozess zu verstehen, bei dem spezifische Praktiken erst rückblickend als Empowerment bezeichnet werden können (vgl. Chehata, 2023 et al., 27).

Um Räume des Empowerments zur Verfügung stellen zu können, braucht es nach Bollwinkel (2020b, 221) Kenntnisse über strukturell intersektional wirkende Diskriminierungserfahrungen. Aus den teilweise vorgenommenen Übersetzungen des Em-

powerments als „Selbstbemächtigung“ und „Selbstbestimmung“ kann abgeleitet werden, dass es nicht möglich ist, einen Menschen professionell zu empoweren. Dies schließt allerdings nicht aus, Empowerment-Räume zu moderieren, anzuleiten oder zu begleiten. Entscheidend ist dabei die Haltung der anleitenden Person, die nicht das (pädagogische) Ziel verfolgen soll, andere Menschen zu empoweren zu wollen. „Geschützte“ Räume des Empowerments sollen von Personen mit eigenen vergleichbaren Diskriminierungserfahrungen angeleitet werden, schlagen Kechja et al. (2020) vor. Denn nach ihren Erfahrungen ist ein Verständnis über die diskriminierenden Lebensrealitäten der Menschen notwendig, „um etwas Gemeinsames entstehen zu lassen“ (ebd., 280). Mit Bollwinkel (2020b, 213) ist jedoch darauf hinzuweisen, dass langfristig nur gute Empowermentarbeit geleistet werden kann, wenn die begleitenden Personen selbst Empowerment erfahren.

Für *weiße* Personen (Pädagog*innen) bedeuten Empowermenträume, nicht Teil dieser zu sein und diese nicht kontrollieren zu wollen. Bollwinkel (2020a) fasst es wie folgt zusammen: „[W]as hinter den verschlossenen Türen eines Empowermentraumes geschieht, geht Sie nichts an. Sie haben auch nicht das Recht, sich irgendwelche Vorstellungen zu machen, was dort nach Ihrer Meinung passieren sollte. Schon gar nicht können Sie über die Ergebnisse der Prozesse verfügen“ (212). Was *weiße* Personen jedoch machen können, sind Gelegenheiten des Empowerments zu ermöglichen und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, ohne dabei bestimmen zu wollen, was in diesen Räumen passiert (vgl. Chehata, 2022, 21).

5.3. Diverse Diskriminierungsformen und Intersektionalität

„Diskriminierung ist die ungleiche, benachteiligende und ausgrenzende Behandlung von Gruppen und Individuen. Diskriminierung kann sich zeigen als Kontaktvermeidung, Benachteiligung beim Zugang zu Gütern und Positionen oder als persönliche Herabsetzung. Der Begriff bezeichnet sowohl den Vorgang als auch das Ergebnis. Die Durchsetzung von Diskriminierung setzt in der Regel soziale, wirtschaftliche, politische oder publizistische Macht voraus“ (Mengis & Drücker, 2019).

Diskriminierung kann absichtsvoll oder unbewusst stattfinden und passiert häufig unabhängig davon, ob die jeweilige Person tatsächlich über das Merkmal verfügt, bezüglich dessen sie diskriminiert wird (vgl. May, 2019, 13).

In der vorliegenden Handreichung insgesamt sowie speziell in dem Ablaufplan der Kurseinheiten wird Rassismus als eine Form der Diskriminierung fokussiert. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an weiteren Diskriminierungen wie etwa aufgrund der sozialen Klasse, von Be_hinderung, Geschlecht etc.

Diskriminierungen aufgrund der sozialen Klasse ist ebenso wie Rassismus sehr komplex und stellt eine flexible und facettenreiche Kategorie dar, die eine Diskriminierung aufgrund der so-

zialen Herkunft sowie in Bezug auf das Bildungsniveau und das (materielle) Vermögen darstellt (vgl. Roig, 2021, 100). Diese Form der Diskriminierung wird als Klassismus²⁸ bezeichnet. Kurz zusammengefasst bezeichnet Klassismus „[d]ie Diskriminierung oder Unterdrückung aufgrund der Klassenzugehörigkeit oder Klassenherkunft“ (Kemper, 2018, 49). Wie andere Formen der Diskriminierungen auch, bleibt Klassismus nicht folgenlos, sondern hat konkrete Auswirkungen auf die Lebenserwartung, „begrenzt den Zugang zu Wohnraum, Bildungsabschlüsse, Gesundheitsversorgung, Macht, Teilhabe, Anerkennung und Geld“ (Seek & Theißl, 2021, 12).

Diskriminierungen aufgrund von Behinderung können ebenfalls auf sehr unterschiedliche Weise zum Ausdruck kommen. Das Wort Behinderung wird an dieser Stelle zerteilt und mit einem Unterstrich versehen, um die soziale Konstruktion von Behinderung zu verdeutlichen, im Sinne von behindert werden. Anstatt von Behinderung zu sprechen, setzt sich im sog. deutschsprachigen Raum vermehrt der Begriff Ableismus durch, der die Abweichung von Normalitätsanforderungen beschreibt, die sich auf körperliche oder kognitive Fähigkeiten beziehen (Flippa, 2021). Birgit Rommelspacher spricht von einer Behindertenfeindlichkeit und meint damit soziale Ausgrenzungstendenzen, die sich auf institutioneller Ebene in z. B. in Mobilitätshindernissen für Rollstuhlfahrer*innen, durch fehlende spezifische Kommunikationsformen wie Braille oder Gebärdensprache, als auch in der Zuweisung behinderter Menschen auf Förderschulen, in Werkstätten oder Heimen ausdrücken können (vgl. Rommelspacher, 2018, 52). Dabei handelt es sich um institutionelle Maßnahmen, die dazu führen, dass behinderte und nicht-behinderte Menschen nicht aufeinandertreffen, behinderte Menschen gesellschaftlich ausgegrenzt werden und z. B. weniger Chancen auf eine gute (anerkannte) Ausbildung haben (vgl. ebd.). Die extremste Form der Behindertenfeindlichkeit zeigt sich in dem Abschreiben des Lebensrechts behinderter Menschen, wie es bspw. im Nationalsozialismus der Fall war oder in heutigen Debatten um Pränataldiagnostik der Fall ist (vgl. ebd.).

Diskriminierung im Sinne von einer Benachteiligung, Abwertung, Verletzung und Unterdrückung aufgrund von Gender (des sozialen Geschlechts) wird Sexismus genannt. Darunter kann z. B. die Vorstellung gefasst werden, Männer seien mehr wert als Frauen (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung, 2022). Geschlechtsspezifische Diskriminierung, die nicht ausschließlich Frauen betrifft, sondern ebenfalls Menschen, die sich nicht als Frau oder Mann einordnen lassen möchten, wirkt nicht nur im Rahmen von Vorurteilen sondern hat strukturelle Folgen (z. B. Gender-Pay-Gap). Inwiefern sog. Mikroaggressionen in Bezug auf Geschlecht und historische Dimensionen (des Patriarchats) bis heute wirken, veranschaulichen zum Beispiel Margarete Stokowski in „Die letzten Tage des Patriarchats (2018)“ oder Emilia Roig in „Why we matter. Das Ende der Unterdrückung (2021)“.

Die unterschiedlichen Formen der Diskriminierungen existieren nicht einfach nur nebeneinander, sondern überlagern sich gegenseitig. Diese Überlagerung wird in dem Konzept der Intersektionalität²⁹ theoretisch gefasst, das die US-amerikanische

Juristin Crenshaw (1989) etablierte. Den Begriff der Intersektionalität veranschaulicht sie am Beispiel einer Straßenkreuzung:

„Nehmen wir als Beispiel eine Straßenkreuzung, an der der Verkehr aus allen vier Richtungen kommt. Wie dieser Verkehr kann auch Diskriminierung in mehreren Richtungen verlaufen. Wenn es an einer Kreuzung zu einem Unfall kommt, kann dieser vo[m] Verkehr aus jeder Richtung verursacht worden sein – manchmal gar von Verkehr aus allen Richtungen gleichzeitig. Ähnliches gilt für eine Schwarze Frau, die an einer ‚Kreuzung‘ verletzt wird; die Ursache könnte sowohl sexistische als auch rassistische Diskriminierung sein“ (Crenshaw 2013, 40).

Entscheidend ist dabei, dass es sich nicht um eine Addition von Diskriminierung handelt, sondern um eine Verschränkung unterschiedlicher Formen, die eine neue spezifische Form der Diskriminierung bedeutet (vgl. AlSabah, 2020, 20). Mit dem Begriff/Konzept der Intersektionalität können solche komplex wirkenden Diskriminierungen erfasst werden, die ansonsten unsichtbar blieben. Daher beschreibt Crenshaw Intersektionalität als eine Linse, die es ermöglicht zu sehen, „woher Macht kommt und auf wen oder was sie prallt, wo es Verknüpfungen und wo es Blockaden gibt“ (Crenshaw, 2019, 12). Denn nach dem Verständnis von Intersektionalität gibt es nicht dort ein Rassismusproblem und dort ein Sexismusproblem oder wieder woanders ein Klassismusproblem, sondern verschiedene Formen der Diskriminierungen wirken gleichzeitig und ineinander verwoben (vgl. ebd.).

Verweise

²⁸ Das Kurskonzept „[Klassismus: Klasse erkennen, Klasse handeln](#)“ fokussiert die Auseinandersetzung mit Klassismus und sozialer Ungerechtigkeit.

²⁹ Das Gesellschaftsspiel „[Vielfalt total – Das intersektionale Spiel](#)“ wirft Fragen zu den Themenbereichen „Migration, Gender und soziale Herkunft“ auf und regt dazu an, sich mit überschneidenden Diskriminierungsmechanismen auseinanderzusetzen.

Glossar

A

Afrodeutsche

„Ist eine Selbstbezeichnung von Schwarzen Menschen in Deutschland, die sich Ende der 80er-Jahre entwickelt hat. Afrodeutsche haben nicht zwingend eine afrikanische Einwanderungsgeschichte. Unabhängig vom Geburtstort der Eltern oder Großeltern sind die Teil der Schwarzen Diaspora. Um deutlich zu machen, dass Afrika kein Land, sondern ein Kontinent ist, bezeichnen sich manche auch als Afroeuropäer*in“ (Neue deutsche Medienmacher, o. J.: Afrodeutsche).

Ally

„(engl. Alliierte*r) ist im politischen und aktivistischen Sinn eine Person, die sich für die Interessen von diskriminierten Gruppen einsetzt, zu denen sie selbst nicht gehört. Gleichgesinnte *weiße* Verbündete können Allies sein – allerdings nur, wenn diejenigen, die unterstützt werden, sie als solche betrachten“ (Neue deutsche Medienmacher, o. J.: Ally).

Anti-asiatischer Rassismus

Bezeichnet die Diskriminierung von Menschen, die als süd- und ostasiatisch gelesen werden. Meist verbinden sich widersprüchliche rassistische stereotype Zuschreibungen wie bspw. ein besonders hoher Intellekt oder die vermeintliche Verbreitung von Viren während der Covid-19-Pandemie. Dabei werden asiatisch gelesene Menschen als homogene Gruppe gefasst und unterliegen struktureller Diskriminierung sowie verbalen und körperlichen Angriffen (vgl. El-Maawi et al, 2022, 31).

Antimuslimischer Rassismus

Bezeichnet einen Rassismus, der sich speziell gegen (vermeintliche) Muslim*innen richtet. ‚Muslim*in‘ wird dabei häufig gleichgesetzt mit Menschen aus arabischsprachigen Staaten oder der Türkei bzw. generell mit Migrant*in, wodurch religiöse Zugehörigkeit mit bestimmten Nationalstaaten und geografischen Regionen in Zusammenhang gebracht wird. So sind auch Menschen von antimuslimischem Rassismus betroffen, die nicht muslimisch sind. Zudem werden Muslim*innen als homogene Gruppe sowie ‚der Islam‘ als monolithische Religion wahrgenommen und durch bestimmte negative Zuschreibungen abgewertet (vgl. Amadeu-Antonio-Stiftung, 2019: Antimuslimischer Rassismus & Rolling Eyes, 2019: Antimuslimischer Rassismus, 10).

Antisemitismus

„Allgemein werden damit sämtliche Formen von Hass, feindlichen Einstellungen, Äußerungen, Handlungen und Vorurteilen beschrieben, die sich gegen Juden*Jüdinnen und alle richten, die als jüdisch wahrgenommen werden. Der Begriff wurde erstmalig im 19. Jahrhundert öffentlich verwendet und löste mit rassistischen Motiven den religiös begründeten Antijudaismus ab; die damaligen Rassentheorien waren eine Grundlage der Nazi-Ideologie“ (Neue deutsche Medienmacher, o. J.: Antisemitismus). Antisemitische Äußerungen gehen häufig mit Verschwö-

rungsideologien und Mythenbildung einher, die oftmals noch aus christlichen anti-jüdischen Erzählungen stammen, und Juden und Jüdinnen bspw. als besonders mächtig, reich oder ‚Drahtzieher*innen‘ im politischen Weltgeschehen betrachten. „Antisemitismus funktioniert als gewalttätige, soziale Diskriminierung sowie politische Mobilisierung, die darauf zielt, sich von Juden als Juden zu distanzieren, sie zu vertreiben und/oder zu vernichten“ (Rolling Eyes, 2019: Antisemitismus, 11).

Anti-Schwarzer Rassismus

„richtet sich spezifisch gegen Schwarze Personen und entstand systematisch mit der Versklavung sowie der Ausbeutung des afrikanischen Kontinents und seiner Bewohner*innen. Um die brutale Kolonialisierung zu legitimieren, erklärten Europäer*innen, darunter auch Wissenschaftler*innen, Schwarze zu minderwertigen Menschen. Das geschah besonders anhand physischer Eigenschaften, zum Beispiel der Körperform oder von Schwarzen. Anti-Schwarzer Rassismus führt aufgrund dieser Sichtbarkeit des Schwarzseins, insbesondere bei dark-skinned Personen, zu regelmäßigen psychischen und physischen Gewalterfahrungen im privaten und öffentlichen Raum“ (Neue deutsche Medienmacher, o. J.: Anti-Schwarzer Rassismus).

Antislawischer Rassismus

„bezeichnet die strukturelle Diskriminierung von Menschen, die vermeintlich oder selbstgewählt zur sozial-konstruierten Gruppe der Slaw*innen gehören, z. B. Russlanddeutsche oder jüdische Kontingentflüchtlinge. Diese Diskriminierungsform kann sich auch pauschal gegen die Bevölkerung von Ländern wie Polen, Russland, Ukraine, Serbien, Bulgarien usw. richten oder gegen Menschen, denen die nationale oder ethnische Zugehörigkeit zu einem dieser Länder zugeschrieben wird. Im Nationalsozialismus diente der Antislawismus und die rassistische Zuordnung zu einer ‚slawischen Rasse‘ der Abwertung und Entmenschlichung sowie als Begründung für deutsche Kriegs- und Siedlungspolitik. Antislawischer Rassismus ging und geht auch deshalb häufig mit Antisemitismus, Antibolschewismus und Antikommunismus einher“ (Neue deutsche Medienmacher, o. J.: Antislawischer Rassismus).

B

Bi_PoC, B - Black, I - indigenous, PoC – People of Color

Bi_PoC steht für Black, indigenous, People_and People of Color und gilt als eine zusammenfassende Bezeichnung für Menschen, die in dieser Welt Rassismus erfahren (vgl. Rolling Eyes, 2019: BiPoC/BI_PoC, 13).

Black | Schwarz

Es handelt sich um eine Selbstbenennung, die sowohl durch die Schwarze Bürger*innenrechtsbewegung in den USA als auch im Rahmen früherer Rassismus- und Kolonialismuskritik

durch Frantz Fanon, Stuart Hall und in den Black Studies durch u. a. Paul Gilroy geprägt und vorangetrieben wurde (vgl. Arndt, 2021, 30). Mit dem Großbuchstaben ‚S‘ wird die Abgrenzung zu dem Adjektiv schwarz deutlich gemacht. Es handelt sich bei Schwarz nicht um eine Farbe, die in Verbindung zur Haut steht, sondern um ein konstruiertes Zuordnungsmuster. Dieses beinhaltet die Erfahrung „auf eine bestimmte Art und Weise wahrgenommen zu werden“ (Scheerer & Haruna, 2013) und stellt eine politische Selbstbezeichnung für Menschen dar, die Rassismus erfahren und sich dagegen wehren.

E

Empowerment

„Ermächtigung und Selbstermächtigung von Menschen mit unterschiedlichen Ausgrenzungs- und Unterdrückungserfahrungen. Der Begriff stammt aus der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung“ (Rolling Eyes, 2019: Empowerment, 20).

G

Gendersensible Sprache & Schreibweise

„Strategien, um Texte so zu formulieren, dass sie alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen und angemessen repräsentieren: z. B. geschlechterneutrale Begriffe („Studierende“), Benennung („Studentinnen und Studenten“), Splitting („Student/-innen“), das Binnen-I („StudentInnen“), der Gender-Gap/Unterstrich („Student_innen“) oder auch die Variante des Sterns („Student*innen““ (Rolling Eyes, 2019: geschlechtergerechte Sprache, 24).

I

Indigen

„Indigen meint ursprüngliche Bewohner*innen einer Region oder eines Landes“ (Rolling Eyes, 2019: indigen). Hierbei handelt es sich um eine Sammelbezeichnung aller Kontinente und verweist auf die gemeinsame Erfahrung kolonialen Landraubs und damit verbundene Unterdrückung, Verfolgung und Genozide. Allerdings ist umstritten, ob es sich bei dem Begriff indigen um eine Selbstbezeichnung handelt (vgl. The Living Archives o. J.: Indigenous/Indigen).

Intersektionalität

Unterschiedliche Formen der Diskriminierungen aufgrund von bspw. Geschlecht, Ethnie, Klasse, Nationalität, Sexualität etc. existieren nicht einfach nur nebeneinander, sondern überlagern sich gegenseitig. Diese Überlagerung wird in dem Konzept der Intersektionalität theoretisch gefasst, das die US-amerikanische Juristin Crenshaw (1989) etablierte. Entscheidend ist da-

bei, dass es sich nicht um eine Addition von Diskriminierung handelt, sondern um eine Verschränkung unterschiedlicher Formen, die eine neue spezifische Form der Diskriminierung bedeutet (vgl. AlSabah, 2020, 20). Mit dem Begriff/Konzept der Intersektionalität können solche komplex wirkenden Diskriminierungen erfasst werden, die ansonsten unsichtbar blieben.

K

Kritisches Weißsein | critical whiteness

„Wissenschaftlicher sowie politischer Ansatz, der die Figur des Weißen in der Gesellschaft und im wissenschaftlichen Diskurs wahrnehmbar macht. ‚Critical Whiteness‘ versucht die Figur des Weißen seiner zentralen, normstiftenden Position zu entheben und das ‚Weißsein‘ als unsichtbaren Maßstab für ‚Nicht-Weiße‘ sichtbar zu machen und kritisch zu befragen“ (Rolling Eyes, 2019: kritisches Weissein / critical whiteness, 31). Schwarze Theoretiker*innen und Aktivist*innen kritisierten die überwiegende Vorgehensweise rassistisch diskriminierte und marginalisierte Menschen als Objekte in den Fokus der Wissenschaft zu nehmen anstatt rassistischer Strukturen und Mechanismen, von denen weiße Menschen profitieren und wodurch sie ihre Privilegien aufrechterhalten. Whiteness als Konzept beschreibt solche wirkmächtigen Strukturen und reflektiert kritisch die Beziehung von weißen Personen und Menschen, die historisch und gegenwärtig als nicht weiß positioniert werden (vgl. Tißberger 2020, 96).

P

PoC

People of Color (Plural)/Person of Color (Singular) ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismus erfahren. Der Begriff PoC markiert eine politische gesellschaftliche Position und richtet sich gegen diskriminierende Fremdbezeichnungen durch die weiße Mehrheitsgesellschaft (vgl. Rolling Eyes, 2019: PoC/People of Color, 36 & Amnesty International 2017).

R

Rassismus

„Rassismus ist eine Ideologie der Unterdrückung und wurde im Zuge des Kolonialismus und Versklavungshandels hervorgebracht. Er fußt auf einer „Rangordnung“ von Menschen, die von biologischen und/oder von Kulturalisierung informierten „Kriterien“ unterlegt ist. Rassistische Argumentationen dienen dazu, Machtverhältnisse zu legitimieren. Sie sichern Privilegien der weißen deutschen Mehrheitsgesellschaft. Rassismus hat verschiedene Formen, wobei Othering eine zentrale Rolle

spielt. Er wirkt strukturell, institutionell und alltäglich, wird aber häufig verleugnet. Rassismus verhindert die gleichberechtigte Partizipation von Black und People of Color (BPoC)“ (Amadeu Antonio Stiftung, 2014: Rassismus, 8).

Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze

„Ist der spezifische Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze sowie Menschen, die als solche wahrgenommen werden. Jahrhundertalte und tief verankerte Stereotype führen bis heute zu Diffamierung, Ausgrenzung, Entrechtung und Gewalt. Angehörige der Roma-Minderheiten sind auf individueller und institutioneller bzw. struktureller Ebene davon betroffen. Antiziganistische Klischees werden zum Teil romantisiert, dabei beruhen auch vermeintlich positive Vorurteile auf einer rassistischen Pauschalisierung“ (Neue deutsche Medienmacher, o. J., Antiziganismus). „Gadje-Rassismus ist als Synonym von Antiziganismus im deutschsprachigen Raum verbreitet und betont, dass Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze von Gadje (*weiße* Menschen auf Romanes) ausgeht. Der Begriff wird kontrovers diskutiert, weil er ausblendet, dass auch People of Color antiziganistische Vorurteile haben“ (Neue deutsche Medienmacher, o. J., Gadje-Rassismus).

ziale Kategorie, eine unbenannte wirkmächtige Norm, eine gesellschaftliche Normalität dar, die als erstrebenswert verhandelt wird. „Die Möglichkeiten, Privilegien, Macht oder die Deutungshoheit zu besitzen und seine Realität selbst zu beschreiben, d. h. sich z. B. nicht gezwungenermaßen mit Rassismus auseinandersetzen zu müssen, zeigt an, dass eine Person ‚*Weiß*‘ ist“ (Rolling Eyes, 2019: *weiß* / whiteness, 47). Der Begriff *weiß* stellt im Gegensatz zu Schwarz keine im (historischen) Widerstand angeeignete Selbstbezeichnung im Kampf gegen Rassismus dar. Um dennoch darauf aufmerksam zu machen, dass sich *weiß* nicht auf das äußere Erscheinungsbild bezieht, wird es kursiv gesetzt.

S

Safer Space

„Räume und Räumlichkeiten, in die sich Menschen zurückziehen dürfen, die marginalisiert oder diskriminiert werden. In einer sicheren, sensibilisierten Umgebung können sie sich über Erfahrungen austauschen und Kraft sammeln“ (Rolling Eyes, 2019: Safer Spaces / schützender Raum, 42). Safer Spaces statt Safe Space, da auch solche Räume nicht komplett frei von Diskriminierung/anderen Diskriminierungsformen sein können.

T

Trigger/Triggerwarnung

Ein Trigger ist ein „Auslöser für einen Vorgang, der eine Empfindung, ein Symptom (z. B. Schmerz) oder eine Erkrankung auslösen kann, die viel früher entstanden sein kann und daran erinnert“ (Rolling Eyes, 2019: Trigger, 46). Eine Triggerwarnung oder Contentwarnung kann vor der Darstellung von gewaltvollen und diskriminierenden Inhalten gesetzt werden und dient dem Schutz betroffener Personen.

W

weiß/Whiteness

Die Bezeichnung ‚*weiß*‘ beschreibt eine gesellschaftlich privilegierte Position (vgl. ADB Köln, 2017, 5). *Weiß* meint hier keinen biologischen Begriff (Arndt, 2021, 25), sondern stellt eine so-

Literatur und Internetquellen

Literatur

ADB Köln (2017):

„**Menschen wie DU neigen zu Straftaten**“ –
Rassistische Diskriminierungen bei der Polizei. Ursachen, Folgen und Möglichkeiten der Intervention.

Köln: Netzwerk gegen Diskriminierung – ADBs für NRW und AntiDiskriminierungsbüro Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e. V.

Verfügbar unter [13.02.2023]:

www.oegg.de/wp-content/uploads/2019/11/Polizeibroschuere_fin_web.pdf

Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel & Deniz Yıldırım-Caliman (2021):

Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland.

Berlin.

Verfügbar unter [13.02.2023]:

<https://afrozensus.de/>

AlSabah, Souzan (2020):

Intersektionale Pädagogik und ihre Umsetzung.

In: Junge* Junge – Das Magazin der LAG Jugendarbeit NRW (01/2020), S. 20–23.

Amjahid, Mohamed (2021):

Der weisse Fleck. Eine Anleitung zu antirassistischem Denken.

München: Piper Verlag.

Antmann, Debora (2020):

Zwischen den Stühlen: Mit der Dichotomie von „BiPoC“ und „weiß“ bleiben weiße Jüd*innen weiterhin raumlos, sagt unsere Kolumnistin.

In: Missy Magazin.

Verfügbar unter [15.02.2023]:

<https://missy-magazine.de/blog/2020/08/18/zwischen-den-stuehlen/>

Arndt, Susan (2017):

Die 101 wichtigsten Fragen: Rassismus.

3. Auflage. München: Verlag C.H. Beck.

Arndt, Susan (2021):

Rassismus begreifen: Vom Trümmerhaufen der Geschichte zu neuen Wegen.

München: C.H. Beck.

Arndt, Susan & Nadja Ofuatey-Alazard (Hrsg.) (2011):

Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk.

Münster: Unrast Verlag.

Auma, Maisha-Maureen (2018):

Rassismus: Eine Definition für die Alltagspraxis.

Verfügbar unter [13.02.2023]:

<http://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2019/01/RAA-BERLIN-DO-RASSISMUS-EINE-DEFINITION-F%C3%9CR-DIE-ALLTAGSPRAXIS.pdf>

Autor*innenKollektiv (2015):

Rassismuskritischer Leitfaden.

Verfügbar unter [13.02.2023]:

www.elina-marmer.com/rassismuskritischer-leitfaden/

Batliwala, Srilatha (2007):

Taking The Power Out Of Empowerment: An Experiential Account.

In: Development in Practice, Vol. 17, Nr. 4/5, S. 557–565.

Blackinwhitefamily (2020):

Was meint Bi_PoC?/What does Bi_PoC mean?

Verfügbar unter [15.02.2023]:

<https://blackinwhitefamily.com/2020/06/27/vorabeintrag-begriffserklaerungen/>

Bollwinkel Keele, Tsepo Andreas (2020a):

Resilience, Resistance, Revolution: Was Empowerment für Schwarze Menschen bedeuten kann.

In: Jagusch, Birgit & Yasmine Chehata (Hrsg.): Empowerment und Powersharing: Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim & Basel: Beltz Juventa, S. 20–28.

Bollwinkel Keele, Tsepo Andreas (2020b):

Widerständig! Feiern! Zur (Re-)Politisierung von Empowerment.

In: Jagusch, Birgit & Yasmine Chehata (Hrsg.): Empowerment und Powersharing: Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim & Basel: Beltz Juventa, S. 206–213.

Bolla-Bong, Navina Njibi (2012):

Traumatisierung, Entmächtigung und Selbst-Ermächtigung im Kontext von Rassismus: Ein Essay.

In: TRAUMA & Gewalt 6 (4), S. 278–287.

Bundeszentrale für Politische Bildung (bpb) (2021):
**Völkermord an Herero und Nama:
 Abkommen zwischen Deutschland und Namibia.**

Verfügbar unter [13.02.2023]:
www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/335257/voelkermord-an-herero-und-nama-abkommen-zwischen-deutschland-und-namibia/

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (Hrsg.) (2022):
**einfach POLITIK:
 Lexikon.**

Verfügbar unter [13.02.2023]:
www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-in-einfacher-sprache/

Bundschuh, Stephan & Birgit Jagusch (Hrsg.) (2009):
**Antirassismus und Social Justice:
 Materialien für Trainings mit Jugendlichen.**
 Im Auftrag des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusarbeit e. V. (IDA).

Castro Varela, Maria do Mar & Nikita Dhawan (2018):
Rassismus.
 In: Czollek, Leah Carola & Heike Weinbach (Hrsg.): Lernen in der Begegnung: Theorie und Praxis von Social-Justice Trainings, S. 37–40.

Chehata, Yasmine; Dib, Jinan; Harrach-Lasfaghi, Asmae; Himmen, Thivita; Sinoplu, Ahmet & Nils Wenzler (2023):
**Empowerment, Resilienz und Powersharing in der
 Migrationsgesellschaft.**
 Weinheim & Basel: Beltz Verlag.

Coach e. V. (2022):
Jahresbericht 2021.

Verfügbar unter [16.02.2023]:
www.coach-koeln.de/wp-content/uploads/2022/11/Coach-e.V.-Jahresbericht-2021-web.pdf

Crenshaw, Kimberlé (1989):
**Demarginalizing the Intersection of Race and Sex:
 A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine,
 Feminist Theory and Antiracist Politics.**
 University of Chicago Legal Forum, Vol. 1989 (1/8).

Verfügbar unter [16.12.2023]:
<http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>

Crenshaw, Kimberlé (2019):
Warum Intersektionalität nicht warten kann.
 In: Gunda-Werner-Institut in der Heinrich-Böll-Stiftung & Center for Intersectional Justice (Hrsg.): „Reach Everyone on the Planet ...“ Kimberlé Crenshaw und die Intersektionalität. Berlin, S. 12–17.

Czollek, Leah C.; Perko, Gudrun; Kaszner, Corinne & Max Czollek (2019):
**Praxishandbuch Social Justice und Diversity:
 Theorien, Training, Methoden, Übungen.**
 Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e. V. (o. J.):
Rassismus in Politik und Medien: Offener und unter-schwelliger Rassismus in der politischen und medialen Öffentlichkeit.

Verfügbar unter [16.12.2023]:
www.rassismusmonitor.de/kurzstudien/rassismus-in-politik-und-medien/

Diangelo, Robin (2020):
**Wir müssen über Rassismus sprechen:
 Was es bedeutet, in unserer Gesellschaft weiß zu sein.**
 Hamburg: Hoffmann und Campe Verlag.

Dirim, İnci (2010):
**„Wenn man mit Akzent spricht, denken die Leute, dass man auch mit Akzent denkt oder so.“
 Zur Frage des (Neo-)Linguizismus in den Diskursen über die Sprache(n) der Migrationsgesellschaft.**
 In: Mecheril, Paul; Dirim, İnci & Mechthild Gomolla (Hrsg.): Spannungsverhältnisse: Assimilationsdis-kurse und interkulturelle pädagogische Forschung. Münster: Waxmann, S. 91–114.

El-Mafaalani, Aladin (2021):
**Wozu Rassismus?
 Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand.**
 Köln: Kiepenheuer & Witsch.

El-Maawi, Rahel; Owzar, Mani & Tilo Bur (2022):
**Not to Racism:
 Grundlagen für eine rassismuskritische Schulkultur.**
 Bern: Hep Verlag.

Essed, Philomena (1991):
**Understanding Everyday Racism:
 An Interdisciplinary Theory.**
 Newbury Park, London, New Dehli: Sage Publications.

Essed, Philomena (1992):
Multikulturalismus und kultureller Rassismus in den Niederlanden.
 In: Kalpaka, Annita & Nora Rätzl (Hrsg.): Rassismus und Migration in Europa. Beiträge des Kongresses „Migration und Rassismus in Europa“, Hamburg, 26. bis 30. September 1990. Hamburg: Argument Verlag, S. 373–387.

Fajembola, Olaolu & Tebogo Nimindé-Dundadengar (2021):
**Gib mir mal die Hautfarbe:
 Mit Kindern über Rassismus sprechen.**
 Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Fathi, Ali & Ali Şirin (2019):

Die macht- und rassismuskritische Frage in unserer Gesellschaft.

In: Seng, Sebastian & Nora Warrach (Hrsg.): Rassismuskritische Öffnung: Herausforderungen und Chancen für die rassismuskritische Öffnung der Jugend(verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserfahrung e. V. (IDA).

Fereidooni, Karim; Schedler, Jan; Oostenryck, Maïke; Uhlenbruck, Kira & Mario Müller (2021):

Staatsversagen und Opferperspektive: Die Thematisierung des NSU-Terrorismus im sozialwissenschaftlichen Unterricht.

In: Fereidooni, Karim & Nina Simon (Hrsg.): Rassismuskritische Fachdidaktiken: Theoretische Reflexionen und fachdidaktische Entwürfe rassismuskritischer Unterrichtsplanung. Wiesbaden: Springer VS. S. 107–142.

Fereidooni, Karim (2016):

Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Schulwesen: Eine Studie zu Ungleichheitspraktiken im Berufskontext.

Wiesbaden: Springer VS.

Fixemer, Tom & Elisabeth Tuider (2022):

Rassismus – Antirassismus: Ein Blick auf Gesellschaft, Forschung und Soziale Arbeit.

In: sozialmagazin, 47 (5–6), S. 6–8.

Flippa (2021):

aktiv(istisch) be_hindert!

In: Transit Magazin.

Verfügbar unter [13.02.2023]:

https://transit-magazin.de/aktivistisch-be_hindert/

Ghaffarizad, Kiana (2019):

Die Auseinandersetzung mit Rassismus und Antisemitismus muss zum Grundverständnis gehören.

Interview mit Golschan Ahmad Haschemi & Kiana Ghaffarizad von der ju:an-Praxisstelle der Amadeu-Antonio-Stiftung.

In: Seng, Sebastian & Nora Warrach: Rassismuskritische Öffnung: Herausforderungen und Chancen für die rassismuskritische Öffnung der Jugend(verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserfahrung e. V. (IDA). S. 60–69.

Gold, Ilja; Weinberg & Eva Rohr (2021):

Das hat ja was mit mir zu tun? Macht- und rassismuskritische Perspektiven für Beratung, Therapie und Supervision.

Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.

Gomolla, Mechtild (2017):

Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung.

In: Scherr, Albert; El-Mafaalani, Aladin & Gökçen Yüksel (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS, S. 133–155.

Hall, Stuart (1994):

Kulturelle Identität und Diaspora.

In: Hall, Stuart: Rassismus und kulturelle Identität: Ausgewählte Schriften 2. Herausgegeben und übersetzt von Juha Koivisto & Ulrich Mehlum. Berlin: Argument, S. 26–43.

Haschemi, Golschan Ahmad; Meyer, Verena & Pasquale Virginie Rotter (2020):

Slow Slow (Run Run) Empowerment, Sichtbarkeit und Teilhabe in der Offenen Jugendarbeit.

In: Jagusch, Birgit & Yasmine Chehata (Hrsg.): Empowerment und Powersharing: Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim & Basel: Beltz Juventa, S. 289–301.

Hasters, Alice (2020):

Zum Umgang mit Alltagsrassismus.

In: APuZ 42–44: (Anti-)Rassismus, herausgegeben von Bundeszentrale für politische Bildung, S. 4–7.

IDA (o.J.):

Glossar – Dominanzgesellschaft.

Verfügbar unter [14.02.2023]:

www.idaev.de/researchtools/glossar

Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (2013):

Offener Brief an die Schulbuchverlage Westermann Schroedel Diesterweg Schöningh Winklers GmbH.

Verfügbar unter [16.02.2023]:

<https://isdonline.de/offener-brief-an-die-schulbuchverlage-westermann-schroedel-diesterweg-schonigh-winklers-gmbh/>

Jewish Intersectional (Jüdisch & Intersektional – Initiative für kritische Bildungsarbeit – Workshops, Vorträge und Beratung) (o.J.):

Unser Ansatz.

Verfügbar unter [15.02.2023]:

<https://jewishintersectional.de/unser-ansatz>

Kalpaka, Annita & Nora Rätzhel (2018):

Wirkungsweisen von Rassismus und Ethnozentrismus.

In: Kalpaka, Annita; Rätzhel, Nora & Klaus Weber (Hrsg.): Rassismus: Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein. Hamburg: Argument Verlag, S. 40–156.

Kechaja, Maria; Haug, Lean; Jackson, Josephine; Kashefipour, Marjam; Strähle, Borghild & Elisabeth Yupanqui-Werner (2020):
Empowerment quer_gedacht.

In: Jagusch, Birgit & Yasmine Chehata (Hrsg.): Empowerment und Powersharing: Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim & Basel: Beltz Juventa, S. 276–288.

Kelly, Natasha A. (2021):

**Rassismus:
Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen!**
Hamburg: Atrium Verlag.

Kemper, Andreas (2018):

Klassismus.
In: Czollek, Leah Carola & Heike Weinbach: Lernen in der Begegnung: Theorie und Praxis von Social-Justice Trainings, S. 49–51.

Kourabas, Veronika (2019):

**Denkanstöße für eine rassismuskritische Perspektive auf kommunale Integrationsarbeit in den Kommunalen Integrationszentren.
Ein Querschnittsthema.**
Herausgegeben von Stadt Münster.

Verfügbar unter [13.02.2023]:

www.stadt-muenster.de/fileadmin/user_upload/stadt-muenster/v_zuwanderung/pdf/Denkanstoesse_fuer_eine_rassismuskritische_Perspektive_finale_Fassung.pdf

Kübler, Annette & Žaklina Mamutović (2015):

Was ist Anti-Bias?
In: Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e. V. (Hrsg.): Woher komme ich? Reflexive und methodische Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit, S. 20–31.

Linnemann, Tobias & Kim Annakathrin Ronacher (2018):

Reflexion von Weißsein und Rassismus – produktive Verunsicherung und wichtige Ressource für die Soziale Arbeit.

In: Hunner-Kreisel, Christine & Jana Wetzel (Hrsg.): Rassismus in der Sozialen Arbeit und Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe: Perspektiven für Wissenschaft und Praxis, Sonderheft 15. Lahnstein: Verlag neue praxis.

Madubuko, Nkechi (2. Auflage 2018):

**Empowerment als Erziehungsaufgabe:
Praktisches Wissen für den Umgang mit Rassismuserfahrungen.**
Münster: Unrast.

Madubuko, Nkechi (2021):

**Praxishandbuch Empowerment:
Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen begegnen.**
Weinheim: Beltz Juventa.

May, Isabell (2019):

**Machtverhältnisse und theoretische Grundlagen:
Rassismus und Diskriminierung – wovon sprechen wir?**
In: KOMM-AN-Projekt: Das (Nicht-)Erkennen von Traumata – Stereotype und Vorurteile gegenüber Geflüchteten als Erklärung für „verweigerndes Lernverhalten“, herausgegeben von ARIC-NRW e. V., S. 10–17.

Mecheril, Paul (2017):

Warum Migration provoziert.

Verfügbar unter [13.02.2023]:

www.rosalux.de/publikation/id/14837/warum-migration-provoziert/

Mecheril, Paul & Claus Melter (2010):

**Gewöhnliche Unterscheidungen:
Wege aus dem Rassismus.**
In: Castro Varela, Maria do Mar; Dirim, Inci; Kalpaka, Annita; Mecheril, Paul & Claus Melter (Hrsg.): Migrationspädagogik. Weinheim und Basel: Beltz Verlag, S. 150–178.

Melter, Claus (2006):

**Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe:
Eine empirische Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit.**
Münster: Waxmann Verlag.

Mengis, Eden & Ansgar Drücker (2019):

**Antidiskriminierung, Rassismuskritik und Diversität:
105 Reflexionskarten für die Praxis.**
Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

Meyer-Schilf, Karolina (im Interview mit Kiana Ghaffarizad) (2016):

„Ein rassistischer Diskurs“
Der ethnische Hintergrund mutmaßlicher Täter hat in Nachrichten nichts zu suchen.

Verfügbar unter [13.02.2023]:

<https://taz.de/!5293186/>

Missy Magazin (2019):

**Hä, was bedeutet be_hindert?
Unser Glossar gegen die Panik vor Wörtern.
Diesmal: be_hindert.**

Verfügbar unter [13.02.2023]:

https://missy-magazine.de/blog/2019/03/12/hae-was-bedeutet-be_hindert/

Nassir-Shahnian, Natascha Anahita (2020):

**Powersharing: es gibt nichts Gutes, außer wir tun es!
Vom bewussten Umgang mit Privilegien und der Verantwortlichkeit für soziale (Un-)Gerechtigkeit.**
In: Jagusch, Birgit & Yasmine Chehata (Hrsg.): Empowerment und Powersharing: Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim & Basel: Beltz Juventa, S. 29–42.

Ogette, Tupoka (2018):

exit RACISM.

rassismuskritisch denken lernen.

Münster: Unrast-Verlag.

Ogette, Tupoka (2022):

Und jetzt du:

Rassismuskritisch leben.

München: Penguin Verlag.

Rahner, Judith (2022):

**Resilienz in der Jugendarbeit gegen Rassismus,
Rechtspopulismus und Rechtsextremismus.**

In: Sozialmagazin, 47, (5–6), S. 9–16.

Rausch, Dorothea; Hotait, Nader & Steffen Beigang (2021):

**Reaktionsmöglichkeiten bei Rassismus:
Die Bedeutung von Kontextfaktoren für Handlungsstrategien
bei rassistischer Diskriminierung.**

Verfügbar unter [13.02.2023]:

[www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/
reaktionsmoeglichkeiten-bei-rassismus/](http://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/reaktionsmoeglichkeiten-bei-rassismus/)

Riegel, Christine (2016):

**Bildung-Intersektionalität-Othering:
Pädagogisches Handeln in widersprüchlichen Verhältnissen.**

Bielefeld: transcript Verlag.

Roig, Emilia (2021):

Why we matter:

Das Ende der Unterdrückung.

Berlin: Aufbau Verlag.

Rommelspacher, Birgit (2011):

Was ist eigentlich Rassismus?

In: Melter, Claus & Paul Mecheril: Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung, Schwalbach: Wochenschau Verlag, S. 25–38.

Rommelspacher, Birgit (2018):

Behindertenfeindlichkeit.

In: Czollek, Leah Carola & Heike Weinbach (Hrsg.): Lernen in der Begegnung: Theorie und Praxis von Social-Justice Trainings, S. 52–55.

Rosenstreich, Gabriele (2020):

**Empowerment und Powersharing unter intersektionaler
Perspektive.**

In: Jagusch, Birgit & Yasmine Chehata (Hrsg.): Empowerment und Powersharing: Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim & Basel: Beltz Juventa, S. 227–238.

Said, Edward (1978):

Orientalism:

Western Concepts of the Orient.

New York: Vintage.

Schearer, Jamie & Hadija Haruna (2013):

Über Schwarze Menschen in Deutschland berichten.

Verfügbar unter [14.02.2023]:

<https://isdonline.de/uber-schwarze-menschen-in-deutschland-berichten/>

Scharathow, Wiebke (2014):

Risiken des Widerstandes:

Jugendliche und ihre Rassismuserfahrungen.

Bielefeld: transcript Verlag.

Scherr, Albert; El-Mafaalani, Aladin & Gökçen Yüksel (2017):

Einleitung: Interdisziplinäre Diskriminierungsforschung.

In: dies. (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden:

Springer VS, S. 5–10.

Scherschel, Karin (2006):

Rassismus als flexible symbolische Ressource:

Eine Studie über rassistische Anrargumentationsfiguren.

Bielefeld: transcript Verlag.

Schmidt, Bettina (2016):

Methoden sind nicht alles.

Verfügbar unter [14.02.2023]:

<https://silo.tips/download/methoden-sind-nicht-alles-bettina-schmidt#modals>

Schiffer-Nasserie, Arian (2012):

**Migration, Armut und Rassismus Aporien des Kampfes für
Gleichberechtigung (nicht nur) im Bildungswesen.**

In: Fereidooni, Karim (Hrsg.): Das interkulturelle Lehrerzimmer. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Seek, Francis & Brigitte Theißl (2. Auflage 2021):

Einleitung.

In: dies. (Hrsg.): Solidarisch gegen Klassismus – organisieren, intervenieren, umverteilen. Münster: Unrast-Verlag, S. 9–16.

Sequeira, Dileta (2015):

Gefangen in der Gesellschaft:

**Alltagsrassismus in Deutschland. Rassismuskritisches
Denken und Handeln in der Psychologie.**

Marburg: Tectum.

Spivak, Gayatri Chakravorty & Elizabeth Gross (1990):

Criticism, Feminsim and the Institution:

An Interview with Gayatri Chakravorty Spivak.

In: Harasym, Sarah & Gayatri Chakravorty Spivak (Hrsg.):

The Postcolonial Critic: Interviews, Strategies, Dialogues.

New York: Routledge, S. 1–16.

Sow, Noah (2018) [2008]:

deutschland schwarz weiss.

Neue aktualisierte Auflage.

Norderstedt: Books on Demand.

Sow, Noah (4. Auflage 2021):

PoC-Eigeninteresse.

In: Arndt, Susan & Nadja Ofuatey-Alazard (Hrsg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. Münster: Unrast-Verlag, S. 608–610.

Staub-Bernasconi, Silvia (2. Auflage 2018):

**Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft:
Soziale Arbeit auf dem Weg zu kritischer Professionalität.**

Opladen/Toronto: Barbara Buderich.

Strega, Susan (2005):

**The View from the Poststructural Margins:
Epistemology and Methodology Reconsidered.**

In: Brown, Leslie & Susan Strega (Hrsg.): Research As Resistance: Critical, Indigenous, and Anti-Oppressive Approaches. Toronto, Ontario: Canadian Scholars' Press/Women's Press, S. 199–235.

The Living Archives (o.J.):

Glossar: BIPOC.

Verfügbar unter [15.02.2023]:

<https://thelivingarchives.org/glossar/bipoc/>

Tißberger, Martina (2020):

Critical Whiteness als Maxime des Powersharings.

In: Jagusch, Birgit & Yasmine Chehata: Empowerment und Powersharing: Ankerpunkte-Positionierungen-Arenen. Basel: Beltz Juventa, S. 84–95.

Universität Bielefeld (o.J.):

Gendersternchen: Was ist das?

Verfügbar unter [13.02.2023]:

www.uni-bielefeld.de/verwaltung/refkom/gendern/gendersternchen/

Universität Rostock (o.J.):

**Übersicht für eine gendergerechte Schreibweise:
Unterstrich, Sternchen oder Doppelpunkt?**

Verfügbar unter [13.02.2023]:

www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Vielfalt/Vielfaltsmanagement/Toolbox/UEbersicht_gendern.docx.pdf

Verband binationaler Familien und Partnerschaften (o.J.):

Kinder- und Jugendbuchempfehlungen mit People of Color (PoC) als Protagonist*innen.

Verfügbar unter [13.02.2023]:

www.verband-binationa-ler.de/fileadmin/user_upload/Regionalgruppen/nrw/Kinderbuchempfehlungen_POC_als_Protagonist_innen.pdf

Wachendorfer, Ursula (2001):

**Weiß-Sein in Deutschland:
Zur Unsichtbarkeit einer herrschenden Normalität.**

In: Arndt, Susan (Hrsg.): AfrikaBilder, Münster: Unrast Verlag, S. 87–101.

Warrach, Nora & Sebastian Seng (2019):

Einleitung.

In: dies. (Hrsg.): Rassismuskritische Öffnung: Herausforderungen und Chancen für die rassismuskritische Öffnung der Jugend(verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft, S. 4–5.

Waziri, Miena (2019):

Hä? Was heißt Postkolonial?

Verfügbar unter [13.02.2023]:

<https://missy-magazine.de/blog/2019/04/23/hae-was-heisst-postkolonial/>

Winkelmann, Anne Sophie (2014):

**More than culture:
Diversitätsbewusste Bildung in der internationalen
Jugendarbeit.
Eine Handreichung für die Praxis.**

Verfügbar unter [13.02.2023]:

https://roznorodnosc.pnwm.org/wp-content/uploads/2020/02/Diversit%C3%A4t-Bildung-more_than_culture.pdf

Wirmuesstenmalreden (2020):

**Dear Discrimination:
Ein Mitmachbuch zur antirassistischen Weiterbildung.
Mit Illustrationen von Hannah Marc.**

Berlin: mikrotex.

Wollrad, Eske (2010):

**Getilgtes Wissen, überschriebene Spuren:
Weiße Subjektivierungen und antirassistische
Bildungsarbeit.**

In: Broden, Anne & Paul Mecheril (Hrsg.): Rassismus bildet: Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. Bielefeld: transcript Verlag, S. 141–162.

Yeboah, Amma (2017):

Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland.

In: Fereidooni, Karim & Meral El (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer VS, S. 143–161.

Yeboah, Amma (2021):

Interview mit Amma Yeboah.

In: Gold, Ilja; Weinberg, Eva & Dirk Rohr: Das hat ja was mit mir zu tun!? Macht- und rassismuskritische Perspektiven für Beratung, Therapie und Supervision. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag, S. 119–128.

Weiterführende Literaturempfehlungen

Alice Hasters (2019):

Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten.

München: Hanser Verlag.

Die Autorin erzählt autobiographisch über ihre Erfahrungen als Schwarze Frau in Deutschland und macht auf diverse Formen von alltäglicher und institutioneller rassistischer Diskriminierung aufmerksam. Auch als Hörbuch erhältlich. Lesenswert.

Reni Eddo-Lodge (2020):

Warum ich nicht länger mit Weißen über Hautfarbe spreche.

Köln: Tropen Verlag

Aus dem Englischen. Perspektive aus Großbritannien. Über Alltags- und strukturellen Rassismus. Beim Verlag zu bestellen. Zweitdruck bei der bpb (preisgünstiger) leider vergriffen. Auch als Hörbuch erhältlich.

Gianni Jovanovic mit Oyindamola Alashe (2022):

Ich, ein Kind der kleinen Mehrheit.

Berlin: Blumenbar Verlag.

Der Autor erzählt von seinem Aufwachsen in einer Rom*nja Familie in Deutschland, Diskriminierungserfahrungen, seinem Coming Out als homosexueller Mann und seiner Vision einer antirassistischen Gesellschaft.

Fatma Aydemir, Hengameh Yaghoobifarah (Hrsg.) (2019):

Eure Heimat ist unserer Albtraum.

Berlin: Ullstein Verlage.

Dieser Titel versammelt Essays von 14 Autorinnen und Autoren über Alltagsrassismus, Diskriminierung und Nationalismus, aber auch Ideen für die Zukunft, wie ein besseres Zusammenleben möglich werden könnte.

Lann Hornscheidt & Ja'n Sammla (2021):

Wie schreibe ich divers? Wie spreche ich gendergerecht? Ein Praxis Handbuch zu Gender und Sprache.

Stralsund: w_orten & meer.

Dieses Werk gibt einen Überblick über die verschiedenen Formen geschlechtergerechter Sprache.

Ozan Zakariya Keskinliç (2021):

Muslimaniac:

Die Karriere eines Feindbildes.

Berlin: Edition Körber.

Eindrücklich berichtet der Autor über dauerhafte Fremdzuschreibungen, Stereotype und Feindbil-der gegenüber Muslim:innen und setzt sich kritisch mit diesen auseinander.

Max Czollek (2018):

Desintegriert euch!

München: Hanser Verlag.

Der Autor plädiert für radikale Vielfalt statt einseitig geführter Integrationsdebatten. Lesenswerte Empfehlung zur kritischen Auseinandersetzung mit deutscher Erinnerungskultur.

Natasha A. Kelly:

Afroism.

Zur Situation einer ethnischen Minderheit in Deutschland.

vdm Verlag, Saarbrücken 2008.

Natasha A. Kelly (Hg.):

Sisters & Souls.

Inspirationen von May Ayim.

Orlanda Frauenverlag, Berlin 2015.

Natasha A. Kelly:

Afrokultur:

„der raum zwischen gestern und morgen“.

Unrast Verlag, Münster 2016.

Natasha A. Kelly:

Millis Erwachen.

Schwarze Frauen, Kunst und Widerstand.

Orlanda Frauenverlag, Berlin 2018.

Natasha A. Kelly (Hg.):

Schwarzer Feminismus.

Grundlagentexte.

Unrast Verlag, Münster 2019.

Natasha A. Kelly:

Rassismus.

Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen!

Atrium Verlag, Hamburg 2021.

Weiterführende Online-Ressourcen

Amadeu Antonio Stiftung hat viele Hintergrundinformationen und zahlreiche – auch praxisorientierte – Publikationen um das Thema und spezifischen Aspekten zum Bestellen und Downloaden:

Verfügbar unter [16.02.2023]:
www.amadeu-antonio-stiftung.de/publikationen/

Amadeu Antonio Stiftung (2019):
**Antimuslimischer Rassismus:
 Flyer zur Erklärung der Diskriminierungsform.**

Verfügbar unter [16.02.2023]:
www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2019/04/GMF_Islam.pdf

Amadeu Antonio Stiftung (2014):
**Antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit.
 Ein Glossar.**

Verfügbar unter [16.02.2023]:
www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf

Amnesty International (2016):
Wir nehmen Rassismus persönlich.

Verfügbar unter [16.02.2023]:
www.amnesty.de/sites/default/files/2017-05/Amnesty-Broschuere-Alltagsrassismus-September2016.pdf

APUZ (2020):
(Anti-)Rassismus.
 Mehrere Artikel unterschiedlicher Art, auch Überblicksartikel, im APUZ der Bundeszentrale für politische Bildung (BpB). Kann dort kostenlos bestellt werden:

Verfügbar unter [16.02.2023]:
www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/antirassismus-2020/

APUZ (2014):
Rassismus und Diskriminierung.
 Mehrere Artikel – Kann online gelesen und kostenfrei bestellt werden:

Verfügbar unter [16.02.2023]:
www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/180868/rassismus-und-diskriminierung/

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb):
Umfangreiches Online-Dossier Rassismus:

Verfügbar unter [16.02.2023]:
www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/213678/was-ist-eigentlich-rassismus/

Neue Deutsche Medienmacher (o.J.):
 Wörterverzeichnis der Neuen deutschen Medienmacher*innen (NdM) mit Formulierungshilfen, Erläuterungen und alternativen Begriffen für die Berichterstattung in der Einwanderungsgesellschaft.

Verfügbar unter [16.02.2023]:
<https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/prefix:a/>

Rolling Eyes (2019).
Rolling Eyes Glossar.
 Düsseldorf.

Verfügbar unter [16.02.2023]:
<https://soz-kult.hs-duesseldorf.de/personen/lichtenstein/Documents/ROLLING%20EYES%20GLOSSAR.pdf>

Beratungsstellen

Präventionsarbeit

Die Bundeszentrale für politische Bildung stellt mit dem [Info-dienst Radikalisierungsprävention](#) eine vielseitige Datenbank auf ihrer Homepage zur Verfügung: Beratungsstellen und Projekte der Präventions- und Deradikalisierungsarbeit werden hier u. a. ausgewiesen. Außerdem werden die bundesländer-spezifischen Strukturen der Präventionsarbeit aufgeschlüsselt.

Diese Auflistung stellt lediglich eine Auswahl dar. In jedem Bundesland finden sich zahlreiche [Beratungsstellen sowie Präventions- und Deradikalisierungsprojekte](#).

Für die pädagogische Arbeit können wir Ihnen die Materialien des [Projekts Prävention und Gesellschaftlicher Zusammenhalt](#) empfehlen. Alle [Kurs- und Modellkonzepte](#) können Sie online herunterladen oder über das Bestellformular als Print-Version anfordern. Gerne weisen wir Sie auch auf unsere [Online-Schulung „Einführung in die primäre Präventionsarbeit“](#) hin, mit der Sie ein Handlungskonzept für Ihre Bildungsinstitution entwickeln können. Erklärvideos, Fallbeispiele und Quizfragen unterstützen Sie dabei, Grundlagenwissen zu Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Formen von Extremismus, Radikalismus und Terrorismus aufzubauen. Des Weiteren entstehend laufend neue [Materialien](#), und die bestehenden werden regelmäßig aktualisiert.

Antidiskriminierungsbüros

Im Folgendem sind Antidiskriminierungsbüros aufgeführt. Sie bieten Informationen zu Mentoring sowie Vernetzungsmöglichkeiten, Beratungen und Empfehlungen. Sowohl für die Ausgestaltung der jeweiligen Angebote als auch für deren Aktualität können wir keine Haftung übernehmen (Stand Februar 2023).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Unabhängige Anlaufstelle für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind. Informationen, Beratungen und Vermittlung an örtliche Unterstützungsangebote.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin

Telefon: 0800 . 546 54 65
E-Mail: beratung@ads.bund.de (Beratung)
poststelle@ads.bund.de (allg. Anfragen)
Web: www.antidiskriminierungsstelle.de

Antidiskriminierungsbund Deutschland – Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsbüros und -beratungsstellen

Verweist an geeignete Beratungsstellen der Mitgliederorganisation zum geschilderten Anliegen. 30 Mitgliederorganisationen in 13 Bundesländern.

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)
Lychener Straße 76
10437 Berlin

Telefon: 0159 . 06 14 66 13
E-Mail: info@antidiskriminierung.org
Web: www.antidiskriminierung.org

Antidiskriminierungsberatung Tübingen/ Baden-Württemberg

Beratungen vor Ort in Tübingen, Online-Beratungen für Baden-Württemberg und mit WhatsApp ähnlichen Online-Messenger.

Beratungsstelle
Aixerstraße 12
72072 Tübingen

Telefon: 07071 143104 10
E-Mail: beratung@adis-ev.de
Web: adis-ev.de/beratung/antidiskriminierungsberatung

Beratung gegen rassistische Diskriminierung in Nordrhein-Westfalen

Übersicht unterschiedlicher Antidiskriminierungsbüros in Nordrhein-Westfalen: www.nrwgegendifskriminierung.de/de/service/beratung-gegen-diskriminierung/adbs-in-nrw.html

Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit in Nordrhein-Westfalen

Suchmaschine für Beratungsstellen im Umkreis oder nach Schwerpunkt bzw. Antidiskriminierungsberatung in Nordrhein-Westfalen.

Arbeitsausschuss Migration
c/o Arbeiterwohlfahrt BV Mittelrhein e. V.
Michael Mommer
Rhonestraße 2a
50765 Köln

Telefon: 0221 . 57 99 80
 E-Mail: info@awo-mittelrhein.de
 Web: www.ada.nrw.de/suche-nach-standort.html

Staatliche Antidiskriminierungs- und Beratungsstellen der Bundesländer

Baden-Württemberg

Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration
 Baden-Württemberg
 Else-Josenhans-Straße 6
 70173 Stuttgart

Telefon: 0711 . 123 39 90
 E-Mail: lads@sm.bwl.de
 Web: www.lads-bw.de

Bayern

Antidiskriminierungsstelle im Büro für Chancengleichheit der
 Stadt Regensburg

Büro für Chancengleichheit
 Von-der-Tann-Straße 1
 93047 Regensburg

Telefon: 0941 . 507 11 42
 E-Mail: gleichstellungsstelle@regensburg.de
 Web: www.regensburg.de/rathaus/aemteruebersicht/direktorium-1/direktorialbereich-1-db-1/buero-fuer-chancengleichheit

Berlin

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung
 Salzburger Straße 21–25
 10825 Berlin

Telefon: 030 9013-3456
 E-Mail: LADG-Ombudsstelle@senjustva.berlin.de
 Web: www.berlin.de/sen/lads/

Brandenburg

Landesstelle für Chancengleichheit und Antidiskriminierung.

Frau Gudrun Lange
 Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und
 Verbraucherschutz, Referat 16
 Landesstelle für Chancengleichheit und Antidiskriminierung

Telefon: 0331 . 866 51 81
 E-Mail: gudrun.lange@msgiv.brandenburg.de
 Web: <https://msgiv.brandenburg.de/msgiv/de/ministerium/landesantidiskriminierungsstelle/>

Institut für Klassismusforschung

Das Institut für Klassismusforschung ist eine Gruppe vorwiegend von Working Class/Poverty Class Academics (Akademiker*innen, die in Armut- und Arbeiter*innenkreisen aufgewachsen sind) mit dem Forschungsschwerpunkt Klassismus.

Institut für Klassismusforschung
 Hedwigstraße 2
 48149 Münster

E-Mail: andreas.erich.kemper@gmail.com
 Web: <https://klassismusforschung.wordpress.com>

Bremen

Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport/
 Referat Integrationspolitik, Migrations- und Integrationsbeauftragte

Die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport
 Bahnhofplatz 29
 28195 Bremen

Telefon: 0421 . 361 20 72
 E-Mail: office@soziales.bremen.de
 Web: www.soziales.bremen.de/integration/antidiskriminierung-25122

Hessen

Stabsstelle Antidiskriminierung/Hessisches Ministerium für
 Soziales und Integration

Stabsstelle Antidiskriminierung
 im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration
 Sonnenberger Straße 2/2a
 65193 Wiesbaden

Telefon: 0611 . 32 19 33 91
 E-Mail: ads@hsm.hessen.de
 Web: <https://antidiskriminierung.hessen.de/unsere-arbeit>

Niedersachsen

Antidiskriminierungsstelle der Stadt Hannover

Antidiskriminierungsstelle (ADS)

Herr Daniel Kalifa

Blumenauer Straße 5–7

30449 Hannover

Telefon: 0511 . 1683 1045

E-Mail: antidiskriminierungsstelle@hannover-stadt.de

Web: www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Verwaltungen-Kommunen/Die-Verwaltung-der-Landeshauptstadt-Hannover/Dezernate-und-Fachbereiche-der-LHH/Soziales-und-Integration/Fachbereich-Gesellschaftliche-Teilhabe/Antidiskriminierungs%C2%ADstelle-ADS

Rheinland-Pfalz

Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz

Telefon: 06131 . 1656 11

E-Mail: mechthild.gerigk-koch@mffki.rlp.de und
vanessa.cobosperez@mffki.rlp.de

Web: <https://mffki.rlp.de/de/themen/vielfalt/antidiskriminierungsstelle/>

Schleswig-Holstein

Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein

Antidiskriminierungsstelle Schleswig-Holstein

Karolinenweg 1

24105 Kiel

Telefon: 0431 . 988 1240

E-Mail: antidiskriminierungsstelle@landtag.ltsh.de

Web: www.landtag.ltsh.de/beauftragte/bb-ad

Thüringen

Landesantidiskriminierungsstelle (LADS)/Thüringer Staatskanzlei, Referat für Bürger*innenanliegen.

Thüringer Staatskanzlei | Antidiskriminierungsstelle

PF 90 02 53

99105 Erfurt

Telefon: 0361 . 57321 1152

E-Mail: LADS@tsk.thueringen.de

Web: www.staatskanzlei-thueringen.de/arbeitsfelder/lads

Übersicht spezialisierter Beratungsstellen

Eine Übersicht von spezialisierten Betroffenenberatungsstellen sortiert nach bundesweit und nach Bundesländern finden Sie auf der Seite der Amadeu Antonio Stiftung.

www.amadeu-antonio-stiftung.de/opferfonds-cura/opferberatungsstellen/

Deutscher Volkshochschul-Verband e. V.
Projekt Prävention und Gesellschaftlicher Zusammenhalt
Königswinterer Straße 552 b
53227 Bonn

pgz@dvv-vhs.de
www.volkshochschule.de/pgz

www.volkshochschule.de