

Handlungsleitende **PRINZIPIEN**



**Safer Spaces für Schwarze Menschen,
People of Colour und Indigenous People
schaffen**

**Reflexionsräume für *weiß* positionierte
Menschen initiieren**

Impressum

Herausgebende Organisation Integrationshaus e.V.
Ottmar-Pohl-Platz 5
51103 Köln
www.ihaus.org
T 0221-99745752

Diese Publikation entstand im Rahmen des Projekts „Interkulturelle Zentren als Orte für Empowerment, Partizipation, gesellschaftliche Teilhabe und Solidarität“.

Das Projekt wird gefördert durch: „NRWtoffen: Lokale Handlungskonzepte gegen Rechtsextremismus und Rassismus. Im Rahmen der Förderung der Kreise und kreisfreie Städte durch das Land Nordrhein-Westfalen, Landeszentrale für politische Bildung, Landeskoordinierungsstelle gegen Rechtsextremismus“.

Graphik: Salman Abdo
Text: Elizaveta Khan
Christine Müller

Köln, Dezember 2021



Gefördert von



durch das Landesprogramm



demokratie
leben

Landeszentrale
für politische Bildung
Nordrhein-Westfalen



Inhaltsverzeichnis

- » 04 Einleitung
- » 07 Für Räume – von allen für alle!
- » 09 1.1. Worum geht es?
- » 12 1.2. Safer Spaces, Empowermenträume? Darum kann es gehen
- » 17 1.3. Reflexionsräume für *weiß* positionierte Personen?
Darum kann es gehen
- » 20 1.4. Handlungsleitende Prinzipien für die Etablierung
von Safer Spaces und Austauschräumen
- » 38 1.5 Umsetzungsstrategien für die Etablierung von
Safer Spaces und Reflexionsräumen für *weiß*
positionierte Multiplikator:innen und Besucher:innen
der Interkulturellen Zentren der Stadt Köln

Einleitung

Das Netzwerk der Interkulturellen Zentren besteht aus mittlerweile 41 Organisationen (Stand Nov. 2021). Es gibt kleine, mittlere und große Zentren, je nach Ausstattung und Aufgabengebieten. Die Interkulturellen Zentren der Stadt Köln sind Orte der Selbstorganisation und einer aktiven und lebendigen Demokratiegestaltung. Das heißt: Die meisten der Zentren entstanden aus einem unmittelbaren Bedarf, dem Engagement und dem Wunsch, etwas zu verändern. In den Zentren finden Kölner:innen Begegnungsmöglichkeiten für Menschen verschiedener Lebenswirklichkeiten. Vor allem Menschen aus den jeweiligen Sozialräumen finden hier Unterstützung und einen Ort, wo das Mitmachen und die Begegnung auf Augenhöhe stattfinden kann. Schon seit Beginn ihres Engagements setzen sich die Interkulturellen Zentren gegen Rassismus und für eine Stadtgesellschaft der Vielfalt ein.

Ebenso zeichnen sich die Zentren durch ihre Diversität aus. Diese spiegelt sich wider, in:

- » Angebotsstruktur
- » Personalstruktur
- » Ausstattung
- » Zielgruppen
- » Sprachen
- » Räumliche Bedingungen
- » Kooperationen,
- » neue und schon seit Jahrzehnten tätige Organisationen,
- » Mitgliedschaft im Wohlfahrtsverband

und weiteren Schwerpunkten in den jeweiligen Zentren.

Aufgrund dieser Diversität gibt es auch unterschiedliche Zugänge, Wissensbestände und Erfahrungswerte in der Auseinandersetzung mit Rassismus und Intersektionalität.

Rassismus, Rechtsextremismus und Rechtspopulismus, Klimawandel, wachsende soziale Ungleichheit, Wohnungsnot, Altersarmut, Menschen, die zunehmend in prekären Lebens- und Arbeitsverhältnissen leben müssen, aber auch das friedliche Zusammenleben in einer heterogenen Gesellschaft, sowie sinkende Akzeptanz und Vertrauen in die Politik sind nur einige der großen Herausforderungen der heutigen Zeit.

Deswegen wurde der Einsatz für Empowerment, Partizipation, gesellschaftliche Teilhabe und Solidarität seit 2019 von den Zentren im Rahmen des Projektes „Interkulturelle Zentren als Orte für Empowerment, Partizipation, gesellschaftliche Teilhabe und Solidarität“ intensiviert.

Im Rahmen des Projekts wurde ebenso festgehalten, dass sich der gesellschaftliche Diskurs rund um die Themen „Postkolonialismus“, „critical whiteness“, „Rassismuskritik“ und „Repräsentation von Schwarzen Menschen, People of Colour und Indigenous People“ in unterschiedlicher Ausprägung auch in der Arbeit der Interkulturellen Zentren der Stadt Köln widerspiegelt.

Um diese Themenschwerpunkte und die damit einhergehenden Haltungen intensiver aufzugreifen, wurde seitdem mit unterschiedlichen Ansätzen gearbeitet, und in jedem Projektjahr wurde ein anderer Schwerpunkt gelegt. Denn neben der Kooperation und dem Erfahrungsaustausch zwischen den Zentren, ist der Austausch über die unterschiedlichen Ansätze, die Konzepte der politischen Bildungsarbeit und den Aktivismus in den jeweiligen Zentren am wichtigsten.

In 2021 standen die Themen „Reflexionsräume für *weiß* positionierte Multiplikator:innen“ und „Safer Spaces & Empowerment“ im Vordergrund. Dazu wurden zwei Workshops zu den Themen durchgeführt. Daneben gab es auch Praxisbesuche an unterschiedlichen Orten. Mit der Frage „Was sind gute Orte für Menschen, was führt dazu, dass Menschen sich willkommen fühlen?“, wurden verschiedene Einrichtungen aufgesucht. Ziel war es, Ideen und Anregungen für die praktische Umsetzung vor Ort zu entwickeln.

Ganz wichtig für die Ausgestaltung von Räumen für Reflexion und Empowerment sind natürlich Haltungen. Deswegen finden sich in der Handreichung auch handlungsleitenden Prinzipien. Mit diesen wird die Grundausrichtung zur Schaffung von Räumen skizziert.

Es gibt keine Patentrezepte, aber Erfahrungswerte, die eine Orientierung geben können und die Motivation, eine inklusive Gesellschaft voranzutreiben.

Für Räume – von allen für alle!



RASSISMUS ALS WIRKMÄCHTIGES MERKMAL UNSERER GESELLSCHAFT



1.1. Worum geht es?

Rassismus als wirkmächtiges Merkmal unserer Gesellschaft

Rassismus ist ein unsere Gesellschaften strukturierendes Merkmal. Die Ausprägungen auf struktureller, institutioneller und individueller Ebene betreffen alle Mitglieder unserer Gesellschaft.

Rassismus ist funktional – er nutzt den Einen und schadet den Anderen. Hierfür werden die Anderen abgewertet, benachteiligt und ausgegrenzt. So wurde im Kontext des Kolonialismus die ‚Rasse‘-Konstruktion eingeführt, um die Schwarze Bevölkerung als primitiv und unzivilisiert darstellen zu können, sie abzuwerten, mit dem Ziel, ihre Ausbeutung zu rechtfertigen. Bezogen auf aktuelle Verhältnisse differenziert Birgit Rommelspacher (Rommelspacher, 2009: S. 30ff.) zwischen strukturellem, institutionellem und individuellem Rassismus. Während der strukturelle Rassismus im gesellschaftlichen System, in seinen Rechtsvorstellungen und politischen sowie ökonomischen Strukturen Benachteiligungen und Ausgrenzungen bewirkt, bezieht sich der institutionelle Rassismus auf Organisationen mit ihren Strukturen, Handlungsrountinen und Wertevorstellungen. Auf persönlichen Handlungen und Einstellungsmustern beruht der individuelle Rassismus, der sich in der direkten persönlichen Interaktion offenbart (Müller, 2019: S. 35).

Wie wir alle von Rassismus betroffen sind,

- » beeinflusst unsere Perspektive auf ihn,
- » wie wir mit ihm umgehen,
- » sowie welche Möglichkeiten,
- » aber auch Grenzen und Schwierigkeiten damit verbunden sind.

In einer durch Rassismus gekennzeichneten Gesellschaft sind es *weiß* positionierte Menschen, die von Rassismus bewusst oder unbewusst profitieren.

Aber: Nicht Individuen sind das Problem, sondern die gesellschaftlichen Strukturen, die Privilegien für *weiße* Menschen mit sich bringen: „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. Rassismus beeinflusst und strukturiert diese Filter, denn er beruht auf sozial erlerntem und immer wieder neu hergestelltem Wissen über gesellschaftliche Gruppen und deren Angehörige. Ob diese Gruppen tatsächlich existieren, ist nicht relevant. Es geht vielmehr darum, sie eindeutig voneinander unterscheidbar zu machen, das heißt eine Differenz zu etablieren und aufrechtzuerhalten“ (Auma, 2018: S. 2).

Räume für alle von allen?

Professionelle Haltungen in der Arbeit vor Ort entstehen allerdings nicht im luftleeren Raum, sondern im gesellschaftlichen und institutionellen Kontext. Gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen haben dabei einen großen Einfluss. Auf der einen Seite werden Angebote zur Teilhabe und Inklusion gefordert und gefördert. Auf der anderen Seite sollen diese nicht allen zur Verfügung stehen. Bspw. sind Menschen, die mit einer Duldung in Deutschland leben, von vielen Angeboten ausgeschlossen.

Eine barrierearme Angebotsstruktur zahlreicher Angebote, die tatsächlich für alle offen sind, würde bedeuten, dass Besucher:innen Räume finden,

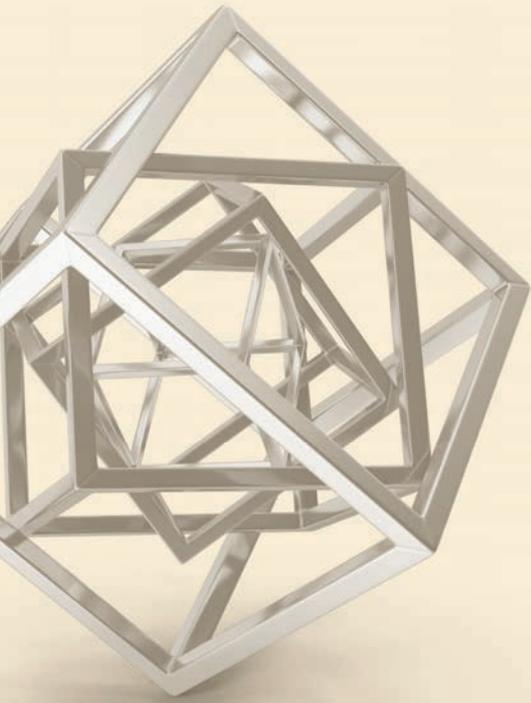
- » an denen sie sich nicht in Frage gestellt werden,
- » wo sie Identifikationsmöglichkeiten finden,
- » wo sie mitmachen können, wo ihre Meinung,
- » ihre Kompetenzen und Ressourcen wahrgenommen und geschätzt werden,
- » und wo sie Rat und Unterstützung bekommen.

Oft müssen aber für alle offenen Angebote aus Eigenregie und Eigenmittel organisiert werden. So stehen Engagierte immer vor dem Dilemma, dass die Praxis nicht in die Teilnahmeliste passen mag.

Ein Weg mit diesem Dilemma umzugehen, ist die Schaffung von Räumen: Räumen, in denen eine sicherere und vertrauensvollere Atmosphäre kreiert wird. Und Räumen, in denen eine Reflexion über die eigene gesellschaftliche Position möglich ist. Solche Räume sind deswegen immer Mittel zum Zweck und kein Selbstzweck. Bei der Schaffung verschiedener Räume bei einer Veranstaltung, Arbeitstreffen, Organisationstreffen etc. ist es wichtig, nach den getrennten Räumen, auch wieder zusammenzukommen, und sich nicht über die Inhalte in den jeweiligen Räumen auszutauschen, sondern eher damit, warum es wichtig war, solche Räume zu haben, welche Stärke daraus gezogen werden kann. Es geht nicht um Separation, sondern um die Gestaltung von diskriminierungsärmeren, rassismussfreieren, machtkritischeren und fehlerfreundlicheren Austauschräumen.

Gerade in den ehrenamtlichen Strukturen der jeweiligen Zentren existieren so etwas wie Safer Spaces, ohne dass diese explizit so benannt werden. Und es werden explizit Safer Spaces und Empowermenträume angeboten. Durch die Kooperationen mit verschiedenen Einrichtungen als auch durch die Veränderung der Teamzusammensetzungen werden verstärkt auch die Themen Critical Whiteness und Privilegien in den Zentren diskutiert.

Schauen wir uns also an, was Safer Spaces und Reflexionsräume für *weiß* positionierte Menschen sein können.



1.2. Safer Spaces, Empowermenträume? Darum kann es gehen

Pauschal gesagt ist die Welt ein sicherer Ort für *weiße* Menschen und deswegen braucht es die Etablierung von geschützte(re)n Räumen (Safer Spaces), in denen *weiße* Menschen nicht selbstverständlich über den Raum verfügen können. Manchmal ist allein die Anwesenheit verletzend, und das gilt es zu akzeptieren, anstatt infrage zu stellen. Personen, die Rassismus erleben, möchten nicht selbstverständlich als „Lexikon“ über Rassismus angesprochen werden.

Was sind Safer Spaces?

„Ein Platz, wo alle sich entspannen und sie selbst sein können, ohne Angst, sich unkomfortabel, unwillkommen oder bedroht zu fühlen, aufgrund ihres biologischen Geschlechts, race/Ethnizität, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, kulturellem Hintergrund, Alters oder physischer oder geistigen Fähigkeiten“ (Hansen, 2012). In solchen Räumen können Diskriminierungserfahrung geteilt werden, ohne sich rechtfertigen zu müssen, ohne Aufklärungsarbeit leisten zu müssen, ohne in Frage gestellt zu werden.

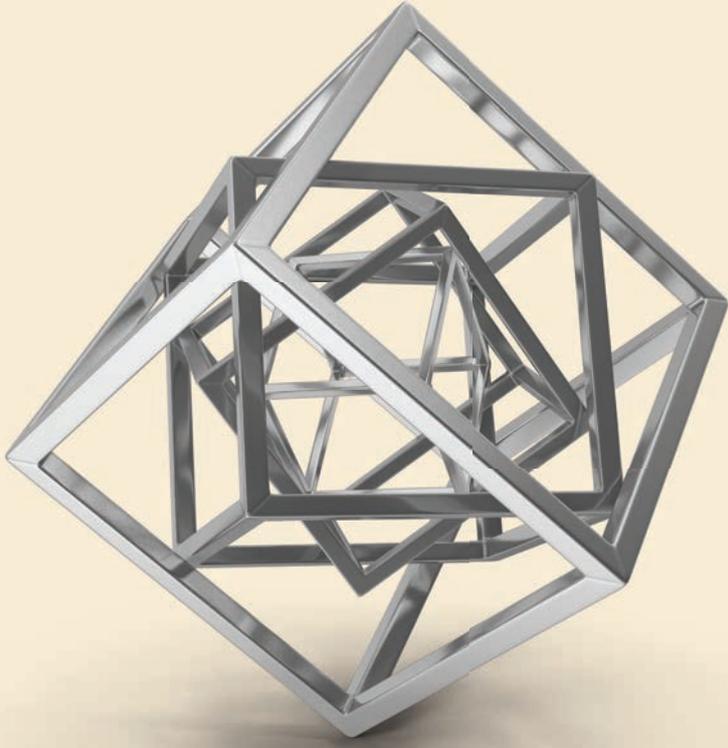
In Safer Spaces können Schwarze Menschen, People of Colour und Indigenous People Erfahrungen austauschen und Wege des gegenseitigen Empowerments suchen. Deswegen basieren Safer Spaces auf dem Empowermentkonzept. Empowerment ist also eine Widerstandsform gegen Rassismus. Zentral sind Räume, in denen das Artikulieren und der Austausch von Rassismuserfahrungen, Solidarisierung, Politisierung und Emanzipation als auch das Entwickeln von widerständigen Handlungspraktiken ermöglicht und unterstützt wird (vgl. Scharathow, 2014).

Um den Empowermentansatz in Einrichtungen implementieren zu können, braucht es zunächst ein Bewusstsein dafür, warum Empowerment notwendig ist. Erfahrungen mit Rassismus und Diskriminierung sind für viele Ratsuchende, aber auch Mitarbeiter:innen alltägliche Lebensrealität und ständiger emotionaler Stress. Studien haben belegt, dass rassistische Diskriminierung zu schwerem Schaden am Selbstwertgefühl von Personen führen kann und in manchen Fällen zu erlernter Hilflosigkeit und Ohnmachtsgefühlen führt.

"Safer Spaces werden spezielle (physische) Räumen genannt. In diesen Räumen geht es darum, sich auszutauschen, (Erfahrungen) zu teilen, sich zu treffen. Wichtig an diesen Räumen ist, das sie versuchen sicherer zu sein. Sicherer, weil nichts 100% sicher ist, es aber Bemühungen gibt Diskriminierungen bewusst abzubauen. Das passiert auch dadurch, dass diese Räume von und für Betroffene geschaffen werden. So gibt es z.B. queere Safer Spaces, Safer Spaces für Schwarze Menschen, Safer Spaces für Menschen mit Behinderung(en) usw." (Quelle: Migrationsrat.de).

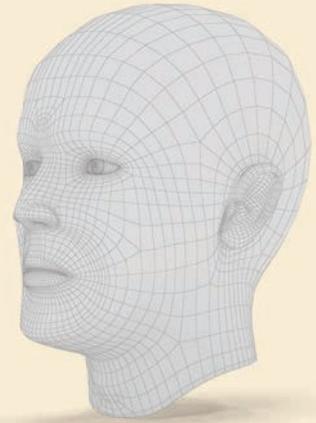
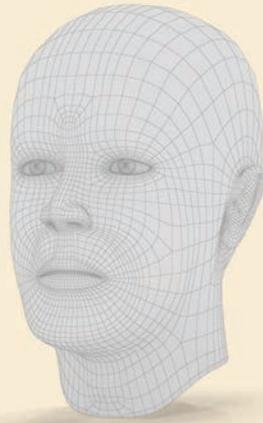
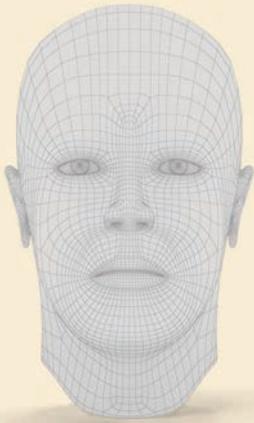
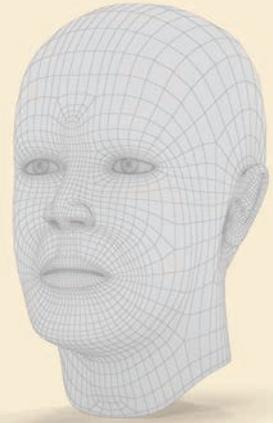
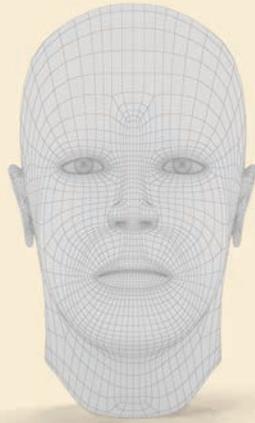
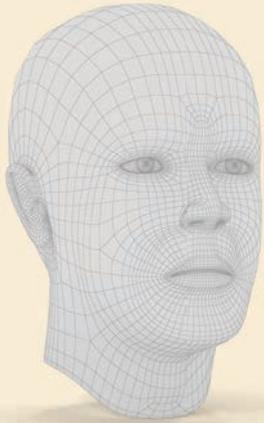
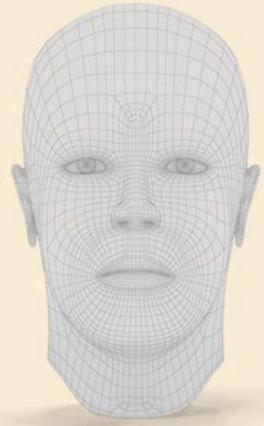
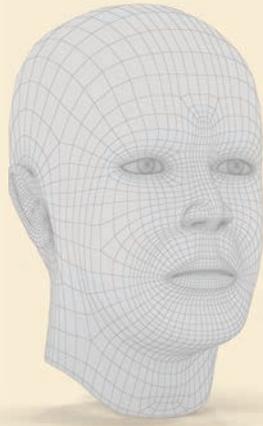
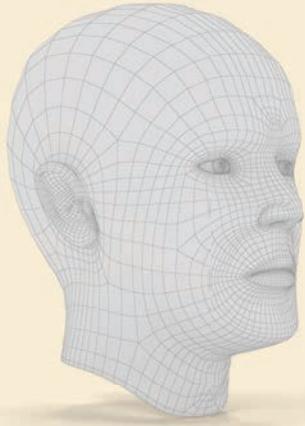
Für die pädagogische Praxis bedeutet Empowerment, formuliert in Anlehnung an Maria Kechaja „Was ist Empowerment?“

- » in Räumen zu sein, in denen die eigene Identität nicht in Frage gestellt wird,
- » in Räumen zu sein, in denen Diskriminierungserfahrungen ausgetauscht werden können,
- » Anerkennung zu finden,
- » sich der eigenen Fähigkeiten bewusst werden,
- » einen eigenen Umgang mit Diskriminierung zu finden,
- » den eigenen Ausdruck zu finden (z.B. durch Kreativität),
- » sich zu vernetzen,
- » marginalisierte Perspektiven sichtbar zu machen,
- » Wissen über Diskriminierung zu erlangen,
- » Solidarität erlebbar zu machen.



Für Räume – von allen für alle!

»



1.3. Reflexionsräume für *weiß* positionierte Personen? Darum kann es gehen

„Selten fühlen sich *weiße* Menschen so angegriffen, missverstanden und allein wie dann, wenn man sie oder ihre Handlungen ‚rassistisch‘ nennt. Das Wort wirkt wie eine Gießkanne voller Scham, ausgekippt über die Benannten. Weil die Scham so groß ist, geht es im Anschluss selten um den Rassismus an sich, sondern darum, dass ich jemandem Rassismus unterstelle“ (Hasters, 2020: Online).

Weiß positionierte Menschen können in Reflexionsräumen Fragen und Unsicherheiten besprechen, ohne diskreditierbare Personen zu verletzen. Allerdings zeigt sich immer wieder, dass nicht alle *weiß* positionierten Mitarbeiter:innen zur kritischen Reflexion eigener Ressentiments, der Verwobenheit der individuellen Vorurteile mit dem problematischen institutionellen Handeln und der Institution an sich bereit sind. Interessant ist die Frage:

- » Was macht es diesen Mitarbeiter:innen so schwer, eigene Verstrickungen zu reflektieren, eigenes und institutionelles Handeln auf Diskriminierungen hin zu überprüfen und bestenfalls zu verändern?
- » Welche Befürchtungen verbinden sie mit der kritischen Reflexion, welche Vorerfahrungen erschweren das Unterfangen etc.?

Auch dafür bedarf es an Räumen.

Die Grundidee: Wir lernen gemeinsam in dem Wissen, dass es keine machtfreien Räume gibt und immer unterschiedliche Wissensbestände im Raum sind.

Als Grundidee bei der Entwicklung eines Austauschraums könnte im Vordergrund stehen, eine Möglichkeit zu schaffen, in einer *weißen* Umgebung zu Rassismus zu lernen, sich auszutauschen und sich weiterzuentwickeln. Es könnte so die Möglichkeit geben, Netzwerke zu gründen, verunsichernde Einzelfallsituationen und Praxisfälle zu besprechen, sich über Materialien auszutauschen und gemeinsam überlegen, wie aus einer privilegierten Position heraus diskriminierungskritisch gehandelt werden kann.

Die Kriterien: Der Raum ist für alle da, aber jede:r ist für seinen rassismuskritischen Lernprozess selbst verantwortlich

Es ist wichtig, von Anfang an eine Kultur der gemeinsamen Verantwortungsübernahme zu etablieren. D.h. alle Teilnehmenden sind verantwortlich für:

- » das geteilte Material: Filmtipps, Podcasts und Literatur,
- » das Gestalten der Zeit, z.B. gemeinsam ins Kino, Theater, Museum, Lesen, an und mit Texten arbeiten ...
- » die Gestaltung des Raumes: Atmosphäre, Organisation, Inhalte,
- » das Setzen von Prioritäten: Regelmäßigkeit, Zugänge, Zuverlässigkeit.

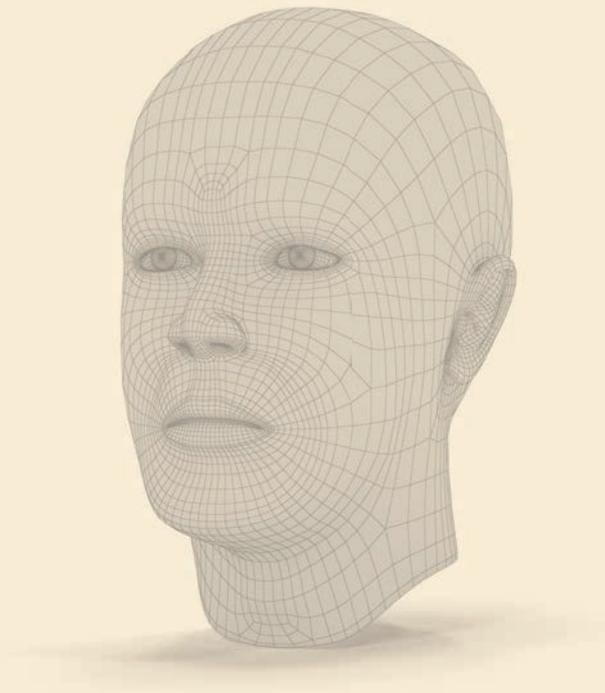
Ein *weißer* Austauschraum sollte nicht sein....

- » „Safe Space für Rassismus“, in dem ungefilterte Rassismen reproduziert werden können
- » Ausrede, um in der *weißen* Komfortzone zu bleiben
- » Rechtfertigung für das Aufrechterhalten *weißer* Räume
- » Ersatz für „die unangenehmen Lernprozesse“ oder Safe(r) Spaces von und für BIPOC
- » denn: egal, in welcher Rolle, *weiße* Menschen sind keine „Expert:innen für Rassismus“, sondern als Lernende, d.h. sie sprechen nicht als Expert:innen über Rassismus, aber sie müssen miteinander über Rassismus sprechen.

Ich glaube, dass es für jede Einrichtung gut ist, das Thema in den Blick zu nehmen, um auf diese Reflexionsschiene zu kommen. Ich glaube nicht, dass man sagen kann, ihr müsst, das und das und das auf jeden Fall machen für eine rassismuskritische Arbeit,. Sondern dass es erstmal darum geht, das Team und die Teammitglieder so zu sensibilisieren, dass sie Sachen wahrnehmen. Also ich würde jetzt nicht konkrete Handlungsschritte definieren, sondern erstmal wirklich: Beschäftigt Euch als Team mit dem Thema und nehmt das in den Blick!

Ziel eines Lernraumes sollte es sein, über die persönliche Erfahrung von Scham und Schuld (vgl. Debus, 2021) „Bin ich ein guter Mensch?“, hin zu Handlungsfähigkeit zu gelangen, denn es geht letztendlich um Verantwortungsübernahme:

- » In was für einer Gesellschaft wollen wir leben?
- » Wie wünschen wir uns unsere (pädagogischen) Räume und Beziehungen?
- » Wie können wir dazu beitragen?
- » Wie können wir mit Fehlern und Interessenkonflikten umgehen?



„Bin ich ein guter Mensch?“

1.4. Handlungsleitende Prinzipien für die Etablierung von Safer Spaces und Austauschräumen

Rassismuskritisches Handeln ist ein Lernprozess, der voraussetzt, die eigene Denk- und Handlungsmuster kritisch zu hinterfragen und zu verändern, um Ausschlüsse zu verhindern.

„Rassismuskritische Arbeit folgt keinem „Rezept“, das eine einfache Unterscheidung zwischen „richtig“ und „falsch“ erlaubt. Weil Menschen unterschiedlich von Rassismus betroffen sind, bedeutet Rassismuskritik außerdem nicht für alle das Gleiche“ (Bönkost, 2016: S. 98).

Wir verstehen Rassismuskritik als:

- » ein solidarisches Vorgehen,
- » ein Engagement gegen Ausgrenzung gegenüber marginalisierten Gruppen und gegen das Ausspielen von Sozialstaat gegenüber Geflüchteten und Migrant:innen,
- » einen Einsatz zur Schaffung von Räumen zur Selbstreflexion, zur Wissenserweiterung,
- » Aufklärungsarbeit hinsichtlich der Zusammenhänge institutionell verankerter rassistischer Strukturen,
- » Orientierung an Menschenrechten und das Handeln für Menschenrechte.



Was sind Privilegien? Privilegien sind z.B. einen deutschen Pass haben, heterosexuell, *weiß* positioniert, christlich, körperlich befähigt, cis-geschlechtlich, bürgerlich sein etc... Privilegien sind für jene, die sie genießen, unsichtbar. Das System der Privilegien ist allerdings komplex. „Das Gegenteil von privilegiert ist nicht automatisch de-privilegiert, sondern oft weniger privilegiert. Zudem wirkt Privilegierung durch Rassismus intersektional, d.h. gleichzeitig verwoben mit anderen Verhältnissen wie Kapitalismus, Geschlechterverhältnis, Heteronormativität... Eine *weiße* Sozialarbeiterin teilt mit Adressat*innen of Color möglicherweise die Erfahrung von Deprivilegierung durch Sexismus im Geschlechterverhältnis. Gleichzeitig ist sie bezogen auf Rassismus privilegiert. Es geht nicht darum, ob Privilegien moralisch gut oder schlecht, verdient oder unverdient sind. Nicht die Individuen mit mehr oder weniger Privilegien sind das Problem, sondern die gesellschaftlichen Strukturen, die Privilegien für Weiße mit sich bringen. Sie geht mit Deprivilegierung, Ausbeutung sowie Othering- und Gewalterfahrungen Schwarzer Menschen und People of Color einher“ (Linnemann / Ronacher, 2018: S. 95).

Prinzip I: Rassismuskritik ist ein nie aufhörender Prozess der Reflektion

Die Grundlagen Sozialer Arbeit – Menschenrechte und soziale Gerechtigkeit¹ – bedingen den Einsatz für die Interessen der von Rassismus, Diskriminierung und sozialer Benachteiligung Betroffener. Diese Grundlage bildet auch die Basis in den Interkulturellen Zentren der Stadt Köln: das aktive Eintreten für eine menschenwürdige Gesellschaft. Auch wenn rechtliche Rahmenbedingungen sich nur durch langwierigen und stetigen Einsatz ändern, kann in einer konkreten Situation Solidarität erzeugt werden, indem die eigene klare Haltung deutlich aufgezeigt wird. Das allein kann in einer Situation viel bewirken und allen Beteiligten den Rücken stärken.

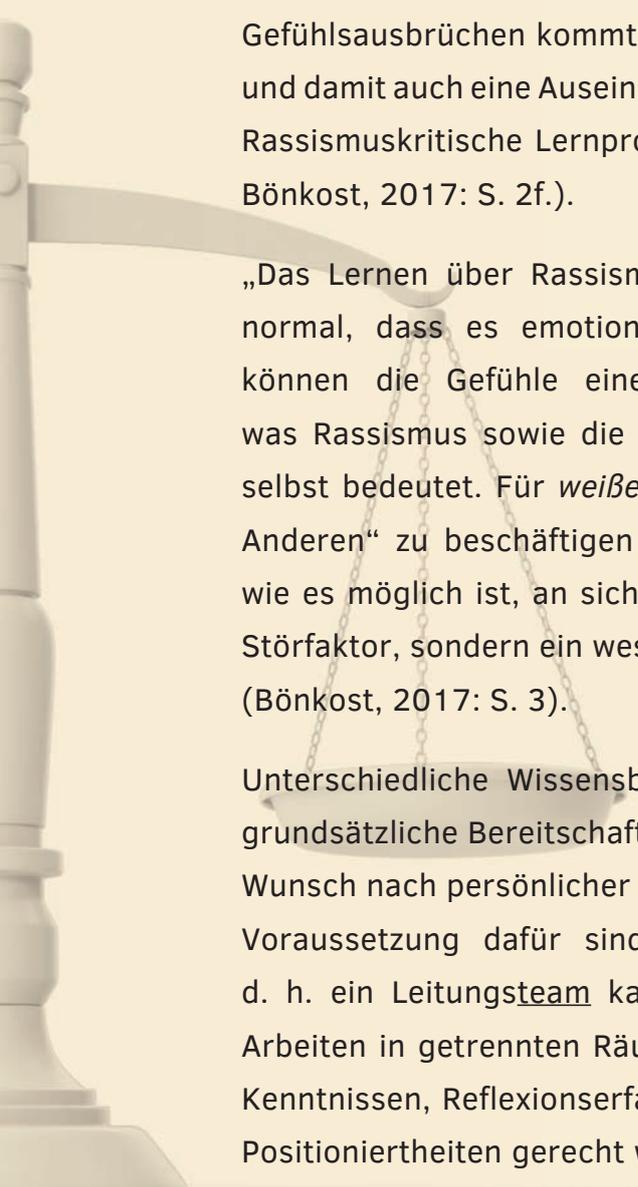
„[D]ie Auseinandersetzung mit Benachteiligung und struktureller Diskriminierung [ist] ein lebenslanger Prozess (...) und kein einmaliges Ereignis“ (Czollek / Perko, 2017: S. 136).

Rassismuskritische und migrationssensible Angebote initiieren, bestehende Angebote unter die Lupe nehmen, und sich auf den Prozess einlassen, innere und äußere Widersprüche und Widerstände zu thematisieren, diese auszuhalten und konstruktiv aufzulösen – das ist harte Arbeit, und ein Prozess, der niemals abgeschlossen ist: Rassismuskritik bedeutet seitens weißer Personen in besonderem Maße andauernde Selbstkritik und Reflexion. Gefühle wie Wut, Schuld und Scham können immer wieder auftreten. Doch je mehr wir unsere Verunsicherung und unser Unwohlsein verstehen und aushalten lernen, desto einfacher wird es uns fallen, uns trotz bzw. in diesem Unbehagen wohl zu fühlen und zuversichtlich gegen Rassismus einzutreten, anstatt permanent daran zu arbeiten „nicht rassistisch zu sein“ (Bönkost, 2017).

1 Soziale Gerechtigkeit verstanden als:

1. Verteilungsgerechtigkeit bedeutet den Einsatz für eine Gesellschaft, in der alle Menschen physisch und psychisch in Sicherheit und Wohlbefinden leben können, in dem sie Zugang zu Ressourcen (Teilhabe und Güter) haben.

2. Anerkennungsgerechtigkeit bedeutet, dass es keine individuelle, institutionelle, kulturelle Diskriminierung gibt, sondern partizipative Anerkennung (vgl.: Czollek / Perko, 2017: 131-132).



Das Lernen über Rassismus kann seitens *weißer* Personen Unbehagen hervorrufen. Die Erkenntnis des eigenen *weiß*-Seins bzw. eigener *weißer* Privilegien können Schuld- und Schamgefühle auslösen. Diese Gefühle können Lernprozesse blockieren oder verhindern. Sie sind nicht selten mit dafür verantwortlich, dass das Lernen über Rassismus abgebrochen wird oder es in Seminaren zu einer angespannten Atmosphäre oder heftigen Gefühlsausbrüchen kommt. Sie verhindern eine kritische (Selbst-)Reflexion und damit auch eine Auseinandersetzung mit den eigenen *weißen* Emotionen. Rassismuskritische Lernprozesse werden so erschwert bzw. blockiert (vgl. Bönkost, 2017: S. 2f.).

„Das Lernen über Rassismus stellt Gewissheiten infrage. Deshalb ist es normal, dass es emotionale Reaktionen hervorruft. Kritisch reflektiert können die Gefühle einen Ausgangspunkt darstellen herauszufinden, was Rassismus sowie die Kritik an ihm für die jeweiligen Teilnehmenden selbst bedeutet. Für *weiße* Lernende bedeutet das, sich weniger mit „den Anderen“ zu beschäftigen und mehr mit der Frage auseinanderzusetzen, wie es möglich ist, an sich selbst zu arbeiten. Verunsicherungen sind kein Störfaktor, sondern ein wesentlicher Bestandteil solcher Bildungsprozesse“ (Bönkost, 2017: S. 3).

Unterschiedliche Wissensbestände müssen kein Problem sein, wenn die grundsätzliche Bereitschaft zum gemeinsamen Lernen, Reflektieren und der Wunsch nach persönlicher und institutioneller Weiterentwicklung bestehen. Voraussetzung dafür sind zum einen die Strukturen der Einrichtung, d. h. ein Leitungsteam kann neben Lernprozessen im Plenum auch das Arbeiten in getrennten Räumen anbieten und somit den unterschiedlichen Kenntnissen, Reflexionserfahrungen und den differenten gesellschaftlichen Positioniertheiten gerecht werden.



Prinzip II: (Weiße) Rassismuskritik ist widersprüchlich

„[...] um Diskriminierung zu belegen, müssen Kategorien der Ausgrenzung benannt werden“ (Emcke, 2019). Rassismuskritik ist immer widersprüchlich. Das ist vergleichsweise einfach aufzuzeigen, weil sich irgendwo notwendigerweise immer Reproduktionen finden. Denn mit der Problematisierung rassistischer Ausschließungspraxen werden für Rassismus konstitutive Gruppenkonstruktionen und Differenzlinien immer auch bestätigt. „Wer sich wehrt gegen Ungleichbehandlung oder Ausgrenzung, muss notgedrungen oft in Kategorien argumentieren, die selbst erst durch die Ausgrenzung entstanden sind“ (Emcke, 2019). Beispielsweise ermöglichen Angebote nur für Menschen, die von Rassismus betroffen sind, geschützte Räume, die „empowernde“ Prozesse der Selbstermächtigung einleiten können. Gleichzeitig wieder holen sie aber eine Einteilung von Menschen nach rassismuserlevanten Zugehörigkeiten.

Aus diesen Widersprüchen kommen wir weder in der Praxis noch in der Theorie heraus. Und deswegen muss die Frage, ob oder wie geschützte Räume ermöglicht werden, denen überlassen werden, die diese Räume in Anspruch nehmen möchten.

Die Forderung an Einrichtungen besteht darin, die vorhandenen Ressourcen zu öffnen und nutzbar zu machen und zu kommunizieren, dass die jeweilige Einrichtung sich mit der Thematik auseinandergesetzt hat und für den Bedarf und den Nutzen von bspw. geschützten Räumen sensibilisiert ist.

Prinzip III: (Getrennte) Räume des Austauschs schaffen Entlastung

Wenn Schwarze Menschen, People of Color und Indigenous People über ihre Erfahrungen mit Rassismus berichten, erhalten sie zwar häufig Aufmerksamkeit und Unterstützung, gleichzeitig stoßen sie jedoch auch oft auf Ablehnung oder ihre Berichte werden in Zweifel gezogen. Auch in Workshops zum Thema Rassismuskritik wird immer wieder kontrovers diskutiert, ob es sich bei den Erfahrungen um Rassismus handelt. Die Soziologin Robin DiAngelo forscht seit Jahren zu dieser Frage. Sie arbeitet in den USA und beobachtet in Workshops mit Weißen zum Thema Rassismus immer wieder dieselben Reaktionen. Diesem Handlungsmuster hat sie den Begriff *white fragility* (weiße Zerbrechlichkeit) gegeben. „Wir Weiße sind es nicht gewohnt, mit unserem Rassismus konfrontiert zu werden. Also reagieren wir auf eine Art, die den rassistischen Status quo aufrechterhält. Denn unsere Ablehnung führt dazu, dass people of color aufhören, uns ihre rassistischen Erfahrungen mitzuteilen, weil sie befürchten, dafür angegriffen zu werden. Es kann sein, dass Weiße nicht absichtlich oder bewusst so ablehnend reagieren, aber das ist das Ergebnis“ (Interview mit Robin di Angelo in der Zeit, 2018).

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass das Lernen in gemischten Räumen häufig ein Lernen auf Kosten der Schwarzen Menschen, Indigenous People und People of Colour bedeutet oder von Widerständen *weißer* Personen geprägt ist, die wiederum Verletzungen der Betroffenen mit sich bringen können. Deshalb plädieren wir in Fortbildungen, aber auch Teamsitzungen, Supervision etc. teilweise für getrennte Räume, in denen Themen aus den unterschiedlichen Perspektiven der Teilnehmenden besprochen und bearbeitet werden können.

„Seminare zur Rassismuskritik ohne Segregation haben die Tendenz, den Unterschied zwischen Teilnehmenden, die von Rassismus betroffen sind und solchen, die nicht betroffen sind, zu nivellieren. In nicht-segregierten Settings besteht die häufig nicht lösbare Herausforderung immer wieder transparent zu machen, an welches Teilpublikum sich ein Text oder mitunter eine einfache, kleine Rückmeldung richtet. Die Behauptung, alle Lernmaterialien und Inhalte seien für alle Teilnehmenden interessant, bestärkt die entnannte *weiße* Norm/Unmarkiertheit des Weißseins und den falschen Universalismus, auf den sich *weiße* Dominanz gründet“ (Boger/Simon, 2016: S. 2).

Nina Simon und Mai Anh Boger haben ein Konzept zur rassismuskritischen Arbeit für die (universitäre) Lehre entwickelt, das mit einem Wechsel durch Segregation und Des-segregation arbeitet: Ziel ist es, sowohl den Gegenstand Rassismus als gemeinsamen Gegenstand und gemeinsame gesellschaftliche Aufgabe zu verstehen, als auch das Differentielle, das von der Position in der Gesellschaft abhängt, anzuerkennen ohne es zu nivellieren (vgl. ebd. 5ff.). Beide Gruppen erarbeiten gemeinsam die theoretischen und fachlichen Grundlagen von Rassismus. Anschließend arbeiten sie in getrennten Räumen zu Empowerment und Critical Whiteness und reflektieren ihre eigene Positioniert- und Involviertheit. Abschließend treffen sich die Gruppen wieder, spiegeln sich ihre Lernergebnisse und beleuchten Rassismus als gemeinsamen Gegenstand von unterschiedlichen Perspektiven. Ziel ist hier die gemeinsame Reflexion darüber, was aus der jeweiligen Position gegen Rassismus getan werden kann. Im Vordergrund steht also die Handlungsfähigkeit.

Die Erfahrung getrennter Räume kann also stärkend sein, weil unterschiedliche Erlebnisse nicht mehr unter dem Teppich bleiben müssen, sie ernst genommen werden und ihnen endlich ein Name gegeben wird. Empowerment ist ein wichtiges Element. Das Bildungsteam Berlin Brandenburg empfiehlt zur Trennung: Eine Teilung der Gruppe an der color-line, an der Grenze, die rassistische Ideologien zwischen Menschen geschaffen haben, ist nicht banal. Tatsächlich gibt es viel Unsicherheit, wenig Erfahrung und keine einfachen Lösungen. Es gilt daher, die Schaffung von Empowermenträumen in der Praxis achtsam weiterzuentwickeln und mit Kolleg:innen zu reflektieren. Das Kriterium, nach dem Empowermenträume im Kontext Rassismus gestaltet werden, sind Erfahrungen mit Rassismus. Zum einen kommt es darauf an, dass die Teilnehmenden sich selbst zu der Gruppe der negativ von Rassismus Betroffenen oder der Gruppe derer, die von Rassismus Vorteile haben, zuordnen, denn Fremdzuschreibungen durch die Teamenden sind tabu. Für diese Selbsteinordnung ist es hilfreich, wenn sie über entsprechende Kriterien verfügen, die sich aus der Beschäftigung mit der Definition von Rassismus sowie den entsprechenden gesellschaftlichen Machtverhältnissen ergeben. Dies soll verhindern, dass alle sonst erlebten negativen Erfahrungen wie z.B. Mobbing, Beleidigungen oder andere Diskriminierungsformen wie Sexismus mit Rassismus in einen Topf geworfen werden (vgl. Bildungsteam Berlin-Brandenburg, 2018).

Es ist herausfordernd, aber auch spannend, einen solchen geplanten Prozess zusammen – getrennt -gemeinsam (Boger) aus der Bildungsarbeit heraus für die Einrichtungspraxis zu konzipieren und umzusetzen. Solange dies nicht möglich ist (aus Zeit-, Kosten- oder anderen Gründen) bleibt die Gewissheit, dass in gemischten Räumen ein hoher Grad an Selbstreflexivität vorhanden sein sollte, in denen dennoch beiläufig – wenn auch ungewollt - rassistische Reproduktionen geschehen können, die andere Menschen verletzen. Oder sich im Extremfall *weiße* Menschen aufgrund der Angst, etwas Falsches zu sagen, nicht mehr äußern. Dieses Dilemma kann nicht komplett aufgelöst werden, das Bewusstsein darüber kann jedoch helfen, Lernräume zu schaffen, in denen alle Beteiligten wirklich lernen können – und nicht auf Kosten der anderen. Ziel sollte es immer sein, möglichst diskriminierungsfreie oder zumindest diskriminierungsärmere Räume zu schaffen.

Prinzip IV: Austauschräume für *weiß* positionierte Kolleg:innen sind Lernräume – und kein Selbstzweck!

“As whites, we have our own power to intervene in other white people’s actions and sometimes attitudes, which is a different power from the strength of those who organize or act against oppressions of themselves. We can often be heard, on the topic of racism, where a person of color couldn’t be. [...] Others can’t rationalize away the information with the explanation ‚she is just oversensitive‘ when an ally is speaking up about an experience which doesn’t directly target her“ (Lester, 1987).

Was bedeutet es, in unseren Strukturen mit der eigenen *weißen* Positionierung zu leben, zu arbeiten, zu sprechen etc.? Wie können sich *weiß* positionierte Pädagog:innen kontinuierlich mit ihren Privilegien auseinandersetzen, diese teilen, sich solidarisch zeigen und so zu mehr Gerechtigkeit beitragen? Wie können sie Bündnisse schließen und Bündnispartner:innen sein? Diese und noch viel mehr Fragen viele Fachkräfte. „Es ist die Aufgabe von Weißen*, Rassismus zu überwinden, denn sie sind seine Protagonist*innen und die ultimativen Profiteur*innen des Rassismus als Gesellschaftsstruktur“ (Tißberger, 2020: S. 96).

Die Auseinandersetzung mit dem eigenen Weißsein geht also über einzelne antirassistische Aktivitäten hinaus. Es gibt keine „Komfortzone“ mehr. Genauso wie alle rassistisch markierten Menschen, die jederzeit wahrnehmen, wo sie offensichtlich oder subtil ausgeschlossen und „verändert“ werden, müssen auch diejenigen, die im Rassismus bisher de-markiert waren – die als neutral galten – wahrnehmen, in welcher Weise sie durch ihr Weißsein* ermächtigt und Nicht-Weiße* diskriminiert werden (vgl. ebd.) Machtverhältnisse werden von denjenigen, die von ihnen profitieren, gerne ausgeblendet. Erst wenn diejenigen, die im Rassismus de-markiert sind, ihr Weißsein* als Markierung wahrnehmen, können sie ein Bewusstsein für dessen Bedeutung und damit die Voraussetzung für Handlungsfähigkeit entwickeln – vorausgesetzt natürlich, sie wollen das überhaupt. Nach Bell hooks muss Ziel dieser Lernräume sein: „to become comfortable with being uncomfortable.“

Prinzip V: Verbündetsein und Allyship² als Ziele von Austauschräumen

Ein politisches Verständnis Sozialer Arbeit sollte ein Verbündet-Sein mit den Menschen, mit denen wir arbeiten und für die wir uns einsetzen, mit sich bringen. Dies bedeutet, auch einen diskriminierungs- und rassismuskritischen Blick auf den individuellen, institutionellen und strukturellen Umgang mit diesen Menschen zu werfen und sich theoretische Grundlagen anzueignen, um unser Handeln argumentativ untermauern zu können. Grundsätzlich ist die Arbeit in Bündnissen, runden Tischen, Arbeitskreisen etc. in diesem Kontext einerseits nicht neu, andererseits sind viele Bündnisse eher als strategische Partnerschaften zu bezeichnen, die nicht wirklich mit Leben gefüllt sind. Auch stehen einem Bündnis nicht selten die Interessen, die gewohnten Denkweisen und etablierten Wahrnehmungsstrukturen der einzelnen Akteur:innen entgegen.

Gerade im Umgang mit Diskriminierung müssen Bündnispartner:innen ihre Art des Bündnisses jedoch reflektieren, um nicht gesellschaftlich vorhandene Machtverhältnisse zu reproduzieren und damit den eigentlichen Sinn des Bündnisses zu konterkarieren. Die Arbeit gegen Rassismus ist keine Aufgabe, die delegiert werden kann – Aktivist:innen und pädagogische Arbeit in diesem Kontext schließen sich also nicht aus. Es reicht nicht aus, gegen Rassismus zu sein, um arbeitsfähige Bündnisse zu etablieren. Eigentlich sollte als Grundlage erst einmal geklärt werden, was wir unter Diskriminierung und Rassismus verstehen und wie wir uns dazu positionieren – auch intersektional. Welchen Standpunkt nehmen wir ein? Sind wir tatsächlich alle für die gleiche Sache? Das geschieht häufig nicht und plötzlich entstehen irritierende Situationen, in denen Rassismus reproduziert wird.

² Der Begriff Ally kommt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie Verbündete*r. Jede*r kann ein Ally werden, wenn er*sie selbst nicht Teil einer marginalisierten oder diskriminierten Gruppe ist.

„Verbündet-Sein setzt die Reflexion eigener Privilegien, ein kritisches Bewusstsein für eigene Gruppenzugehörigkeiten und Identitäten sowie ein Wissen um die strukturellen Dimensionen von Diskriminierungsformen voraus. Sprechend und handelnd übernehmen Verbündete Verantwortung dafür, Diskriminierungsstrukturen und -mechanismen zu thematisieren und zu unterbrechen und öffnen dadurch Räume, in denen die je diskriminierten Perspektiven (wie queere, jüdische, migrantische oder Arbeiter_innen-Perspektiven) sichtbar werden können“ (Czollek u.a., 2019: S. 442).

Weißes Verbündetsein bringt einige Herausforderungen mit sich. In vielen vorwiegend *weiß* positionierten Organisationen fehlt es an rassismuskritischer und diskriminierungskritischer Expertise, aber auch an anderen Perspektiven auf dieses Thema. Durch die Bündnisarbeit mit anderen Akteur*innen können sie sich diese Perspektiven quasi hineinholen – natürlich in der Hoffnung und dem angestrebten Ziel, dass sich dadurch auch langfristig eigene Organisationen und Fachbereiche diskriminierungskritisch öffnen. Gleichzeitig ist es wichtig, deutlich zu machen, dass es für eine rassismuskritische Arbeit nicht unbedingt die Anwesenheit von Schwarzen Menschen, Indigenous People und People of Color (BIPOC) brauchen, denn in diesem Kontext entsteht durch die fehlende Repräsentanz häufig ein weiteres Dilemma: Wir brauchen einerseits die Abbildung von Diversität und gleichzeitig sollten Menschen, Fachkräfte, Referent*innen nicht wegen ihres Aussehens oder einer vermeintlichen Zugehörigkeit angefragt werden. Die Gefahr des Tokenismus („Symbolpolitik“) in verschiedenen Kontexten, z.B. als Frau in einer männerdominierten Organisation zu arbeiten oder als PoC-Fachkraft in einer *weiß* dominierten Organisation, muss ebenfalls im Blick sein und reflektiert werden.

Prinzip VI: Streiten gehört dazu!

Ob wir Ambiguität zulassen, hat auch damit zu tun, ob wir freies Denken zulassen. Mit „freiem Denken“ sind keine Hassreden, Beleidigungen oder diskriminierende Haltungen gemeint, sondern ein Raum, in dem nicht ständig ge- und verurteilt wird, wenn eine legitime konträre Haltung vertreten wird. Die Entwicklung von Streitkultur(en), in Einrichtungen (Mafalaani, Terkessidis) könnte hier ein erster Ansatz sein. Dazu gehört es, sich auch in Einrichtungen mit normativen Differenzen und Konflikten, aber auch mit gesellschaftlichen Diskursen auseinanderzusetzen.

Streitkultur bedeutet nicht die Einladung, sich innerhalb eines Raumes beliebig sexistisch, rassistisch, antisemitisch, queerfeindlich oder homofeindlich zu äußern. Allerdings muss der Dialog über widersprüchliche Meinungen wieder offener geführt werden. Die Gefahr in der aktuellen Debatte ist, sehr schnell Menschen auszuschließen oder als Rassisten zu etikettieren, die sich dem Thema bislang einfach nicht so intensiv angenähert haben. Um Bündnisse in einer Gesellschaft zu schließen, sind jedoch auch heterogene Gruppen wichtig. Wie können wir unterschiedliche Angehörige einer Gesellschaft, die unterschiedliche Zugänge aber zum Beispiel auch einen unterschiedlichen Bildungsstand haben, zusammenbringen? Dies fällt schwerer, je größer die sozialen und gesellschaftlichen Fragen tatsächlich sind: Welche Fragen können wir erheben, die große Interessen von vielen Gruppen zusammenbringen – und nicht nur diese partikularistische und sehr individuellen Interessen repräsentieren? Um die Fettnäpfchen zu überwinden, ist eine Fehlerfreundlichkeit sicherlich hilfreich.



Prinzip VII: Allianzen bilden, Macht teilen

Angelehnt an das „Verbündet-Sein im Konzept ‚Social Justice und diskriminierungskritische Diversität‘ soll das nächste hier vorgestellte Prinzip handlungsleitend sowohl für Weiße als auch für BPoC* und für von beiden gemeinsam gestalteten Räume, Projekte und Veranstaltungen sein. Zentral für das oben genannte Konzept ist die „(...) politische Freundschaft, wo die Anliegen der Anderen die je eigenen Anliegen sind. Dabei ist kein identitäres Wir und gemeinsame (identitätsrelevante) Merkmale als Bedingung für ein Verbündet-Sein gegeben: weder in Bezug auf Einzelpersonen noch in Bezug auf Gruppen hinsichtlich eines gemeinsamen Handelns“ (Czollek/Perko, 2017: S. 131). Die Solidarität unter- und miteinander zeigt sich im Einsatz für die Umverteilung von Privilegien und setzt keine Zugehörigkeit zu einer Gruppe voraus. Jede:r kann sich durch politisches Handeln oder/und individuelles Tun für Verteilungs- und Anerkennungsgerechtigkeit einsetzen. „Verbündete gehören im Prozess des Verbündet-Seins weder dieser oder jeder Gruppe an: Sie setzen sich ein für die Rechte und Belange von Menschen, die in anderer Weise nicht so privilegiert sind wie sie selbst“ (ebd.: S. 133-134).

Es geht an erster Stelle um Verantwortungsübernahme und um das Einsetzen und Teilen von vorhandenen Ressourcen. Dies kann in Form von Sichtbarmachung von Perspektiven der benachteiligten und diskriminierten Gruppen sein als auch in der Thematisierung von Unterdrückungsmechanismen (vgl. ebd.: S. 135). Unterstützt wird solidarisches Handeln durch Powersharing.

„Powersharing, d.h. die Teilung von Macht mit minorisierten Gruppen aus einer relativ privilegierten Position heraus, hat zwei Voraussetzungen: Zum einen aktives Zuhören seitens der beteiligten Mehrheitsangehörigen, um die selbstdefinierten Perspektiven und Interessen minorisierter Menschen zu erfahren. Powersharing bedeutet nicht, sich selbst zu beauftragen, für andere ‚mitzusprechen‘. Es geht weder um Vertretung noch um Toleranz, sondern um Machtzugang. Darüber hinaus stellt die Bewusstmachung der eigenen Privilegien und Ressourcen eine weitere Voraussetzung dar, da diese nur so gezielt eingesetzt und geteilt werden können. Wesentlich dabei ist die Frage danach, wer letzten Endes Kontrolle über Ressourcen und die Entscheidungsmacht über deren Einsatz hat. Eine Herausforderung von Powersharing besteht darin, zu respektieren, dass minorisierte Menschen andere Interessen haben und andere Entscheidungen treffen können, als es aus einer privilegierten Perspektive als ‚richtig‘ erscheint. Dazu gehört auch, das Recht von Menschen zu unterstützen, eigene Räume zu haben (zu denen man/frau selber keinen Zugang hat), eigene ‚Fehler‘ zu machen und wütend, fordernd und kritisch statt dankbar zu sein“ (Rosenstreich, 2006: S. 195 ff).

Die soziale Positioniertheit der

Personen, mit denen Sie arbeiten:

- » *Was sind die Herausforderungen? (z.N. instabile Wohnverhältnisse, Diskriminierung)*
- » *Welche sind die Stärken, auf die Sie zurückgreifen können? (z.B. Ressourcen, Gemeindezentrum)*
- » *Gibt es innerhalb der bereicherten Gemeinschaft, mit der Sie arbeiten, Gruppen, die unbemerkt geblieben sind (haben Sie ältere Menschen, Menschen mit Fluchtgeschichte, Kinder in Betracht gezogen)*

Ihre eigene Position als Dienstleister:in:

- » *Was sind ihre eigenen Identitäten, Privilegien und Machtpositionen in Bezug auf die Themen, mit denen Sie sich befassen? Sind Sie ein Mitglied der Gruppe(n), mit der/denen Sie arbeiten?*
- » *Welchen Einfluss hat ihre Position auf Ihre Arbeit?*

Die Bedingungen, die sich auf soziale Positioniertheit auswirken:

- » *Welche sozialen, politischen, wirtschaftlichen oder kulturellen Bedingungen wirken sich auf die Person oder Gruppe(n) aus, mit der/denen Sie arbeiten?*
- » *Was, wenn überhaupt, sind die jüngsten Richtlinien, Praktiken oder Gesetze, die für Person oder Gruppe(n) besonders relevant sein können?*

Prinzip VIII: Aus getrennten Räumen können Braver Spaces entstehen

Brave / Braver Spaces sind Räume, die Dissens und Unstimmigkeiten zulassen, aber sichere und schützende Bedingungen bieten, um diese Differenzen aufzulösen. Braver Spaces könnten aus dem Bewusstsein entstehen, dass auch reflektierte Räume nicht automatisch diskriminierungsfrei sind, andererseits in diesen Räumen gemeinsame Handlungsalternativen entwickelt werden können, wie wir gemeinsam gesellschaftliche Veränderungen schaffen können.



1.5 Umsetzungsstrategien für die Etablierung von Safer Spaces und Reflexionsräumen für *weiß* positionierte Multiplikator:innen und Besucher:innen der Interkulturellen Zentren der Stadt Köln

A. Team- und Gruppenkonstellationen beachten

Gruppenkonstellationen in Einrichtungen sind unterschiedlich: homogen-*weiße* beziehungsweise mehrheitsangehörige Konstellationen, heterogenere Konstellation aus Schwarzen Menschen, Person of Colour und Indigious People und *weißen* Fachkräften etc. Die gesellschaftlichen Machtverhältnisse und verinnerlichten (rassistischen) Wissensbestände bilden sich häufig auch in den Teams ab. Es kommen sehr verschiedene Menschen mit ganz unterschiedlichem Vorwissen und vielfältigen Erfahrungshintergründen zusammen.

Mögliche Fragen zur Teamreflexion (nach LAG Mädchen*arbeit 2021):

- » Welche Privilegien spiegeln sich in unserem Team wieder?
- » Welche Reflexionsräume haben wir dafür?
- » Welche De-Privilegierungen spiegeln sich in unserem Team wieder?
- » Gibt es dafür Reflexionsräume (Safe(r) Spaces) und wenn nicht, wie können diese auch außerhalb der Einrichtung hergestellt werden?

Aufbauend auf der Diskussion dieser Fragen im Team (am besten unter externer Begleitung) kann gemeinsam diskutiert werden, welche weiteren Schritte – getrennt oder gemeinsam je nach Positionierung – gegangen werden können.

B. Gemeinsame Grundlagen schaffen

Grundlage rassismuskritischer Prozesse ist die Erarbeitung einer gemeinsamen theoretischen Grundlage (Wissensvermittlung) und eines gemeinsamen – bestenfalls institutionellen – Verständnisses von Rassismus. Dazu gehört es,

1. ein Bewusstsein über die eigene Berufsgruppenzugehörigkeit zu schaffen und den Einfluss dieser auf das berufliche Handeln zu reflektieren,
 2. kritisch zu sein gegenüber Diskriminierungsfaktoren in der eigenen Einrichtung,
- und
3. die Aneignung von Fähigkeiten, um Dialoge über Diskriminierungsfaktoren zu initiieren und in Gang zu halten.

Hilfreich sind entsprechende Teamworkshops. Neben der Wissensvermittlung sollte in den Workshops aber niemals die emotionale Komponente, die das Thema immer mit sich bringt sowie die Gruppendynamik vernachlässigt werden. Es können Prozesse und Dynamiken entstehen, die supervisorisch begleitet und/oder aufgefangen werden müssen. Hier ist ein multiperspektivisches Team hilfreich für die Begleitung eines solchen Prozesses.

Empfehlung: Multiperspektivische Teams sind für diesen Prozess unabdingbar: In einem diversen Team können unterschiedliche Erfahrungen und Wissensbestände auch unter den Durchführenden sichtbar gemacht werden und so eine Identifikation der Teilnehmenden mit verschiedenen Positionierungen ermöglichen. Dabei kann sich das Team auch darüber verständigen, wer in welchen herausfordernden Situationen vorrangig (re-) agiert. Um Machtverhältnisse bzw. in der Gesellschaft übliche Zuständigkeiten so wenig wie möglich zu reproduzieren (z.B. Rationalität und akademisches Wissen auf der *weißen* Seite, Emotionalität auf der nicht-*weißen* Seite) gilt es, dies zu reflektieren. Feedback und Auswertungsschleifen auch über die Rollenteilung im Team haben darin ihre große Bedeutung (vgl. Bildungsteam Berlin-Brandenburg, 2018: S. 8).

C. Prozessbegleitende Räume zur Reflexion der Praxis und zur Einübung einer reflexiven Haltung sicherstellen

Rassismuskritische Prozesse brauchen reflexive Orte, an welchen der Zusammenhang zwischen pädagogischem Handeln und den individuellen und institutionellen Rahmenbedingungen dieses Handelns reflektiert werden kann – insbesondere mit Blick auf Widersprüche, Dilemma und Ambivalenzen (vgl. Broden, 2017). Dabei muss ein doppelt angstfreies Klima herrschen: Die reflexiven Räume müssen davor schützen, dass Rassismus nicht unwidersprochen oder gar dethematisierend reproduziert wird. Dennoch muss es möglich sein, sich ohne die Furcht, „etwas Falsches“ zu sagen, äußern zu können (vgl. Weis 2017: S. 33). Die emotionale Auseinandersetzung geht auch mit der Suche nach Antworten auf Fragen einher, wie die gesellschaftliche Positioniertheit, damit verbundene Diskriminierungserfahrungen oder Privilegien, sich auf die tagtäglichen Erfahrungen und Verhaltensweisen auswirkt.

Die Ebene der Emotionen sollte deshalb in den diskriminierungskritischen Lernprozess ganz bewusst mit einbezogen werden. Die kritische Reflexion der eigenen Gefühle beim Sprechen und Lernen über Diskriminierung kann Teilnehmenden dabei helfen, den negativen Emotionen nicht mit Abwehrverhalten nachzugeben, sondern sie als Teil des eigenen Lernprozesses zu begreifen, sie im Hinblick auf strukturelle Diskriminierung zu hinterfragen und produktiv zu navigieren (vgl. Bönkost, 2019a: S. 2f.).

Fachkräfte of Color sind gleichzeitig in den Einrichtungen auch Vorbilder für Besucher:innen der Zentren. Sie sollten, angesichts ihrer selbst durchlebten rassistischen Erfahrungen Empowerment erfahren können, um behutsam mit eigenen Kraftressourcen umzugehen und zu lernen, ihre körperliche und psychische Unversehrtheit zu wahren.

Diese Phasen der Auseinandersetzung und Sensibilisierung könnten analog der Handlungsleitlinien teilweise getrennt und teilweise gemeinsam in multiperspektivischen Teams durchgeführt werden.

Nach einer ersten Sensibilisierungsphase könnte eine Praxisphase eingebaut werden (Nachhaltigkeit). Entweder ein kleines Praxisprojekt oder konkrete Arbeit an Fallfragen der Mitarbeitenden (supervisorisch begleitet) oder an konkreten Beispielen. Auch wäre ein langfristiger Begleitprozess sinnvoll, beispielsweise in regelmäßigen Abständen (z.B. halbjährlich) Gespräche oder Reflexionsrunden zum fortschreitenden Prozess von Veränderungen in der Einrichtung (vgl. hierzu auch die Arbeit von Bönkost/Apraku, 2019).

Empfehlungen: Nettiquette und gemeinsame Regeln am Anfang für Austauschräume festlegen wie z.B. :

- » Im Rahmen des Austauschraums **duzen wir uns.**
- » Bei digitalen Formaten: Es wäre toll, wenn alle ihre **Videos einschalten,** so dass wir uns gegenseitig sehen.
- » Persönliche Themen, die wir ggfs. ansprechen, bleiben dort wo sie angesprochen wurden.
- » Wichtig ist es auch, uns gegenseitigen **Respekt und Wertschätzung entgegen zu bringen.**
- » Dies ist ein Raum für **Lernen, Verlernen und Austausch.**
- » Unser Raum soll **energierend** und nicht raubend sein, d.h. es ist **kein Platz für Intoleranz,** Hass, Beleidigungen, sondern ein Ort für das **Zuhören** und die **gemeinsame Entwicklung** hin zur Gesellschaft, die wir uns hoffentlich alle wünschen.
- » Trotzdem sind wir alle ganz sicher nicht fehler- oder vorurteilsfrei und lernen daher gemeinsam!

Katharina Debus (2021) hat in ihren Seminaren einige Wünsche an die Arbeitsweise und Lernatmosphäre formuliert, die sich auch gut auf Austauschräume (gemischte Räume, wie auch *weiße* Räume) übertragen lassen:

Gute Lernbedingungen zu Diskriminierungskritik sind:

- » Lernende Grundhaltung, Selbstregulation, Freiwilligkeit, Selbstsorge
- » Von Unterschiedlichkeiten in der Gruppe ausgehen
- » Achtsamkeit mit Pronomen, Geschlechts- und Zugehörigkeitszuschreibungen
- » Wissen nicht voraussetzen und gerne nachfragen
- » Unsicherheiten formulieren können als Kompetenz (Kompetenzlosigkeitskompetenz)
- » „ich“ statt „man“ bei persönlichen Aussagen
- » Raum für Differenz und Grenzachtung bei persönlichen Fragen
- » Ratschläge und Resonanz auf persönliche Erzählungen (Wünsche erfahren)
- » Vorsicht mit Zuschreibungen und „Du-Botschaften“ (auch bei guter Intention)
- » Fragen und Grenzsetzungen als Geschenk an den Kontakt
- » Hilfestellungen bei Unsicherheiten
- » Fehlerfreundlichkeit, Wohlwollen & Verantwortungsübernahme
- » Bemühen um nicht-diskriminierendes Sprechen & Handeln
- » Unterscheidung zwischen Intention/Absicht & Effekt/Wirkung
- » Solidarische Kritik & kritische Solidarität als Bedingung für Lernen über Diskriminierung: spezifisch und handlungsbezogen
- » Kontroversität & Wissen um eigenes Nicht-Wissen
- » Blick für Spannungsverhältnisse & Ambivalenzen
- » Interessierter Blick auf die eigenen Emotionen (davon lernen statt bewerten)
- » Aufmerksamere Umgang mit Zitaten diskriminierender Begriffe

D. Hürden und Fallstricke

Es ist nicht einfach, die unterschiedlichen Wissensbestände und Bedürfnisse aufzugreifen, die nicht immer ausgehandelt werden können. Die folgenden **Hürden** haben wir gesammelt, weil wir darin nützliches Potenzial für die Weiterentwicklung des Austauschraumes sehen:

- » Lernprozesse sind schwer zu begleiten – langfristig hält es uns als Gruppe eher auf, wenn wir versuchen, jeden Reflexionsprozess gemeinsam zu gehen und das sollte auch nicht der Anspruch sein;
- » Nachhaltigkeit – über den Punkt des Austauschs hinaus in das tatsächliche Teilen von Privilegien und Macht zu kommen;
- » Erwartung, dass der Raum ein „Selbstläufer“ ist – Räume müssen aktiv gestaltet werden und das erfordert das Aufrechterhalten von Motivation und der Bereitschaft „dranzubleiben“;
- » Ressourcen und Zeitfaktor – es ist kein Bildungsseminar im klassischen Sinne, aber es geht auch nicht um eine reine „Freizeitbeschäftigung“;
- » ...und jetzt kommen wir zu dem **Potenzial**:
- » Lernprozesse sind schwer zu begleiten – der Anspruch sollte nicht sein, immer zu wissen, in welchen Prozessen die Gruppenmitglieder sich gerade befinden, sondern eher das Wissen darum, dass wir uns alle individuell und kollektiv darum bemühen, die eigenen rassismuskritischen Lernprozesse aufrecht zu erhalten, auch wenn wir an unterschiedlichen Punkten sind;
- » Nachhaltigkeit – der Austausch ist ein erster Schritt, um sich die eigenen rassistischen Denk- und Handlungsmuster bewusst zu machen, zu verbalisieren und zu reflektieren; Verbündetenschaft können wir als *weiße* Gruppe ohnehin nicht definieren, aber uns dabei ermutigen, „Braver Spaces“ im kleinen Rahmen zu kreieren, um für Alltagssituationen zu üben;
- » Erwartung, dass der Raum ein „Selbstläufer“ ist – Gestaltungsfreiraum ist da, um genutzt zu werden und Routinen zu durchbrechen gehört dazu, wie in jeder anderen Lerngruppe, um Lerneffekte aktiv zu halten;
- » Ressourcen und Zeitfaktor – das Setzen von Prioritäten ist als individuelle Aufgabe verbunden mit einer einfachen Rechnung, denn sie kann so viele Vorteile für die Gruppe bringen, wie Individuen sich daran halten.

Checklisten und praktische Tipps zur Unterstützung der Prozesse

Reflexion, Bestandsaufnahme und Maßnahmen betreffen verschiedene Dimensionen und Ebenen von Organisationen. Die Etablierung rassismus- und diskriminierungskritischer Reflexionsprozesse und Institutionalisierung dieser Prozesse ist als Organisationsentwicklungsprozess zu verstehen. Als Start bietet sich die Arbeit mit einem der zahlreichen Fragebögen und Checklisten an, die in den letzten Jahren entwickelt worden sind (zuletzt LAGMA*, aber auch von Seng und Bönkost). Nicht immer begibt sich eine gesamte Organisation auf den Weg zu einer rassismus- oder diskriminierungskritischen Öffnung. Häufig sind es einzelne Personen, die sich für Veränderungen stark machen. Ihnen kann der Fragenkatalog dabei helfen, Rassismus im Hinblick auf einen bestimmten Teilbereich der Organisation zu bearbeiten sowie als Thema handlungsorientiert einzubringen und zu einer Beschäftigung mit Veränderungsstrategien anzuregen (vgl. Bönkost 2019a: S. 7).

Literaturtipps für *weiße* Austauschräume (zum Einstieg in persönliche Auseinandersetzungsprozesse, aber auch für Diskussionen untereinander:

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

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

Amjahid, Mohamed (2021): Der *weiße* Fleck. Eine Anleitung zum antirassistischen Denken.

Sow, Noah (2018): Deutschland schwarz *weiß*.

Ogette, Tupoka (2017): Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen.

Sebastian Seng (2017) schlägt zielführend im Sinne der Einführung von change Managementprozessen die Arbeit mit dem 3-Phasen-Modell von Kurt Lewin vor: "Spezifika wären dann in der ersten Phase, sich ein gemeinsames kritisches Verständnis von Rassismus und insbesondere von institutionellem Rassismus zu erarbeiten und zu reflektieren, welche Position man selbst im Rahmen rassistischer Normalität einnimmt. Im Rahmen der dritten Phase wäre es essenziell, dass sich Mitarbeiter*innen usw. kontinuierlich fortbilden können und Räume vorhanden sind, um die eigene Arbeit zu reflektieren" (Seng ,2017: S. 14). Hilfreich sind auch die von ihm benannten Reflexionsfragen für Organisationsprozesse (vgl. Seng, 2017: S. 14ff.):

In der ersten Dimension der „Normen und Selbstverständlichkeiten“ geht es z. B. um:

- » Das Selbstverständnis der Organisation und ihrer Mitarbeiter*innen, inwiefern also die Themen Rassismus und Rassismuskritik darin verankert sind.
- » Die gemeinsamen Begriffsverständnisse.
- » Die Frage, wie das Thema Rassismus besprochen wird: Wer ist dafür verantwortlich? Wie stehen die Führungskräfte dazu? Wer wird in der Organisation willkommen geheißen und wer darf sich dort zu Hause fühlen?
- » Die Frage, wie die Organisation mit Selbst- und Fremdbezeichnungen afrodeutsch, Schwarze Deutsche, Sinti, Ashkali usw. statt Migrant:in“, „Flüchtling“, „Ausländer:in“ usw.) umgeht.
- » Die Frage, wie geht die Organisation mit Sprache im Sinne einer diskriminierungssensiblen Sprache um, wie mit Mehrsprachigkeit und dem Bedarf nach einer Sprachmittlung?
- » Die Frage, welche Normalitätsvorstellungen z. B. die in der Einrichtung aufgehängten Bilder, Poster, Aktivitäten, Feste oder das angebotene Essen vermitteln.
- » Die Frage, wie wird mit Rassismus und diesbezüglichen Beschwerden umgegangen.
- » Die Frage, ob es bspw. ein Schutzkonzept, transparente Regelungen und Zuständigkeiten gibt.
- » Die Frage, welche Ressourcen werden zur Verfügung gestellt, um Mitarbeiter:innen zu sensibilisieren und Betroffene zu stärken?

Fragen zur Organisation?

- Wer arbeitet in dieser Institution an welcher Position?
- Bilden die Mitarbeiter*innen den Querschnitt der Zielgruppe ab?
- Welche Sprachen werden gesprochen, welche Feste gefeiert?
- Gibt es den Raum und die Möglichkeit, angstfrei über Rassismuserfahrungen zu sprechen?
- Welche Mitspracherechte bestehen für alle?
- Fühlen sich die Mitarbeiter:innen sicher im Umgang mit Diskriminierungen?
- Ist sich das Team sicher, dass die Einrichtung ein demokratischer und menschenrechtsorientierter Ort ist?
- Gibt es für die Mitarbeiter:innen Räume der (Selbst)Reflexion, Supervision und Fortbildungsangebote?
- Herrscht eine fehlerfreundliche Kultur im Team (inkl. Leitung und Hausmeister:in?)

Personen

- » Dabei geht es vor allem darum, die Zusammensetzung der Mitarbeiter:innen und Adressat:innen, die Art der Stellenbesetzung und den Stellenwert rassismuskritischen Wissens bei der Einstellung und Qualifizierung der Mitarbeiter:innen zu reflektieren.

Strukturen

- » Hier gilt es zu überprüfen, wie Entscheidungen getroffen werden, Arbeitsabläufe organisiert sind, Finanzmittel vergeben werden und welche Rolle die Auseinandersetzung mit Rassismus in den Qualitätsstandards der Organisation spielt.
- » Wer ist in Entscheidungsgremien repräsentiert?
- » Wer *weiß* überhaupt, wie Entscheidungen getroffen werden?
- » Wie werden Differenzkategorien, Stereotype oder Gleichheitsgrundsätze bei Entscheidungen genutzt und welche Auswirkungen haben Entscheidungen auf assistisch diskreditierbare Menschen?
- » Wessen Erfahrungen werden überhaupt in die Entscheidungsfindung einbezogen?
- » Mit welchen Organisationen kooperiert die Einrichtung? Werden z. B. Organisationen von rassismuserfahrenen Menschen in die Erarbeitung von Konzepten einbezogen?

Bei Angeboten und Aktivitäten

- » Geht es um die Struktur der Teilnehmer:innen und Teamenden und darum, wessen Bedürfnisse und lebensweltlichen Erfahrungen in die Vorbereitung und inhaltliche Gestaltung von Lernangeboten einbezogen werden.

Bei der Gestaltung der Materialien der Organisation wäre bspw. zu beachten,

- » wer die Organisation nach innen und außen repräsentieren darf.
- » Mit welchen Bildern sich die Organisation darstellt.
- » Wann in Materialien Differenzmerkmale und –kategorien zum Thema gemacht werden.
- » Wann nicht und wie rassistisch diskreditierbare Menschen dargestellt werden, z. B. als Sonderfall oder Stereotyp?
- » Wessen Wissen und lebensweltliche Erfahrungen spielen in den Materialien der Organisation eine Rolle?

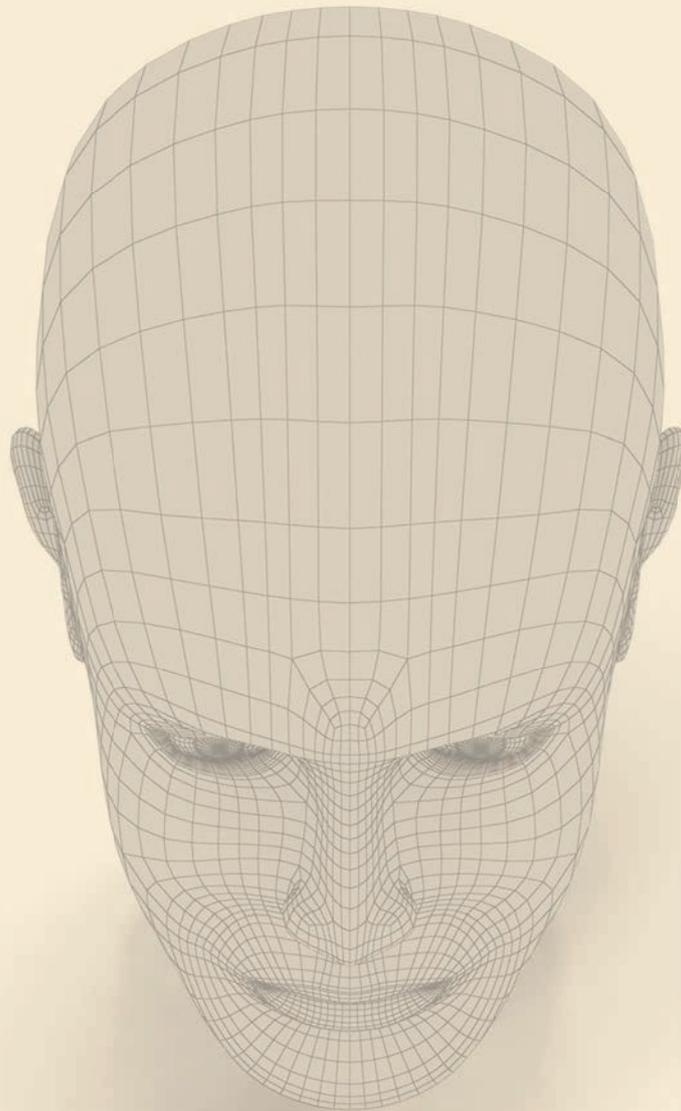
Räume und physische Mittel sollten

- » daraufhin überprüft werden, ob sie für alle zugänglich sind. Das hat gerade beim Thema Rassismus eine sozialräumliche Komponente.
- » So wäre z. B. zu fragen, ob rassistisch diskreditierbare Menschen Angsträume durchqueren müssen, um die Organisation überhaupt erreichen zu können.

Fragen zu Angeboten, Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerk³

- » Wer macht wem welche bildungsrelevanten Angebote?
- » Wer spricht? Wessen Perspektiven werden dargestellt bzw. gehört?
- » Wessen Perspektiven werden nicht repräsentiert?
- » Reflektieren die Bilder und die Sprache auf Veröffentlichungen, das Essen, Musik etc. bei Veranstaltungen, die Art und Weise der Kommunikation die gelebten Realitäten, Kulturen und Ästhetiken von nicht *weißen* Gemeinschaften?
- » Finden die Veranstaltungen in *weiß* dominierten Räumen statt?
- » Wer wird wie repräsentiert? z.B.: Sind Schwarze Menschen als Wissensträger:innen sichtbar und ganz selbstverständlich, beiläufig ein Teil des Geschehens bzw. autonome Akteur:innen?
- » Wer wird nicht repräsentiert?
- » Ist Ihre Organisation mit Organisationen, die von BIPOC ´s geführt sind, vernetzt und in Bündnissen? Unterstützt Ihre Organisation ihre Projekte und Kampagnen?
- » Suchen Sie Input und Beratung von solchen Organisationen für Ihre Entscheidungsprozesse (Angebot, Ansprache etc.)?
- » Welches/wessen Wissen wird als relevant erachtet bzw. wie viel Raum wird welchem Wissen gegeben? Was fehlt? Wie können wir einen anderen Kanon schreiben?

- » Was (und wer) wird als »wissenschaftlich« und was als allgemeinbildender Wissenskanon angesehen, was (und wer) als unwissenschaftlich oder weniger wichtiges Spezialwissen abgewertet/ausgeschlossen?
- » Wie wird die Einrichtung beschildert?
- » Welche Broschüren in welchen Sprachen liegen aus?
- » Wie können wir diskriminierungsärmere Räume schaffen?



Und nun?

Die Ausprägungen auf struktureller, institutioneller und individueller Ebene betrifft alle Mitglieder unserer Gesellschaft. Was bedeutet es, in diesen Strukturen mit der eigenen *weißen* Positionierung zu leben, zu arbeiten, zu sprechen etc.? Wie können sich *weiß* positionierte Personen kontinuierlich mit ihren Privilegien auseinandersetzen, diese teilen, sich solidarisch zeigen und so zu mehr Gerechtigkeit beitragen? Wie können sie Bündnisse schließen und Bündnispartner:innen sein? Diese und noch viel mehr Fragen bewegen uns täglich ... Ein erster Schritt kann die Schaffung von Reflexionsräumen für *weiß* positionierte Menschen sein.

Für Menschen mit Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen ist die Suche nach Wegen und Strategien des Empowerment bis heute essentiell. Empowerment ist Befreiung in gesellschaftlichen Ungleichheits- und Unterdrückungsverhältnissen von und durch von diesen Verhältnissen betroffene Gruppen und Communities. Empowerment ist Ermächtigung, Selbstorganisation, Heilung und (Wieder-)Aneignung von Geschichten über und durch Menschen mit Diskriminierungserfahrungen. Empowerment erscheint im miteinander Handeln und Sprechen, im Vortragen, im Schreiben, in Symbolen, in Musik und Film, in der Kunst, in Büchern, in Podcasts, auf Veranstaltungen, im Stadtteil oder im digitalen Raum, in aktivistischen und politischen Kontexten und auch in Safer Spaces. Und Empowerment kann in Interkulturellen Zentren erfahren werden, da viele Zentren aus der Empowermentbewegung heraus gegründet wurden.

Wohl wissend, dass die strukturellen Rahmenbedingungen, Erfahrungswerte, Motivationen, Interessenlagen, politische Diversität sich in den jeweiligen Interkulturellen Zentren der Stadt Köln sehr unterschiedlich sind, haben wir zum Abschluss der Broschüre verschiedene Organisationen aufgesucht und viel Literatur gesichtet. Aus den Erfahrungen haben wir einige Punkte zusammengestellt, die als Anregung für die Interkulturellen Zentren der Stadt Köln zur Schaffung von inklusiven Räumen dienen können. Es ist klar, dass es sich nicht um einmalige Aktionen handelt, sondern um einen Organisationsprozess. Deswegen geht natürlich nicht alles auf einmal, und vielleicht auch nie so, dass tatsächlich Räume für alle geschaffen werden können. Aber das Bemühen darum ist immer richtig.

Die Interkulturellen Zentren engagieren sich weiterhin dafür, Orte für alle zu kreieren: empowernd und diskriminierungskritisch.

Neben des Engagements in den Interkulturellen Zentren, braucht es aber auch entsprechende strukturelle Rahmenbedingungen. Zum einen ist die Schaffung von Räumen keine Projektarbeit, sondern eine dauernde Aufgabe. Ohne eine strukturelle Förderung ist eine Realisierung der hier vorgestellten Räume zur Reflexion und für Empowerment nicht möglich.

Zum anderen benötigt es die Anstrengung aller gesellschaftlichen Akteur:innen und vor allem der politischen Institutionen. Welche Vorstellung von Gesellschaft sind hier tragend und spiegeln sich in entsprechenden Programmen und Förderungen wieder? Wenn wir keine gemeinsame Vision haben, wie wir zusammenleben und miteinander kommunizieren möchten, wie wir Ressourcen teilen und Gemeinsames gestalten wollen, fehlt auch die Orientierung.

Eine Erarbeitung gemeinsamer Vorstellungen und der entsprechenden Rahmenbedingungen wird dazu führen, dass mehr diskriminierungsfreiere Räume entstehen können. Deswegen freuen wir uns, wenn in den nächsten Jahren eine Vision für das Miteinander entwickelt werden kann.

Abschließend finden sich auf den folgenden Seiten Anregungen für die Praxis. Die Fragen können bei konkreten nächsten Schritten unterstützen. Sie sind nicht als abschließend zu verstehen, sondern sollen kleinen, mittleren und großen Organisationen helfen, Veränderungen unmittelbar bis mittelbar umzusetzen.

Wir danken allen, die für die Erstellung dieser Handreichung ihre Ideen und ihre Kritik eingebracht haben!

Erste Schritte

Organisationsverfassung, Manifest, Vision: Was wollen wir eigentlich?

- » Wofür steht unserer Einrichtung?
- » Welche Atmosphäre wollen wir schaffen?
- » Was sind unsere Ziele?

Bestandsaufnahmen: Was machen wir schon?

- » Welche Aktivitäten machen wir schon, um „unsere“ Atmosphäre zu schaffen?
- » Was könnten wir noch alles machen?
- » Gab es Anregungen, Kritik, Beschwerden zu „unserer“ Atmosphäre?
- » Was sagt unser Team dazu, was sagen unsere Engagierten dazu?
- » Wen sprechen wir mit unseren Angeboten an, wer fühlt sich bei uns willkommen?
- » Woher wissen wir das?
- » Was können wir tun, damit LGBTQIA+, Menschen mit Behinderungen, negativ von Rassismus und Diskriminierung betroffene Menschen sich bei uns willkommen fühlen?

Bestandsaufnahme II: Wer kommt alles zu uns?

- » Wie divers sind unsere Besucher:innen? Wenn wir diverse Besucher:innengruppen nicht erreichen, woran kann das liegen?
- » Wollen wir ein diverses Publikum ansprechen?
- » Ist unsere Organisation sicher für FLINTA+, BIPoC und LGBTQIA+? Wollen wir FLINTA+, Menschen mit Behinderung und marginalisierte Gruppen unterstützen und ihnen einen (möglichst) sicheren Raum bieten, der sie willkommen heißt?
- » Wie sollen sich unsere Besucher:innen verhalten und miteinander umgehen?
- » Welche Sprachen (Mehrsprachigkeit, diskriminierungssensible Sprache) sollen genutzt werden?
- » Versuchen wir das Geschlecht einer Person über deren Aussehen festzumachen?
- » Benutzen wir selbstverständliche Pronomen, ohne die Person zu fragen, wie sie angesprochen werden möchte?

Bestandsaufnahme III: Barrierefreiheit

- » Ist unsere Organisation für Menschen mit Behinderungen betretbar?
- » Haben wir Angebote, Menschen mit Behinderungen zu begleiten und zu unterstützen, unsere Angebote wahrzunehmen?
- » Können Assistenzhunde mitgebracht werden?
- » Gibt es Sitzplätze für mobilitätseingeschränkte Personen in den Räumen?
- » Gibt es behindertengerechte Toiletten?
- » Informieren wir über unsere Barrierefreiheit oder über unsere Barrieren?

Bestandsaufnahmen IV: Unser Team

- » Wie divers ist unser Team? Wer ist bei uns in welcher Position beschäftigt?
- » Sind unsere Teammitglieder aktiv bei diskriminierendem Verhalten?
- » Sind unsere Teammitglieder offen und freundlich und gestalten die Atmosphäre der Einrichtung mit?
- » Gibt es klare Abläufe, wie bei Vorfällen zu handeln ist, z.B. Täter:innen entfernen oder Hausverbot erteilen, die Polizei rufen, etc.?
- » Wer vom Personal entscheidet bei einem Vorfall, wie läuft intern die Kommunikation ab?
- » Haben die Teammitglieder eine Awareness Schulung gemacht?
- » Gibt es im Team bestimmte Ansprechpartner:innen, die bei Vorfällen angesprochen werden können?
- » Können sich Betroffene an alle Teammitglieder wenden?
- » Gibt es weitere Möglichkeiten, wie eine Telefonnummer oder Messenger Dienste, um sich bei Vorfällen melden zu können?
- » Haben die Teammitglieder sich zum Thema Barrierefreiheit fortgebildet?

Bestandsaufnahme V: Unsere Angebote

- » Bei externen Referierenden: Achten wir darauf, ob externe Referierende problematische Hintergründe (z.B. Verbindungen zu rassistischen Organisationen, sexistische Vorkommnisse etc.) haben?
- » Wie sieht unsere Öffentlichkeitsarbeit für die Angebote aus? Wen bilden wir ab, welche Sprachen nutzen wir? Gibt es eine klare Haltung in Bezug auf die Öffentlichkeitsarbeit?
- » Gibt es Vereinbarungen, dass Angebote und Veranstaltung abgesagt werden, wenn es zu diskriminierendem oder übergriffigem Verhalten kommt?

Bestandsaufnahme VI: Wen und was gibt es noch?

- » Gibt es Kooperationen und/oder Informationen mit Anlaufstellen zu Organisationen, die sich mit Vorfällen beschäftigen, die ihr Betroffenen bei Vorfällen für weitere Unterstützung geben könnten?
- » Gibt es in der Einrichtung ein Poster oder Flyer, die Besucher:innen sagen, welches Verhalten nicht akzeptabel ist und vor allem auch welche Atmosphäre wir uns in der Einrichtung wünschen?
- » Gibt es Informationen, um sicher nach Hause zu kommen, z. B. Hilfe mit Taxis?

Bestandsaufnahme VII: Wie sieht es denn bei uns aus?

- » Sind unsere Räume hell und freundlich eingerichtet?
- » Gibt es Rückzugsräume für Betroffene, wenn einen Vorfall gegeben hat oder jemand einen ruhigen Platz braucht? Wenn nein: Können wir so einen Raum schaffen?
- » Haben wir geschlechtsneutrale Toiletten?
- » Werden Hygieneartikel (Tampons und Binden) in den Toilettenräumen kostenlos zur Verfügung gestellt?

Bestandsaufnahme VIII: Wie wirken wir nach außen?

- » Wie erfahren Besucher:innen über „unsere“ Atmosphäre? Wie erfahren unsere Besucher:innen, über die in unserer Organisation geltenden Verhaltens- und Umgangsregeln?
- » Gibt es Plakate, Poster, Flyer dazu? In welchen Sprachen?
- » Gibt es Veröffentlichungen dazu auf unserer Homepage, unseren social media Kanälen?
- » Gibt es Veröffentlichungen dazu in der Öffentlichkeit, bspw. in einer Pressemitteilung?
- » Wie werden Teammitglieder und neue Mitarbeitende über Verhaltens- und Umgangsregeln informiert? Können sie diese mitgestalten?
- » Gibt es die Informationen über Verhaltens- und Umgangsregeln für externe Referierende, externe Kooperationspartner etc.?
- » Können Besucher:innen Rückmeldungen zu den Verhaltens- und Umgangsregeln geben?
- » Wie gehen wir mit Kritik, Ideen und Vorschlägen um? Wer entscheidet über Verbesserungen und Änderungen?



Literatur

- 📖 Alltagsrassismus. Hannes Schrade im Interview mit Robin di Angelo. <https://www.zeit.de/campus/2018-08/rassismus-dekonstruktion-weissein-privileg-robin-diangelo>) (letzter Zugriff 27.10.2021).
- 📖 Amadeo Antonio Stiftung: „Einen Gleichwertigkeitszauber wirken lassen...“ Empowerment in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit verstehen. Neuaufl. 2017: <https://www.amadeo-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/empowerment-internet.pdf>.
- 📖 Amadeo Antonio Stiftung: “Was ist Rassismus“: <https://www.amadeo-antonio-stiftung.de/rassismus/was-ist-rassismus/> (Zugriff 14.10.2021).
- 📖 Apraku, Josephine (2019): Liebe – rassismuskritische Bündnispraxis für eine radikale Menschlichkeit, in: Bönkost, Jule (Hrsg.): Unteilbar. Bündnisse gegen Rassismus. Münster 2019, S. 57-76, S.9.
- 📖 Apraku, Josephine / Bönkost, Jule (2019): Rassismuskritische Bündnisarbeit im Schwarz-weißen Team, in: Bönkost, Jule (2019) Hrsg.: Unteilbar. Bündnisse gegen Rassismus. Münster. Unrast-Verlag, S.123-144.
- 📖 Autor*innenKollektiv Rassismuskritischer Leitfaden, <http://www.elina-marmer.com/de/rassismuskritischer-leitfaden/> (letzter Zugriff 22.10.2021).
- 📖 Auma, Maisha: Rassismus. Eine Definition für die Alltagspraxis. Berlin: RAA Berlin, 2018.
- 📖 Bee, Melanie Bee: Das Problem mit „Chritical Whiteness“. Wenn weiße Aktivist_innen antirassistische Theorie von ihrer sozialen Praxis trennen, ist Gefahr im Verzug. In: an.schläge. Das feministische Magazin, 04.11.2013. Letzter Zugriff: 10.10.2021: <https://www.anschlaege.at/feminismus/2013/11/das-problem-mit-critical-whiteness/4/>
- 📖 Berendsen, Eva / Cheema, Sabanur / Mendel, Meron (2019): Finger auf Wunden oder: Der direkte Weg ins Fettnäpfchen, in diess. (Hrsg): Triggerwarnung. Identitätspolitik zwischen Abwehr, Abschottung und Allianzen. Berlin. Verbrecher-Verlag, S.7-17.
- 📖 Bildungsteam Berlin - Brandenburg (2018): Bildungsbausteine gegen antimuslimischen Rassismus. Einleitung zur Methodensammlung. <https://bausteine-antimuslimischer-rassismus.de/einstiegsmethoden/> (letzter Zugriff 20.10.2021).
- 📖 Boger, Mai Anh / Simon, Nina (2016): zusammen – getrennt – gemeinsam.
- 📖 Rassismuskritische Seminare zwischen Nivellierung und Essentialisierung von Differenz, in: <https://movements-journal.org/issues/03.rassismus/09.boger,simon--zusammen.getrennt.gemeinsam.html> (letzter Zugriff 27.10.2021).

- 📖 Bönkost, Jule (2016): Rassismuskritik aus *weißer* Perspektive. Praxis plus Reflexion, in: Milena Detzner, Ansgar Drücker, Sebastian Seng (Hg.) (2016): Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen. Düsseldorf, S.95-98.
- 📖 Bönkost, Jule (2017): Normalisierung *weißer* Emotionen als Strategie rassismuskritischer Bildungsarbeit. <http://diskriminierungsfreie-bildung.de/wp-content/uploads/2017/06/Normalisierung-wei%C3%9Fer-Emotionen-als-Strategie-rassismuskritischer-Bildungsarbeit.pdf> (Zugriff 24.10.2021).
- 📖 Bönkost, Jule: Im eigenen Interesse. *weiße* Bündnisarbeit in rassistischen Verhältnissen, in: ebd. (2019a) Hrsg.: Unteilbar. Bündnisse gegen Rassismus. Münster. Unrast-Verlag, S.77-104.
- 📖 Bönkost, Jule (2019a): Auf dem Weg zu einer diskriminierungskritischen Öffnung – Ein Fragebogen als Werkzeug zur rassismuskritischen Organisationsentwicklung. Impulse zu Vielfalt 2019/1. Online unter <http://www.deutsch-plus.de/wir-beraten/reihe-impulse-zu-vielfalt> (Zugriff 24.10..2021).
- 📖 Broden, Anne (2017): Rassismuskritische Bildungsarbeit. Herausforderungen – Dilemmata – Paradoxien, in: Fereidooni, Karim/ El, Meral (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden, S. 819-836.
- 📖 Czollek, Lea Carola / Perko, Gudrun; Kaszner, Corinne/Czollek, Max (2019): Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Weinheim und Basel.
- 📖 Czollek, Leah Carola / Perko, Gudrun: Verbündet-Sein im Konzept ‚Sozial Justice und deoskriminalisierungskritisches Diversity´. In: Polat, Ayça (2017): Migration und Soziale Arbeit. Wissen, Haltung, Handlung. Kohlhammer: Stuttgart, S. 130-140.
- 📖 Debus, Katharina (2021): Warum sich die Mühe lohnt. Zur (nicht nur) pädagogischen und sozialarbeiterischen Relevanz diskriminierungssensibler Sprache. Online-Vortrag am 03. September 2021 als Wahlmodul der Fortbildung Diskriminierung als Thema in der JMD-Beratung der Jugendmigrationsdienste und Katholischen Jugendsozialarbeit. Unveröff. Präsentation.
- 📖 Debus, Katharina (2020): Umgang mit problematischen Begriffen im Lernen zu Diskriminierung. https://www.dissens.de/fileadmin/Interventionen/redakteure/Debus_-_Umgang_mit_problematischen_Begriffen_im_Lernen_zu_Diskriminierung.pdf.

- 📖 Detzner, Milena / Seng, Sebastian (2016): Der Versuch, aus *weißer* Perspektive eine rassismuskritische Broschüre herauszugeben, in: Milena Detzner, Ansgar Drücker, Sebastian Seng (Hg.) (2016): Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen. Düsseldorf, S.111-115.
- 📖 Emcke, Carolin: Raus bist du. In: Süddeutsche Zeitung, 23.05.2019, <https://www.sueddeutsche.de/politik/carolin-emcke-kolumne-rassismus-1.4439103> (letzter Zugriff 27.10.2021).
- 📖 Hasters, Alice (2020). Mückenstiche mit System. Zum Umgang mit Alltagsrassismus – Essay, <https://www.bpb.de/apuz/antirassismus2020/316756/mueckenstiche-mit-system-zum-umgang-mit-alltagsrassismus> (letzter Zugriff 27.10.2021).
- 📖 LAGM*A (NRW) (Hrsg.) (2021): Rassismuskritische Mächen*arbeit. Reflexionshandbuch und Arbeitstool.
- 📖 Lester, Joan (1987): „What happens to the mythmakers when the myths are found to be untrue?“ Unpublished paper, Equity Institute, Emeryville, CA.
- 📖 Linnemann, Tobias / Ronacher, Kim Annakathrin (2018): Reflexion von Weißsein und Rassismus – produktive Verunsicherung und wichtige Ressource für die Soziale Arbeit, in: Hunner-Kreisel, Christine; Wetzels, Jana (2018) (Hg.): Rassismus in der Sozialen Arbeit und Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe. Perspektiven für Wissenschaft und Praxis. Sonderheft 15, Neue Praxis: Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik, S. 91-104.
- 📖 Madubuko, Nkechi: Empowerment als Erziehungsaufgabe. Praktisches Wissen für den Umgang mit Rassismuserfahrungen. Unrast Verlag Münster 1. Aufl. 2016.
- 📖 Mai, Hanna Hoa Anh (2020): Pädagog*innen of Color. Professionalität im Kontext rassistischer Normalität. Weinheim und Basel.
- 📖 Mecheril, Paul (2009): „Wie viele Pädagogen braucht man ...“ Ironie und Unbestimmtheit. als Grundlage pädagogischen Handelns. Mittagsvorlesung Innsbruck, www.staff.uni-oldenburg.de/paul.mecheril/.../mittagsvorlesung_mecheril2010.pdf (letzter Zugriff 27.10.2021).
- 📖 Meyer, Verena (2017): 10 Thesen zu Empowerment in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, in: Amadeo Antonio Stiftung (Hrsg.) (2017): Einen Gleichwertigkeitszauber wirken lassen. Empowerment in der offenen Kinder- und Jugendarbeit verstehen. Berlin, S. 30-31. <https://www.amadeo-antonio-stiftung.de/w/files/juan/empowerment-druck.pdf> (Zugriff 15.10.2021).
- 📖 Müller, Annette (2019): Rassismus und Soziale Arbeit. Eine Hinführung, in: LAG KJS NRW (Hrsg.): Nicht von jetzt auf gleich. Wie Teams Haltungen entwickeln können, S. 27-49.

- 📖 Rosenstreich, Gabriele (2006): Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht. In: Elverich/Kalpaka/Reindlmeier: Spurensicherung. S. 195ff.
- 📖 Ruff, Mai-Britt (2021): Umgang mit Scham in der kritischen politischen Bildung. Masterarbeit. Hochschule Düsseldorf, in: [urn:nbn:de:hbz:due62-opus-34213](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:due62-opus-34213)
- 📖 Scharathow, Wiebke (2015): Rassismus, In: Diakonie Württemberg, Woher komme ich? Reflexive und methodische Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit, 74. <https://www.diakonie-wuerttemberg.de/rat-hilfe/menschen-mit-migrationsgeschichte/rassismuskritische-bildungsarbeit/> (Zugriff 20.10.2021).
- 📖 Seng, Sebastian (2017): Rassismuskritik institutionalisieren – Von der interkulturellen zur rassismuskritischen Öffnung von Jugendverbänden, Vortrag im Rahmen der Ringvorlesung „Interkulturalität in Theorie und Praxis: Begriffliche und anwendungsbezogene Perspektiven“, Darmstadt, 26.10.2017, in: https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/download/Seng_Rassismuskritische_Oeffnung.pdf. (Zugriff 12.7.2019).
- 📖 Schrödter, Mark: Dürfen Weiße Rassismuskritik betreiben? Zur Rolle von Subjektivität, Positionalität und Repräsentation im Erkenntnisprozess. In: Broden, Anne / Mecheril, Paul (Hg.): Solidarität in der Migrationsgesellschaft. Befragung einer normativen Grundlage. transcript Verlag: Bielefeld, S. 53-71.
- 📖 Sow, Noah (2018): deutschland schwarz *weiß*. BoD-Books on Demand: Norderstedt.
- 📖 Sprung, Annette: Erwachsenenbildung: In: Mecheril, Paul unter Mitarbeit von Kourabas, Veronika und Rangger, Matthias (2016): Handbuch Migrationspädagogik. Beltz Verlag: Weinheim und Basel, S. 372-385.
- 📖 Tißberger, Martina (2020): Soziale Arbeit als weißer* Raum – eine Critical Whiteness Perspektive auf die Soziale Arbeit in der postmigrantischen Gesellschaft, in: Soziale Passagen volume 12, S. 95–114.
- 📖 Wagner, Petra: Diversitätsbewusste Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. In: Polat, Ayça (2017): Migration und Soziale Arbeit. Wissen, Haltung, Handlung. Kohlhammer: Stuttgart, S. 143-153.

- 📖 Weis, Michael (2015):
Wie Rassismus in
Qualifizierungsangeboten für
MultiplikatorInnen methodisch zur
Sprache gebracht werden kann.
Ein Vorschlag zur Gestaltung
rassismuskritischer Bildungsarbeit,
in: Weis, Michael / Mariscal
de Körner, Maria Luisa / Lutz,
Simon (Hrsg.): Praxishandbuch
Migrationspädagogische und
rassismuskritische Jugendarbeit.
Konzepte und Best-Practice-
Beispiele aus Baden-Württemberg.
Schwalbach/Ts., Wochenschau
Verlag, S. 36-49.
- 📖 Weis, Michael (2017) :
Rassismuskritische Fortbildung
von Lehrerinnen und Lehrern.
Würzburg University Press, in:
[https://opus.bibliothek.uni-
wuerzburg.de/frontdoor/index/
index/docId/15352](https://opus.bibliothek.uni-wuerzburg.de/frontdoor/index/index/docId/15352) (letzter Zugriff
27.10.2021).
- 📖 Wollrad, Eske: Geteiltes Wissen,
überschriebene Spuren.
Weiße Subjektivierungen und
antirassistische Bildungsarbeit.
In: Broden, Anne / Mecheril,
Paul (Hg.): Rassismus bildet.
Bildungswissenschaftliche
Beiträge zu Normalisierung
und Subjektivierung in der
Migrationsgesellschaft. transcript
Verlag: Bielefeld, S. 141-162.

