

Rassismuskritische Öffnung II

Impulse zur rassismuskritischen Entwicklung
der Jugend(verbands)arbeit

Sebastian Seng, Nora Warrach (Hg.)



IDA

Informations- und
Dokumentationszentrum
für Antirassismusbearbeitung e.V.

**Reader für
Multiplikator*innen
in der Jugend- und
Bildungsarbeit**

Gendergerechte Sprache

IDA verwendet in dieser Broschüre aus Gründen der Einheitlichkeit den Gender-Stern (z. B. bei Mitarbeiter*innen), um sprachlich möglichst alle Menschen einzubeziehen und anzusprechen. Der Gender-Stern soll darauf aufmerksam machen, dass jenseits der Vorstellung eines Dualismus von Weiblichkeit und Männlichkeit vielfältige weitere geschlechtliche Identitäten existieren. Indem IDA eine diskriminierungssensible Sprache verwendet, möchte IDA diese Identifikationen sichtbar machen, zum Nachdenken über Geschlechterkategorien und -stereotype anregen sowie zu einer inklusiven Gesellschaft beitragen.

Impressum

Düsseldorf 2020

Herausgeber*innen: Sebastian Seng, Dr. Nora Warrach

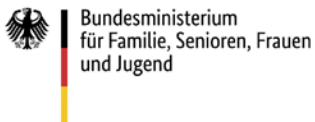
Im Auftrag des
Informations- und Dokumentationszentrums
für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA)
Volmerswerther Str. 20
40221 Düsseldorf

Tel: 02 11 / 15 92 55-5
Fax: 02 11 / 15 92 55-69
Info@IDAeV.de
www.IDAeV.de

Redaktion: Sebastian Seng, Dr. Nora Warrach, Ansgar Drücker
Mitarbeit: Birthe Ketelsen, Harun Oral

Gedruckt mit freundlicher Unterstützung des
Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Gefördert vom



ISSN 1616-6027

Gestaltung: Doris Busch, Düsseldorf
Coverfoto: © owik2 / photocase.de
Druck: Düssel-Druck & Verlag GmbH, Düsseldorf

Rassismuskritische Öffnung II

Impulse zur rassismuskritischen Entwicklung
der Jugend(verbands)arbeit

Sebastian Seng, Nora Warrach (Hg.)



Struktureller, institutioneller und individueller Rassismus, dessen Verstärkungen und spezifische Wirkmächtigkeiten in unterschiedlichsten Verwobenheiten sind gesellschaftlicher Alltag.

In den letzten Monaten wurde besonders mit Blick auf die USA vermeintlich viel über Rassismus gesprochen. Damit einher ging häufig eine Selbstversicherung, dass es hierzulande nicht so schlimm sei. Auch der ausgesprochene Wunsch bspw. in Talkshows bei persönlichen Geschichten von rassismuserfahrenen Menschen und im Effekt beim Konsum dieser Geschichten stehenzubleiben lässt sich an vielen Beispielen auch innerhalb von Organisationen festmachen. Trotz Studien und unzähliger Berichte über Effekte von u. a. Rassismus lassen sich wiederholende und ähnliche öffentliche und innerinstitutionelle Diskussionen oder Beurteilungen beobachten. Im Rahmen einer rassismuskritischen Organisationsanalyse mögen derartige Muster der „Aufarbeitung“ allerdings andere Bedeutung erlangen als intendiert.

Wahlweise wird in diesen Fällen mit Überraschung, Unglaube oder Schock reagiert, ohne dass mindestens im Sinne der Menschenrechtskonventionen und entsprechender Handlungsempfehlungen angemessene Konsequenzen die Folge wären. Eine ressourcenbindende dauerhafte Wiederholung ineffektiver und unprofessioneller Reaktionen verhindert, auf ausschließende, dehumanisierende oder systemerhaltende Prozesse, auf gesellschaftliche oder institutionelle Strukturen konsequent und nachhaltig im Sinne einer professionellen Verantwortung reagieren zu können oder zu müssen. Eine Professionalisierungsaufgabe zeigt sich bspw., wenn in einer Organisation Rassismus zu einem unendlich neuen Thema für diejenigen ohne Rassismuserfahrungen gemacht wird. Sie zeigt sich, wenn einem rassistischen „Vorfall“ zunächst nicht mit einem professionellen diskriminierungskritischen Beschwerdemanagement, welches alle Beteiligten spezifisch in die pädagogisch-professionelle Transformationsarbeit einschließt, begegnet

wird oder werden kann und die Kritik, Analyse und Emotionen der Hinweisgebenden (Beschwerde) nicht als angemessene Maßnahme für die Gleichstellungsarbeit (arbeits-)rechtlich und lernend im Sinne der Organisationsentwicklung aufgenommen und aufgearbeitet wird. Diskriminierungskritisch Prozesse und Strukturen zu erschüttern sowie strukturelle und institutionelle Begünstigung von Diskriminierungen abzubauen und zu verhindern, ist in der Praxis ein fachlicher Anspruch. Die Strategie, den „Einzelfall“ als eine vorrangige Analysebrille und Feld der professionellen Bearbeitung heranzuziehen, ist wenig effektiv, nicht nachhaltig und sie belastet die individuelle und kollektive professionelle Arbeit innerhalb einer Organisation. „Einzelfälle“ zeichnet aber darüber hinaus eine Tendenz aus, schließlich sich anhäufende spezifische und kollektive Erfahrungen aufzudecken.

Die Verhandlung des „Einzelfalls“ als das unendlich Neue führt hingegen zu immer wieder gleichen Diskussionen und einem Umgang, bei dem bspw. der eigentlichen Bearbeitung der Beschwerde, den individuellen Auswirkungen, möglichen Reparationen und in die Zukunft gedachten strukturellen Veränderungen wenig oder keine Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Auch deshalb hören wir nach Rassismuserfahrungen die ewig gleichen Statements oder sehen in Talkshows ähnlichen Gesprächen und Erklärungen zu.

Das gesellschaftliche und institutionelle Sprechen über und folglich die Bearbeitung von bspw. Rassismus müssen im Sinne einer umfassenden antidiskriminierenden Praxis in der Lage sein, dessen Komplexität und seine Verwobenheiten zu erfassen, diesen nicht losgelöst von Geschichte und Raum zu verhandeln und nicht zu entpolitisieren.

Sonst können wir Rassismen lediglich in Facetten oder Teilaspekten begegnen, und entsprechende angemessene Maßnahmen zu entwickeln muss fehlschlagen – mindestens in dem Sinne, dass diese nur einigen und nicht allen zugutekommen. Eine Kultur der Besprechbarkeit ist mehr als die Kompetenz, das böse R-Wort über die Lippen zu bringen; Besprechbarkeit speist sich u. a. aus Wahrnehmungskompetenz, Wissen, Methoden- und Handlungskompetenz. Sie fußt auf der Anerkennung, dass Rassismus ein allgegenwärtiges, strukturelles und soziales Problem ist, und umfasst eine Analysekompetenz, die ange-

messene Maßnahmen gegen Rassismen, Antisemitismus, Ableismus, Adultismus, Transfeindlichkeit und alle weiteren Formen von Diskriminierungen in den unterschiedlichsten Intersektionen in aller Komplexität ermöglichen und über häufig zu einfachen Formeln verkommene Begriffe wie Inklusion, Vielfalt usw. hinausgehen. Erst aus der Besprechbarkeit heraus ist die angemessene intersektionale rassismuskritische Bearbeitung und damit eine antirassistische Arbeit möglich.

Wandel kommt weder durch ein wenig Diversifizierung des Teams noch durch einzelne Rassismuserfahrene in sogenannten höheren Positionen oder einzelne Beauftragte. Rassismuskritische Organisationsentwicklung und damit Veränderungen von Kultur, Werten und Normen einer Organisation im Sinne von Gleichstellung braucht mehr als zwei, drei Maßnahmen. Unsere Organisationsentwicklung muss außerdem professionell, strukturell und von pädagogisch-ethischen Grundprinzipien geleitet sein. Organisationen sollten eine Bereitschaft zeigen, sich grundsätzlich neu aufstellen und dabei weder ahistorisch noch unpolitisch vorgehen. Ein Wille zu revolutionären Erschütterungen und die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen sind unbedingt von Vorteil.

Dass nun der zweite IDA-Reader zur rassismuskritischen Arbeit erscheint, ist in diesem Sinne des lebenslangen Lernens ein gutes Zeichen. In dieser Broschüre soll das Konzept einer Rassismuskritischen

Öffnung weiter herausgearbeitet werden, um die Beschäftigung mit Rassismus als gesellschaftlichem Verhältnis und den Realitäten der Migrationsgesellschaft als Querschnittsaufgabe und Qualitätsmerkmal in Jugendverbänden zu etablieren bzw. Anstöße im Sinne des lebenslangen Lernens bereitzustellen.

Saraya Gomis, Each One Teach One (EOTO) e. V.

Each One Teach One (EOTO) e. V. ist ein community-basiertes Bildungs- und Empowerment-Projekt in Berlin. Im Jahr 2012 gegründet, eröffnete der Verein im März 2014 als Kiez-Bibliothek seine Türen und ist seither ein Ort des Lernens und der Begegnung. EOTO setzt sich gemeinsam mit anderen Organisationen für die Interessen Schwarzer, Afrikanischer und Afrodiasporischer Menschen in Deutschland und Europa ein.

www.eoto-archiv.de

Das **EOTO Kompetenzzentrum Anti-Schwarzer Rassismus** ist eine Bildungs- und Beratungseinrichtung mit dem Schwerpunkt auf Anti-Schwarzen Rassismus (ASR), Empowerment und Diskriminierungsprävention.

<https://kompetenzzentrum-asr.de>

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Einführung	
Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe und Reflexionspraxis <i>von Sebastian Seng und Nora Warrach</i>	6
Kapitel 1: Organisationsbereiche rassismuskritisch gestalten	
„Rassismuskritisch atmen“ lernen: Grundlegende Gedanken für eine rassismuskritische Praxis der Raumgestaltung in Kontexten der Jugendarbeit <i>von Cecil Arndt, Marcus Ehrich und Kolja Koch</i>	21
Blind sein für Rassismus <i>von Salman Abdo und Elizaveta Khan</i>	27
„Wenn man nicht weiß, was los ist, kann man es auch nicht ändern.“ <i>Interview mit Joshua Kwesi Aikins von Citizens for Europe</i>	30
Kapitel 2: Rassismuskritische Prozessbegleitung	
Verschieden und doch ähnlich <i>von Jule Bönkost</i>	36
Wir sind offen, bei uns kann jede*r mitmachen! Safe?! <i>von Verena Meyer und Kim Annakathrin Ronacher</i>	40
Rassismuskritik institutionalisieren und als Querschnittsaufgabe begreifen <i>von Karima Benbrahim</i>	46
Kapitel 3: Perspektiven aus der Jugend(verbands)arbeit	
Offene Kinder- und Jugendarbeit als Praxis radikaler Vielfalt – Überlegungen zu einer „desintegrativen Jugendarbeit“ <i>von Jonas Bücken</i>	51
„Wir leben zusammen, wir feiern zusammen, wir kämpfen zusammen.“ <i>Interview mit Özge Erdoğan vom BDAJ, Natalia Markovich von JunOst e. V., Ronas Karakaş von KOMCIWAN e. V. und Yusuf As von der DIDF-Jugend</i>	56
Beteiligt und unterstützt BIPOC-Jugendgruppen – Wer, wie und warum? <i>von Nino Novakovic und Reini Joosten</i>	67
„Auf den Spuren von Schwarzem Aktivismus in Berlin“ – Rassismuskritik und Empowerment beim Bund Deutscher Pfadfinder_innen <i>Interview mit Gabriela Mayungu und Mirjam Tutzer vom Bund Deutscher Pfadfinder_innen (BDP)</i>	73

„Man kann sich entscheiden, ein antirassistischer Verband zu sein, oder man lässt es.“ <i>Interview mit Chima Ugwuoke, Schwarze politische Bildungsreferentin und Aktivistin vom Landesverband Berlin der Sozialistischen Jugend – Die Falken</i>	78
Vom FÜR zum MIT. Wege von jungen Geflüchteten in die Angebote und in die Mitwirkungsstrukturen von Jugendverbänden <i>von Jaqueline Kauka</i>	87
Empowerment durch politische Bildungsarbeit mit Erwachsenen: Das Projekt <i>Jekhipe-Gemeinsam!</i> von Amaro Drom e.V.	92
„Wir brauchen keine Winterjacken mehr. Wir brauchen Freunde.“ <i>Interview mit Petra Lampe, Mohammad (Momo) Rezapur und Rabee Butros vom CVJM-Ostwerk</i>	95
Institutioneller Selbstcheck zu Rassismus- und Antisemitismuskritik	99
Glossar	110
Die Autor*innen	115
Die Vielfalt-Mediathek des IDA e. V.	117

Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe und Reflexionspraxis

von Sebastian Seng und Nora Warrach

„Warum habt Ihr im ersten Band über Rassismuskritische Öffnung die Einleitung mit dem Zitat von Susan Arndt, einer *weißen* Wissenschaftlerin begonnen?“, sind wir von einer Schwarzen Kollegin nach Erscheinen des ersten dieser beiden IDA-Reader zur Rassismuskritischen Öffnung gefragt worden (siehe Interview mit Chima Ugwuoke in diesem Band, S. 78). Antworten darauf haben wir viele, eine Diskussion hierüber kann interessant verlaufen und viele weitere, neue Facetten zum Komplex ▶ **Rassismuskritik** eröffnen und trotzdem: Wären das nicht auch schon Abwehrstrategien? Ja, wir hätten einen Menschen of Color zitieren können und vielleicht auch sollen. Warum machen wir das hier in der Einleitung transparent? Weil wir nicht nur in der Arbeit nach außen, sondern auch mit Blick nach innen beobachten, dass wir in der Auseinandersetzung mit Rassismuskritik und den zugehörigen Reflexionsschleifen immer wieder auf (eigene) blinde Flecken stoßen.

Zu diesen Reflexionsschleifen gehört auch die Auseinandersetzung mit der Frage, warum wir Rassismus fokussieren. Warum benennen wir nicht auch die antisemitismuskritische Öffnung, was ist mit ▶ **antimuslimischem Rassismus** und wie verhält es sich mit ▶ **Gadjé-Rassismus**? Machen wir diese und weitere Phänomene durch die Begriffsfokussierung auf Rassismus unsichtbar? Im ersten Band wurde besonders im Interview mit Golschan Ahmad Haschemi und Kiana Ghaffarizad von der ju:an-Praxisstelle der Amadeu-Antonio-Stiftung (2019, 60) deutlich, dass die parallele Auseinandersetzung sowohl mit Rassismus als auch mit ▶ **Antisemitismus** notwendig ist und Antisemitismus aus vielfältigen Gründen nicht unter Rassismus subsumiert werden kann: Hierzu zählen die unterschiedlichen historischen Entwicklungen (kolonialer Rassismus auf der einen Seite, die Shoah auf der anderen Seite), die die zugrundeliegenden Differenzen der Rolle von Macht und die divergierenden Bilder, Stereotype, Vorurteile und Ausgrenzungs- sowie Zuschreibungspraktiken geprägt haben. Der mitunter größte Unterschied, der als Erklärung für eine getrennte Analyse und Bear-

beitung von Antisemitismus und Rassismus benannt werden kann, ist die Verteilung von Macht: Während Menschen mit Rassismuserfahrungen als unterlegen eingeordnet werden, wird jüdischen Menschen im Antisemitismus Übermächtigkeit zugesprochen, die mit Verschwörungsmaythen über geheime Weltherrschaft und Einflussnahme auf Finanzmärkte, Medien und Politik einhergeht. Wir verwenden Rassismus in diesem Reader als Arbeitsbegriff für abstrakte Mechanismen, die sich je nach historischem und gesellschaftlichem Kontext auf unterschiedliche Weise konkretisieren: in antischwarzem, antiasiatischem, antimuslimischem, antislawischem, Gadjé-Rassismus und Rassismus gegen indigene Menschen (vgl. Miles 1991, 109f. und 112; Hall 2000, 11).

In der Einleitung zu diesem zweiten Band zur Rassismuskritischen Öffnung möchten wir erst einen Blick darauf werfen, was eigentlich Kritik und Rassismus bedeuten, um den Begriff und die Perspektive der Rassismuskritik zu schärfen. In einem zweiten Schritt werden wir von diesem theoretischen Gerüst ausgehend den Bogen zur Jugend(verbands)arbeit unter der Fragestellung spannen, warum Rassismus ein Querschnittsthema für Jugendverbände sein sollte. Abschließend stellen wir die Inhalte des vorliegenden Readers vor, die den ersten Band ergänzen.

1. Kritik – Rassismus – Rassismuskritik

Zurzeit bezeichnen sich alle möglichen Menschen als kritisch: als regierungskritisch, religionskritisch, medienkritisch, asylkritisch, migrationskritisch oder coronakritisch. Mit solchen Selbstbeschreibungen wird häufig ein grundsätzliches Misstrauen gegenüber demokratischen Institutionen und Prozessen euphemistisch verkleidet. Im Rahmen der Rassismuskritik geht es jedoch nicht um eine Kritik um der Kritik willen. Vielmehr zeichnet sich Rassismuskritik durch ein menschenrechtsorientiertes Kritikverständnis aus: „'Critical' does not mean destructive, but only willing to examine what we sometimes presuppose in our way of thinking and that gets in the way of making

the world more livable”¹ (Judith Butler).² Rassismuskritik hat den Anspruch, das Versprechen der Menschenrechte für alle Menschen bedingungslos und in vollständiger Weise einzulösen. Rassismuskritik steht damit in der Tradition von Bewegungen, die die Freiheit und Gleichheit der Menschen in einem fortlaufenden demokratischen Prozess immer weiter vertiefen möchten. Rassismuskritik ist also radikal im besten Sinne des Wortes.

Gleichzeitig erkennt die Kritik am Rassismus, die Rassismuskritik, an, dass Menschen nicht außerhalb der Verhältnisse stehen, die sie kritisieren (vgl. Messerschmidt 2014, 49f.). Insofern ist Rassismuskritik keine akademische Selbstbeschäftigung, sondern beinhaltet den Aufruf, gemäß der eigenen Kritik zu handeln. Rassismuskritik geht mit einer Perspektivverschiebung einher: Der Blick wird auf jede einzelne Person in jeder Rolle und jeder Funktion sowie auf jede Institution und Organisation selbst gerichtet. Es geht um das verinnerlichte, rassifizierte Wissen, die eigenen rassistischen Verhaltens- und Denkmuster; es geht darum, inwiefern die eigenen Handlungen unabhängig von ihrer Motivation die rassifizierte Verteilung gesellschaftlicher Macht und Möglichkeiten aufrechterhalten oder dazu geeignet sind, diese abzubauen; und darum, diese Zusammenhänge zu reflektieren, sich bewusst damit auseinanderzusetzen und für die entsprechenden Diskurse zu öffnen. Zusammengefasst steht Rassismuskritik also für eine Kritik, die nicht bereit ist, ihre eigenen Prinzipien preis zu geben, und die darauf abzielt, dass Menschen durch die Voraussetzungen des eigenen Denkens und Handelns „nicht dermaßen regiert [...] werden“ (Foucault 1992, 12).

Wie wir auf Organisationen und ihre Öffnungs- und Veränderungsprozesse schauen, wird maßgeblich von unserem Rassismusverständnis bestimmt. Dabei können verschiedene Muster der Distanzierung und Abwehr zur Anwendung kommen, die allesamt dazu führen, dass Rassismus als Ausnahme, Einzelfall, geistige Verirrung oder Randphänomen erscheint (vgl. Messerschmidt 2010).

Rassismus existiert jedoch gerade deshalb, weil das im Zuge der Aufklärung durchgesetzte Postulat der universellen Gleichheit aller Menschen auf fortdauernde soziale Ungleichheit trifft. Diese Diskrepanz ist und bleibt erklärungsbedürftig, zumal sie dem Selbstbild demokratisch verfasster Gesellschaften und der meisten in diesen Gesellschaften lebenden Menschen widerspricht (vgl. Terkessidis 2004, 107f.; Scherr 2016, 8f.). Rassismus ist im gesellschaftlichen Wissen und in sozialen Strukturen verankert und stellt eine gesellschaftliche Normalität dar. Denn den meisten Menschen sind die Unterscheidung in „zugehörig“ und „nichtzugehörig“ sowie die Merkmale geläufig, mit deren Hilfe Menschen auf der einen oder anderen Seite verortet werden. Insofern sind alle Menschen in der Bundesrepublik den kategorisierenden und hierarchisierenden Mechanismen und Strukturen von Rassismus ausgesetzt. Auf diese werden wir im Folgenden eingehen, um zu verdeutlichen, inwiefern sie einzelne Menschen und Organisationen be_treffen.

Zu diesem Zweck knüpfen wir an die Analyse von Rassismus als einem „Apparat“ (Terkessidis 1998, 255f.) mit vier unterschiedlichen Dimensionen an: Dies sind 1.) die Dimension des rassistischen Wissens, 2.) die Dimension der sozialen Praktiken des Ausschlusses und im Umkehrschluss auch des Einschlusses, 3.) die Dimension der sozialen Ungleichheit und der damit verbundenen Ausstattung mit differenzierender Macht sowie 4.) die Dimension des Subjekts bzw. der Organisation, die im Zentrum des Dreiecks stehen, das die ersten drei Dimensionen bilden.



Abbildung 1: eigene Darstellung

1 „‚Kritisch‘ meint nicht destruktiv, sondern lediglich bereit zu sein, das in Frage zu stellen, was wir in unserer Art zu denken manchmal voraussetzen und das verhindert, die Welt lebenswerter zu machen.“

2 <https://news.berkeley.edu/2012/09/12/butler-wins-adorno-prize/>, letzter Aufruf: 03.09.2020

Rassistisches Wissen

Der Begriff des Wissens bezieht sich auf die Arten und Weisen, wie Menschen ihre Lebenswelten und -realitäten sinnvoll ordnen und ihnen Bedeutungen zuschreiben, wie sie andere Menschen klassifizieren und deren Verhaltensweisen dadurch zu erklären versuchen. Wissen bezieht sich hier also auf die Art zu denken. Was damit gemeint ist, illustriert der französische Philosoph Michel Foucault mit einer Passage aus einer Kurzgeschichte des argentinischen Schriftstellers Jorge Luis Borges. Darin erwähnt Borges „eine[...] gewisse[...] chinesische[...] Enzyklopädie“, in der es heißt, daß „die Tiere sich wie folgt gruppieren: a) Tiere, die dem Kaiser gehören, b) einbalsamierte Tiere, c) gezähmte, d) Milchschweine, e) Sirenen, f) Fabeltiere, g) herrenlose Hunde, h) in diese Gruppierung gehörige, i) die sich wie Trolle gebärden, k) die mit einem ganz feinen Pinsel aus Kamelhaar gezeichnet sind, l) und so weiter, m) die den Wasserkrug zerbrochen haben, n) die von weitem wie Fliegen aussehen“ (zit. nach Foucault 2015, 17).

Die schiere Absurdität dieser Einteilung stellt die scheinbare Universalität des eigenen Denkens in Frage. Das Zitat verweist auf die Grenzen des eigenen Denkens, macht sie sichtbar und eröffnet dadurch die Möglichkeit, sie zu überschreiten. Es verdeutlicht, dass die Ordnung der sozialen Welt, wie sie uns in unseren alltäglichen Kategorisierungen entgegentritt, nicht einfach so ist, wie sie ist, sondern dass die Dinge für uns erst durch eine „Landkarte“ einen Sinn erhalten. Die Kategorien, mit denen wir sprechen, sind Teil eines Klassifikationssystems, mit dessen Hilfe Menschen sortiert und an ihren gesellschaftlichen Platz verwiesen werden. Klassifikationssysteme haben Folgen für Menschen, die in Abhängigkeit von den eigenen Prinzipien kritisiert werden müssen (vgl. die Ausführungen über Rassismuskritik).

Das gilt auch für die Wissensdimension von Rassismus. Deshalb ist es, wie der französische Philosoph Étienne Balibar feststellt, ein Fehler, anzunehmen, „daß es ausreichen würde, die Menschen zum Nachdenken zu bringen, um den Rassismus zurückzudrängen. Dabei geht es darum, die Denkweise zu verändern, und das ist das Schwierigste von der Welt“ (Balibar/Wallerstein 1990, 266). Das betont auch der britische Sozialwissenschaftler Stuart Hall, wenn er schreibt: Rassismen „sind dann am wirksamsten,

wenn uns nicht bewusst ist, dass der Art, wie wir eine Aussage formulieren und zusammenbauen, ideologische Prämissen zugrunde liegen, und wenn es so aussieht, als seien unsere Formulierungen schlichte Beschreibungen dessen, wie die Dinge sind“ (Hall 2000, 152).

Wenn also rassistische Prämissen und Behauptungen als unhinterfragte Vorannahmen in Aussagen oder Begriffe eingehen und zu einer quasi natürlichen Darstellung werden, ist es möglich, rassistische Aussagen zu formulieren, ohne dass die rassistischen Vorannahmen überhaupt jemals ins Bewusstsein dringen müssten. In diesem Falle wäre Rassismus normalisiert. Die Aufgabe der Rassismuskritik besteht dann darin, rassistisches Wissen zu entnormalisieren.

Hierzu ein Beispiel: In den letzten etwa zwei Jahren haben zahlreiche Medien die Verschwörungserzählung vom „Großen Austausch“ als solche problematisiert. Dabei scheint es so, als ob allein dieser Hinweis schon genügt, um die Botschaft der Erzählung zu diskreditieren. Der verschwörungsmithische Gehalt der Erzählung ist zwar ein wichtiger Aspekt, selten bis gar nicht wird allerdings ihr rassistischer Kern hinterfragt: Denn sie basiert auf der rassistischen Annahme biologisch und / oder kulturell homogener Völker. Ein „Bevölkerungsaustausch“ in diesem Sinne ist – um es deutlich zu sagen – nicht möglich, da weder homogene Völker existieren noch Menschen anhand biologischer und / oder kultureller Merkmale eindeutig solchen Gruppen zugeordnet werden können.³ Solange diese Vorannahmen aber nicht hinterfragt werden, sondern die Verschwörungserzählung nur als „angebliche“ apostrophiert wird, wird sie implizit als prinzipiell möglich anerkannt und damit der ihr inhärente Rassismus reproduziert. Ähnliches ließe sich in Bezug auf die Verwendung von Begriffen wie „Islamisierung“ (vgl. Shooman 2016, 12) oder „Überfremdung“ konstatieren.

Wie lässt sich nun die Struktur rassistischen Wissens beschreiben? Für sie ist der Prozess der Rassifizierung wesentlich, weil in ihm Kategorisieren, Stereotypisieren und Hierarchisieren miteinander verschmelzen. Der deutsche Rassismusforscher und

3 Das Beispiel schließt nicht das Selbstbestimmungsrecht von Völkern aus, das u. a. vor Vereinnahmung schützt. Völker sind jedoch politische und keine natürlichen Einheiten, als solche werden sie aber in der Verschwörungserzählung des „Großen Austauschs“ gesehen.

Psychologe Mark Terkessidis definiert: „Im Prozess der Rassifizierung wird einerseits mittels bestimmter Merkmale eine Gruppe von Menschen als natürliche Gruppe festgelegt und gleichzeitig wird die Natur dieser Gruppe im Verhältnis zur eigenen Gruppe formuliert. Die beiden Vorgänge innerhalb des Gesamtprozesses stützen sich dabei gegenseitig. Die Kriterien der Natürlichkeit der Gruppe helfen, ihre Natur mitzuformulieren, und die Formulierung ihrer Natur unterstreicht ihre Natürlichkeit“ (Terkessidis 1998, 77).

Rassifizierung meint also erstens den Prozess, in dem Menschen anhand von sichtbaren oder unsichtbaren biologischen, sozialen, kulturellen oder imaginären Merkmalen unterschieden werden (Kategorisierung oder Differenzierung). Solche Merkmale können z. B. die zugeschriebene „Hautfarbe“, religiöse Praktiken, Kleidung oder Symbole sein. Menschen werden unter Rückgriff auf diese Merkmale in Kategorien eingeteilt, die sich immer wieder natürlich oder quasi-natürlich aus sich selbst heraus reproduzieren. Bestimmte Merkmale werden also durch Rassifizierung mit einer Bedeutung aufgeladen: Sie werden als Zeichen für „Abstammung“ und eine Gruppenzugehörigkeit interpretiert. Solche Denkfiguren spielen bspw. eine Rolle, wenn angenommen wird, dass einem Menschen seine muslimische Religiosität aufgrund seines äußeren Erscheinungsbildes angesehen werden könne oder sie der Person zwangsläufig durch die Familie mitgegeben werde, unabhängig von der Selbstidentifikation der markierten Person (vgl. das Beispiel am Ende dieses Abschnitts).

Rassifizierung umfasst zweitens den Vorgang der Stereotypisierung, mit dem – wie Terkessidis schreibt – „die Natur dieser Gruppe im Verhältnis zur eigenen Gruppe formuliert“ (Terkessidis 1998, 77) wird. Mit den Kategorisierungsmarkern werden kollektive „Kulturen“, „Mentalitäten“, „Intelligenz“, charakterliche Eigenschaften, Fähigkeiten, Verhaltensweisen usw. so verknüpft, dass diese kollektiven Eigenschaften als natürliches Wesen der konstruierten Gruppen erscheinen.

Mittels Stereotypisierung werden „die Anderen“ als „abweichend“, „unzivilisiert“, „primitiv“, „gewalttätig“, „kriminell“, „sexuell übergriffig“ usw., kurz: als bedrohlich beschrieben (Dämonisierung). „Den Anderen“ werden teilweise auch „positive“ Eigenschaften unterstellt (► **Exotisierung**, Idealisierung und Romanisierung), die aber nicht weniger entmenschlichende

Folgen haben, weil auch sie unterschwellig behaupten, dass „wir“ „vernünftiger“, „fleißiger“ oder „zivilisierter“ sind als „sie“. „Die Anderen“ werden also immer im Verhältnis zum „eigenen“ als Abweichung bestimmt, woraus sich wiederum das Selbstbild als implizite Norm konturiert.

Warum bestimmte Eigenschaften mit einer Gruppenzugehörigkeit verbunden sein sollen, wird einerseits biologisch begründet. Solche Erklärungen und Denkfiguren werden „biologistisch“ genannt. Andererseits finden sich Erklärungen, die auf eine abstrakte gemeinsame „Kultur“, eine geteilte „kulturelle Identität“, „Mentalitäten“ oder die Religion zurückgreifen, um konkretes Verhalten oder Fremdzuschreibungen zu erklären. Im einen Fall wird ein zu erklärendes (zugeschriebenes) Verhalten also mit geteilten biologischen, im anderen Fall mit geteilten kulturellen Eigenschaften begründet. Sie werden auf ein imaginäres „Wesen“ – „die Kultur“ – zurückgeführt, die alle Mitglieder der hergestellten sozialen Gruppe teilen und die damit eine Art gemeinsame „Natur“ darstellt. Zugehörigkeit und Verhalten sind dann an bestimmten Merkmalen erkennbar (Essenzialisierung) und von „Natur“ aus vorgegeben (Naturalisierung).

Mit dem Prozess der Rassifizierung ist unauflöslich die Bewertung, also die Hierarchisierung der hergestellten sozialen Gruppen, verbunden. Denn einerseits transportieren die Kategorisierungsmerkmale selbst immer bereits eine Wertung. Andererseits werden stereotype Zuschreibungen (wie Kriminalität, Grausamkeit usw.), die offen werten, ebenfalls als Erkennungszeichen herangezogen. Darüber hinaus liegt in der Wahl des Bewertungsmaßstabs bereits ein Akt der Macht, z. B. wenn die kapitalistische Entwicklung „westlicher“ Gesellschaften als einziges legitimes Modell angenommen, damit als Norm gesellschaftlicher Entwicklung gesetzt und andere danach bewertet werden (vgl. Rommelspacher 1995, 17-20; Hall 1994, 170-178); wenn Frauenrechte instrumentalisiert werden, um „den Anderen“ Sexismus zu unterstellen und dadurch soziale Ungleichheiten und Ausschlüsse zu legitimieren; oder wenn – wie im Zuge der Aufklärung – das volle Menschsein an die Eigenschaft der Vernunft gekoppelt, diese aber ► **BIPoC*** abgesprochen wird (vgl. Eggers 2009, 59-61).

Neben der Hierarchisierung sind auch andere Prozesse in die Rassifizierung eingelagert: So beinhalten

tet Rassifizierung, dass einer homogen dargestellten „Wir“-Gruppe jeweils eine oder mehrere homogen dargestellte Fremdgruppen gegenübergestellt werden, wobei sich die Zugehörigkeit gegenseitig ausschließt. Dieser Prozess ist in der postkolonialen Theorie in Anlehnung an Edward Said als *Othring* bezeichnet worden (vgl. Said 2003, 1-7). Denn durch Kategorisieren, Dichotomisieren, Homogenisieren, Stereotypisieren und Essenzialisieren werden Menschen erst zu „Anderen“ gemacht, die sich grundlegend von „uns“ unterscheiden. Diese Prozesse zeigen sich in einer Szene, die Mohamed Amjahid beschreibt:

„Bei einem Gespräch begann ich neulich eher nebenbei und ohne wirklich darüber nachzudenken einen Satz mit den Worten: ‚Ich als Atheist...‘ Ich kann mich nicht mehr daran erinnern, wie der Satz weiterging, dafür aber noch sehr deutlich an die Reaktion meines Gegenübers. ‚Sie ein Atheist? Und das, obwohl Sie aus einer muslimischen Familie kommen?‘ Ich nickte ein wenig verwundert. ‚Wooooow! Muslime sind ja meistens total fanatische Menschen‘, fuhr er fort. Erst jetzt begriff ich, worauf er hinauswollte, und erwiderte trocken, dass ich gar kein Moslem sein könne, wenn ich ein Atheist sei. Er lachte und erklärte, dass er meine Einstellung zum Glauben erst einmal verdauen müsse, dass er es aber ‚toll‘ finde, dass ich dem Islam so kritisch gegenüberstünde. ‚Danke, aber das ist kein Grund zu feiern‘, antwortete ich daraufhin genervt, ‚und Sie werden bestimmt darüber hinwegkommen, *inschallah*“ (Amjahid 2017, 51).

Rassistische Praxis

Mit der Hilfe von rassistischem Wissen werden Handlungen (soziale Praktiken) gerechtfertigt, die „bestimmte Gruppen vom Zugang zu materiellen oder symbolischen Ressourcen ausschließen“ (Hall 2000, 7) und umgekehrt die fraglos Dazugehörigen beim Zugang zu diesen Ressourcen bewusst oder unbewusst, absichtlich oder unabsichtlich begünstigen. Auf diese Weise wird ein kollektiver Unterschied zwischen „ihnen“ und „uns“ überhaupt erst real hergestellt: „Die Differenz ist eben kein Ergebnis von unterschiedlichen, primordialen Zugehörigkeiten, sondern wird durch eine aktive Diskriminierung erst erzeugt – es geht also um einen Prozess der Differenzierung“ (Terkessidis 2004, 173).

Nach Maisha Auma funktioniert Rassismus als Praxis auf vier Ebenen, die rassistisches Wissen in rassistische Praktiken umsetzen: In der (1) Rassifizierten Markierungspraxis wird eine Person aufgrund eines willkürlich herausgegriffenen Merkmals als Abweichung zur *weißen* Norm markiert. Dieser Unterschied wird in der (2) Naturalisierungspraxis mit einer vermeintlich natürlichen Eigenschaft verknüpft. Diese Eigenschaft ist eine deutliche Abgrenzung zur *weißen* Norm, die in der (3) Hierarchisierungspraxis immer die oberste Position innehat. Von diesen Wirkebenen ausgehend werden (4) Ausgrenzungspraxen abgeleitet, die sich bspw. in Gesetzen niederschlagen (vgl. Eggers 2009, 56f.).

Solche Handlungen lassen sich wiederum auf unterschiedlichen Ebenen ansiedeln: auf der interaktionalen, der institutionellen und der gesellschaftlich-kulturellen.

Die *interaktionale Ebene* bezieht sich auf verbale und nicht-verbale Handlungen. Rassismus auf der interaktionalen Ebene kommt daher durch Vorstellungen von Zugehörigkeit oder Nicht-Zugehörigkeit, Zuschreibungen und Haltungen zum Ausdruck. Durch die zwischenmenschliche Interaktion werden somit Aus- und Einschlüsse vollzogen (vgl. Gomolla 2017, 250f.).

Institutioneller Rassismus ist sehr komplex und daher schwierig zu erfassen, weil i. d. R. zunächst nur seine Effekte sichtbar werden. Die Effekte beschreiben eine dauerhafte, systematische und regelmäßig relative Benachteiligung zwischen Mitgliedern sozialer Gruppen, die nicht im Einzelfall begründet und statistisch erwartbar sind. Um diese Effekte zu erklären gilt es zu zeigen, wie Organisationen Menschen kategorisieren bzw. an soziale Kategorisierungen wie Ethnizität, „Kultur“, Nationalität usw. anknüpfen und diese mit Bedeutung versehen; wie sie dadurch für das Funktionieren der Organisation relevante Informationen ableiten und mit benachteiligender Wirkung für BIPOC* Ressourcen zuteilen oder vorenthalten. Mechanismen institutionellen Rassismus müssen für jede Organisation gesondert betrachtet werden, da sie von der konkreten rechtlichen Einbettung und der formellen und informellen Ausgestaltung einer Organisation abhängen (vgl. Gomolla 2017, 251) und Gomolla/Radtke 2009, 15).

Institutioneller Rassismus folgt einerseits aus der Anwendung und Durchsetzung *formeller* Gesetze, Regeln, Vorschriften und Verfahren. Andererseits

ergibt er sich aus der Anwendung *informeller* bzw. „ungeschriebener Gesetze“, Regeln, Normen, Sitten, Traditionen und Verfahren. In seiner *direkten* Form erlauben formelle und informelle Regeln eine gezielte *Unterscheidung und Ungleichbehandlung* von fraglos Dazugehörigen und Nicht-Dazugehörigen. In seiner *indirekten* Variante sind es formelle und informelle Handlungsmuster und Regeln der *Gleichbehandlung*, die in den Mitgliedschafts- und Teilhabebedingungen einer Institution eingeschrieben sind, bei Entscheidungen auf alle gleichermaßen angewandt werden, aber auf BIPOC* diskriminierende Wirkung entfalten (Gomolla/Radtke 2009, 15 und 264). Rassismus ist im letztgenannten Fall also das Ergebnis einer *Gleichbehandlung*, die die unterschiedlichen Voraussetzungen von Personen nicht berücksichtigt, bspw. wenn muslimische oder jüdische Feiertage bei der Terminplanung im Arbeits- oder Bildungskontext nicht mitgedacht werden (vgl. das Beispiel auf S. 16).

Begründungen für solche institutionellen Handlungen dienen im Nachhinein dazu, die getroffenen Entscheidungen zu legitimieren. Dabei wird auf biologistische oder kulturalistische Zuschreibungen und Argumente zurückgegriffen. Die diskriminierenden Folgen der Entscheidungen werden den Betroffenen dadurch selbst zur Last gelegt und letztlich naturalisiert. Meistens erfolgt der Rückgriff auf kulturalistische Argumentationen, da diese gesellschaftlich sehr viel anschlussfähiger sind und daher eher öffentliche Akzeptanz für Entscheidungen generiert werden kann (Gomolla/Radtke 2009, 264-266).

Eine weitere Form von *institutionellem Rassismus* ist der sogenannte *Seiteneffekt-Rassismus* (Seiteneffekt-Diskriminierung, vgl. Gomolla/Radtke 2009, 44). Er bezeichnet das Phänomen, dass direkte oder indirekte Diskriminierungen in einem sozialen Bereich zu institutionellem Rassismus durch Gleichbehandlung in einem anderen sozialen Bereich führen können. Aus einer Benachteiligung im Bildungssystem können sich bspw. Benachteiligungen bei der Arbeitssuche, bei Entlohnung und Beförderung ergeben, die dann wiederum zu Nachteilen bei der Wohnungssuche führen, wo Vermieter*innen vermeintlich neutral Wohnungen nach der finanziellen Situation der Wohnungssuchenden vergeben. Über den Topos der „Ghettobildung“ wird dieser Prozess des institutionellen Rassismus als kulturalistische Argumentation den Betroffenen angelastet, als freiwillige Selbstsegregation hingestellt

und damit die Verantwortung der selbstverständlich Dazugehörigen ausgeblendet.

Wenn rassistische Diskriminierungen in der Vergangenheit diskriminierende Wirkungen in der Gegenwart entfalten, dann wird – als eine weitere Form von institutionellem Rassismus – von einer *past-in-present-Diskriminierung* bzw. von einem *past-in-present-Rassismus* (vgl. Gomolla/Radtke 2009, 44) gesprochen. Dies kann einerseits auftreten, wenn neutrale Normen und Handlungen systematisch die Effekte vergangener rassistischer Diskriminierungen aufrechterhalten, obwohl ihre rassistische Begründung längst widerlegt oder entfallen ist (z. B. das Fortwirken biologischer Rassekonstruktionen in Praktiken des Racial Profiling). Andererseits kann es vorkommen, dass BIPOC* zwar über die erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen verfügen, aber nicht die institutionell inkorporierten Kriterien derjenigen erfüllen, die in der Vergangenheit immer routinemäßig die Positionen in der Organisation ausgefüllt haben. Dies ist z. B. der Fall, wenn ein Schwarzer Rezeptionist in einem Hotel mit der Begründung entlassen oder ins Backoffice versetzt wird, dass sein Anblick für die Kund*innen zu ungewohnt sei. Hier geht es also auch um Traditionen, die weitergeführt werden, ohne ihren rassistischen Ursprung oder ihre Wirkungen zu beachten.

Von der *gesellschaftlich-kulturellen Ebene* von Rassismus wird gesprochen, wenn sich Zugehörigkeitsordnungen, Zuschreibungen und die Wertigkeit von rassifizierten Gruppen in kulturellen Erzeugnissen niederschlagen: in Medien, Werbung, Literatur, Theater, Gemälden, Musik, Textkanons, Schul- und Kinderbüchern, sozialen Rollen, Ritualen, Sprache, Traditionen u. v. m. Die vermittelten Bilder beziehen sich auf gesellschaftlich akzeptierte Norm- und Wertvorstellungen, also darauf „wer ‚normal‘ ist, wer dazu gehört, wer für wichtig genommen wird und welche gesellschaftlichen Gruppen über anderen stehen“ (Pates u. a. 2010, 37).

Ein wichtiger Aspekt ist auf dieser Ebene die symbolische Hierarchisierung von rassifizierten sozialen Gruppen. Sie äußert sich u. a. dadurch, dass bestimmte Menschengruppen sprachlich herabgewürdigt und ausgegrenzt werden, sie v. a. in sozial wenig anerkannten Rollen und Positionen dargestellt werden und gesellschaftliche Vielfalt einseitig oder mangelnd dargestellt wird, „z. B. durch das Weglassen oder Ig-

norieren bestimmter Positionen und Lebensweisen im öffentlichen Diskurs“ (Pates u. a. 2010, 37f.).

Auf gesellschaftlich-kultureller Ebene äußert sich Rassismus in den unterschiedlichsten Ausprägungen: Er zeigt sich in Straßennamen, Gebäuden und Denkmälern, die Kolonialverbrechern gewidmet sind; in Kostümen, die rassistische Stereotype vermitteln oder die die Kolonialvergangenheit verherrlichen; in Kinderliedern wie „Ein Mann, der sich Kolumbus nennt“, „Alle Kinder lernen lesen“ oder „Drei Chinesen mit dem Kontrabass“ (vgl. Wolter 2016); in Praktiken wie dem Blackfacing, das erfunden wurde, um sich über Schwarze Menschen lustig zu machen und sie herabzuwürdigen; in normalisierten rassistischen Fremdbezeichnungen; in einem Kinderbuch, in dem asiatische Menschen den klassischen Rassentheorien entsprechend mit „gelber Hautfarbe“ dargestellt werden (vgl. Dölling 2018) und in der Entwicklung der Migrationsdiskurse in Deutschland, in denen immer wieder auf rassistische und defizitorientierte Differenz-, Konkurrenz- und Bedrohungskonstruktionen zurückgegriffen wurde und wird (vgl. Farrokhzad 2019, 6f.).

Die Ebenen des interaktionalen, institutionellen und gesellschaftlich-kulturellen Rassismus sind stets miteinander verknüpft. Damit es bspw. zur institutionellen Benachteiligung von BIPOC* auf dem Wohnungsmarkt kommt, müssen einzelne Personen diskriminierende Entscheidungen treffen. Diese Entscheidungen können auch von kulturell verankertem stereotypem Wissen beeinflusst sein, während sie gleichzeitig kulturell verankerte Bilder über „die Anderen“ reproduzieren. Um die Verknüpfung dieser drei Ebenen zu bezeichnen, sprechen Czollek u. a. (2019, 25-28) von *strukturellem Rassismus*.

Rassifizierte Sozialstruktur und Machtverteilung

Von *strukturellem Rassismus* wird häufig auch dann gesprochen, wenn rassistische (Nicht-)Handlungen dazu führen, dass in einer Gesellschaft Lebenschancen, Macht, Einfluss, ► **Repräsentation** u. v. m. entlang der Unterscheidung in BIPOC* und *weiße* Menschen ungleich verteilt sind und diese Verteilung eine historische Kontinuität aufweist. Die Sozialstruktur lässt sich dann als rassifiziert bezeichnen.

In dieser Dimension geht es um die gesellschaftsstrukturierenden materiellen und symbolischen rassistischen Wirkungen von Praktiken. Diese lassen sich anhand unterschiedlicher Aspekte beschreiben und analysieren. Nguyen (2014, 20) schlägt bspw. vor, die sozialstrukturellen Folgen von Rassismus entlang folgender Aspekte zu beschreiben: 1.) *Verteilungsgerechtigkeit* bezieht sich darauf, wie der Zugang zu Ressourcen wie formalen Bildungstiteln, Wohnraum, Gesundheitsversorgung, Arbeit, Sicherheit, Partizipation usw. verteilt ist. 2.) *Anerkennungsgerechtigkeit* bezieht sich auf die Frage, wie Anerkennung sozial verteilt ist. Sie umfasst, Möglichkeiten, als zugehörig anerkannt zu werden, in gesellschaftlich anerkannten Rollen, Situationen und Kontexten aufzutreten und sich selbst und die eigene Lebensrealität frei von Stereotypen repräsentiert zu sehen (vgl. Auma 2019). 3.) Insofern hängen Anerkennungs- und *Repräsentationsgerechtigkeit* eng miteinander zusammen. In dieser Dimension wird gefragt, inwiefern in sozialen Zusammenhängen wie Organisationen oder Netzwerken tatsächlich BIPOC* vertreten sind, – in welchen Positionen und Funktionen? – und wer die Möglichkeit hat, sich selbst zu repräsentieren und mit den eigenen Anliegen gehört zu werden. 4.) *Gleichberechtigung und Gleichbehandlung*: In dieser Dimension wird betrachtet, wie Rechte und die Möglichkeiten, sie in Anspruch zu nehmen und zu verwirklichen, verteilt sind.⁴

In teils sich überschneidender Weise werden im Social-Justice-Ansatz die durch Rassismus verursachten Machtasymmetrien entlang von Verteilungs-, Anerkennungs-, Befähigungs- und Verwirklichungsgerechtigkeit untersucht (vgl. Czollek u. a. 2019, 24f., 193-195, 198-201).

Aus der Verteilung von Ressourcen, Anerkennung, Repräsentation und Rechten resultieren je nach Positionierung unterschiedliche Möglichkeiten, rassistisches Wissen als hegemonial zu etablieren, es wirksam in rassistische Handlungen umzusetzen und die ungleiche Verteilung von Ressourcen zu reproduzieren oder rassistisches Wissen, rassistische Handlungen und rassifizierte Machtstrukturen in Frage zu stellen und zu kritisieren.

4 Beispiele für rassifizierte Machtasymmetrien finden sich im Abschnitt über die Relevanz Rassismuskritischer Öffnung für die Jugendverbandsarbeit.

Die fraglos Zugehörigen können auf dieser Machtbasis definieren, wer dazugehört und wer nicht. Sie besitzen die Macht, „die Anderen“ zu repräsentieren, „zu kennzeichnen, zuzuweisen und zu klassifizieren“ (Hall 2004, 145). Rassifizierung und die ihr immanenten Prozesse der Kategorisierung und Stereotypisierung sind also Praktiken, mit denen nicht rassistisch diskreditierbare Menschen symbolische Macht – Stuart Hall spricht aufgrund der tatsächlichen Folgen dieser Praktiken von „symbolischer Gewalt“ (Hall 2004, 145f.) – über „die Anderen“ ausüben.

Im Kontext des Kolonialismus bspw. haben europäische Kolonisor*innen gegenüber den Kolonisierten ihre Werte, ihre Sprachen, ihre Sicht auf die Welt und ihr Wissen als das einzig relevante Wissen durchgesetzt. Das hat sich u. a. im Verbot, der Abwertung und Verdrängung lokaler Sprachen, in der Benennung von Flüssen, Bergen usw. oder in der Etablierung rassistischer Fremdbezeichnungen für außereuropäische Völker niedergeschlagen (vgl. z. B. Castro Varela 2019, bes. S. 4f.). Für diese Art, andere Weltansichten zu unterdrücken, ist der Ausdruck der epistemischen Gewalt eingeführt worden (vgl. Spivak 1985, 128).

Formen symbolischer Gewalt zeigen sich auch heutzutage, um nur einige Beispiele zu nennen: wenn ► **weiß** positionierte Menschen andere mit homogenisierenden teils neuen,⁵ teils tradierten z. B. kolonialen Fremdbezeichnungen versehen, anstatt kollektive Selbstbezeichnungen zu verwenden (vgl. Arndt/Ofuatey-Alazard 2011); wenn BIPoC* unwillkürlich als diejenigen aufgefasst werden, die zu integrieren seien (vgl. den Beitrag von Jonas Bücker in diesem Reader ab S. 51); wenn Rassismus als Fremden- oder Ausländerfeindlichkeit betitelt und dadurch erneut Ausgrenzung stattfindet; wenn das Wissen über alltäglichen Rassismus abgetan wird, indem **weiß** positionierte Menschen behaupten, es gebe kein Problem mit Rassismus in Deutschland oder in Institutionen, so dass eine Auseinandersetzung über die Wirkungen von Rassismus von vornherein abgeblockt wird; oder schließlich, wenn in einem Artikel über Rassismus – aber auch in anderen wissenschaftlichen Texten – keine oder kaum Wissensproduktionen von BIPoC* vorkommen (vgl. die Einleitung dieses Beitrags).

⁵ Zu nennen wäre hier der sogenannte ► „**Migrationshintergrund**“ (vgl. Will 2016 und das Interview mit Joshua Kwesi Aikins in diesem Reader ab S. 30).

Das auf diese Weise etablierte rassistische Wissen dient – wie dies bereits mehrfach angeklungen ist – seinerseits dazu, die rassifizierte Verteilung der gesellschaftlichen Ressourcen sowie Ein- und Ausschlusspraktiken zu rechtfertigen. Und schließlich haben rassistisches Wissen, rassifizierte Sozialstruktur und rassistische Praktiken Folgen für jede einzelne Person und Organisation.

Rassistische Subjektivierung

Menschen müssen durch Sozialisation erst lernen zu sehen und zu verstehen, welche Positionierung jemand qua „Hautfarbe“, Religionszugehörigkeit, Geburtsort, Namen, Sprache usw. hat, wer als wertvoll und weniger wertvoll, normal und weniger normal, wer selbstverständlich als zugehörig angesehen wird und wer nicht und wo die (erstmal) nicht Zugehörigen denn „eigentlich herkommen“. Philomena Essed weist auf die sozialisatorischen Effekte von Rassismus als Aus- und Einschlusspraxis sowie als Gesellschaftsstruktur hin: „Rassismus als Ideologie wird auf sozialer Ebene reproduziert. Er wird mitgeteilt und weitergeleitet über formelle und informelle Kanäle. Auf der formellen Ebene erfolgt die Vermittlung des Rassismus durch politische Abhandlungen, durch die Medien und aus dem Bildungssektor. Die informelle Weiterleitung des Rassismus wird erzeugt bei der Sozialisation in der Familie, bei Gesprächen in der Nachbarschaft, unter Freunden und in anderen privaten Sphären“ (Essed 1991, 15).

Rassismus erzeugt eine Normalität, die Menschen unterschiedlich be trifft und positioniert. Unter den Bedingungen einer rassistisch strukturierten Gesellschaft sind Rassismen Teil der Sozialisation. Eggers 2005 und Machold 2015 zeigen, dass Kinder rassismusrelevante Merkmale und die an sie anknüpfenden Hierarchien früh wahrnehmen und nutzen. BIPoC* laufen unter diesen Bedingungen Gefahr, *verändernde* Kategorisierungen und Zuschreibungen mit den einhergehenden hierarchisierenden Wertungen und Gefühlen zu verinnerlichen und ein negatives Selbst- und Weltbild aufzubauen, das sich z. B. in Anpassungsverhalten, Abgrenzung bzw. Aggressionen gegenüber unangepassten BIPoC* oder im Wunsch, *weiß* zu sein, äußern kann. Othering-, Doublebind- und Rassismuserfahrungen können darüber hinaus zu erhöhtem Stress, Vermeidungsverhalten, Hypersensibilität, psychosomatischem Leiden, erhöhter Kraftanstrengung

bei der Lebensbewältigung und Traumafolgestörungen führen – aber auch zu Widerstand und ► **Solidarität** (vgl. Sequeira 2015, 264-286, 380-388, 442-450.; Yeboah 2016, 147-153.; Fereidooni 2015, 197-204.; Eggers 2005, 318-334.; Scharathow 2014, 215-412).

Umgekehrt führt die Sozialisation unter rassistischen Bedingungen dazu, dass *weiß* positionierte Menschen ihre aus Rassismus resultierenden ► **Privilegien** – also unverdiente Chancen, Vorteile und Zugänge – nicht wahrnehmen und als selbstverständlich verinnerlichen. Daraus folgen ein fehlendes Bewusstsein für bzw. eine Verdrängung der eigenen Dominanzposition, die Verleugnung von Rassismus und zahlreiche weitere Abwehrreflexe wie Schuldgefühle, Scham, Wut, Trauer oder Ekel. Sie haben die Funktion, einer Auseinandersetzung mit Rassismus aus dem Weg zu gehen, die eigene Machtposition und das eigene Selbstbild – „Ich bin gegen Rassismus, also kann ich nicht rassistisch sein.“ – zu bewahren (vgl. Yeboah 2016, 155-157).

Über die Sozialisation schreiben sich Rassismen also ein: in Gedanken, Träume, Gefühle, Wahrnehmungen, Sprache und Körper von BIPOC* und *weiß* positionierten Menschen – also von uns *allen*. Die Auseinandersetzung mit Rassismen ist also immer auch eine Arbeit an und mit sich selbst, auch wenn sie im Rahmen einer Organisation im Zuge eines Rassismuskritischen Öffnungsprozesses stattfindet. Deswegen sind getrennte Reflexionsräume für BIPOC* und *weiße* Menschen nötig, wo neben der Reflexion ein rassistuskritisches Handeln im Sinne von ► **Empowerment**, Intervention und ► **Powersharing** eingeübt wird (vgl. Nguyen 2019, 58). Denn um Veränderungen zu bewirken, muss rassistuskritisches Denken mit rassistuskritischem Handeln einhergehen (vgl. das Gespräch mit Chima Ugwuoke in diesem Reader ab S. 78).

2. Rassismus als Querschnittsthema für Jugendverbände

Vor dem Hintergrund der Ausführungen zu Kritik – Rassismus – Rassismuskritik möchten wir im Folgenden dazu übergehen, einen Blick auf die Rolle der Jugendverbände in der Auseinandersetzung mit Rassismus zu werfen.

Positionen von Jugendverbänden

Der Deutsche Bundesjugendring (DBJR) ist die Arbeitsgemeinschaft von 29 Jugendverbänden, sieben Anschlussverbänden – von denen viele auch Mitglied des IDA e. V. sind – und der 16 Landesjugendringe auf Bundesebene. Er beansprucht, die Interessen von Jugendlichen in ganz Deutschland gegenüber der Politik zu vertreten. Nach Angaben des DBJR sind etwa sechs Millionen Jugendliche deutschlandweit in Jugendverbänden organisiert.

Zum Thema Rassismus hat der DBJR mehrfach grundlegend Stellung bezogen: In seiner Satzung⁶ erklärt er: „Aufgaben des DBJR sind im Besonderen [...] militaristischen, nationalistischen, diskriminierenden und totalitären Tendenzen entgegen zu wirken und diese zu bekämpfen“ (§ 2 Satz 11). Weiter heißt es, „die Anerkennung der Deklaration der Menschenrechte und das Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen und sozialen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland“ (§ 5) sei Bedingung für die Aufnahme und Zugehörigkeit als Mitglied oder Anschlussverband.

Im Oktober 2016 fasste die DBJR-Vollversammlung den Beschluss „Stark gegen Rassismus“.⁷ Darin beschloss sie, dass sich der DBJR vertieft mit Ursachen, Wirkmechanismen und Maßnahmen gegen Rassismus auseinandersetzen sollte. Auf dieser Grundlage erarbeiteten die Verbände die Position „Rassismus entgegenzutreten – Jugendverbände für ein solidarisches Miteinander“⁸. Darin finden sich Ausführungen über Veränderung, rassistische Übergriffe in der Bundesrepublik und die entsprechende gesellschaftliche Atmosphäre, Alltagsrassismen und kulturalistischen Rassismus, den rassistischen Kern des Rechtspopulismus und über strukturellen Rassismus besonders in Ausbildung und Schule gegenüber BIPOC*-Jugendlichen in der Migrationsgesellschaft der Bundesrepublik. Gleichzeitig bekennt sich der DBJR zu demokratischen Grundwerten, Menschenrechten und zur Würde und Gleichheit aller Menschen.

6 www.dbjr.de/gremien/satzung/, letzter Aufruf: 03.09.2020

7 www.dbjr.de/fileadmin/Positionen/2016/2016-DBJR-vv-Beschluss-rassismus.pdf, letzter Aufruf: 03.09.2020

8 www.dbjr.de/fileadmin/Positionen/2017/2017-DBJR-VV-POSITION-_01-rassismus.pdf, letzter Aufruf: 03.09.2020

In dem Papier fordert der DBJR die Mitgliedsverbände nicht nur zur aktiven Abwehr von Rassismus auf, sondern betont auch die Notwendigkeit „der kontinuierlichen Reflexion der eigenen Verstrickung in rassistische Praktiken. Weil alle Menschen mit rassistischen Bildern und Zuschreibungen aufwachsen, ist niemand frei davon. Daher besteht auch bei uns selbst und in unseren Verbänden Bedarf, für eine diskriminierungssensible und selbstkritische Haltung zu kämpfen. [...] Unsere Aufgabe ist es, Rassismus in unseren Reihen zu thematisieren und gemeinsam dagegen Haltung zu zeigen. Dies geschieht insbesondere durch unsere politische, diversitätsbewusste und antirassistische Bildungsarbeit. Wir stehen aber auch vor der Herausforderung, unsere Verbandsstrukturen und (privilegierten) Rollen immer wieder kritisch zu hinterfragen und zu reflektieren sowie jungen Menschen geschützte Räume zu bieten, um eigene Rassismus-Erfahrungen zu thematisieren.“

Auf diese Weise spricht sich der DBJR sowohl für eine rassismuskritische Perspektive und Haltung aus als auch für die Bedeutung empowermentorientierter Räume. Die Auseinandersetzung mit Rassismus – und hier vor allem mit der „eigenen Verstrickung in rassistische Praktiken“ – ist ein wichtiger Schritt zur Rassismuskritischen Öffnung der Jugendverbandsarbeit.

Relevanz für Jugendverbände

Aus diesen Ausführungen wird deutlich, dass sich die Kritik an Rassismus nicht darin erschöpft, rassistische Übergriffe zu verurteilen, sich von rassistischen Positionen von politischen Parteien abzugrenzen und sich zu demokratischen Grundwerten zu bekennen. Rassismuskritik ist für alle Jugendverbände – nicht nur die im DBJR organisierten – und Jugendringe relevant. Dem zugrunde liegen eine kontinuierliche Selbstreflexion sowie die Bereitschaft, sich mit den eigenen unterschiedlichen Rollen, der eigenen Positionierung und den eigenen Privilegien beständig auseinanderzusetzen.

Kinder und Jugendliche machen bereits früh Erfahrungen mit Rassismus: Sei es, weil sie selbst Rassismus erleben, weil sie sich gegen Rassismus einsetzen, sich für diesen Einsatz rechtfertigen müssen oder angegriffen werden, oder weil sie sich mit ihren eigenen rassistischen Denk- und Verhaltensmustern anfangen, auseinanderzusetzen. Diese Erfahrungen brauchen ei-

nen geschützten Raum, in dem sie aufgegriffen und bearbeitet werden können. Wie im vorhergehenden Abschnitt verdeutlicht, erlernen Kinder und Jugendliche rassistische Zugehörigkeitsordnungen, Zuschreibungen und Bilder, die in der Gesellschaft verbreitet sind. Aufgabe der Bildungsarbeit ist es dann, dieses rassistische Wissen aufzudecken, sichtbar zu machen und durch Reflexionsprozesse aufzubrechen. Diese Arbeit kann besonders gut in Jugendverbänden stattfinden, da das Prinzip der Freiwilligkeit potentiell nachhaltige Lernerfahrungen ermöglicht, als es in Settings mit Pflichtcharakter, wie bspw. in der Schule, möglich ist.

Eine besondere Rolle nehmen hier MJSO ein. Sie leisten die enorm wichtige, aber häufig von der Dominanzgesellschaft unbeachtete Aufgabe, BIPOC*-Jugendlichen geschütztere Räume zu bieten, in denen sie eigene Rassismuserfahrungen verarbeiten und Identitätskonstruktionen verhandeln können, ohne mit abwertenden Fremdzuschreibungen konfrontiert zu sein – in denen sie also selbstverständlich sein können. Allein das Sehen dieser Arbeit ist bereits ein Stück Anerkennung, sie muss aber darüber hinaus gehen und auch strukturell mitgedacht werden (siehe auch Interview mit verschiedenen Vertreter*innen von MJSO in diesem Band ab S. 56).

Gleichzeitig sind Jugendverbände eingebettet in gesellschaftliche Verhältnisse, in denen BIPOC* immer noch systematisch von Zugängen und Ressourcen, z. B. auf dem Wohnungsmarkt und in der Schule, ausgeschlossen werden, weil sie als „anders“ gelabelt oder ihre Bedürfnisse nicht mitgedacht werden (vgl. Farrokhzad 2019, 9-14). Dies schlägt sich auch in Jugendverbänden nieder, allein schon in der Frage, wer überhaupt Zugang zu ihnen findet und wer in ihnen welche Funktionen übernimmt. Wie Menschen in unserer Gesellschaft positioniert sind und werden, d. h. in welchem Maße sie mit Macht und Privilegien ausgestattet sind, spielt daher auch in Jugendverbänden eine Rolle, erfordert Reflexion und die Entwicklung rassismuskritischer Handlungsweisen.

In einer 2015 durchgeführten Befragung des Deutschen Jugendinstituts stimmten 88 Prozent der befragten kommunalen Jugendringe dem Anspruch zu, die Interessen aller Kinder und Jugendlicher in ihrer Region zu vertreten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein Grund für Nicht-Zustimmung Zweifel daran sein können, diesen Anspruch tatsächlich zu erfüllen. Inso-

fern besteht bei der weit überwiegenden Mehrheit der Anspruch, sich an alle Jugendlichen zu richten und ihre Interessen zu vertreten. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, muss die Beschäftigung mit Rassismus ein notwendiger Teil der Jugendverbandsarbeit sein. Die Auseinandersetzung mit Rassismus ist unabdingbar für eine an den Menschenrechten orientierte Jugendverbandsarbeit. Sie sollte daher einerseits Bestandteil des professionellen Selbstverständnisses sein, soweit es um hauptamtliche Mitarbeiter*innen geht, und sie sollte Bestandteil des verbandlichen Selbstverständnisses sein, das unmittelbare Bedeutung für die ehrenamtlichen Mitglieder hat. Kurzum: Sie sollte Querschnittsaufgabe sein, die ideell und organisatorisch verankert ist. Eine solche Verankerung bringt Verbände und jede einzelne Person in ihrer Entwicklung voran (s. Beitrag von Verena Meyer und Kim Annakathrin Ronacher in diesem Band ab S. 40). Und sie ist schließlich ein Baustein zur Bekämpfung extrem rechter Parteien und Bewegungen in unserer Gesellschaft, denn sie verleiht der Bekämpfung Glaubwürdigkeit und entzieht jenen die Grundlage.

Der strukturellen Verankerung von Rassismuskritik werden häufig bestimmte Argumente entgegengebracht (vgl. dazu auch die Interviews mit Chima Ugwuoke ab S. 78 und Joshua Kwesi Aikins in diesem Reader ab S. 30): Es kann z. B. argumentiert werden, die Beschäftigung mit Rassismus sei eine „Zusatzaufgabe“, die knappe Ressourcen bindet, die besser für „die eigentliche Arbeit“ eingesetzt werden sollten. Hier lohnt sich ein Blick auf die Perspektive, aus der ein solches Argument überhaupt erst geäußert werden kann. Es ist die Perspektive von Menschen, die nicht (täglich) mit Rassismus und seinen negativen Folgen konfrontiert sind. Indem sie die Auseinandersetzung mit Rassismus als „Zusatzaufgabe“ darstellen, definieren sie ihre Erfahrungen als repräsentativ für alle Menschen und damit als Norm für das Verhalten einer Organisation. Eine solche Feststellung kann sich häufig auf das bisherige „normale“ Funktionieren einer Organisation berufen: Sie hat es sich bislang geleistet, Rassismus und dessen Auswirkungen auf ihre (potenziellen) Mitglieder auszublenden, so dass die Beschäftigung nun als „Zusatzaufgabe“ erscheint.

Ähnliches kann für das Argument gesagt werden, dass „zusätzliche“ Kosten als Grund dafür anführt, Maßnahmen gegen Rassismus nicht zu ergreifen: „Zusatzkosten“ entstehen, weil von der *weißen* Norm

abweichende Themen, Menschen und Bedürfnisse bisher nicht mitgedacht wurden, nicht weil es sich um „zusätzliche“ Aufgaben handelt.

Eine weitere Variante des „Zusatzarguments“ ist, wenn institutionelle Vorkehrungen, die Menschen z. B. in ihren religiösen Bedürfnissen entgegenkommen oder Unterschiede in der Repräsentation auszugleichen suchen, als „Bevorzugung“ ausgelegt werden.⁹ Ein prägnantes Beispiel dafür gibt die US-amerikanische Rassismusforscherin Ruth Frankenberg in Bezug auf jüdische Schüler*innen, die das Gebot befolgten, an jüdischen Feiertagen nicht zu schreiben, weshalb sie an diesen Tagen weder an Klassenarbeiten teilnahmen noch Hausaufgaben bearbeiteten: „It is almost as though following religious teaching by not writing on the Jewish New Year or the Day of Atonement may be tantamount to expecting ‚special treatment.‘ This concern follows the logic of the school and the dominant culture. The irony, of course, is that special arrangements are only necessary given the dominance of Christianity and the year round special treatment the Christian calendar received in the structuring of school life”¹⁰ (Frankenberg 1993, 219f.). Das fehlende Verständnis bzw. die fehlenden strukturellen Möglichkeiten, an jüdischen Feiertagen nicht zur Arbeit zu gehen, nicht zu einem Kurs zu kommen oder Prüfungstermine zu verschieben, bilden auch in der Bundesrepublik der Gegenwart relevante institutionelle Barrieren (vgl. Zick u. a. 2017; Bernstein).

In den dargestellten Argumenten drückt sich also die Dominanz der *weißen* bzw. christlich geprägten hegemonialen Position aus. Eine Aufgabe der rassismuskritischen Selbstreflexion in Jugendverbänden muss es sein, solche Normen – die „blinden Flecken“ der Dominanz – sichtbar zu machen, zu reflektieren, zu verändern – und dadurch die De-Thematisierung von Rassismus(erfahrungen) aufzubrechen.

⁹ An dieser Stelle geht es uns nicht darum Rassismus und Antisemitismus gleichzusetzen, sondern darum zu illustrieren, wie institutionell (und gesellschaftlich) dominante Normen zu Ausschlüssen führen.

¹⁰ „Es ist fast so, als ob das Befolgen der religiösen Lehre, indem jüdische Schüler*innen am Jüdischen Neujahr oder Yom Kippur nicht schreiben, [aus Sicht der Schule] einer Extrabehandlung gleichkomme. Diese Bedenken bestehen allein aus der Perspektive der Schule und der dominierenden Kultur. Die Ironie ist natürlich, dass Sonderregelungen nur aufgrund der ganzjährigen Dominanz und Extrabehandlung notwendig sind, die der christliche Kalender bei der Strukturierung des Schullebens erhält.“

3. Rassismuskritische Öffnung – Band 2

Die Auseinandersetzung mit Rassismuskritik und der Relevanz einer Rassismuskritischen Öffnung von Jugendverbänden hat deutlich gemacht, dass zwar schon der ein oder andere Stein ins Rollen gebracht wurde. Rassismuskritik zeigt sich aber als Prozess, der stetig weiterentwickelt und -gedacht werden will, um Zugänge zu schaffen, Teilhabe zu ermöglichen und Barrieren abzubauen. Sich Rassismuskritik auf die Fahnen zu schreiben heißt also noch lange nicht, durch und durch rassismuskritisch zu handeln (siehe hierzu auch den Beitrag von Marcus Ehrlich, Cecil Arndt und Kolja Koch in diesem Band ab S. 21). Es gilt, die Ergebnisse von Reflexionsprozessen und Bildungs- und Empowermentangeboten nicht zu vernachlässigen, sondern sie zu implementieren und ihre Wirksamkeit regelmäßig zu überprüfen. Zugleich ist angesichts der andauernden rassistischen gesellschaftlichen Ordnungspraktiken und des Kerns von Rassismuskritik, nämlich dass Rassismus immer existent ist und demnach keine rassismusfreie Welt geschaffen werden kann, eine Rassismuskritische Öffnung nie als abgeschlossen zu betrachten.

Wir haben für diese zwei Reader entschieden, von Rassismuskritischer Öffnung zu sprechen. Unter Rassismuskritischer Öffnung (RKÖ) verstehen wir dabei einen kontinuierlichen, notwendig un abgeschlossenen Prozess der strukturellen Verankerung von Rassismuskritik mit einem Blick für Intersektionalitäten mit anderen Diskriminierungsdimensionen wie Antisemitismus, Sexismus, Heterosexismus oder Klassismus. RKÖ beinhaltet zwei Foki: Einer richtet sich im Sinne eines Prozesses der Organisationsentwicklung auf die eigene Organisation, reflektiert ihre Arbeitsweisen, identifiziert Barrieren, überprüft und verändert Strukturen und arbeitet an Wissen, Haltung und Handeln der Beteiligten. Dabei geht es weder darum, die eigene Organisation an vermeintlich homogene „Anderer“ mit unterstellten typischen Verhaltensweisen anzupassen – wie im ursprünglichen Konzept der Interkulturellen Öffnung (IKÖ) –, noch „die Anderen“ an den eigenen Verband anzupassen – sie zu „integrieren“. Vielmehr – und darauf zielt der nach außen gerichtete Fokus – betont der Prozess der Öffnung das Ziel, Zugänge *für alle* zu schaffen und *für alle* Teilhabe zu realisieren unter Anerkennung der radikalen

Diversität von Menschen und der Existenz rassistischer und anderer Machtverhältnisse.

Dieser Fokus nach außen hängt unabdingbar mit dem Fokus nach innen zusammen. Insofern schließen sich in unserer Vorstellung beide Begriffe – Öffnung und Organisationsentwicklung – nicht aus, sondern benennen unterschiedliche Perspektiven auf einen Prozess. Dabei stellen wir auch in Rechnung, dass der Öffnungsbegriff dem in Abschnitt zwei skizzierten Selbstverständnis der Jugendverbände eher entspricht als der betriebswirtschaftlich konnotierte Begriff der Organisationsentwicklung.

Wir sprechen an dieser Stelle außerdem explizit von *Rassismuskritischer Öffnung* und nehmen damit Abstand vom verbreiteteren Begriff der IKÖ. Wenn alle Wahrnehmungen, Aussagen und Handlungen als kulturell verstanden werden, gibt es keinen Grund bestimmte Aussagen usw. davon auszunehmen. Es ist also alles Kultur. Dieses Ensemble ist durchzogen von Differenzlinien und ihren Folgen in Form von Privilegierung und Diskriminierung. Das bedeutet, dass rassifizierungs-, klassen-, ethnizitäts-, alters-, behinderungsbezogene Erfahrungen im konkreten Handeln und Denken ununterscheidbar miteinander verflochten sind. Es ergibt daher wenig Sinn, nur Beziehungen als „interkulturell“ zu verstehen, die im Kontext von Migration oder im Zusammenleben mit Menschen stattfinden, die als „anders“ gelabelt werden. Diese verkürzte Anwendung von IKÖ leistet – wenn auch unfreiwillig – der Vorstellung Vorschub, dass „Nation“ und „Kultur“ übereinstimmen würden, und trägt zur kulturalisierenden Veränderung von Menschen bei. Alle Begegnungen lassen sich als „interkulturell“ verstehen, insofern kein Mensch für den anderen vollkommen „transparent“ ist.

In diesem Zusammenhang helfen Neukonzeptionen wie reflexive Interkulturalität, „transkulturell“ oder „hyperkulturell“ – so sinnvoll sie im Einzelnen sein mögen – nicht weiter. Denn ihre Rezeption ist eingebunden in gesellschaftliche Diskurse, in denen ein statischer und kollektivierender Kulturbegriff dominant ist. Daher rufen auch Präfixe wie „inter-“, „trans-“ oder „hyper-“ die Vorstellung von „Kulturen“ als homogene Einheiten auf, sonst gäbe es kein „Zwischen“, „Jenseits“ oder „Über“, das überbrückt werden müsste.

Schließlich suggeriert der Begriff IKÖ – auch wenn in einem Projekt damit eine machtkritische Umsetzung verbunden ist –, dass sich der Prozess mit „Kultur“ beschäftigt. Damit leistet der Begriff der De-Thematisierung von Rassismus Vorschub und wiederholt die Struktur öffentlicher Debatten, in denen der Vorwurf des Rassismus häufig schwerer wiegt als der Rassismus selbst. Der Ansatz der RKÖ hingegen beschäftigt sich mit Rassismus als Ursache für den fehlenden Zugang von Menschen zu Organisationen. Wenn dieses Problem bearbeitet werden soll, muss es auch benannt werden.

Dieser Reader hat zum Ziel, das Konzept einer Rassismuskritischen Öffnung weiter herauszuarbeiten, um den Themenkomplex Rassismus in Jugendverbänden zu etablieren und Multiplikator*innen für ihre Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zu sensibilisieren. Fragen, die sich Jugendverbände hier stellen sollten, sind u. a.: Welche Normen und Normalitätsvorstellungen und welche Strukturen der Jugendverbandsarbeit werden vorausgesetzt? Wo wirken diese Normalitätsvorstellungen und Strukturen ausschließlich auf Menschen mit Rassismuserfahrungen? Wie können solche Hürden abgebaut werden und wie können rassismusrelevante Machtverhältnisse im Jugendverbandsbereich abgebaut werden? Der Öffnungsprozess soll nicht länger „die Anderen“ und deren vermeintliche Eigenschaften und Bedürfnisse fokussieren, sondern ausschließende Wirkungen innerhalb der Strukturen der Jugendverbandsarbeit ins Blickfeld rücken. Es geht also auch um Fragen wie: Wie sind Jugendverbände in rassifizierte gesellschaftliche Strukturen eingebettet, z. B. in Form von institutionellem Rassismus in Schulen, auf dem Wohnungs-, Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt? Wie schlagen sich kulturelle Rassismen in Jugendverbänden nieder? Und was bedeutet diese Einbettung für die Arbeit von Jugendverbänden, wenn sie den Anspruch haben, die Interessen aller Jugendlichen in Deutschland zu vertreten?

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen werden im **1. Kapitel „Organisationsbereiche rassismuskritisch gestalten“** verschiedene Bereiche rassismuskritisch durchleuchtet: Cecil Arndt, Marcus Ehrich und Kolja Koch setzen sich kritisch mit Raumgestaltung und -politiken auseinander und bieten in ihrem Beitrag Hinweise, die Gestaltung rassismuskritischer (Bildungs-)Räume zu reflektieren. Elizaveta Khan und Salman Abo stellen in ihrem Beitrag zur rassismus-

kritischen Öffentlichkeitsarbeit die Initiative In-Haus Media vor, die zum Ziel hat, die Perspektiven von jungen Menschen mit Migrations- und / oder Fluchtgeschichte in die Öffentlichkeit zu transportieren und die thematischen Schwerpunkte Flucht, Migration und Zusammenleben medial aufzubereiten. Das Kapitel schließt mit einem Interview mit Joshua Kwesi Aikins über die Bedeutung von Daten und Maßnahmen für den Abbau von institutioneller Diskriminierung.

Das **2. Kapitel „Rassismuskritische Prozessbegleitung“** eröffnet Jule Bönkost mit einem Beitrag über ihre Erfahrungen bei der Begleitung von Organisationsentwicklungsprozessen in ihrer rassismuskritischen Öffnung. Erfahrungen aus der rassismuskritischen Organisationsentwicklung in Jugendverbänden stellen Verena Meyer und Kim Annakathrin Ronacher zusammen. Der dritte Beitrag von Karima Benbrahim betont die Notwendigkeit, Rassismuskritik auf institutioneller Ebene zu verankern.

Im **3. Kapitel „Perspektiven aus der Jugend(verbands)arbeit“** klopft Jonas Bücker das Konzept der Desintegration für die Offene Kinder- und Jugendarbeit ab. Das darauffolgende Interview mit Özge Erdoğan vom BDAJ, Natalia Markovich von JunOst e.V., Ronas Karakaş von KOMCIWAN e.V. und Yusuf As von der DIDF-Jugend legt die Bedarfe und Herausforderungen von migrantischen Jugendverbänden, u. a. hinsichtlich Rassismus in Deutschland, offen. Der Beitrag von Nino Novakovic und Reini Josten (LJR Niedersachsen) setzt sich mit Unterstützungsmöglichkeiten für BIPOC*-Jugendgruppen auseinander. Mirjam Tutzer und Gabriela Mayungu bieten im Interview einen Einblick in das erste Empowerment-Wochenende für Schwarze Jugendliche vom Bund Deutscher Pfadfinder*innen. Im Interview mit Chima Ugwuoke (SJD – Die Falken) wird der Prozess der rassismuskritischen Öffnung der Sozialistischen Jugend Deutschlands – Die Falken beleuchtet. Jaqueline Kauka stellt das Projekt „Vom FÜR zum MIT“ vor, das u. a. zum Ziel hatte, jungen Geflüchteten Zugänge in die Jugendverbandsarbeit zu eröffnen. Im abschließenden Interview mit Petra Lampe, Mohammad (Momo) Rezapur und Rabee Butros, die am Projekt „Vom FÜR zum MIT“ beteiligt waren bzw. teilnahmen, wird der Öffnungsprozess rückblickend reflektiert.

Abgerundet wird der zweite Band zur Rassismuskritischen Öffnung mit einem umfassenden Fragen-

katalog, der als Hilfestellung dienen soll, die eigene Organisation oder Organisationen, die bei Entwicklungsprozessen begleitet werden, reflexiv zu überprüfen. Im Glossar können einige der zentralen Begrifflichkeiten nachgeschlagen werden.

An dieser Stelle möchten wir noch darauf hinweisen, dass einige Beiträge und Interviews für diesen Reader entstanden sind, bevor die Corona-Pandemie gewohnte Alltagsstrukturen aufgebrochen hat, bevor der Mord an George Floyd zu globalen Protesten gegen Rassismus geführt hat und bevor die heftigen und wichtigen Debatten um institutionellen Rassismus bei der Polizei in Deutschland ausgelöst wurden. Daher finden sich sowohl Beiträge, die auf die aktuellen Ereignisse Bezug nehmen, während diese in anderen Beiträgen nicht thematisiert werden.

Literatur

- Amjahid, Mohamed (2017): *Unter Weißen. Was es heißt, privilegiert zu sein*, München: Hanser
- Arndt, Susan/Ofuately-Alazard, Nadja (Hg.) (2011): *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache; ein kritisches Nachschlagewerk*, Münster: Unrast
- Auma, Maureen Maisha (2019): *Vulnerable Jugendliche zwischen Anerkennung und Dehumanisierung*, in: Seng, Sebastian/Warrach, Nora (Hg.), *Rassismuskritische Öffnung. Herausforderungen und Chancen für die rassismuskritische Öffnung der Jugend(verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft*, Düsseldorf: IDA e. V., 43-47
- Balibar, Étienne/Wallerstein, Immanuel Maurice (Hg.) (1990): *Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten*, Hamburg, Berlin: Argument
- Bernstein, Julia (2018): „Mach mal keine Judenaktion!“ Herausforderungen und Lösungsansätze in der professionellen Bildungs- und Sozialarbeit gegen Antisemitismus, Frankfurt: Frankfurt University of Applied Sciences
- Castro Varela, María do Mar (2019): *Rassistische Sprechpraxen – Kontinuitäten und Widerstand*, in: *Überblick 25*, Nr. 2, 3-6
- Czollek, Leah Carola/Perko, Gudrun/Kaszner, Corinne/Czollek, Max (2019): *Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen. 2. Auflage*, Weinheim: Juventa
- Dölling, Beate (2018): *Alles Gute zum Geburtstag, Jim Knopf! Nach Motiven von Michael Ende erzählt von Beate Dölling. Mit Bildern von Mathias Weber nach den Originalen von F. J. Tripp*, Hamburg: Carlsen
- Eggers, Maureen Maisha (2005): *Rassifizierung und kindliches Machtempfinden. Wie schwarze und weiße Kinder rassifizierte Machtdifferenz verhandeln auf der Ebene von Identität*, Kiel
- Eggers, Maureen Maisha (2009): *Rassifizierte Machtdifferenz als Deutungsperspektive in der Kritischen Weißseinsforschung in Deutschland*, in: Eggers, Maureen Maisha (Hg.): *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland*, 2. überarb. Aufl., Münster: Unrast, 56-72
- Essed, Philomena (1991): *Die Niederländer als Alltagsproblem – einige Anmerkungen zur Beschaffenheit von weißem Rassismus*, in: Essed, Philomena; Mullard, Chris; Essinger, Helmut (Hg.): *Antirassistische Erziehung. Grundlagen und Überlegungen für eine antirassistische Erziehungstheorie*, Felsberg: Migro, 11-44
- Farrokhzad, Schahrazad (2019): *Empowerment junger Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund im Spannungsfeld von Othering und Selbstbemächtigung*, Düsseldorf: IDA e. V., www.vielfalt-mediathek.de/data/expertise_farrokhzad_empowerment_junger_menschen_mit_migrationshintergrund_vielfalt_mediathek_1.pdf, letzter Aufruf: 07.04.2020
- Fereidooni, Karim (2015): *Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen von Referendar*innen und Lehrer*innen ‚mit Migrationshintergrund‘ im deutschen Schulwesen. Eine quantitative und qualitative Studie zu subjektiv bedeutsamen Ungleichheitspraxen im Berufskontext*, Heidelberg
- Foucault, Michel (1992): *Was ist Kritik?*, Berlin: Merve
- Foucault, Michel (2015): *Die Ordnung der Dinge. Eine Archäologie der Humanwissenschaften*, 23. Auflage, Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Frankenberg, Ruth (1993): *White women, race matters. The social construction of whiteness*, Minneapolis: University of Minnesota Press
- Gomolla, Mechthild (2017): *Perspektiven der Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus, Rassismus und Diskriminierung im schulischen Bildungssystem vor dem Hintergrund des NSU-Komplexes*, in: Gomolla, Mechthild/Menk, Marlene/Kollender, Ellen (Hg.): *Rassismus und Rechtsextremismus in Deutschland. Figurationen und Interventionen in Gesellschaft und staatlichen Institutionen*, Weinheim: Beltz Juventa, 245-268
- Gomolla, Mechthild/Radtke, Frank-Olaf (2009): *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*, 3. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag
- Hall, Stuart (1994): *Der Westen und der Rest*, in: Hall, Stuart (Hg.): *Rassismus und kulturelle Identität*, Hamburg: Argument, 137-179
- Hall, Stuart (2000): *Die Konstruktion von „Rasse“ in den Medien*, in: Hall, Stuart (Hg.): *Ideologie, Kultur, Rassismus. Ausgewählte Schriften 1*, 3. Aufl., Hamburg: Argument, 150-171
- Hall, Stuart (2000): *Rassismus als ideologischer Diskurs*, in: Rätzschel, Nora (Hg.): *Theorien über Rassismus*, Hamburg: Argument, 7-16
- Hall, Stuart (2004): *Das Spektakel der „Anderen“*, in: Koivisto, Juha (Hg.): *Ideologie, Identität, Repräsentation*, Hamburg: Argument, 108-165
- Haschemi, Golschan Ahmad/Ghaffarizad, Kiana (2019): *Die Auseinandersetzung mit Rassismus und Antisemitismus muss zum Grundverständnis gehören.*, in: Seng, Sebastian/Warrach; Nora (2019, 60-69)
- Machold, Claudia (2015): *Kinder und Differenz. Eine ethnografische Studie im elementarpädagogischen Kontext (Kinder, Kindheiten und Kindheitsforschung)*, Wiesbaden: VS Verlag
- Messerschmidt, Astrid (2010): *Distanzierungsmuster. Vier Praktiken im Umgang mit Rassismus*, in: Broden, Anne/Mecheril, Paul (Hg.), *Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge*

zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft, Bielefeld: Transcript, 41-57

Messerschmidt, Astrid (2014): Kritik und Engagement in den Uneindeutigkeiten von Befreiung, Unterdrückung und Vereinnahmung, in: Broden, Anne/Mecheril, Paul (Hg.), Solidarität in der Migrationsgesellschaft. Befragung einer normativen Grundlage, Bielefeld: Transcript, 37-52

Miles, Robert (1991): Rassismus. Einführung in die Geschichte und Theorie eines Begriffs, Hamburg/Berlin: Argument

Nguyen, Toan Quoc (2014): Diversitätsbewusstsein – eine pädagogisch-politische Haltung. Unterstützen und Stärken von marginalisierten Schüler_innen, in: Ziethen, Peggy (Hg.): Reader Schulsozialarbeit. Hintergründe und Empfehlungen zu Querschnittsthemen eines komplexen Handlungsfeldes Band, Berlin: DRK, 16-47

Nguyen, Toan Quoc (2019): „Kein Spaziergang, sondern ein Dauerlauf!“ Anforderungen an rassismuskritische und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung, in: Seng, Sebastian/Warrach, Nora (2019, 55-59)

Pates, Rebecca/Schmidt, Daniel/Karawanskij, Susanne (Hg.) (2010): Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen, Wiesbaden: VS Verlag

Rommelspacher, Birgit (Hg.) (1995): Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht, Berlin: Orlanda Frauenverlag

Said, Edward W. (2003): Orientalism, London/New York: Penguin Books

Scharathow, Wiebke (2014): Risiken des Widerstandes. Jugendliche und ihre Rassismuserfahrungen, Bielefeld: Transcript

Scherr, Albert (2016): Diskriminierung/Antidiskriminierung. Begriffe und Grundlagen, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 66, Nr. 9, 3-10

Sebastian Seng, Nora Warrach (Hg.) (2019), Rassismuskritische Öffnung. Herausforderungen und Chancen für die rassismuskritische Öffnung der Jugend(verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft, Düsseldorf: IDA e.V.

Sequeira, Dileta Fernandes (2015): Gefangen in der Gesellschaft. Alltagsrassismus in Deutschland ; Rassismuskritisches Denken und Handeln in der Psychologie, Marburg: Tectum Wissenschaftsverlag

Shooman, Yasemin (2016): Antimuslimischer Rassismus – Ursachen und Erscheinungsformen, Düsseldorf: IDA e.V., www.vielfalt-mediathek.de/data/expertise_antimuslimischer_rassismus_ida.pdf, letzter Aufruf: 18.09.2019

Spivak, Gayatri Chakravorty (1985): The Rani of Sirmur, in: Barker, Francis (Hg.), Europe and its others. Proceedings of the Essex Conference on the Sociology of Literature, July 1984, Colchester: Univ. of EssexAns

Terkessidis, Mark (1998): Psychologie des Rassismus, Opladen: Westdeutscher Verlag

Terkessidis, Mark (2004): Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive, Bielefeld: Transcript

Will, Anne-Kathrin (2016): Wie werden Zuwanderer und ihre Nachkommen in der Statistik erfasst? Migrationshintergrund im Mikrozensus, https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Informationspapier_Mediendienst_Integration_Migrationshintergrund_im_Mikrozensus.pdf, letzter Aufruf: 20.10.2017

Wolter, Berit (2016): Kinderlieder für alle! Anregungen für eine vorurteilsbewusste Praxis, Berlin: KiDs (KiDs aktuell, Nr. 2/2016), www.vielfalt-mediathek.de/data/kids_aktuell_kinderlieder_1.pdf, letzter Aufruf: 04.08.2020

Yeboah, Amma (2016): Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland, in: Fereidooni, Karim/El, Meral (Hg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen, Wiesbaden: VS Verlag, 143-161

Zick, Andreas u. a. (2017): Jüdische Perspektiven auf Antisemitismus in Deutschland. Ein Studienbericht für den Expertenrat Antisemitismus, Bielefeld: Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung, https://uni-bielefeld.de/ikg/daten/JuPe_Bericht_April2017.pdf, letzter Aufruf: 27.05.2020

„Rassismuskritisch atmen“¹ lernen: Grundlegende Gedanken für eine rassismuskritische Praxis der Raumgestaltung in Kontexten der Jugendarbeit

von Cecil Arndt, Marcus Ehrich und Kolja Koch

Das projekt.kollektiv des IDA-NRW hat seit 2017 zum Ziel, rassismuskritische Perspektiven für die Jugendarbeit im Kontext Migration und Flucht (weiter-) zu entwickeln und Impulse zu setzen, um ► **Rassismuskritik** und ► **Empowerment**-Ansätze landesweit in den Strukturen der Jugendarbeit in NRW zu verankern.

Bevor wir unsere Gedanken für eine Praxis rassismuskritischer Raumgestaltung teilen, möchten wir transparent machen, aus welchen Hintergründen und Positionierungen der vorliegende Text entstanden ist: In den Artikel sind gemeinsame wie unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungswerte eingeflossen, die wir – teils aus negativ von Rassismus betroffener Positionierung² als People of Color (PoC), teils aus kritisch-reflektierender *weißer* Positionierung – eingebracht und gemeinsam im Hinblick auf Möglichkeiten und Bedingungen für eine rassismuskritische Praxis der Raumgestaltung reflektiert haben. Die Erfahrungen und das Wissen aus dem persönlichen Alltag, aus anti-rassistischen und (queer-)feministischen aktivistischen Kontexten sowie aus Empowerment- bzw. kri-

tischen Reflexionsräumen spielen dabei ebenso eine Rolle wie Praxiserfahrungen in der rassismuskritisch orientierten politischen Bildungsarbeit des *projekt.kollektiv*. Ein zentraler gemeinsamer Bezugspunkt unserer Reflexion war eine Qualifizierungsreihe des *projekt.kollektiv* für junge Multiplikator*innen, die wir als Versuch verstehen, rassismuskritische und Empowerment-orientierte (Bildungs-)Räume im Kontext der Jugendarbeit zu gestalten. Der Text liefert keinen universellen Werkzeugkasten, mit dessen Hilfe sich der perfekte rassismuskritische Raum wie von Zauberhand umsetzen ließe. Vielmehr möchten wir pädagogischen Fachkräften und Einrichtungen Anregungen und Impulse anbieten, um die eigene Praxis der Raumgestaltung zu reflektieren, um über Notwendigkeiten und Möglichkeiten in der Gestaltung rassismuskritischer (Bildungs-)Räume nachzudenken und um eine organisationale Praxis zu entwickeln, die im Sinne einer rassismuskritischen Öffnung in den eigenen Räumen rassistischen Verhältnissen entgegenwirkt.

Die Bedeutung des Raumverständnisses für Rassismuskritische Öffnungsprozesse

In den institutionellen Räumen, die – dem Anliegen dieser Broschüre nach – rassismuskritisch zu „öffnen“ sind, bewegen wir uns alle entlang verschiedener Machtkategorien und Diskriminierungsachsen als unterschiedlich positionierte und miteinander agierende Subjekte. Wir lernen, arbeiten, sprechen und atmen in Räumen, die nicht nur durch die geographische Lage (Metropole oder Peripherie, innerhalb oder außerhalb des Schengenraums, Gated Community oder Geflüchtetenlager) und die dort geltenden Strukturen, Ordnungen und Regeln (Architektur, Ausstattung, Erreichbarkeit, Zugangsbeschränkungen, Hausordnungen etc.) bestimmt sind. (Bildungs-)Räume sind von gesellschaftlichen Machtverhältnis-

1 Nach einem Zitat von Seyma Özdemir auf der Jahresabschlussveranstaltung 2019 des *projekt.kollektiv*: „Ich wünsche mir, dass wir darin [in Rassismus, Anm. d. Autor*innen] wirklich etwas sehen, das das Leben von Menschen ausmacht, gefährdet und erschwert. Und wenn wir uns dessen bewusst sind und das reflektieren, hoffe ich, dass es eben nicht nur vereinzelte Projekte oder Nischen sind, sondern etwas, was sich von frühkindlicher Erziehung bis in die Erwachsenenbildung durchzieht, und einfach Teil unserer Selbst wird: dass wir rassismuskritisch atmen.“

2 Während Schwarze Menschen und PoC im Alltag mit den Erfahrungen rassistischer Markierung, Ausgrenzung und Anfeindungen konfrontiert werden, sind *weiße* Menschen als Angehörige der deutschen Mehrheitsgesellschaft in der ► **privilegierten** Position, diese rassistischen Realitäten ignorieren zu können bzw. sich als unbeteiligt wahrnehmen und fühlen zu können. Durch die Formulierung „negativ von Rassismus betroffen“ soll betont werden, dass Rassismus als gesellschaftliches Verhältnis alle Menschen in der Gesellschaft – wenn auch auf unterschiedliche Weise – betrifft.

sen geprägt bzw. durchzogen, die durch historische Entwicklungen konstituiert und materiell wie symbolisch wirkmächtig sind. Unsere Körper werden so im je spezifischen Kontext auf machtvoll Weise lesbar und (un)sichtbar. Die damit verbundenen Normen, Differenzlinien sowie Ein- und Ausschlüsse sind für die Einzelnen spürbar: Es macht bspw. große Unterschiede, ob wir uns in einem für uns bekannten oder unbekanntem Sprachraum bewegen, ob wir über eine gültige Eintrittskarte (Ticket, Pass, Aufenthaltstitel) verfügen und wie wir im Raum wahrgenommen werden: ob wir uns eingeladen, akzeptiert, geduldet oder abgelehnt fühlen und mit welcher Selbstverständlichkeit wir uns letztlich als Teil des Raumes verstehen können. Grundlegend ist auch, welche anderen Subjekte anwesend sind und wie sie im räumlichen Kontext positioniert sind bzw. sich zueinander positionieren, welche Rechte und Beschränkungen sie erfahren, über welche Ressourcen sie verfügen, welche Privilegien sie (nicht) haben und wie sich dies in den Interaktionen und im Raum auswirkt. Wenn wir von Rassismuskritischer Öffnung von Institutionen und Einrichtungen der Jugendarbeit sprechen, schließt dies daher notwendigerweise auch eine rassismuskritische Reflexion unseres Raumverständnisses sowie unserer Raumpolitiken als Grundlage für eine aktive Umgestaltung und (Re-)Organisation ein.³

Rassismus in der deutschen Gesellschaft und in unseren (Bildungs-)Räumen

Als theoretische Basis für unsere Überlegungen zur Raumgestaltung bzw. zu Raumpolitiken beziehen wir uns auf die akademische sowie nicht-akademische Wissensproduktion im Feld der Rassismuskritik⁴. „Ansätze der Rassismuskritik definieren Rassismus als gesellschaftsstrukturierendes Ungleichheits- und Machtverhältnis, das im deutschen Kontext historisch und ideologisch v. a. auf die Geschichte des Kolonialismus und den Nationalsozialismus zurück-

zuführen ist“ (Koch 2017). Rassismus wirkt in der Bundesrepublik als historisch gewordenes Ungleichheits- und Machtverhältnis fort und (re-)produziert im gesellschaftlichen Alltag Differenzlinien, Normen und Ausschlüsse, die sich im Raum konkretisieren: Migrantisierte Menschen bzw. People of Color erleben aufgrund rassistischer Zuschreibungen in der Schule wie auf dem Wohn- und Arbeitsmarkt Abwertungen und Benachteiligungen (vgl. Fereidooni 2011, Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015). Polizeibehörden kontrollieren mittels *racial profiling* („verdachtsunabhängig“) an öffentlichen Orten, bspw. an Bahnhöfen, täglich vorrangig nicht-weiße Menschen (vgl. Thompson 2018). Migrantisierte Jugendliche berichten von alltäglichen Rassismuserfahrungen, die in ihrem Umfeld bagatellisiert und relativiert werden (vgl. Scharathow 2018). Die Gegenwart kolonialverherrlichender Denkmäler und Straßennamen (vgl. Bechhaus-Gerst 2019) in deutschen Städten, koloniale Bilder in Kinderbüchern (vgl. Wollrad 2011) sowie der in Teilen der Gesellschaft noch immer normalisierte Gebrauch (kolonial-)rassistischer Wörter im Alltag (vgl. Kilomba 2009) weisen darauf hin, dass kolonialrassistische Vorstellungen in der deutschen Gesellschaft und in den Räumen weiterhin (nach-)wirken. Der Anschlag in Hanau am 19. Februar 2020 zeigt die letztlich tödliche Dimension von Rassismus einmal mehr in entsetzlicher Deutlichkeit auf. Die Relevanz rassistischer Ideologie sowie von strukturellem und institutionellem Rassismus für den gesellschaftlichen Alltag wird vonseiten der weißen Mehrheitsgesellschaft bis heute trotzdem weitestgehend ignoriert, verleugnet oder verharmlost.

Wie andere gesellschaftliche Ideologien und Machtverhältnisse endet Rassismus nicht vor den Türen unserer Seminarräume und Jugendtreffs, sondern setzt sich hier – unabhängig von unserer pädagogischen Haltung – mehr oder weniger offen wahrnehmbar fort und ist den Räumen wie auch den beteiligten Subjekten eingeschrieben. Rassistisches Wissen auf der einen, aber auch Wissen über Rassismus auf der anderen Seite bestimmen, wer „die Anderen“ sind, und was „wir“ bzw. „die Anderen“ in diesen Räumen zu erwarten haben.

3 Für die rassismuskritisch orientierte Praxis der Raumgestaltung werden auch jene Ressourcen beansprucht, die im Prozess einer rassismuskritischen Öffnung neu verteilt bzw. zugänglich(er) gemacht werden sollen: So bedarf es angemessen ausgestatteter Räumlichkeiten, zeitlicher und materieller Ressourcen, die trotz aller Zwänge im organisationalen Alltag bereitgestellt werden müssen.

4 Rassismuskritik als eine machtkritische und intersektional verstandene Praxis erfordert in unserem Verständnis notwendigerweise auch eine kritische Auseinandersetzung mit anderen, in Wechselbeziehung miteinander stehenden Ideologien, Ungleichheits- und Machtverhältnissen wie (Hetero-)Sexismus, **Anti-semitismus**, Klassismus und Ableismus.

Auf Ebene der Einrichtungen wirken tradierte Strukturen und Zugehörigkeitsnormen fort: Wen spricht die Einrichtung wie an? Wer hat hier Zugang? Wer gehört im Selbstverständnis der Einrichtung in welcher Funktion dazu? Wer repräsentiert die Einrichtung und welche Wirkung hat das nach innen und nach außen?

Auf Ebene der Fachkräfte und Teilnehmer*innen wirken sich internalisierte Zugehörigkeitsvorstellungen, Bilder und Zuschreibungen im Raum aus: Welche Körper sind selbstverständlich anwesend und welche nicht, welche Bilder und Symbole (Raumordnungen, Wegweiser, Poster, Materialien etc.) sind sichtbar und zeigen so den Einzelnen auf, wer sie und wer „die Anderen“ sind? Wer wird auf welche Weise repräsentiert, wahrgenommen und (an)erkannt? Welche Sprachen, Redewendungen und Wörter werden im Raum als Normalität akzeptiert oder problematisiert bzw. sanktioniert?

Junge migrantisierte Menschen und People of Color werden in der Jugend(bildungs)arbeit regelmäßig als „besondere Zielgruppe“ und „Andere“ markiert (bspw. durch Projekttitel und entsprechende Kategorisierungen in Teilnahmelisten) und als zu „integrierende“ „Andere“ und / oder „kulturelle Bereicherung“ gelesen. Pädagog*innen of Color sind in den meisten Einrichtungen der Jugendarbeit bis heute deutlich unterrepräsentiert⁵ und werden dort ebenfalls häufig mit rassistischen Markierungen, Zuschreibungen und Anforderungen konfrontiert. „Rassismusfreie“ Räume, also Räume, die tatsächlich frei von Rassismus wären, kann es unter diesen Voraussetzungen auch in Kontexten der Jugendarbeit nicht geben. Vielmehr erfordert ein rassismuskritischer Öffnungsprozess die Etablierung rassismuskritischer Räume, in denen normalisierte Strukturen, Zugehörigkeitsnormen und Wahrnehmungsmuster irritiert und Sprechpositionen neu verhandelt werden können, sodass die marginalisierten („anderen“) Perspektiven in den Fokus rücken.

Rassismuskritische Räume: Parteilichkeit und Empowerment-Orientierung

Als rassismuskritischen (Bildungs-)Raum definieren wir einen Raum, in dem die für die Gestaltung Ver-

antwortlichen die Relevanz von Rassismus als grundlegendes gesellschaftliches Macht- und Ungleichheitsverhältnis anerkennen und sich konsequent und (selbst-)kritisch damit auseinandersetzen, inwiefern bzw. auf welche Weise rassistische Differenzlinien und Ausschlüsse in diesem Raum wirkmächtig sind, wie sie (re-)produziert werden und wie dem auf verschiedenen Ebenen entgegenzuwirken ist. Ein rassismuskritisch orientierter (Bildungs-)Raum erfordert vonseiten der Fachkräfte kritisches Wissen über Rassismus⁶ und – besonders für ► **weiß** positionierte Pädagog*innen – eine kritische Auseinandersetzung mit eigenen Normvorstellungen, „weißen Flecken“ (vgl. Hirschbeck 2017) und Privilegien, die in den Räumen materiell und symbolisch wirken. Dafür notwendig ist eine wertschätzende Einbeziehung des Wissens der von Rassismus negativ betroffenen Menschen und ihrer – in (Bildungs-)Räumen bislang häufig ungehört gebliebenen – Perspektiven und Stimmen. Eine grundsätzliche Haltung der Parteilichkeit für negativ von Rassismus Betroffene ist eine Voraussetzung, um ihre Erfahrungen und Perspektiven ernst zu nehmen und bei Bedarf im Raum hörbar und besprechbar machen zu können. Dabei sollte sich die zu entwickelnde Praxis der Jugendarbeit auch handlungsleitend am Konzept des Empowerment⁷ orientieren. Das Konzept temporär getrennter Räume ermöglicht in diesem Zusammenhang, negativ von Rassismus Betroffenen geschützte(re) Räume für den Austausch, für die gegenseitige Stärkung und Heilung sowie für die gemeinsame Perspektiv- und Strategieentwicklung bereitzustellen, während Angehörigen der *weißen* Mehrheitsgesellschaft Räume für eine kritische (Selbst-)Reflexion und Auseinandersetzung mit eigenen Normvorstellungen und Privilegien angeboten werden. Auf dieser Grundlage können im Raum normalisierte (*weiße*, aber auch männliche, heteronormative etc.) Werte, Normen und Dominanzen

⁵ Hier beziehen wir uns nicht nur auf die numerische Anwesenheit von Pädagog*innen of Color, sondern auch auf ihre hierarchischen Positionen in der Organisation (Aushilfe, Honorarkraft oder Leitungsfunktion) und ihre Vertrags- und Anstellungsbedingungen.

⁶ Dazu gehört u. a. die Auseinandersetzung mit den historischen Hintergründen, mit den gesellschaftlich wirkmächtigen Norm- und Zugehörigkeitsvorstellungen und insbesondere mit den Funktions- und Wirkungsweisen von Rassismus und der Wechselwirkungen mit anderen Machtverhältnissen.

⁷ Empowerment verstehen wir dabei nicht als modisches Label individueller Fördermaßnahmen für „die Anderen“. Vielmehr beziehen wir uns auf Formate und Prozesse, die von Menschen entwickelt, angeleitet und begleitet werden, die rassistische Ausgrenzungserfahrungen miteinander teilen: „Empowerment wird hier auch als Ansatz verstanden, der [...] Subjekten und Gemeinschaften, denen aufgrund struktureller Barrieren Chancengleichheit verwehrt wird, zu ermöglichen, die ihnen zustehenden Rechte wahrzunehmen und auf allen Ebenen von Gesellschaften teilzuhaben“ (Brilling, Hamaz/Ergün-Hamaz 2013, 4).

sichtbar gemacht und thematisiert werden, um auf dieser Grundlage Raumpolitiken gemeinsam neu zu verhandeln und auszurichten.

Konkrete Schritte und Fragen für die Überprüfung und Restrukturierung des Raumes

Veränderungen in der Praxis der Raumgestaltung setzen eine intensive und eventuell (ver-)störende Überprüfung des Status quo voraus: Nur, wenn normalisierte Seh-, Hör- und Sprechgewohnheiten erkannt werden und mit ihnen gebrochen wird, kann der Raum so (re-)strukturiert werden, dass neue Perspektiven, Interaktionsformen und Handlungsspielräume sichtbar werden. Im Prozess der Überprüfung und Reorganisation des Raumes sollten zunächst Fragen zur Beteiligung gestellt werden: Wer ist beteiligt? Aus welchen Perspektiven und mit welchen Positionierungen, Zuständigkeiten und Sicherheiten? Ein rassismuskritischer Raum ist demnach ein partizipativer bzw. möglichst demokratisierter Raum, in dem unter Anerkennung unterschiedlicher Positionierungen parteilich die Autonomie der negativ von Rassismus betroffenen Anwesenden und ihrer Perspektiven betont und durch reale Partizipationsangebote bestärkt wird. Um die Strukturen eines Raumes rassismuskritisch zur Disposition zu stellen, lassen sich folgende Aspekte überprüfen, für die jeweils konkrete Fragen gestellt werden können:

Zugänglichkeit des Raumes und seiner Ressourcen

- In welchem Umfeld befindet sich der Raum bzw. die Einrichtung?
- Wer hat Zugang? Welche Hürden bestehen, um an Angeboten und Veranstaltungen teilzunehmen? Wie ist der Raum für wen erreichbar (z. B. durch Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel, Parkplätze, Rampen)?
- Wer fühlt sich eingeladen? Wessen Anwesenheit ist in welcher Rolle und Funktion vorgesehen? Wie werden potenzielle Teilnehmer*innen angesprochen? Wer erfährt von den Angeboten – in welchen öffentlichen und virtuellen Räumen werden sie verbreitet? Welche (un-)ausgesprochenen Zugangsbeschränkungen bestehen?
- Welche Zielgruppen werden in der Außendarstellung (Plakate, Flyer, Webseite, Social Media) repräsentiert, welche Normvorstellungen sind darin kodiert?
- Wie werden die vorhandenen Ressourcen im Raum verteilt? Wer kann diese Ressourcen mit welcher

Selbstverständlichkeit und für welche Zwecke nutzen? Werden bspw. Ressourcen für Empowerment-Räume proaktiv zur Verfügung gestellt und angeboten?

Gestaltung des Raumes

- Wie ist der Raum gestaltet? Wer findet sich in Beschreibung, Sprachen, Materialien etc. wieder? Welche Bilder, Symbole und Materialien sind im Raum präsent?
- Sind Schwarze Menschen und Menschen of Color auf Bildern und Postern im Raum abgebildet? Bestätigen die Darstellungen die gängigen rassistischen Stereotypen oder widersprechen sie ihnen?
- Wessen Lebensrealitäten und Wissensbestände repräsentieren die Poster, Plakate oder auch Gemälde an den Wänden der Räume? Eröffnen sie Möglichkeiten der Wiedererkennung und Kommunikation für Teilnehmer*innen of Color?
- Welche Sprachen sind in den Materialien abgedeckt? Gibt es Materialien, die in möglichst voraussetzungsfreier bzw. einfacher Sprache verfasst sind?
- Wer sind die Autor*innen der ausgelegten Bücher und Broschüren? Welche Perspektiven werden dadurch repräsentiert?
- Wird den Teilnehmer*innen explizit die Möglichkeit eröffnet, die Auswahl der Materialien, Bilder und Symbole mitzubestimmen, zu verändern und zu ergänzen, um den Raum über bestehende Leerstellen hinweg zu vergrößern und vorherrschende Perspektiven zu erweitern?

Personelle ▶ Repräsentation

- Wer ist in welcher Position anwesend, lesbar, wahrnehmbar und ansprechbar?
- Sind Schwarze Menschen und Menschen of Color in verantwortlichen Positionen (Vorstand, Geschäftsführung, Leitungsfunktion, Fachkraft) des Umfelds repräsentiert?
- Sind Pädagog*innen of Color, die auf das Wissen ihrer Lebensrealitäten zurückgreifen und somit den erlebten rassistischen gesellschaftlichen Formationen der Jugendlichen eine lebensweltliche Einordnung geben können, im Raum sichtbar bzw. ansprechbar?⁸

⁸ Pädagog*innen of Color können als bedeutsame Identifikationsfiguren im Raum eine Basis für das Artikulieren und Verhandeln von Marginalisierungserfahrungen schaffen. Die geteilten Erfahrungen sind hier nicht nur (unterschiedliche) Marginalisierungserfahrungen und Wissen über die Funktions- und Wirkungsweisen von Rassismus, sondern auch das Wissen darum, dass diese erfolgreiche Strategien und Handlungsoptionen entwickelt haben.

- Können die Erfahrungen der Teilnehmer*innen of Color von den Verantwortlichen adäquat eingeordnet und parteilich aufgefangen werden?
- Werden Pädagog*innen of Color in die Planung der Angebote aktiv miteinbezogen?
- Wird die Expertise von Pädagog*innen of Color – auch über ihre Positionierung und ihr Wissen über Rassismus hinaus – in der Einrichtung wertgeschätzt, und wie werden sie vor rassistischen Markierungen und Zuschreibungen im Raum geschützt?
- Wie wird im Raum deutlich gemacht und sichergestellt, dass Verletzlichkeiten und Sicherheitsbedarfe von Teilnehmer*innen of Color ernstgenommen werden?
- Wie werden rassistische Vorkommnisse sanktioniert und die Reproduktion rassistischer Stereotype, Werte und Normen aufgezeigt und eingeordnet, und wie werden negativ Betroffene im Raum unterstützt? Wer ist für negativ von Rassismus betroffene Teilnehmer*innen während und nach rassistischen Vorfällen ansprechbar und wie wird das in den Raum und seine Organisation zurückgetragen, um dem künftig Rechnung zu tragen und Teilnehmer*innen zu schützen?

Regeln der Partizipation und Interaktion

- Wer spricht mit wem bzw. für wen? Wer kann sich wie beteiligen? Wer bestimmt was?
- Welche Hierarchien sind im Raum durch wessen Teilnahme (in welcher Funktion) eingeschrieben? Wie können Hierarchien und Machtpositionen benannt und ihnen entgegenwirkt werden?
- Welcher Sprache(n) und Wörter bedienen sich die Anwesenden, um miteinander zu interagieren, welche Regeln der Kommunikation gelten und wer zieht wie die Grenzen des Sagbaren?
- Können Teilnehmende selbst Vereinbarungen für den Umgang miteinander verhandeln?
- Werden Räumlichkeiten und Möglichkeiten zur Verfügung gestellt, um eigene Inhalte und Impulse einzubringen? Können Teilnehmende selbstbestimmt über Themen sprechen und sich von einem vorgegebenen Rahmen bisweilen lösen, um sich verändernde Bedürfnisse, Inhalte und Formen in den Raum zurückzutragen?
- Sind in Lernräumen genug Pausen vorgesehen, damit die Körper sich erholen, die Inhalte sich setzen und die Emotionen verarbeitet werden können?
- Wie viel Raum besteht für Emotionen, um diese individuell zu spüren, ihnen Ausdruck zu verleihen, sie wahrzunehmen und zu besprechen oder ihre Verarbeitung, z.B. mit Hilfe von gemeinsamen Atem- oder Körperübungen, zu unterstützen?

Sicherheit

- Welchen Zumutungen sind Mitarbeitende, Teilnehmer*innen, Besucher*innen und zufällige Pasant*innen ausgesetzt (Lichtverhältnisse und Sicherheitsgefühle, die Gefahr, in der konkreten Umgebung aufzufallen, begafft, kontrolliert oder kriminalisiert zu werden)?
- Gibt es ein Sicherheitskonzept und wie wird es den Teilnehmer*innen gegenüber kommuniziert?

Fazit

Die obige Auflistung kann Fachkräften und Einrichtungen als erste Orientierung dienen, um sich einer rassismuskritischen Praxis der Raumgestaltung anzunähern, ist aber keinesfalls als vollständige Checkliste (miss)zuverstehen. Rassismuskritisch orientierte Raumgestaltung ist ein offener und stets unabgeschlossener Prozess, der in den Kontexten der Jugendarbeit und bei Rassismuskritischen Öffnungsprozessen nicht nur den erklärten Willen, sondern auch die notwendigen (räumlichen, zeitlichen, personellen, monetären) Ressourcen der Einrichtung voraussetzt. Die damit verbundenen Reflexions- und Restrukturierungsprozesse erfordern große individuelle wie institutionelle Anstrengungen und können bei Beteiligten auch Gefühle der Irritation, Scham, Verletzung, Trauer und Wut hervorrufen. Idealerweise bieten rassismuskritische Räume diesen Gefühlen den notwendigen Platz und ermöglichen so, statt Abwehr, eine begleitete und angemessene Reflexion. Rassismuskritische Räume zu gestalten und – auf Basis von Parteilichkeit, Partizipation und im Sinne körperlicher wie emotionaler Sicherheit – zu halten, ist eine wichtige und langfristige Herausforderung für Fachkräfte ebenso wie für Einrichtungen der Jugendarbeit. In der zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Artikels bestehenden Corona-Krise, in der Räume der Jugendarbeit wochenlang geschlossen bleiben mussten, wird zudem auf drastische Weise sichtbar, dass Räume sich ständig neu konstituieren, sich für die Einzelnen verengen oder erweitern können, und dass sie sich auch zunehmend in die digitale Sphäre verlagern, für die neue Fragen aufzuwerfen sind, um auch hier „rassismuskritisch atmen“ zu lernen.

Kapitel 1: Organisationsbereiche rassismuskritisch gestalten

Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt“ Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen, www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskriminierung_auf_dem_Wohnungsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=4, letzter Aufruf: 17.09.2020

Bechhaus-Gerst, Marianne (2019) Koloniale Spuren im städtischen Raum, in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Politik und Zeitgeschichte 69, S. 40-42

Brilling, Julia, Hamaz, Sofia und Ergün-Hamaz, Mutlu (2013): Editorial, in: Heinrich Böll Stiftung (Hg.): Empowerment. S. 4-6, https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_empowerment.pdf, letzter Aufruf: 06.05.2020

Fereidooni, Karim (2011): Schule – Migration – Diskriminierung: Ursachen der Benachteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund im deutschen Schulwesen, Wiesbaden: VS Verlag

Hirschbeck, Walburga (2017): Perspektiven von Betroffenen als weiße Flecken in der Bildungsarbeit zu rassistischer Gewalt, in: Koch, Kolja i.A. des IDA-NRW (Hg.) (2017): *kontext.flucht*. Perspektiven für eine rassismuskritische Jugendarbeit mit jungen geflüchteten Menschen, Düsseldorf, S. 28-31

Kilomba, Grada (2009): Das N-Wort, in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Afrikanische Diaspora in Deutschland, www.bpb.de/gesellschaft/migration/afrikanische-diaspora/59448/das-n-wort?p=all, letzter Aufruf: 06.05.2020

Koch, Kolja (2018): Oder soll man es lassen? Impulse für die rassismuskritische Bildungsarbeit im Kontext von Migration und Flucht, in: *Überblick*. Zeitschrift des IDA NRW, Nr. 3/2018, Düsseldorf, S. 12-16

Scharathow, Wiebke (2018): Jugendliche und Rassismuserfahrungen. Über Schwierigkeiten Rassismus in rassistischen Verhältnissen zu skandalisieren, in: *Migration und Soziale Arbeit*, 2/2018. S. 175-181

Thompson, Vanessa E. (2018): Racial Profiling im Visier. Rassismus bei der Polizei, Folgen und Interventionsmöglichkeiten, www.vielfalt-mediathek.de/data/expertise_racial_profiling_vielfalt_mediathek_1.pdf, letzter Aufruf: 06.05.2020

Wollrad, Eske (2011): Kinderbücher. Koloniale Echos – Rassismus in Kinderbüchern, in: Arndt, Susan und Ofuatey-Alazard, Nadja (Hrsg.): *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache*, Münster: Unrast Verlag

Blind sein für Rassismus

von *Salman Abdo und Elizaveta Khan*

Zur Einführung

Rassismuskritische und migrationssensible Öffentlichkeitsarbeit zu initiieren und zu kreieren bedeutet für uns: Wir nehmen bestehende Selbst- und Fremdwahrnehmungen unter die Lupe. Wir lassen uns auf den Prozess ein, innere und äußere Widersprüche und Widerstände zu thematisieren. Wir finden Formen, diese auszuhalten, auszuhandeln und konstruktiv aufzulösen. Das alles bedeutet harte Arbeit mit sich und in der Auseinandersetzung mit anderen. Und es ist ein Prozess, der nie abgeschlossen ist. Deswegen ist der Respekt vor den Werten, die wir vermitteln möchten, Anspruch, Motivation und Hoffnung zugleich.

Unter dieser Prämisse haben wir die Initiative In-Haus Media gestartet, um für „uns“ selbst zu sprechen, um auf Themen aufmerksam zu machen und eine Plattform für andere Engagierte zu bieten. Entstanden ist die Idee im Laufe des Projekts „Mach mit! Engagement lernen und leben“, in dem wir uns mit diesen Fragen auseinandersetzen:

1. Wie kann die Sichtweise junger Menschen mit Migrations- und/oder Fluchtgeschichte adäquat in die Öffentlichkeit transportiert werden?
2. Wie kann mensch die Diskrepanz zwischen dem Wunsch nach Engagement bzw. dem Ziel, etwas verändern zu wollen, und den realen Vorgängen, die als alternativlos und unveränderbar deklariert werden, aushalten bzw. was können wir jungen Menschen dafür mitgeben?

Mit dem Projekt haben sich junge Menschen in die Diskussion rund um die Themen Flucht, Migration und Zusammenleben eingebracht. Dazu haben sie Informations- und Mitmachveranstaltungen zu den Themenschwerpunkten organisiert, diese selbst beworben und mit den Medien Film, Musik, Literatur und Kunst gearbeitet. Das haben sie auf eine Art und Weise gemacht, die eine Inspiration für die Gründung der In-Haus Media-Initiative war.

Angefangen haben wir mit dem Aufbau eines Radiostudios. Beim In-Haus-Radio erarbeiten Engagierte verschiedene Podcasts und begleiten Veranstaltungen als Radiomoderator*innen. Mittlerweile wird das Studio auch von anderen Akteur*innen für unterschiedliche Produktionen genutzt.

Die In-Haus Media-Initiative bedeutet für uns Organisationsentwicklung. Als soziale Einrichtung müssen wir nicht „nur“ unser Tun porträtieren, sondern uns auch öffentlich politisch einbringen. Wir sind mögliches Sprachrohr und Plattform für Lebenswirklichkeiten, die in der Öffentlichkeit meist gar nicht oder nur in eindimensionaler Perspektive dargestellt werden. Das bedeutet: Unsere Öffentlichkeitsarbeit muss so viele Partizipationsmöglichkeiten wie möglich schaffen, um die tatsächliche Realität abzubilden und um politische Forderungen im Sinne des Empowerments einzubringen.

Eine rassismuskritische Perspektive und die Bereitschaft zur Selbstreflexion sind nicht nur Ausdruck von Empathie, ► **Empowerment** und ► **Solidarität**. Sie bieten vor allem die Chance, die Diversität unserer sozialen Umwelt abzubilden, aktuelle gesellschaftliche Diskussionen unmittelbar aufzugreifen und wiederum eigene Schwerpunkte in der Öffentlichkeit zu setzen: „Ein weiterreichender Anspruch bestünde [...] darin, das eigene Normalitätsverständnis und die Reproduktion von Differenzordnungen [...] in grundsätzlicher Weise zu hinterfragen, Mechanismen institutionellen Rassismus zu identifizieren und abzubauen sowie die Frage der ► **Repräsentation** auch in Bezug auf das eigene Personal zu stellen“ (Sprung 2016, 382). Kontinuität ist dabei entscheidend: Wer macht welche Arbeit wie, wer bestimmt, wer nimmt teil etc.?

Die folgenden Ausführungen beziehen die Ebene der Geschäftsführung sowie der Mitinitiator*innen und Mitgestalter*innen des In-Haus Media-Teams, u. a. von Mona Leitmeier, ein. Der Fokus liegt auf den praktischen Erfahrungen, die wir im Laufe der Jahre sammeln konnten und auf dem Know-how von Salman Abdo. Diese sind nicht abschließend und umfassend, können aber Impulse für andere Organisationen bieten.

Keine plakative Präsentation – „Denn wir sind nicht nur fürs Foto da!“

Grundsätzlich sind die Darstellung und das Sprechen von Lebenswirklichkeiten immer ungenügend und schwierig. Ein Anspruch auf Vollständigkeit kann nie gewährleistet werden und rassistische Bilder werden reproduziert bzw. können reproduziert werden. Die Lösung kann nicht darin bestehen, diejenigen, über die gesprochen wird, „in die Position [zu drängen] [...], die Interessen einer als homogen imaginierten Minorität vor der Majorität, die ebenfalls als homogenen Gruppe konstruiert wird, zu vertreten“ (Schrödter 2014, 63). Deshalb beinhaltet unser wichtigster Grundsatz gleichzeitig unsere Arbeitsbeschreibung: Wenn es keine darzustellende Vielfalt gibt, stellen wir sie nicht „künstlich“ her. Daraus folgt umgekehrt der Auftrag, mehr Partizipationsmöglichkeiten zu schaffen und kontinuierlich an der öffentlichen Präsentation der Realitäten vor Ort und in der Welt weiterzuarbeiten.

Die Berücksichtigung verschiedener Lebenswirklichkeiten soll nicht nur in unseren Angeboten (wie bspw. den Sprachkursen), sondern auch in unserer Öffentlichkeitsarbeit gewährleistet werden. Unsere Ansätze dabei sind:

1. Teilhabe und Einbeziehung verschiedener Akteur*innen in öffentlichkeitswirksame Produktionen.
2. Achtsamer Gebrauch von Sprache und Bildern: Vermeidung diskriminierender Sprache und Reproduktion von Stereotypen.
3. Unterstützung weiterer Organisationen durch unsere Öffentlichkeitsarbeit.

Make sure your image is clear and approachable enough for everyone

In unserer Praxis heißt das:

1. Im In-Haus Media-Team sind Menschen verschiedener Generationen, Berufs- und Arbeitserfahrungen, Herkünfte, Sprachen, Geschlechtsidentitäten und sexueller Orientierungen aktiv – als Angestellte, als Honorarkräfte, als Ehrenamtliche und als Auftraggebende. Einige Formate sind so gestaltet, dass sowohl ein einmaliges als auch ein mehrmaliges Engagement (bspw. Podcastproduktion im Radiostudio) möglich sind. Somit gewährleisten wir

spontanes Mitmachen und langfristige Mitarbeit. Unser Anspruch, Teilhabe in allen Bereichen zu ermöglichen, scheitert aber noch an der mangelnden strukturellen und finanziellen Ausstattung unserer Einrichtung. Gleichzeitig haben wir es mit den umgesetzten Mitmach-Strategien geschafft, dass die Bilder und Darstellungen unserer Arbeit der Diversität vor Ort entsprechen.

2. Wir orientieren uns bei der Verwendung von geschriebener und gesprochener Sprache am Glossar der Neuen deutschen Medienmacher*innen sowie dem Sprachgebrauch unserer Engagierten. Wir versuchen, mit der von uns verwendeten Sprache und den Inhalten, die wir transportieren, sensibel umzugehen und offen für Kritik zu sein. Da wir Hasskommentare in unseren Medienkanälen keine zusätzliche Plattform geben wollen, löschen wir menschenverachtende und rechtsextreme Inhalte konsequent und blockieren die Kommentator*innen.

Unser Defizit sehen wir in der mangelnden Einbeziehung der zahlreichen Sprachen in unserer Einrichtung selbst. Ansätze zum Verwenden einfacher Sprache sowie die Einbindung von Mehrsprachigkeit funktionieren bis dato nur rudimentär. Hier sind sowohl strukturelle Faktoren als auch die Dominanz der Sprachen Deutsch und Englisch ausschlaggebend, die oft die Basis für die Kommunikation verschiedenster Menschen in unserer Organisation bilden.

3. Wir dokumentieren in Form von Videos, Fotos, Printveröffentlichungen oder Podcasts als Auftragnehmende oder als Unterstützende verschiedene Veranstaltungen und Projekte von Kooperationspartner*innen in Köln. Dabei lernen wir stets neue Menschen und Organisationen kennen und bekommen Zugänge zu weiteren Projekten und Themen, die Menschen bewegen. Wir teilen Inhalte von Kooperationspartner*innen und Initiativen und unterstützen ihre Öffentlichkeitsarbeit in den Social-Media-Kanälen. Unter dem Motto „support the supporters“ möchten wir nun z. B. vermehrt auf internationale Initiativen aufmerksam machen, die menschenrechtsorientiert, solidarisch und rassistuskritisch arbeiten.

Dabei wissen wir, dass wir alle immer vor den Herausforderungen stehen, intersektionale Perspektiven einzunehmen und zwischen strukturellen und

praktischen Handlungsoptionen abzuwägen. Dieses Engagement ist nicht frei von Widersprüchen. Das Gemeinsame ist: Die Orientierung am Grundsatz der Unantastbarkeit der menschlichen Würde. Das mag pathetisch klingen, bildet jedoch die Haltung, den Anspruch und die Forderung vieler Mitstreiter*innen.

To be aware

Awareness heißt, sich bewusst zu sein, sich zu informieren und für gewisse Problematiken sensibilisiert zu sein. Das bedeutet für uns, dass wir es uns zur Aufgabe und Arbeitsweise machen, zu transportieren, was uns bewusst ist, und uns im Sinne eines prozessorientierten Lernens über Problematiken bewusst zu werden, zu informieren und zu sensibilisieren, die uns (noch nicht) bewusst sind. Das versuchen wir mit einer intersektionalen Perspektive und mit Hilfe der folgenden übergreifenden Fragen:

- Was ist unsere Vision?
- Was wollen wir transportieren?
- Was ist uns dabei wichtig?
- Wen erreichen wir damit?
- Wen möchten wir noch erreichen?
- Was sehen Menschen, wenn sie unsere Webseite, unsere Social-Media-Kanäle oder unsere Einrichtung betreten?
- Wie sind wir mit anderen Aktiven im Internet vernetzt?
- Sind wir auf dem aktuellen Stand, was die Aktivitäten anderer Organisationen betrifft?
- Unterstützen wir Projekte und Kampagnen unserer Partner*innenorganisationen und von anderen Aktiven?

Bei den jeweiligen Produktionen sind für uns diese Fragen handlungsleitend:

- Was ist der Fokus bei dieser Produktion?
- Wer wird abgebildet? Wer spricht? Und wer bestimmt darüber?
- Präsentieren wir Diversität selbstverständlich und wird sie sichtbar?
- Welche Perspektiven werden durch wen und wie dargestellt bzw. welche werden gehört oder/und aufgeschrieben?

- Wie präsentieren wir uns und gelebte Realitäten von nicht-weißen Gemeinschaften?
- Wer und was wird nicht in der Öffentlichkeitsarbeit dargestellt und warum?
- Was bedeuten Auftragsarbeiten für uns? Teilen wir die Haltung der auftraggebenden Organisation? Welchen Einfluss haben wir bei der Produktion (Wer spricht? Wer wird gezeigt? Welche Sprache wird verwendet? Etc.)?

Diese Fragen können entsprechend modifiziert auf alle Formen der Öffentlichkeitsarbeit übertragen werden: Flyer, Handreichungen, Homepage, Postings, (Selbst-)Darstellungen in Publikationen sowie bei öffentlichen Auftritten.

„Jeder Mensch ist eine Welt“ – das ist das Motto unserer Organisation. Und das möchten wir auch zeigen. Denn rassismuskritische Öffentlichkeitsarbeit ist eine Haltung.

Literatur

Schrödter, Mark (2014): 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 Grundfrage, Bielefeld: transcript Verlag, S. 53-71

Sprung, Annette (2016): Erwachsenenbildung, in: Mecheril, Paul unter Mitarbeit von Kourabas, Veronika und Rangger, Matthias: Handbuch Migrationspädagogik, Weinheim und Basel: Beltz Verlag, S. 372-385

Hilfreiche Links

Glossar der Neuen deutschen Medienmacher*innen:
<https://glossar.neuemediemacher.de/>

Schreibtipps: geschlechterbewusste und diskriminierungssensible Sprache: www.aug.nrw/presse/schreibtipps/

Begriffe über Behinderung von A bis Z:
<https://leidmedien.de/begriffe/>

Fibel der vielen kleinen Unterschiede-Begriffe zur sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt:
www.aug.nrw/materialien/download-links-1/

Sozialhelden e. V.: <https://sozialhelden.de/>

Verschiedene Tipps, u. a. auch Bilder:
<https://gesellschaftsbilder.de/>

„Wenn man nicht weiß, was los ist, kann man es auch nicht ändern.“

Ein Interview mit Joshua Kwesi Aikins von Citizens for Europe über den Abbau von institutioneller Diskriminierung durch entsprechende Daten und Maßnahmen. Das Interview führte Sebastian Seng, Bildungsreferent des IDA e. V.

IDA: Sie arbeiten für das gemeinnützige Unternehmen Citizens for Europe (CFE). Wie ist CFE entstanden und womit beschäftigen Sie sich dort?

Aikins: Es gibt die Organisation seit über zehn Jahren. Zur Zeit der Gründung gab es die EU-Kampagne „Europe for its Citizens“. Eine Gruppe fand, dass es umgekehrt sein müsse: Eigentlich muss Europa doch von den Bürger*innen ausgehen. Daraus hat sich die Frage ergeben, wer diese Bürger*innen überhaupt sind, wer also z. B. das Wahlrecht im europäischen Kontext überhaupt besitzt und wer davon ausgeschlossen ist.

Inzwischen hat die Organisation zwei Bereiche: Im Bereich „Advocating for Inclusion“ geht es um ► **Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten**. Im Bereich „Empowering Civil Society“ soll die europäische Zivilgesellschaft empowert werden, indem antirassistische und gleichstellungsorientierte Bürger*innen-Gruppen über Empowermentmaßnahmen, finanzielle und andere Unterstützung befähigt werden sollen, ihre Arbeit für Gleichberechtigung, Menschenrechte und politische Teilhabe weiter zu machen. In Deutschland haben wir zum gleichen Zweck den Aktionsfonds „ViRaL“¹ aufgesetzt.

IDA: Wie sind Sie darauf gekommen, sich mit der Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten zu befassen?

Aikins: Von 2013 bis 2015 habe ich einen zivilgesellschaftlichen Parallelbericht an den UN-Antirassismusausschuss (CERD) verantwortet (vgl. Aikins 2015), der die UN-Anti-Rassismuskonvention (ICERD)² überwacht. Ich habe mit Menschen aus verschiedenen

vulnerablen Gruppen gesprochen, die in Deutschland von Rassismus betroffen sind.³ Dabei ist überdeutlich geworden, dass es in Deutschland an differenzierten Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in Bezug auf Rassismus fehlt.

Die Kategorie ► **„Migrationshintergrund“** ist für Datenerhebung inadäquat und wird dafür zunehmend inadäquater, um Rassismus sichtbar zu machen: Das hängt erstens damit zusammen, dass der Migrationshintergrund auf zwei Generationen begrenzt ist. Zweitens liegt es auch an der mangelnden Binnendifferenzierung: Ein *weißer* Österreicher wird zusammen gelistet mit Menschen, die Rassismuserfahrungen machen. Gleichzeitig gibt es immer mehr Menschen, die Rassismus erfahren, die in der dritten Generation oder schon immer hier sind und deswegen nicht in die Kategorie „Migrationshintergrund“ fallen.

Nachdem CERD den Parallelbericht angenommen und in seinen – sehr lesenswerten – abschließenden Bemerkungen zu Deutschland den Mangel an differenzierten Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten bestätigt hatte, habe ich im Rahmen von CFE mit dem Team ein Konzept entworfen. Mit dem inzwischen weiterentwickelten Instrument erheben wir Gleichstellungsdaten, die eine höhere Differenzierung ermöglichen und die dem deutschen Datenschutz, dem Sicherheitsbedürfnis und dem Bedürfnis von Rassismus betroffener Gruppen, ihre Erfahrungen sichtbar zu machen, genügen. Dadurch schaffen wir eine andere empirische und politische Grundlage, um in Deutschland Fragen von rassistischen und anderen strukturell verankerten diskriminierenden Aus-schlüssen zu bearbeiten.

1 ViRaL steht für Vielfalt stärken, Rassismus bekämpfen, Lokal engagieren.

2 www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICERD/icerd_de.pdf, letzter Aufruf: 25.03.2020

3 Zu diesen gehören laut dem Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus der Bundesregierung Menschen, die antimuslimischen Rassismus erleben, Schwarze Menschen, Sinti*zige und Rom*nja und Menschen aus der jüdischen Gemeinschaft.

Eine weitere Anforderung war, eine intersektionale Analyseperspektive zu ermöglichen, indem Diskriminierungsdimensionen wie Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, Alter, Beeinträchtigung etc. in ihren Zusammenwirkungen betrachtet werden können. Wir haben uns zunächst an den Diskriminierungsdimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) orientiert und den Ansatz dann weiterentwickelt, indem wir z. B. die Dimensionen sozialer Status/soziale Herkunft und Ost-West-Sozialisation aufgenommen haben.

Mit dem Konzeptentwurf wollten wir zeigen, dass es in Deutschland überhaupt möglich ist, ein Instrument zur Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten zu entwickeln und es konstruktiv, legal, und im ständigen konzeptionellen Austausch mit Menschen aus den relevanten Gruppen zu gestalten. Es muss eine konzeptionelle Beteiligung von Menschen aus den relevanten Gruppen über den Prozess hinweg geben. Diese Bedingung ist auch Teil der Qualitätskriterien, die wir entwickelt haben (vgl. Ahyoud u. a. 2018). Das bedeutet konkret, dass wir mit Menschen und Selbstorganisationen aus den Communities, die von Diskriminierung getroffen werden, ins Gespräch gegangen sind und versucht haben, die jeweiligen Items, die Fragen und die eingenommene Frageperspektive mit ihnen gemeinsam so zu gestalten, dass tatsächlich ihre Realität konzeptionell, sprachlich und anderweitig aufgegriffen wird.

Es darf nämlich nicht mehr so sein wie früher, dass aus einer fragwürdigen, pseudo-objektiven und letztlich strukturell *weißen*, meist männlichen Vogelperspektive auf Diskriminierung geschaut wird und die Menschen nach wie vor objektiviert werden. Stattdessen sollten die Menschen als Wissenssubjekte ernst genommen werden und sich im Erhebungsprozess entsprechend repräsentiert sehen.

IDA: Wie ging es weiter, nachdem Sie Ihr Konzept fertiggestellt hatten?

Aikins: Zuerst haben wir eine Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Senatsverwaltung durchgeführt (vgl. Aikins u. a., 2018). Inzwischen gibt es weitere Projekte. Wir werten gerade eine ähnliche Befragung in Berliner Kulturinstitutionen aus und bereiten weitere Befragungen vor, z. B. in der deutschen Filmbranche. Dabei geht es um alle Menschen, die dort vor und hinter der Kamera arbeiten. Wir führen diese Befragung mit Partnerorganisationen durch.

So wird es möglich, dass über 30.000 Personen, die in der Branche arbeiten, eingeladen werden, an der Befragung „Vielfalt im Film“ teilnehmen. Ein anderes, besonderes Projekt ist #AfroZensus⁴, das wir gemeinsam mit EOTO (Each One Teach One), einer Schwarzen Selbstorganisation, realisieren. #AfroZensus ist eine Umfrage, die wir im Kontext der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft initiieren, bei der gezielt Menschen afrikanischer Herkunft mit einer intersektionalen Perspektive befragt werden.

IDA: Wofür ist es überhaupt wichtig, Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten zu erheben?

Aikins: Weil es sonst keine Grundlage gibt, um Ausschlüssen in einer Organisation konstruktiv, rassistisch und strategisch zu begegnen. Wenn man sagt, der Status quo hat problematische Aspekte, weil es aus einer rassistischen Perspektive keinen rassistischn freien Ort gibt, wie es auch keinen sexistischen-, heteronormativitäts- usw. -freien Ort gibt, dann braucht es eine Arbeitsgrundlage und das sind diese Daten. Wenn man nicht weiß, was los ist, wer fehlt und wie Ausschlüsse erlebt werden, lässt sich der Status quo auch nicht ändern.

IDA: Es reicht also nicht, einfach im Leitbild festzuschreiben, wir sind „vielfältig“, und dann hat man das Soll erfüllt.

Aikins: Nein. Das kann man deklarieren und es ist super, wenn es ein Leitbild gibt. Aber dann ist die Frage, wie sich das in der konkreten Arbeit umsetzt, in der Art, wie Leute ausgewählt, eingestellt und intern gefördert werden, in der Art, wie in der Organisation mit stattfindender Diskriminierung unter den Mitarbeitenden und gegenüber den Zielgruppen umgegangen wird. Aus diesen Gründen braucht es Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten. In der Benennung ist schon die Zielrichtung angegeben: Der Zweck der Datenerhebung ist es, auf Gleichstellung hinzuwirken und antidiskriminierende Wirkungen zu entfalten.

IDA: Welche Fallstricke sollten bei der Arbeit mit Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten beachtet werden?

Aikins: Da lassen sich vier Fallstricke aufzeigen: (1) Die Annahme, die Daten seien schon die Lösung des Problems: Die Daten sind lediglich ein Werkzeug, um sich

4 <https://afrozensus.de/>, letzter Aufruf: 25.03.2020

zu orientieren und aktiv werden zu können. Sie sind kein Selbstzweck. Denn die Arbeit in der jeweiligen Organisation beginnt erst, wenn man auf Basis der Daten fragt, welche konkreten Schritte und Veränderungen daraus folgen.

(2) Der Einsatz gegen Rassismus bleibt auf der deklarativen Ebene: Um die Realität in einer Organisation abzubilden, fragen wir ab, welche Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt, zum Abbau von Diskriminierung und dergleichen getroffen wurden und wie sie bewertet werden. Damit geben wir den Verantwortlichen ein besseres Verständnis davon an die Hand, welche bereits getroffenen Maßnahmen in ihrer Organisation wem etwas gebracht haben, wem nicht und wie die Organisationsmitglieder diese bewerten. Denn Maßnahmen können auch das Gegenteil des Beabsichtigten bewirken oder lediglich entlang bestimmter Dimensionen Wirkungen zeigen.

(3) Daten werden undifferenziert erhoben, schreiben Diskriminierung fort, z. B. durch problematische, rassistische oder andere herabwürdigende Begriffe, oder erfassen Diskriminierung nicht in ihrer Komplexität: Dafür unterscheiden wir zwischen der Auto-Hetero-Perzeption und der positiven Selbstidentifikation. Wir fragen einerseits, was die diskriminierungsrelevante Fremdzuschreibung ist, also wie die Person gelesen und daraufhin diskriminiert wird. Das kann sich von der positiven Selbstidentifikation, nach der wir ebenfalls fragen, unterscheiden. Es ist wichtig, diese Fragen im Austausch mit Selbstorganisationen zu entwickeln, um sowohl die Diskriminierungsrealität als auch die Selbstidentifikation abzubilden, die dem kollektiven Erleben und dem Selbstverständnis dieser Gruppen entspricht.

(4) Der Kontext, in dem die Datenerhebung und -analyse stattfinden: Es lohnt sich darüber nachzudenken, wer die Daten über wen erhebt und wer damit welche Einblicke bekommt. Wir sind eine anerkannte externe Organisation mit einem bestimmten wissenschaftlichen und politischen Standing in den Communities der von Rassismus betroffenen Menschen. Wenn aber bspw. der Personalchef die Leute auf Basis eines intern entworfenen Fragebogens einfach selbst befragt, kann es zu Interessenskonflikten kommen, da er auf einmal mit Realitäten konfrontiert ist, die er zu bestimmten Personen zurückverfolgen könnte. Das darf natürlich nicht passieren. Deswegen ist es auch wichtig, dass bei solchen Befragungen gerade in kleineren Organisationen Anonymität und Freiwilligkeit

gewährleistet sind. Diese Interessenskonflikte sind nicht einfach zu lösen oder wegzureden. Deswegen werten wir eine Befragung in fünf Berliner Kulturinstitutionen, die wir gerade abgeschlossen haben, über die Organisationen hinweg so aus, dass Einzelpersonen geschützt werden.

IDA: Also liegen die Daten bei Ihnen, so dass nicht zurückverfolgt werden kann, wer welchen Fragebogen ausgefüllt hat?

Aikins: Genau. Das ist ein wichtiger Aspekt, wie auch andere technische Aspekte des Datenschutzes, die wir erfüllen – unsere Qualitätskriterien für Antidiskriminierungsdaten gehen über die Bestimmungen des Datenschutzes hinaus. Es ist wichtig zu bedenken, dass es bestimmte Merkmalskombinationen gibt, die relativ eindeutig sein können. Deswegen entfernen wir in unserer Analyse solche Eindeutigkeiten, damit keine Rückschlüsse gezogen werden können. Die mitgeteilten Informationen und Erfahrungen können aber weiterhin in die Analyse einfließen.

IDA: Ich würde nun gerne auf konkrete Maßnahmen in Organisationen zu sprechen kommen. In der Broschüre „Wer nicht gezählt wird, zählt nicht“ (vgl. Ahyoud u. a. 2018) heißt es, dass die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten die Voraussetzung dafür ist, die ► **Repräsentation von Menschen zu fördern, die strukturell von Rassismus betroffen sind. Das hatten Sie eben auch betont. Die entsprechenden Maßnahmen werden als **Positive Maßnahmen** bezeichnet. Was sind **Positive Maßnahmen** und wie grenzen sie sich von **Diskriminierungspraktiken** ab?**

Aikins: Darauf gibt es im ICERD eine sehr eindeutige menschenrechtliche Perspektive: Die ICERD-Artikel 1 Abs. 4 und 2 Abs. 1 definieren Positive Maßnahmen als Sondermaßnahmen mit dem Ziel, gleichberechtigte Zugänge zu schaffen. Positive Maßnahmen sind keine Diskriminierung, solange ein Ungleichgewicht an Teilhabechancen besteht. Außerdem werden Positive Maßnahmen eingestellt, sobald die angestrebten Ziele (Gleichberechtigung, Gleichstellung, ausgewogene Repräsentationsverhältnisse usw.) erreicht wurden.

In Deutschland scheint es manchmal in Vergessenheit zu geraten, dass Menschenrechtskonventionen den Rang von Bundesgesetzen haben. Positive Maßnahmen werden oft als Diskriminierung eingeordnet,

wenn diese Diskussion ohne den Kontext von Menschenrechten geführt wird.

IDA: Welche Positiven Maßnahmen haben sich in anderen Bereichen der Gleichstellungsarbeit bewährt und lassen sich auf die Bekämpfung von Rassismus übertragen?

Aikins: Wir haben in Deutschland langjährige Erfahrungen mit Positiven Maßnahmen, z. B. bei der öffentlichen Vergabe von Aufträgen. Kommunen und andere öffentliche Träger können Aufträge ab einer bestimmten Größe nur an Auftragnehmer vergeben, die Gleichstellungsvorgaben in Bezug auf die Beschäftigung, Repräsentation usw. von Frauen umsetzen. Es gibt also bereits Erfahrungen mit Positiven Maßnahmen. Der Knackpunkt ist nur, wie diese Erfahrungen auch auf andere Dimensionen struktureller Diskriminierung ausgeweitet werden.

Dazu haben wir den Policy Brief „10 Thesen zur Novellierung des Berliner Partizipations- und Integrationsgesetzes“⁵ verfasst. Auch wenn manchmal so getan wird, als wäre das Partizipations- und Integrationsgesetz in Berlin ein Landesgleichstellungsgesetz (LGG), gibt es kein LGG für Menschen, die Rassismus erleben. Im LGG gibt es klare Berichtspflichten und Vergabekriterien. Warum sollten diese aber nur für manche Dimensionen möglich sein und nicht für alle?

Es ist also nötig, auf der gesetzlichen Ebene aktiv zu werden. Das lässt sich auch aus einer intersektionalen Perspektive begründen. Die Förderung nach den Gleichstellungsgesetzen für Frauen kommt z. B. Frauen, die neben Sexismus auch Rassismus oder Ableismus erfahren, nicht in gleichem Maße zu Gute, weil sich für sie durch die Überschneidung von Diskriminierungsdimensionen spezifische Ausschlüsse ergeben. Das heißt, eine Förderung, die nicht intersektional greift, bleibt hinter dem Anspruch zurück, universal „alle Frauen“ zu fördern.

Darüber hinaus müssen die Gruppen, um die es geht, benannt werden, was in Deutschland zu selten passiert. Hier wird z. B. immer noch von „Migrationshintergrund“ gesprochen, so dass konzeptionell unklar bleibt, um was und wen es geht. Menschen, die eine bestimmte Form von Diskriminierung erleben, müs-

sen auch als Gruppe benannt werden, um kollektive Realitäten sichtbar zu machen.

Ein weiterer Punkt betrifft die Gleichstellungsbeauftragten, die es in öffentlichen Dienststellen ab 100 Beschäftigten geben muss. Problematisch ist, dass erstens oft nicht alle relevanten Dimensionen bearbeitet werden und es zweitens aus der Organisationskultur heraus an den nötigen Kompetenzen fehlt. Diese Kompetenzen müssen durch externe Vorgaben und innerhalb der Organisationen selbst entwickelt und gestärkt werden. Alle Diskriminierungsdimensionen müssen gleichermaßen kompetent bearbeitet werden können, um eine intersektionale, horizontale Gleichstellungsstelle zu gewährleisten.

Schließlich ist es wichtig, in Organisationen konkrete Pläne auszuarbeiten, um Schritt für Schritt den Weg vom Ist-Zustand zum Ziel zu definieren und überprüfbar zu beschreiben. Das kann bedeuten, über Quoten, eine andere Einstellungs- und Förderpraxis oder über Mentoring zu diskutieren. Die zu treffenden Maßnahmen sollten klar benannt und es sollte Zielvereinbarungen geben, an denen der Erfolg gemessen werden kann.

Daneben gibt es das Problem, dass nicht alle Selbstorganisationen entlang der Diskriminierungsdimensionen gleichermaßen Anerkennung finden oder es normal ist, sie staatlich zu fördern. Es muss aber klar sein, dass Menschen das Recht haben und erwarten können, gefördert zu werden, wenn sie sich als Selbstorganisation zu einer anerkannten Diskriminierungsdimension zusammenschließen. Stattdessen wird z. B. Schwarzen Menschen vorgeworfen, sie würden sich selbst segregieren. An diesen Stellen ist noch nicht verstanden worden, wie dringlich und wichtig Selbstorganisation ist und dass es ein Problem ist, wenn nur entlang bestimmter Dimensionen oder bestimmte Gruppen als förderwürdig anerkannt werden.

Das hat auch Konsequenzen z. B. in Jugendorganisationen: Junge Menschen brauchen (Schutz-)Räume, um über die durch Diskriminierung strukturierten Kontexte, in denen sie leben, zu sprechen, sich zu empowern und sich z. B. mit Rassismus(erfahrungen) zu beschäftigen. In Berlin gibt es Jugendorganisationen, auf deren Fahrten Teamer*innen aus verschiedenen Communitys z. B. kleinere Einheiten oder spezielle Rückzugsräume anbieten (vgl. das Interview mit Chima Ugwuoke ab S. 78 sowie das Interview mit

⁵ <https://vielfaltentscheidet.de/wp-content/uploads/2019/07/10-Thesen-zur-Novellierung-des-Berliner-Partizipations-und-Integrationsgesetzes.pdf>, letzter Aufruf: 03.09.2020

Kapitel 1: Organisationsbereiche rassismuskritisch gestalten

Gabriele Mayungu und Mirjam Tutzer in diesem Reader ab S. 73). Das ist keine „Selbstsegregation“, sondern erkennt die Lebensrealitäten von Jugendlichen an. Und das ist ein Gewinn für die Gesamtorganisation.

IDA: Diskussionen um Quoten werden nicht immer sachlich und häufig mit stereotypen Argumenten geführt: Die einen wollen nicht auf ihre Zugehörigkeit zu einer strukturell diskriminierten Gruppe reduziert werden, andere fühlen sich individuell nicht diskriminiert oder leugnen gar, dass es überhaupt so etwas wie strukturelle Diskriminierung gibt. Sie halten eine Förderung daher für unnötig. Und wieder andere halten Quoten per se für diskriminierend, weil sie gegen das Kriterium der Leistungsgerechtigkeit verstoßen würden. Wie begegnen Sie solchen Argumenten, um Debatten zu versachlichen?

Aikins: Das sind teils ritualisierte Diskussionen und das ist kein Zufall. Wenn man in großen Organisationen, in der Politik usw. über Jahrzehnte immer wieder die gleichen Argumente hört, ist das ein Indiz für mangelnde Professionalität. Diese Themen sind keine Frage der politischen Einschätzung, sondern es geht um menschenrechtliche Grundlagen, um einen Kernpunkt unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung. Wenn man auf einer bestimmten Ebene Entscheidungen trifft oder für Jugendliche aktiv ist, dann sollte man wissen, was diese freiheitlich-demokratische Grundordnung – von der die Menschenrechte und damit ICERD ein Kernbestandteil sind – zu Fragen von Antidiskriminierung und Positiven Maßnahmen aussagt.

Es geht nicht darum, allen Menschen vorzuschreiben, dass die Identifikation mit einem Diskriminierungsmerkmal im Zentrum ihrer Berufswahl oder Lebensgestaltung stehen müsse. Der Punkt ist, dass es bei Diskriminierung um Strukturverhältnisse geht. Wie relevant eine einzelne Person ein Diskriminierungsmerkmal für ihr Leben einstuft, sollte ihr überlassen bleiben. Das gilt auch, wenn z. B. eine Frau sich nicht sexistisch diskriminiert fühlt. Das freut mich für sie, aber die Statistiken zur Lebenssituation von Frauen in Deutschland sind eindeutig: Es gibt eine strukturell verankerte Diskriminierung. Eine individuelle Frau muss keine Expertin für Diskriminierung oder **Intersektionalität** sein, aber eine Organisation hat eine andere Verantwortung als eine Einzelperson und kann sich der Wirklichkeit von Diskriminierung nicht entziehen.

Gleichzeitig gibt es in Deutschland ein großes Problem mit der sozialen Erwünschtheit in solchen Diskussionen: Eine Person kann befürchten, dass ihr Kompetenzen aberkannt werden, wenn sie ihre Diskriminierungserfahrungen offenlegt. Sie könnte außerdem denken, in ihrer Organisation nicht frei über ihre Erfahrungen sprechen zu können.

IDA: Was sind aus Ihrer Sicht wichtige Hürden in Organisationen für Menschen, die Rassismuserfahrungen machen?

Aikins: Es gibt Vielfaltsdimensionen, die offenbarungsrelevant sind. Das heißt, in einer Organisation können Menschen die Erfahrung machen, dass sie bestimmte Aspekte von sich dort nicht einbringen können, nicht mit all ihren Erfahrungen, all ihrem Sein und all ihrer Expertise in dieser Organisation aktiv sein können, weil sie davon ausgehen müssen, dass ein Wissen um bestimmte Diskriminierungsdimensionen nicht präsent ist.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass es in Organisationen häufig Einzelne gibt, die sich zusammenschließen und auf der mittleren Ebene der Organisation aktiv für Gleichstellung eintreten. Das ist gut und wichtig, aber die Beschäftigung mit Diskriminierung und Gleichstellung muss auch von der Leitungsebene mit dem Ziel getragen werden, die Organisation jenseits symbolischer Handlungen strukturell zu verändern. Es braucht eine Verbindlichkeit vonseiten der Leitungsebene, damit sich engagierte Einzelne – die für den Prozess ebenfalls essentiell sind – nicht aufreihen und die Nachhaltigkeit der Veränderungsprozesse gewährleistet ist.

In Organisationen gibt es bei der Beschäftigung mit Diskriminierung bestimmte Muster, z. B. Beharrungskräfte, weil strukturelle Reflexion und Veränderung mit Macht- und Ressourcenfragen verknüpft ist. Gerade im Bereich von Jugendorganisationen sind Antidiskriminierung und Gleichstellung im Selbstanspruch enthalten, da Bildungs- und Freizeitangebote für junge Menschen umgesetzt, sie im Rahmen der freiheitlich-demokratischen Grundordnung empowered werden usw. Dennoch muss man sich bewusst sein, dass das konkrete Handeln diesen Ansprüchen nicht immer genügt. Dann muss man Widersprüche auch mal zuspitzen: Wenn wir sagen, wir sind für alle Jugendlichen da, es kommen aber immer nur *weiße* Jugendliche aus einer bestimmten Bildungsschicht, sind wir offenbar nicht für alle da. Das Argument

„die anderen kommen einfach nicht“ zieht dann nicht mehr.

Es ist wichtig, diese Muster strategisch zu bearbeiten und zu durchbrechen: Wie können Verbündete über die Hierarchieebenen hinweg oder in vorbildlichen Organisationen gefunden werden? Wie kann die Bedeutung von strukturellen Veränderungen sichtbar werden? Hilfreich ist es auch, Diskussionen auf ein fachlich fundiertes Niveau zu heben, denn häufig fehlt es der Gegenseite in der Diskussion an Fachlichkeit. Um Wissen für solche Diskussionen zu vermitteln, sind unsere Publikationen gedacht. Schließlich ist es wichtig, die Beschäftigung mit Gleichstellung und Antidiskriminierung gerade in einer kleinen oder mittleren Organisation einzufordern.

Literatur

Ahyoud, Nasiha; Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Bechert, Naomi; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung, Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hg.), Berlin, <https://vielfaltentscheidet.de/gleichstellungsdaten-eine-einfuehrung/>, letzter Aufruf: 17.09.2020

Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen, Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership (Hg.), Citizens For Europe, Berlin, <https://vielfaltentscheidet.de/vielfalt-in-berliner-oeffentlichen-einrichtungen/>, letzter Aufruf: 25.03.2020

Aikins, Joshua Kwesi (2015), Rassistische Diskriminierung in Deutschland – Erscheinungsformen und menschenrechtliche Verpflichtungen zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung, Parallelbericht zum 19.-22. Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland an den UN-Antirassismusausschuss. Koordinator und Mitverfasser. Forum Menschenrechte und Diakonie Bundesverband (Hg.), Berlin, Volltext unter www.rassismusbericht.de

Verschieden und doch ähnlich

Begleitung von Einrichtungen bei der rassismuskritischen Öffnung

von Jule Bönkost

Das Institut für diskriminierungsfreie Bildung begleitet Organisationen bei ihrer rassismuskritischen Öffnung. Bisher waren das vor allem mehrheitlich weiße Organisationen. Dieser Beitrag diskutiert Erfahrungen aus dieser Arbeit.

Am Anfang unserer Prozessbegleitungen steht die Anfrage an uns. Entweder werden wir direkt als Organisationsentwickler*innen angefragt oder die Zusammenarbeit ergibt sich als weiterer Schritt nach einzelnen Workshops, für die uns Organisationen einladen. Für solche kürzeren Maßnahmen werden wir sehr oft gebucht. Wenn diese dann zum Ergebnis haben, dass ► **Rassismuskritik** eine Querschnittsaufgabe darstellt und eine rassismuskritische Öffnung der Organisation weitreichende Veränderungen in vielen Organisationsbereichen verlangt, stößt das nicht immer auf Verständnis und Begeisterung. Wenn sich eine Einrichtung aber optimalerweise mit einer externen rassismuskritischen Begleitung – durch wen auch immer – auf eine Prozessbegleitung einlässt, ist eine wichtige Erkenntnis hingegen bereits gewonnen: Rassismuskritik ist in einer Einrichtung „nicht von jetzt auf gleich“ (LAG KJS NRW 2019) umsetzbar. Eine rassismuskritische Organisationsentwicklung umfasst vielmehr ein langfristiges Veränderungsvorhaben. Die Entscheidung für eine Prozessbegleitung ist damit immer schon selbst ein wesentlicher Erfolg.

Einen typischen Ablauf gibt es nicht, aber einen festen Rahmen: Phasen des Entwicklungsprozesses

Eine rassismuskritische Prozessbegleitung gliedert sich in mehrere Phasen. Zusammengefasst gehen wir wie folgt vor: Wir beginnen mit einer Operationalisierung des strukturellen Diskriminierungs- und Rassismusbegriffes. Mit einem rassismuskritischen Ansatz gehen wir dabei positionierungssensibel vor, denken eigene Verstrickungen mit und zielen auf (selbst)reflexive Lernprozesse ab. Auf dieser Basis formulieren wir Visionen und Ziele des rassismuskritischen Prozesses. Dann folgt eine Bestandsaufnahme: Wie ist die Ausgangssituation der Organisation? Wo besteht Handlungsbedarf? Wo bestehen Anknüpfungspunk-

te? Anschließend entwickeln wir Strategien für den rassismuskritischen Öffnungsprozess und erarbeiten einen detaillierten Zeit- und Arbeitsplan für den Abbau von Rassismen in der Einrichtung sowie die Entwicklung einer nachhaltigen rassismuskritischen Organisationsstruktur. Darauf folgt die Umsetzungsphase, in der die Aufgaben des entwickelten Arbeitsplanes bearbeitet werden. Angepasst an die individuellen Bedürfnisse der Organisation begleiten wir diese Phase mit Feedback zur Strategieumsetzung, Coaching, Mediation, Beratung, Moderation oder Begutachtungen und Evaluationen durchgeführter Veränderungs- und Entwicklungsmaßnahmen. Hinzu kommen nach Bedarf weitere Sensibilisierungsmodule. Abschließend wird die strukturelle Verankerung überprüft und ggf. nachjustiert.

Im Detail fallen rassismuskritische Prozessbegleitungen ganz unterschiedlich aus: Ein kleines Start-up in der Digitalbranche steht vor anderen Herausforderungen als ein Jugendzentrum, ein großes Theater oder ein mittelständisches Unternehmen. Nach unserer Erfahrung gibt es deshalb über die genannten Phasen hinaus keinen typischen Ablauf, weil die individuellen Ausgangslagen und Arbeitsbereiche der Organisationen in der Regel sehr unterschiedlich sind. Das erschwert auch die Planung. Meistens möchten Einrichtungen vorab ganz genau wissen, was sie erwartet und welcher Zeit- und Finanzaufwand zu veranschlagen ist. Das ist gut nachvollziehbar. Für uns ist der Aufwand über den Auftakt hinaus, für den wir eine Reihe von Workshoptagen einplanen, allerdings kaum vorhersehbar. Denn erst aus dieser beginnenden Zusammenarbeit ergibt sich, wie die nächsten Schritte aussehen sollten. Deshalb müssen auch wir sehr flexibel sein. Jede Begleitung gestalten wir individuell, gemäß der spezifischen Bedürfnisse der Einrichtung. Nicht zuletzt müssen wir die Organisationen und ihre Teams auch erst einmal kennenlernen. Vorgespräche können das nicht ersetzen. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass z. B. das Arbeitsklima einen großen Einfluss auf die Zusammenarbeit und Entwicklungsprozesse haben kann.

Verschieden und doch ähnlich: Wiederkehrende Herausforderungen

So verschieden die Prozessbegleitungen ablaufen, so ähnlich sind sie sich. Wir begegnen immer wieder den gleichen Herausforderungen, die für das Sprechen über Rassismus und rassismuskritische Anliegen in **▶ weiß** dominierten Räumen typisch sind. Viele dieser Herausforderungen kennen wir also auch aus anderen Arbeitskontexten. Dazu zählt ein fehlendes strukturelles Verständnis von Rassismus und die Reduzierung von Rassismus auf absichtsvolles individuelles Handeln. Damit geht ein fehlendes Problembewusstsein einher. Außerdem erleben wir regelmäßig Abwehr *weißer* Mitarbeiter*innen mit dem Ziel, die formulierte Rassismuskritik zum Schweigen zu bringen. Abwehrmechanismen, zu denen z. B. Teilnahmslosigkeit, Themen- und Problemverschiebung und eine Opfer-Täter*innenverschiebung gehören, verteidigen positive Selbstbilder und *weiße* **▶ Privilegien**, die Rassismuskritik hinterfragt. Obgleich wir beauftragt werden, Organisationen bei ihrer rassismuskritischen Öffnung zu unterstützen, sind z. B. zum Auftakt häufig Teile der Teams der Auffassung, es gebe in ihrer Organisation „ganz sicher kein Problem mit Rassismus“.

Eine der größten Herausforderungen besteht darin, gemeinsam ein strukturelles Verständnis von Rassismus zu entwickeln, so dass Rassismus in der Organisation überhaupt sichtbar gemacht und bearbeitet werden kann. Bei unseren kürzeren Maßnahmen gibt es häufig *weiße* Teilnehmende, die in der kurzen Zeit einfach nicht erreicht werden können, weil ihre *weiße* Abwehr Lernprozesse verunmöglicht. Manchmal ist es dann sinnvoll, sich auf diejenigen zu konzentrieren, die für Lernen offen sind. Bei Prozessbegleitungen sind ein gemeinsames Rassismusverständnis und eine geteilte Bereitschaft für Veränderungsprozesse hingegen Voraussetzungen für die weiteren Schritte. Hier ist es wichtig, von Anfang an möglichst alle mitzunehmen. Dafür haben wir aber auch mehr Zeit. Ich persönlich erlebe es immer wieder als motivierend, mitzuerleben, dass in der Zeit einer Begleitung weitreichende individuelle Lernprozesse stattfinden und rassismuskritische Haltungen entwickelt werden können. Um das zu fördern, beziehen wir die Ebene der Emotionen in den rassismuskritischen Lernprozess ganz bewusst mit ein. Die kritische Reflexion der eigenen Gefühle beim Sprechen und Lernen über Rassismus kann unserer Erfahrung nach *weißen* Teilnehmenden dabei helfen, den negativen Emotionen, die das Sprechen über Rassismus auslösen kann, nicht mit Abwehrver-

halten nachzugeben, sondern sie als Teil des Lernprozesses zu begreifen, sie im Hinblick auf Rassismus zu hinterfragen und produktiv zu navigieren. Tatsächlich finden bereits bei dieser Auseinandersetzung die ersten wesentlichen Veränderungen statt.

Unser Ziel ist also zunächst immer die selbstreflexiv angelegte Sensibilisierung für die Funktions- und Wirkweise von Rassismus als umfassendes Macht- und Ungleichheitsverhältnis. Dafür greifen wir auf Methoden der rassismuskritischen Bildung zurück. Das so gewonnene Rassismusverständnis differenzieren wir dann mit Blick auf die jeweilige Organisation aus, indem wir uns mit dem Wirken von Rassismus auf der individuellen und institutionellen Ebene in der Einrichtung befassen. Hierfür haben wir Instrumente entwickelt, die die unterschiedlichen Bereiche, in denen Rassismus im Organisationsalltag stattfinden kann, ins Bewusstsein rücken sollen. Dazu gehören z. B. Regeln, Vorschriften, Abläufe, die interne und externe Kommunikation, Personalentwicklung oder die Mitarbeiter*innen- und Kundenzusammensetzung. Beispielsweise arbeiten wir mit Reflexionsfragen, die danach fragen, wer wie im Organisationsalltag vorkommt und wer nicht. Wie verorten sich die Mitarbeitenden im Hinblick auf Rassismuserfahrung? Sind sie *weiß* oder Schwarz bzw. of Color positioniert? Wer hat welche Position in der Einrichtung inne? Wer ist für was zuständig? Auf diese Weise werden auch erste Anknüpfungspunkte für verändertes Handeln sichtbar gemacht, was Veränderungsmotivation erzeugen kann.

Gelingsbedingung strukturelle Verankerung

Zu Beginn sind Teams häufig skeptisch, ob überhaupt Veränderungen stattfinden können. Wenn wir uns zu Anfang damit beschäftigen, dass Rassismus tief in der Gesellschaft verankert ist, schürt das nicht selten Hoffnungslosigkeit und Pessimismus, weil „das Problem doch so groß sei“. In diesen Momenten zeigt sich deutlich, dass zunächst ein Wissen um Handlungsmöglichkeiten fehlt. Ebenso typisch ist der Wunsch nach schnellen Lösungen und Erfolgen und eine Ungeduld, wenn wir „erst“ das Rassismusverständnis erarbeiten. So werden wir am ersten Tag schon mal gefragt, ob wir ein Handout mit Dos und Don'ts oder einen kurzen Text mit Handlungsempfehlungen teilen können. Diese Bedürfnisse, die sich vor allem auf das individuelle Handeln beziehen, müssen wir dann ausbremsen und die institutionelle Ebene in den Fokus

rücken. Zwar verlangt die rassismuskritische Öffnung einer Organisation grundsätzlich auch verändertes individuelles Handeln – denn in Organisationen handeln Individuen –, sie kann aber nur gelingen, wenn Rassismuskritik in der Organisation strukturell fest verankert wird. Das ist ein Prozess, der genauso wie Lernprozesse über Rassismus Zeit braucht. Wenn z. B. ein Leitbild unter rassismuskritischen Gesichtspunkten überarbeitet wird, kann das schon mal einige Monate in Anspruch nehmen, schon allein deshalb, weil sich die Organisationsmitglieder hierfür über viele Gremien hinweg verständigen müssen. Dem geht wiederum voraus, dass Ziele, Werte und Normen der Einrichtung rassismuskritisch bearbeitet werden müssen.

Unser Ziel ist es, Organisationen dabei zu unterstützen, eine im Hinblick auf Rassismuskritik nachhaltige Struktur zu schaffen, die auch einzelne Mitarbeiter*innen, die eine Einrichtung jederzeit verlassen können, überlebt. Es geht um die Entwicklung einer Struktur, auf die sich die Organisationsmitglieder als institutioneller Rückhalt jederzeit beziehen können. So entsteht für die Mitarbeitenden ein fester Orientierungsrahmen für eine rassismuskritische Praxis in ihrer Organisation. Dazu können z. B. die Erarbeitung von klaren Regeln zum Umgang mit rassistischen Vorfällen und Rassismusbeschwerden sowie die Einrichtung eines*r Rassismusbeauftragten und kontinuierlicher Räume, um über Rassismus zu sprechen und zu lernen, gehören. Wir greifen also z. B. nicht nur auf, wie bei Entscheidungsprozessen und Beschlüssen eine rassismuskritische Perspektive eingenommen werden kann, sondern beschäftigen uns insbesondere auch damit, wie dieser Einbezug langfristig sichergestellt werden kann.

Im Hinblick auf Organisationsbereiche gehören zum Programm einer Begleitung außerdem beispielsweise die Aspekte diskriminierungskritische Kommunikation sowie rassismuskritische Bewerbungsverfahren und Einstellungspraxen. Wir treffen regelmäßig auf weiß dominierte Einrichtungen, die ihr Team diversifizieren wollen, ohne dass ihnen dies gelingt. Auch hier Alternativen zu finden, gehört zur Umsetzungsphase. Das schließt immer auch die Erarbeitung einer klaren Positionierung gegen Rassismus nach außen ein, die z. B. von der Überarbeitung eines Leitbildes unterstützt werden kann. Die rassismuskritische Darstellung nach außen muss allerdings immer mit einer Arbeit an Veränderungen nach innen korrelieren.

Eine Schwierigkeit ist, dass die Umsetzungsphase für alle Mitarbeitenden in der Regel zusätzliche Aufgaben bedeutet, für die nur selten Arbeitszeit eingeplant ist. Neben zeitlichen Aspekten setzen finanzielle Ressourcen häufig Grenzen. Viele Organisationen verfügen nicht über die Mittel für eine längerfristige Begleitung. Es kommt vor, dass schon bei der Anfrage deshalb lediglich eine „komprimierte Prozessbegleitung“ gewünscht wird. Auch wenn wir dann unsere Ziele realistisch reduzieren müssen, können auch solche kürzeren Maßnahmen gewinnbringend sein und Veränderungen einleiten.

Unterschiedliche Positionierungen und Arbeit im Schwarz-weißen Team

Wir arbeiten im Schwarz-weißen Team. Dieser Ansatz stellt ein wesentliches Qualitätskriterium unserer Arbeit dar. Rassismus bewirkt, dass wir keine Beispiele für Schwarz-weiße Bündnisse kennen. Gemischte Trainer*innenteams können ein sichtbares politisches Zeichen setzen, weil sie vorherrschende rassistische Beziehungsverhältnisse und dominante Vorstellungen von Beziehungen zwischen Schwarzen und weißen Menschen hinterfragen können (vgl. DiAngelo und Flynn 2010, 4f., 10). Das ist für uns an ein bestimmtes Vorgehen geknüpft. Wir machen unsere unterschiedlichen Positionen explizit und lassen sie bewusst in unsere Arbeit einfließen (vgl. Bönkost und Apraku 2019). Dazu gehört auch, dass uns aufgrund unseres unterschiedlichen Erfahrungswissens im Hinblick auf Rassismus teilweise unterschiedliche Aufgaben zukommen. Wer wann worüber wie spricht genauso wie wer wann anleitet und wer assistiert, entscheiden wir unter positionierungssensiblen Gesichtspunkten. Meine Kollegin Josephine Apraku beschreibt das an anderer Stelle treffend: „Auch wenn es für manche den Anschein haben mag, ist unsere Zusammenarbeit [...] weniger spontane Praxis als Produkt eines kontinuierlichen gemeinsamen Nachdenkens und Sprechens darüber, wie wir zusammen – positioniert, wie wir sind – gegen Rassismus und andere Diskriminierungen vorgehen können“ (Apraku/Bönkost 2018, 126).

Ein Beispiel ist der Umgang mit weißer Abwehr, bei der wir meine Sprecherinnenposition nutzen. Ich kann als weiße Person ohne Verletzungsrisiko auf Abwehrverhalten eingehen und z. B. teilen, was mir hilft, produktiv mit negativen weißen Emotionen umzugehen und Momente der Abwehr zu meistern. Hingegen ist meine Kollegin in der Regel für Schwarze Menschen und Menschen of Color die Ansprechpartnerin, etwa

wenn es um den Umgang mit *weißer* Abwehr und Bewältigungsstrategien im Hinblick auf Rassismus geht. Unsere jeweiligen Positionierungen hinsichtlich Rassismus bieten den Mitarbeiter*innen unterschiedliche Identifikationsmöglichkeiten und Bezugspunkte. Meine Kollegin kann Raum für ► **Empowerment** der Mitarbeitenden mit Rassismuserfahrung bieten. Ihnen kann ich keinen Raum bieten, in dem sie sich vertreten fühlen. Dafür kann ich *weißen* Personen Anregungen aus *weißer* Perspektive zur kritischen Selbstreflexion geben und gleichzeitig Handlungsräume *weiß*-privilegierter Personen aufzeigen. Im Team haben wir jederzeit die Möglichkeit, einen Prozess zu unterbrechen und getrennte Räume aufzusuchen. Dann leitet meine Kollegin die Gruppe of Color weiter an und ich begleite die *weiße* Gruppe weiter, um den möglicherweise unterschiedlichen Bedürfnissen nachzukommen. Das kann z. B. der Fall sein, wenn die Bedürfnisse der *weißen* Mitarbeitenden zu viel Raum einnehmen oder diese gehäuft unbewusst Rassismen reproduzieren, so dass das Verletzungsrisiko für die Mitarbeitenden mit Rassismuserfahrung – das das Sprechen über Rassismus in gemischten Gruppen grundsätzlich mit sich bringt – nicht mehr tragbar ist.

Von teilweise unterschiedlichen Bedürfnissen der *weißen* Beteiligten und Mitarbeiter*innen mit Rassismuserfahrung gehen wir von vornherein aus. Die rassismuskritische Öffnung einer Organisation beinhaltet für beide Gruppen, deren Erfahrungen im Hinblick auf Rassismus verschieden ausfallen, auch Unterschiedliches. *Weiß*e Mitarbeitende verfügen nicht immer über ein Problembewusstsein, dafür aber über mehr Macht und Privilegien. Mitarbeitende of Color können in der Einrichtung Rassismus erleben, sie stoßen häufig rassismuskritische Veränderungsprozesse an und für sie geht eine rassismuskritische Prozessbegleitung oftmals mit einer höheren Belastung einher. Deshalb sind auch unsere Ziele für die Gruppen in Teilen verschieden.

Bspw. arbeiten wir mit dem Ansatz des ► **Power-sharing** als Pendant zum Empowerment-Ansatz. Er zielt auf die Umverteilung von Macht der *weißen* Mehrheitsgesellschaft ab. „'Powersharing' ist [...] ein Appell, die eigene Macht anzuerkennen und sie ‚für Gutes‘ zu nutzen, indem sie mit anderen geteilt wird, die weniger Macht haben, so dass sich diese selbst empowern können, und zwar auf der Grundlage ihrer eigenen Selbstdefinition und ihrer selbstbestimmten Bedürfnisse und Prioritäten“ (Rosenstreich 2018, 9). Auch um Möglichkeiten für Powersharing in einer

Organisation auszuloten, bieten sich Arbeitsschritte in getrennten Gruppen an. Dann kann z. B. mit der *weißen* Gruppe zu ► **Critical Whiteness** gearbeitet werden, *weiße* Privilegien können im Arbeitskontext bewusst gemacht und es können Überlegungen angestellt werden, wie diese für die eigene Rassismuskritik nutzbar sind. Letzteres kann umfassen, aufgrund *weißer* Definitionsmacht Geldgeber*innen von rassismuskritischen Projekten zu überzeugen. Zeitgleich können mit der Gruppe of Color Wünsche für Praxen des Powersharings reflektiert und gesammelt werden. Darüber hinaus können empowernde Identitäts- und Selfcarearbeit zu den eigenen Bedürfnissen in der Organisation sowie während des Entwicklungsprozesses im Spezifischen stattfinden. Ergebnisse aus der Gruppenarbeit können dann in der gemeinsamen Weiterarbeit zusammengeführt werden. Weitergehen kann es dann z. B. damit, wie Powersharing und Empowerment auf der institutionellen Ebene der Organisation verankert werden können.

Weil wir rassismusrelevante Gruppenkonstruktionen nicht unnötig wiederholen wollen, entscheiden wir grundsätzlich final vor Ort, ob wir eine Gruppe aufteilen. Ein positionierungssensibles Herangehen bedeutet nicht automatisch eine räumliche Trennung der Gruppen. Es beinhaltet aber, dass bei allen Arbeitsschritten die verschiedenen Erfahrungen und Perspektiven der Mitarbeiter*innen berücksichtigt werden. Das schlägt sich z. B. in unserem Arbeitsmaterial nieder, dass zu einem Arbeitsschritt häufig zwei Versionen umfasst, eine für Teilnehmende of Color und eine für *Weiß*e. Unterschiedliche Positionierungen spielen also zu jeder Zeit eine elementare Rolle in unserer Arbeit.

Literatur

Apraku, Josephine/Bönkost, Jule (2019): Rassismuskritische Bündnisarbeit im Schwarz-*weißen* Team, in: Bönkost, Jule (Hg.): Unteilbar. Bündnisse gegen Rassismus. Münster: Unrast, S. 123-144

DiAngelo, Robin/Flynn, Darlene (2010): Showing What We Tell: Facilitating Antiracist Education in Cross-Racial Teams, in: Understanding and Dismantling Privilege, 1.1, S. 1-24

Landesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit Nordrhein-Westfalen e. V. (LAG KJS NRW) (2019): Nicht von jetzt auf gleich?! Wie können Teams Haltungen entwickeln? Handlungsleitende Prinzipien und Empfehlungen für Einrichtungen, die sich rassismuskritisch reflektieren möchten, [www.jugendsozialarbeit.info/jsa/lagkjsnrw/web.nsf/gfx/med_aida-bfgdmz_67d34/\\$file/Leitfaden_Rassismuskritik.pdf](http://www.jugendsozialarbeit.info/jsa/lagkjsnrw/web.nsf/gfx/med_aida-bfgdmz_67d34/$file/Leitfaden_Rassismuskritik.pdf), letzter Aufruf: 06.03.2020

Rosenstreich, Gabi (2018): Empowerment und Powersharing – eine Einführung, in: Überblick, 24.2, S. 7-10

Wir sind offen, bei uns kann jede*r mitmachen! Safe?!

Erfahrungen aus der rassismuskritischen Organisationsentwicklung
in Jugendverbänden

von Verena Meyer und Kim Annakathrin Ronacher

Rassismus ist historisch so lange gewachsen, dass wir ihn leider nicht innerhalb der nächsten Monate abbauen werden, aber wir können heute damit weitermachen bzw. anfangen. Da Rassismus und Diskriminierung in Strukturen und Institutionen fest verankert sind und Betroffene damit tagtäglich konfrontiert sind, ist es unsere menschenrechtliche Pflicht, alles dafür zu tun, diese Barrieren abzubauen.

Mit diesem Beitrag geben wir exemplarisch einen Einblick, wie wir rassismuskritische Organisationsentwicklungen (OE) gestalten, ein Fokus liegt dabei auf Prozessen in Jugendverbänden. Dafür teilen wir eingangs einige grundsätzliche Gedanken zu diversitätsorientierter und rassismuskritischer OE und stellen anschließend einen Ablauf vor, mit dem wir oft arbeiten. Zum Abschluss skizzieren wir einige Gelingensbedingungen und Fallstricke für rassismuskritische Veränderungen in Organisationen.

Einige Gedanken vorab

Seit einigen Jahren begleiten wir Organisationen aus dem Non-Profit-Bereich in diversitätsorientierten und rassismuskritischen Veränderungsprozessen. Dazu gehören bspw. Jugendverbände, Bildungseinrichtungen, soziale und pädagogische Träger sowie Kulturinstitutionen. Wir sind Beraterinnen mit und ohne Rassismuserfahrungen, daneben erleben wir in Bezug auf weitere Zugehörigkeiten unterschiedliche Diskriminierungs- und Privilegierungserfahrungen. Die Arbeit im Team, unsere unterschiedlichen Wissens- und Erfahrungshorizonte und die damit verbundene Multiperspektivität, die wir in die Prozesse einbringen, stellen einen Qualitätsstandard sowie eine grundlegende Ressource unserer Arbeit dar.

Seit langem sind wir als Trainerinnen mit den Schwerpunkten rassismuskritische und intersektionale Bildung, Diversity, ► **Critical Whiteness** und / oder ► **Empowerment** tätig. Dass wir in den letzten Jahren

verstärkt diversitätsorientierte und rassismuskritische Prozessbegleitungen und Organisationsentwicklungen anbieten, ist u. a. ein Resultat unserer Erfahrungen und Beobachtungen als Workshopleitung. Immer wieder erleben wir, dass Teilnehmende zwar sensibilisiert und / oder empowert aus Fortbildungen oder Workshops herausgehen und motiviert sind, Veränderungen anzugehen, sich dann aber an den festgefahrenen, diskriminierenden und rassistischen Strukturen und Abläufen ihrer Organisationen abarbeiten oder gar aufreiben. Darüber hinaus passiert es regelmäßig, dass engagierte Einzelpersonen zwar rassismuskritische und diskriminierungssensible Veränderungen umsetzen, diese aber nicht strukturell verankert sind. Wenn die jeweiligen Personen dann irgendwann weg sind, fängt alles wieder bei Null an.

Fortbildungen sind selbstverständlich gut und notwendig zur weiteren Professionalisierung der praktischen Arbeit. Für nachhaltige Veränderungen braucht es jedoch mehr – nämlich eine grundsätzliche Transformation von Organisationskulturen und -strukturen. Aus unserer Sicht ist es notwendig, hier zu differenzieren: Gelegentliche Fortbildungen sind kein Organisationsentwicklungsprozess, aber Fortbildungen können ein wichtiger Bestandteil von OE-Prozessen sein!

In diesem Artikel fokussieren wir explizit die rassismuskritische OE, da diese das Thema der vorliegenden Handreichung ist. Uns ist jedoch wichtig, eingangs zu betonen, dass sich soziale Ausschlüsse und Privilegien nie nur auf Rassismus beziehen, sondern verschiedene Formen von Diskriminierung sowie ► **Privilegierung** eine Rolle spielen und sich gegenseitig beeinflussen. Eine intersektionale, diversitätsorientierte Herangehensweise ermöglicht, das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen wahrzunehmen und ganzheitliche Veränderungen umzusetzen, ohne damit die Wucht einzelner Machtverhältnisse, deren Auswirkungen und unter-

schiedliche Entstehungshintergründe zu relativieren.¹ Dennoch: Je nachdem, wo eine Organisation in der Auseinandersetzung mit Diskriminierung(en) steht oder welche Themen gerade besonders obenauf liegen, kann es sinnvoll sein, Schwerpunkte auf einzelne Machtverhältnisse zu setzen, um Zerfaserung und Gleichsetzungen zu vermeiden. Wenn wir bspw. für eine Begleitung zu sogenannter interkultureller Öffnung angefragt werden, liegt es nahe, die Strukturen rassismuskritisch zu reflektieren. Wenn nur Rassismus fokussiert wird, entsteht aber auch ein Dilemma, welches ebenfalls in den Diskursen um rassismuskritische OE deutlich wird. Denn darin werden oft vor allem die Situation und die Bedarfe von ► **weiß** dominierten Jugendverbänden adressiert. Dies ist einerseits wichtig, da es in diesen Verbänden einen großen Nachhol- und Entwicklungsbedarf in Bezug auf rassismuskritische Auseinandersetzungen und Veränderungen gibt. Gleichzeitig werden – wieder – die Situationen und Bedarfe sowie die Kämpfe und Errungenschaften von migrantisierten bzw. rassismuserfahrenen und jüdischen Jugendgruppen und -verbänden, die schon längst Empowerment umsetzen, verdeckt. Auch mit unserem Text bewegen wir uns in diesem Spannungsfeld.

► **BIPOC**-Jugendverbände, -Selbstorganisationen und -Initiativen müssen immer noch um die Anerkennung ihrer Arbeit und ihrer Gegenentwürfe zur *weiß* dominierten Jugendarbeit kämpfen. Diese Ausgangslage und das „Bestehen müssen“ in einer rassistisch geprägten Gesellschaft erfordern permanenten Strukturaufbau und dessen gleichzeitige Verteidigung. Viele Ressourcen werden ihnen vorenthalten, z. B. wenn sie sich nicht in einem Verein organisieren möchten. Doch selbst wenn ein Verein besteht, werden sie bei Fördermittelvergaben viel zu wenig oder gar nicht berücksichtigt. Unter rassismuskritischer Perspektive wären hier das Empowerment sowie die Selbstorganisation und der Aufbau eigener Strukturen, die unabhängiges Agieren möglich machen, die obersten Ziele. Solche Prozesse werden häufig selbst oder durch die ► **solidarische** Unterstützung von ► **Empowerment**-Berater*innen und unterschiedlichen Communities unterstützt. In diesen Organisationen und Verbänden würde eine rassismuskritische intersektionale OE natürlich ganz anders aussehen als bei einem *weiß* geprägten Verband, der eine sog. interkulturelle Öffnung durchführen möchte. Außerdem müsste diese

Begleitung, unserer Auffassung nach, in jedem Fall von einem Berater*innen-Team durchgeführt werden, das nicht *weiß* positioniert ist.

Anlässe für eine rassismuskritische Organisationsentwicklung

Ein Großteil der Jugendverbände sind auf *weiß*-dominanzdeutschen Strukturen aufgebaut, zusätzlich tragen manche ein nationalsozialistisches und / oder koloniales Erbe. Ob gewollt oder ungewollt: Diese Strukturen sind ausschließend! Das bedeutet, dass die Auseinandersetzung mit dieser Geschichte, deren Kontinuitäten, dem Widerstandes sowie den aktuellen Gegebenheiten Teil eines rassismuskritischen OE-Prozesses sind. Weiterhin geht es um die Entwicklung eines Bewusstseins darüber, dass unterschiedliche Erfahrungen in Hinblick auf De-/Privilegierungen in der Organisation gemacht werden und organisationales Lernen dies berücksichtigen muss. Es darf nicht sein, dass lediglich *weiße*, mehrheitsangehörige Personen im Fokus des Lernprozesses stehen. Aktive und Mitarbeiter*innen mit Rassismuserfahrungen müssen ernst genommen werden und ebenfalls angemessene Reflexionsmöglichkeiten erhalten. Damit alle einen Lernraum bekommen, in dem die eigene Praxis weiterentwickelt werden kann, bietet sich das Arbeiten in zeitweise getrennten Räumen an, z. B. einen Raum für Menschen mit Rassismuserfahrungen und einen für Menschen ohne Rassismuserfahrungen.

Jugendverbände sind jedoch nicht nur hinsichtlich ihrer Geschichte und ihrer Verortungen verschieden. Sie unterscheiden sich auch im organisationalen Aufbau, in der Mitarbeiter*innenstruktur, vorhandenen Ressourcen, Netzwerken sowie der Einbindung in „Erwachsenenverbände“ und nicht zuletzt in der inhaltlichen Ausrichtung. Dementsprechend sind auch die Anlässe für eine rassismuskritische OE vielfältig, wie z. B.:

- Schwarze Jugendliche beschwerten sich über Angebote oder benennen rassistische Diskriminierungen.
- Es gibt keine / kaum BIPOC unter den Aktiven.
- Adressat*innen of Color kommen nicht, nutzen die Angebote nicht.
- Einzelne Mitarbeiter*innen haben eine Fortbildung besucht und möchten nun, dass der gesamte Verband sich mit dem Thema auseinandersetzt und rassismuskritisch arbeitet.
- Schwarze Mitarbeiter*innen und Mitarbeiter*innen of Color benennen Rassismus im Verband.

¹ Lesetipps zu diversitätsorientierter OE: RAA Berlin (2017); i-Päd, DeutschPlus (2018); Nguyen (2019)

- Das Team bzw. die Aktiven sind rassismuskritisch geschult und möchten rassismuskritische Veränderungen anstoßen, allerdings hapert es bei der Umsetzung, z. B.: *weißer* Vorstand, konkrete Vorhaben gehen im stressigen Alltag unter, Aktivitäten funktionieren nicht wie gedacht.
- Externe Personen oder Gruppen haben dem Verband Rassismus vorgeworfen.
- In einer Mitgliederversammlung wurde vereinbart, einen rassismuskritischen OE-Prozess umzusetzen.
- Ein sog. interkultureller Öffnungsprozess wird angestrebt.

Ein exemplarischer Ablauf

Auch wenn wir jeden Prozess individuell konzipieren, lassen sich verschiedene Phasen benennen. An diesem strukturierten Ablauf orientieren wir uns bei Jugendverbänden ebenso wie bei anderen Organisationen.

Möglicherweise klingt der Ablauf erst mal recht trocken, doch es geht uns darum, zunächst die Struktur zu beschreiben. Den Prozess mit Leben zu füllen, ist dann die gemeinsame Aufgabe aller Beteiligten. Erfahrungsgemäß mangelt es insbesondere Jugendverbänden dabei nicht an Kreativität und Ideen. Und das Beste ist: Viele Projekte können direkt mit den Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Verband umgesetzt werden.

1. Auftragsklärung

Jeder Prozess beginnt mit einer Auftragsklärung. Diese ist elementar, um die Erwartungen und Ziele in Bezug auf den Prozess und in Hinblick auf die Zusammenarbeit klar zu definieren. Als Beraterinnen machen wir dabei deutlich, welche Veränderungen mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen (zeitliche, personelle, finanzielle) möglich sind und welche nicht.

Wir erleben immer wieder, dass viel zu viele Veränderungen mit viel zu wenig Mitteln umgesetzt werden sollen. Es ist für alle hilfreich, direkt zu Beginn eine realistische Einschätzung vorzunehmen, welches Ergebnis in welchem Rahmen erreichbar ist, um spätere Frustrationen auf allen Seiten zu vermeiden.

Für eine produktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit ist es notwendig, vorab über Befürchtungen, mögliche Konflikte und Schwierigkeiten in Hinblick auf den Prozess und die Zusammenarbeit zu sprechen. Missverständnisse und sogenannte heimliche

Aufträge (also Anfragen, bei denen jenseits des offiziellen Auftrags explizit oder implizit noch weitere Aufträge nahegelegt bzw. gegeben werden) können so auf beiden Seiten vermieden bzw. stark reduziert werden.

Für uns Beraterinnen ist eine ausführliche Auftragsklärung ebenfalls unerlässlich, damit wir einschätzen können, ob wir das Erwartete leisten können oder möchten. Wenn die Anfrage bspw. aufgrund eines internen Konflikts zustande kam, ist möglicherweise zunächst eine Konfliktberatung gefragt, bevor eine Organisationsentwicklung starten kann.

Wenn sich beide Seiten für die Zusammenarbeit entscheiden, entwickeln wir Beraterinnen einen Ablauf und eine Struktur für den Prozess, die wir dann erneut mit den Auftraggebenden abklären. Während des gesamten Prozesses arbeiten wir mit einer Steuerungsgruppe, in der Personen aus unterschiedlichen Bereichen der Organisation vertreten sind. Diese bereitet Themen sowie Aufgaben auf und bildet ein Bindeglied zwischen uns Beraterinnen und der Organisation.

2. Auftakt

Der Prozess wird mit einem gemeinsamen Kick-Off-Workshop eröffnet, in dem wir den Teilnehmenden die Prozessarchitektur vorstellen und Anliegen, Befürchtungen sowie Wünsche klären. Im zweiten Teil steigen die Teilnehmenden inhaltlich in das Thema Rassismus ein. Ziel ist zunächst, eine begriffliche Arbeitsgrundlage zu schaffen, um im weiteren Verlauf ein gemeinsames Grundverständnis zu entwickeln.

Da bei Jugendverbänden das Team manchmal nur aus ein oder zwei hauptamtlichen Personen besteht oder es gar kein Team im klassischen Sinne gibt, überlegen wir zusammen mit den Auftraggeber*innen, wer am Kick-Off-Workshop teilnimmt: Gibt es Ehrenamtliche, die einbezogen werden sollten oder für den Prozess neu gewonnen werden können? Gibt es Menschen im Vorstand, Beirat oder allgemein im Verband, die beteiligt werden sollten oder müssen? Hier ist oft Kreativität und Feinarbeit gefragt. Je mehr Menschen sich mit dem Vorhaben verbunden fühlen, desto höher ist die Chance auf Erfolg.

3. Den Status Quo ermitteln

Mit einem rassismuskritischen Vergrößerungsglas analysieren alle Beteiligten, wie die Organisation ak-

tuell in Bezug auf eine rassismuskritische Ausrichtung aufgestellt ist. Nach einem strukturierten Schema werden die unterschiedlichen Ebenen und Bereiche der Organisation analysiert. Die Steuerungsgruppe, hauptamtliche und ehrenamtliche Aktive sowie die Leitung sind zu unterschiedlichen Zeitpunkten an dieser Analyse beteiligt. Fragen sind hier bspw.:

- Welche Angebote haben wir? An wen richten sich diese? Inwiefern werden verschiedene Bedarfe und Perspektiven insbesondere hinsichtlich Rassismuserfahrungen in unseren Angeboten berücksichtigt?
- Wer nutzt die Angebote des Verbandes? Wer nicht?
- Wie sind die Aktiven im Verband in Bezug auf Rassismuserfahrungen positioniert? Wie die Ehrenamtlichen, die Hauptamtlichen, der Vorstand, ...?
- Wie sehen unsere Netzwerke und Kooperationen aus?
- Welche materiellen Ressourcen sind vorhanden?
- Gibt es rassismuskritische Inhalte und Haltungen in der Satzung, im Leitbild?
- Was ist unser Auftrag als Jugendverband? Inwiefern erfüllen wir diesen aus einer rassismuskritischen Perspektive?
- Welche Ressourcen haben wir für rassismuskritische Veränderungen?
- Wo gibt es bereits positive Beispiele, Erfahrungen, Erfolge usw.? Wie können diese genutzt und verstetigt werden?

Nachdem der Status quo ermittelt wurde, geht es darum, gemeinsam die Ziele für den Prozess zu überprüfen und gegebenenfalls zu überarbeiten. Die Ziele, die zu Beginn formuliert wurden, verändern sich möglicherweise, wenn es jetzt ein detailliertes Bild davon gibt, was es in der Organisation in Bezug auf rassismuskritische Strukturen, Abläufe, Inhalte etc. schon gibt und was noch fehlt.

Wenn in der Analyse bspw. deutlich wurde, dass kaum Schwarze Jugendliche und Jugendliche of Color in dem Verband aktiv sind, ist es eines der Ziele, die Strukturen und Angebote so zu verändern, dass sich diese jungen Menschen angesprochen fühlen und beteiligen können. Eine andere Ausgangslage, der wir oft begegnen, ist folgende: Im Verband sind sowohl BIPOC als auch *Weiß*e ehrenamtlich aktiv, die Hauptamtlichen sind allerdings alle *weiß*. Hier wäre ein konkretes Ziel, den Anteil von Schwarzen hauptamtlichen Mitarbeiter*innen und hauptamtlichen People of Color zu erhöhen.

4. Maßnahmen entwickeln und umsetzen

In dieser Phase geht es um einen zentralen Schritt: Welche konkreten Aktivitäten oder Maßnahmen müssen in welchem Bereich umgesetzt werden, um die Ziele zu erreichen? Gemeinsam oder in Kleingruppen wird dazu gebrainstormt und entwickelt.

Für die obigen Ziele könnten dies beispielhaft folgende Maßnahmen sein:

- Empowerment-Angebote angeleitet von BIPOC-Teamer*innen
- Empowerment-Workshops für Aktive of Color und Schwarze Aktive
- Critical Whiteness-Workshops für *weiß*e Aktive
- Überarbeitung der Öffentlichkeitsarbeit
- Überprüfung der bisherigen Netzwerke und Kooperationen und Aufbau neuer Netzwerke. Dabei stellt sich immer die Frage: Wer profitiert, was können wir anbieten?
- Regelmäßige, verbindliche Reflexionsräume im Team / im Verband
- Quotierung bei Neu-Einstellungen, Quotierung für den Vorstand
- Wissen und Erfahrungen zu intersektionalem und rassismuskritischem Handeln als zentrales Kriterium bei Neueinstellungen berücksichtigen
- Überarbeitung des Leitbilds, der Satzung sowie die Verankerung von rassismuskritischen Haltungen und Strukturen darin
- Entwicklung von Leitlinien für einen rassismuskritischen, diskriminierungssensiblen Umgang im Verband
- Entwicklung eines Schutzkonzepts für Betroffene von Rassismus und anderen Formen von Diskriminierung (Nutzer*innen, Aktive, Mitarbeiter*innen)
- Entwicklung eines konkreten Verfahrens zum Umgang mit (rassistischer) Diskriminierung

Nach der ersten Entwicklungsphase ist ein großer Fundus an Ideen entstanden und nun muss priorisiert und entschieden werden: Was sind die wichtigsten Aktivitäten oder Maßnahmen, die auf jeden Fall umgesetzt werden müssen, um die Ziele zu erreichen?

Nachdem diese festgelegt sind, müssen noch die Verantwortlichkeiten und ein zeitlicher Ablauf vereinbart werden – und los geht's mit der Umsetzung!

5. Kontinuierliche inhaltliche Auseinandersetzung und Reflexion

Die Auseinandersetzung mit Rassismus, Empowerment und der Frage, an welchen Stellen Rassismus im Verband reproduziert wird, bedarf einer intensiven Weiterbildung aller Beteiligten. Fortbildung und Wissensaneignung sowie Reflexion des eigenen Handelns sind als Querschnittsaufgabe im Prozess und darüber hinaus verankert.

6. Evaluation und Abschluss

Auch wenn die rassismuskritische (Weiter-)Entwicklung einer Organisation nie abgeschlossen ist, gibt es einen Abschluss des Prozesses, den wir als Beraterinnen begleiten. Am Ende steht an, die Entwicklungen und Veränderungen, die seit dem Beginn des Prozesses stattgefunden haben, festzuhalten. Das bedeutet, Erreichtes zu würdigen, genauso wie das, was (noch) nicht erreicht wurde, schwierig oder konfliktuell war bzw. ist, ehrlich wahrzunehmen und zu entscheiden, wie an diesen Punkten weitergearbeitet werden soll und wer für die noch offenen Punkte zuständig ist.

Prozesse, die wir begleiten, sind meist auf eineinhalb bis zwei Jahre angelegt und machen uns Beraterinnen im besten Fall anschließend überflüssig. Idealerweise sind dann interne Strukturen geschaffen und Vereinbarungen getroffen worden, mit denen die Organisation sich eigenständig rassismuskritisch weiterentwickelt. Die Organisation lernt quasi, selbst zu lernen. Eine rassismuskritische Auseinandersetzung ist demnach nicht nach zwei Jahren „fertig“, sondern eine kontinuierliche Querschnittsaufgabe fürs (Arbeits-)Leben.

Gelingensbedingungen und Fallstricke

Es gibt nicht den einen „richtigen“ rassismuskritischen OE-Prozess, denn die Realitäten sind komplexer. Dennoch lassen sich einige Aspekte und Rahmenbedingungen identifizieren, die Veränderungen unterstützen bzw. erschweren. Folgend eine Auswahl:²

2 Zu Fallstricken und Gelingensbedingungen siehe auch Nguyen (2019); Ahmad Haschemi/Ghaffarizad (2019); Scheerer-Udeh, Galbenis-Kiesel (2019)

Risikofaktoren und Fallstricke:

- Gibt es aufgrund von Rassismus offene oder verdeckte Konflikte im Team, die nicht bearbeitet werden, blockiert das den Prozess. Konflikte sollten zunächst in Supervision, Mediation (oder bei entsprechender Kompetenz der Berater*innen durch diese) bearbeitet werden.
- Die Auftraggeber*innen wünschen sich nur oberflächliche Veränderungen. Sprich: Das Image der Organisation soll nach außen rassismuskritisch „aufpoliert“ werden, an den Strukturen und Machtverhältnissen im Inneren soll bzw. darf sich aber gar nichts ändern.
- Einzelne Beteiligte oder ganze Bereiche zeigen große Abwehr.
- Überlastung der Mitarbeiter*innen: Wenn sowieso immer Geld und Zeit fehlen, wird der Prozess schnell als Zusatzbelastung empfunden. Wenn Mitarbeiter*innen dann noch aufgrund des eigenen *Weißseins* und wenig Auseinandersetzung mit Rassismus einer Veränderung nicht offen gegenüberstehen, wird der Prozess möglicherweise als unwichtig abgetan oder gar boykottiert.
- Es werden tolle Konzepte und Abläufe entwickelt, aber leider nicht umgesetzt.
- Hohe Fluktuation und wenig Verbindlichkeit im Verband: Es gibt häufige Wechsel und wenig Verbindlichkeit bei den ehrenamtlich Aktiven oder auf Hauptamtlichen-Ebene, so dass eine kontinuierliche Arbeit mit den Beteiligten schwierig ist.
- Es gibt zwar ein Interesse an dem Prozess, es werden aber keine Ressourcen dafür zur Verfügung gestellt. Sprich: Es gibt eigentlich weder Zeit noch Geld für den Prozess.
- Der „Erwachsenenverband“ (wenn es einen gibt) unterstützt den Jugendverband kaum und schon gar nicht bei diesem Thema.

Erfolgsfaktoren und Gelingensbedingungen:

- Es gibt ein Vorwissen und vor allem eine große Motivation für den Prozess bei vielen Beteiligten.
- Es gibt eine Leitung (bspw. der Vorstand), die sich klar gegen Rassismus und Diskriminierung sowie für Veränderung positioniert und den Prozess unterstützt.
- Es gibt empowerte BIPOC-Aktive und Mitarbeiter*innen.
- BIPOC-Mitarbeiter*innen und Aktive, die bereit sind, ihre Expertise (ohne Bonuszahlung!) zur Verfügung zu stellen.

- Der „Erwachsenenverband“ unterstützt den Prozess und stellt materielle sowie symbolische Ressourcen zur Verfügung (z. B. öffentliche Positionierung gegen Rassismus, deutliche Wertschätzung für den rassismuskritischen Prozess des Jugendverbandes, finanzielle Unterstützung für rassismuskritische Projekte etc.).
- Es gibt eine wertschätzende Kommunikations- und Konfliktkultur im Verband.
- Es gibt Zeit und Geld für eine externe Begleitung.
- Es gibt klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten in Bezug auf den Prozess.
- Es gibt eine Leitung, die klar in ihrer Rolle ist.
- Es gibt Möglichkeiten für Austausch und Vernetzung, bspw. mit anderen Verbänden und Organisationen in der Stadt oder Region, die sich in ähnlichen Prozessen befinden oder mit dem Jugendring etc.

Das Wissen um die hier beispielhaft angeführten Fallstricke und Gelingensbedingungen ist eine große Ressource für einen Prozess. Es sind sicherlich nie alle Punkte im hilfreichen Sinne erfüllt, aber diese können als Anregung dienen, um zu überlegen, wie bisher fehlende Aspekte gestärkt werden können oder wie das, was bereits gut läuft, noch besser genutzt werden kann. Anstatt sich mit gelegenen Ausreden zufriedenzugeben, geht es dann um Fragen wie: Wo können wir zusätzliche Gelder beantragen? Wer könnte uns unterstützen? Kann die Zusammenarbeit mit dem zuständigen Jugendring eine Hilfe sein? Welche Jugendverbände haben bereits einen Prozess gestartet und wie können wir uns vernetzen?

Rassismuskritische und diversitätsorientierte Veränderungsprozesse in Organisationen sind mit viel Arbeit verbunden. Ausreichend Zeit und Ressourcen für den Prozess, Raum für Reflexion, eine möglichst breite Beteiligung und Unterstützung sowie ein langer Atem sind die wichtigsten Zutaten für ein Gelingen. Für manche mag sich das langwierig und umfangreich anhören – und ja, das ist es auch. Aber die Bereit-

schaft für rassismuskritische OE ist eine Frage der Prioritätensetzung und oft auch eine der Positionierungen. Aus unserer Sicht gibt es keine Alternative dazu, wenn Jugendverbände wirklich offen für alle sein wollen und es nicht bei Lippenbekenntnissen und Worthülsen bleiben soll.

Literatur

Ahmad Haschemi, Golschan; Ghaffarizad, Kiana (2019): „Die Auseinandersetzung mit Rassismus und Antisemitismus muss zum Grundverständnis gehören.“ Interview mit Golschan Ahmad Haschemi und Kiana Ghaffarizad von der ju:an-Praxisstelle der Amadeu-Antonio-Stiftung. In: Seng, Sebastian/Warrach, Nora (Hg.) (2019): Rassismuskritische Öffnung. Herausforderungen und Chancen für die rassismuskritische Öffnung der Jugend(verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft. S. 60-69. www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2019_IDA_RKOE.pdf, letzter Aufruf: 03.09.2020

i-Päd; DeutschPlus e.V. (Hg.) (2018): Vielfalt intersektional verstehen. Ein Wegweiser für diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2018/01/vielfalt-intersektional-verstehen-barrierefrei.pdf, letzter Aufruf: 03.09.2020

Nguyen, Toan Quoc (2019): „Kein Spaziergang, sondern ein Dauerlauf!“ Anforderungen an rassismuskritische und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. In: Seng, Sebastian/Warrach, Nora (Hg.) (2019): Rassismuskritische Öffnung. Herausforderungen und Chancen für die rassismuskritische Öffnung der Jugend(verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft. S. 55-59. www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2019_IDA_RKOE.pdf, letzter Aufruf: 03.09.2020

RAA Berlin (Hg.) (2017): Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Grundsätze und Qualitätskriterien. <http://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2018/12/RAA-BERLIN-DO-GRUNDSATZE.pdf>, letzter Aufruf: 03.09.2020

Scheerer-Udeh, Jamie/Galbenis-Kiesel, Timo (2019): Rassismuskritische Veränderung begleiten. Wege zu einer rassismus- und machtsensiblen Organisation. In: Seng, Sebastian/Warrach, Nora (Hg.) (2019): Rassismuskritische Öffnung. Herausforderungen und Chancen für die rassismuskritische Öffnung der Jugend(verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft. S. 48-54. www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2019_IDA_RKOE.pdf, letzter Aufruf: 03.09.2020

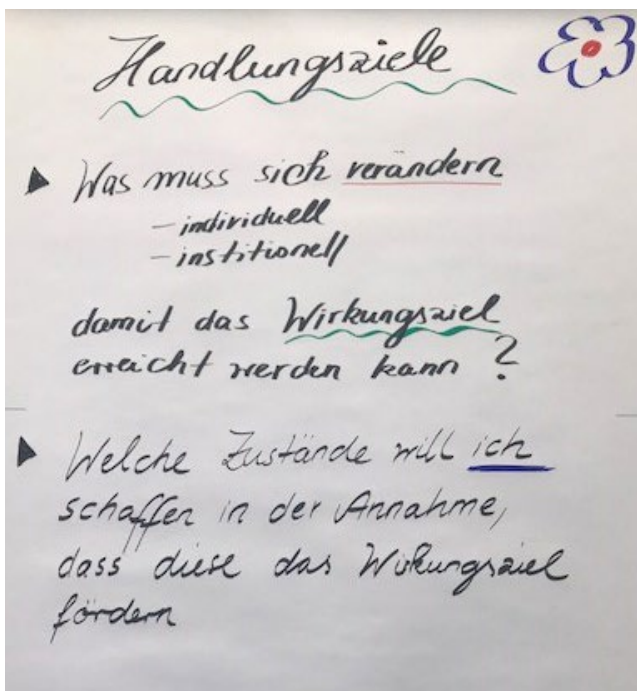
Rassismuskritik institutionalisieren und als Querschnittsaufgabe begreifen

von Karima Benbrahim

Durch die immer stärker in allen gesellschaftlichen Bereichen sichtbar werdenden Realitäten einer Migrationsgesellschaft und die Zuwanderung geflüchteter Menschen insbesondere in den Jahren 2015/16 ist in vielen Kommunen, Verbänden und Organisationen ein neuer Bedarf sichtbar geworden, sich mit **Rassismuskritik** und Migrationspädagogik nicht nur auf individueller, sondern auch auf institutioneller Ebene auseinanderzusetzen und die eigenen Angebote auf eine rassismuskritische bzw. migrationsgesellschaftliche Öffnung der eigenen Institutionen hin zu überprüfen. Insbesondere rassismuskritische Öffnungsprozesse werden angefragt, die nicht nur individuelle, sondern institutionelle und strukturelle Praktiken von Rassismus reflektieren, d. h. über das Bildungsangebot für eine Sensibilisierung für Rassismus hinausgehend ausgerichtet sind, da es kaum rassismuskritische Angebote auf organisationaler Ebene gibt und dieser Bedarf in vielen Fällen nicht bedient werden kann. Die Anfragen aus kommunalen Einrichtungen und von Trägern der politischen Bildungsarbeit häufen sich, besonders aus den kommunalen Koordinierungsstellen von NRW.

Seit 2018 begleitet das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung Nordrhein-Westfalen (IDA-NRW) die Landeskoordinierungsstelle für Kommunale Integrationszentren (LAKI) bei der Implementierung rassismuskritischer Perspektiven innerhalb der Organisation. Die Erfahrungen und Beobachtungen aus den im Rahmen der LAKI-Fortbildungsreihe konzipierten und durchgeführten rassismuskritischen Weiterbildungsmodulen umfassten Impulse für eine machtkritische und intersektionale Reflexion eigener Denk- und Handlungsmuster im Umgang mit Rassismus, **Antisemitismus** und Rechts extremismus. Zudem enthielten sie eine rassismuskritische und empowermentorientierte Evaluation der Organisations-, Angebots- und Personalstrukturen und fokussierten auch gesellschaftspolitische Entwicklungen und Rahmenbedingungen – was nach wie vor dringend notwendig ist.

Im Rahmen dieser modularisierten rassismuskritischen Fortbildungsreihe habe ich als Leiterin des IDA-NRW



gemeinsam mit der LAKI in NRW für Mitarbeiter*innen der Kommunalen Integrationszentren (KI) Sensibilisierungsworkshops organisiert und durchgeführt, die sich auf die Herausbildung und Förderung eines gemeinsamen Verständnisses im Kontext von rassismuskritischen Ansätzen bezogen und vor diesem Hintergrund kommunale Netzwerk- und Ansatzmöglichkeiten reflektierten. Als ein wesentlicher Bestandteil innerhalb der Fortbildungsreihe sollte die Reflexion der Rolle, die KIs im Kontext der kommunalen Netzwerkstruktur wahrnehmen, behandelt werden. Diese Reflexion geschah vor dem Hintergrund, dass in dem Themenfeld „Rassismuskritik“ die KIs nur einer in einer Reihe von unterschiedlichen Akteur*innen sind. Sie agieren deshalb auch im Verständnis eines Netzwerkpartners, der darin nicht vorrangig die Übernahme operativer Aufgaben anstrebt, sondern sich vielmehr als Gestalter*in versteht. In dem Fortbildungskonzept regten wir an, das Bildungs- und Beratungsangebot des IDA-NRW über die Jugendbildungsarbeit hinaus auf die Zielgruppe der Kommunen und auf Einrichtungen der politischen Bildungsarbeit in NRW (sowie weitere interessierte Organisationen) auszudehnen, um den Bedarf nach Unterstützung aus einer rassismuskritischen und intersektionalen Perspektive aufzugreifen.

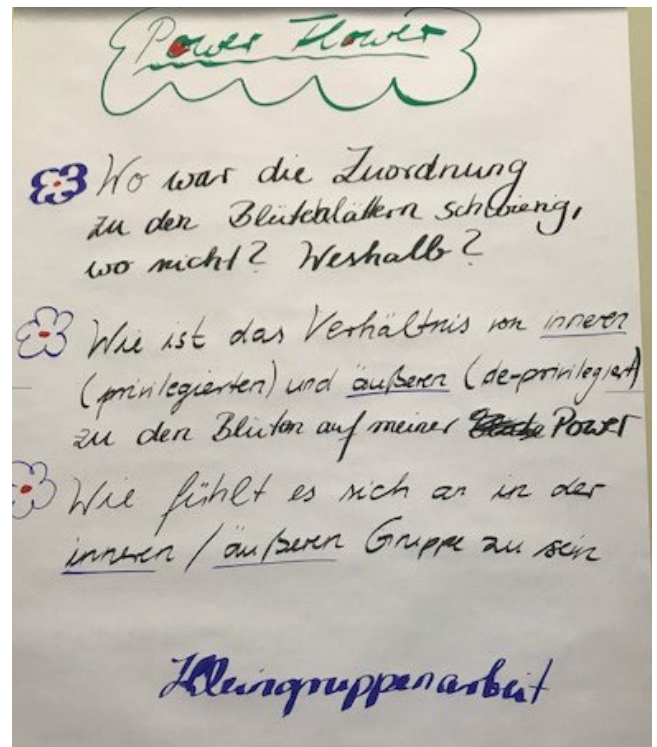
Dabei ging es nicht nur um *Beratung und Fortbildung der Fachkräfte* in Kommunen durch Qualifizierung im Themenfeld Rassismuskritik und Migrationspädagogik, sondern auch um die Frage, wie sich *Kommunen rassismuskritisch und migrationspädagogisch* öffnen und differenzsensible Leitlinien innerhalb kommunaler Einrichtungen verankert werden können. Im Austausch mit Fachstellen und Trägern zeigt sich, dass die erforderlichen Veränderungen auch auf institutioneller und organisationaler Ebene eine kontinuierliche und nachhaltige fachliche Begleitung erfordern, die mit punktuellen Weiterbildungsangeboten nur unzureichend abgedeckt werden kann. Daher hat IDA-NRW sich zum Ziel gesetzt, die bisherige Bildungs- und Beratungsarbeit um *rassismuskritische und intersektionale Angebote im Bereich der Beratung und Begleitung von Organisationen und Institutionen* zu ergänzen – ein inhaltliches Feld und eine Ebene, die in NRW fachlich und pädagogisch kaum abgedeckt werden.

Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe begreifen – Eine Checkliste

- Gehört Rassismuskritik zum Selbstverständnis der Institution?
- Wird Rassismuskritik als dauerhafte und alle Ebenen und Personen betreffende Querschnittsaufgabe verstanden?
- Wie ist die offizielle Politik der Institution zum Thema Rassismus und Rassismuskritik? Gibt es zeitliche und finanzielle Kapazitäten, die zur Verfügung gestellt werden? Spielt das Thema bei der Stellenbesetzung eine Rolle?
- Was sind strukturelle Barrieren/Grenzen einer rassismuskritischen (Selbst-) Befragung und wie kann mit ihnen umgegangen werden?
- Gibt es eine „Vermittlung von Wissen über Rassismus (auf rechtlicher, symbolischer, politischer, sozialer Ebene)“ (Mecheril/Melter 2010, 168)?

(Bezirksregierung Arnsberg 2019, 14)

Rassismuskritische und intersektionale Bildung informiert über die ideologischen Kernelemente und Ursachen von Rassismus (bspw. ▶ **Antimuslimischer Rassismus**, Anti-Schwarzer-Rassismus, Anti-Asiatischer Rassismus, ▶ **Gadjé-Rassismus** usw.) und verweist auf die Verwobenheit von individuellen, institutionellen und strukturellen Rassismen. Rassismuskritische Bildungsarbeit versucht auch eine



intersektionale Perspektive (Rassismus als eine Diskriminierungsform neben Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit, Altersdiskriminierung, Ableismus, Klassismus u. a.) zu eröffnen und ermöglicht den Erfahrungsaustausch über neue und bewährte methodisch-didaktische Ansätze. Dabei werden auch Ungleichwertigkeitsvorstellungen in der Migrationsgesellschaft, z. B. Nationalismus in rassifizierten Communities, zum Thema gemacht und die unterschiedlichen Herausforderungen, Herangehensweisen sowie ggf. zusätzlich im pädagogischen Alltag erforderliche Kenntnisse, aber auch spezifische Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen von Jugendlichen of Color thematisiert.

Migrationspädagogische Bildung reflektiert die heterogene Zusammensetzung der Gesellschaft – unabhängig von Migrationsphänomenen –, verweist auf Heterogenität in Bezug auf Geschlechter(rollen), Bildung, Gesundheit, Klassenzugehörigkeit, sexuelle und religiöse Orientierung usw. und ruft ins Bewusstsein, dass Heterogenität längst den gesellschaftlichen (und damit pädagogischen) Normalfall darstellt und somit ethnische bzw. nationale nur eine unter vielen Differenzlinien ist. Neben methodisch-didaktischen Aspekten einer Pädagogik in der Migrationsgesellschaft werden in diesem Ansatz auch gesellschaftliche und institutionelle Rahmenbedingungen der Arbeit betrachtet und die Multiplikator*innen und Fachkräfte werden zu einer fehlerfreundlichen und selbstkriti-

schen Reflexion ihres fachlichen Handelns ermutigt. Denn die Migrationspädagogik geht davon aus, dass es keine dilemma- und paradoxiefreie Pädagogik in der Migrationsgesellschaft gibt und dass dementsprechend das eigene Tun (oder das des Teams, der gesamten Einrichtung) beständig hinterfragt, problematisiert und weiterentwickelt werden muss.

Die (De)Thematisierung von Rassismuserfahrungen in *weißen* Institutionen

Rassismus ist ein gesellschaftliches System, welches den Rahmen dafür bildet, dass Menschen aufgrund von zugeschriebenen oder tatsächlichen Merkmalen besser oder schlechter behandelt werden. Rassismus stellt somit eine gesellschaftliche Struktur und Normalität dar, die für die gesamte Gesellschaft bedeutsam ist, da darin Erfahrungen von Ein- und Ausschlüssen produziert werden. Auch wenn alle Menschen von Rassismus betroffen sind, so machen Menschen of Color dennoch unterschiedliche Erfahrungen in von Rassismus durchdrungenen, gesellschaftlichen Verhältnissen. Rassismus produziert machtvolle Unterscheidungen, die unterschiedliche Effekte für die Handlungsmöglichkeiten und gesellschaftlichen Zugänge von Menschen zur Folge haben.

„Dies bedeutet, dass Rassismus als Strukturierungsgröße gesellschaftlicher Realität gewissermaßen uns alle betrifft. Das ist die Alltäglichkeit des Rassismus. Wir alle sind in einer Gesellschaft, die zwischen legitim natio-ethno-kulturell Zugehörigen und legitim nicht Zugehörigen unterscheidet – vielleicht analog der patriarchalen Struktur, die zwischen Männern und Frauen unterscheidet – wir alle sind in diesem System positioniert und von dieser Position betroffen“ (Mecheril 2007, 11).

Aus rassismuskritischer Sicht ist die Auseinandersetzung mit Rassismus für *Alle* notwendig, doch die Angebote zielen hauptsächlich darauf ab, *weiße* Mitarbeiter*innen fit und handlungssicher im Umgang mit Rassismus zu machen. Dieser Blick vernachlässigt die Erfahrungen, Wissensbestände und Stärkung von Menschen mit Rassismuserfahrungen in den eigenen Arbeitsfeldern. Mitarbeiter*innen of Color erleben nicht nur im Alltag Rassismus, sondern auch in ihrem Arbeitskontext – und sie erleben zugleich die Dethematisierung ihrer Rassismuserfahrungen. Die Thematisierung von Rassismus wird oft nicht wahrgenommen, sogar im eigenen Arbeitsbereich ausgeblendet,

da sie einen Rassismusvorwurf nach sich zieht, der wiederum zu reflexartigen Abwehrreaktionen und zur Tabuisierung einer Thematisierung von Rassismus führt. Die Tabuisierung hängt zum einen mit einem problematischen Rassismusverständnis zusammen, das Rassismus als Problem des rechten Randes versteht, oder kurzerhand als ein Phänomen lediglich der Vergangenheit begreift. Die Dethematisierung von Rassismus wird damit zementiert. Das folgende Beispiel einer Fachkraft of Color demonstriert die Schwierigkeit, Rassismus zu thematisieren:

„Meine weiße Kollegin sagte mir nach einem Beratungsgespräch, dass ich nicht mit der Beraterin auf Arabisch sprechen sollte, warum sollte Sie eine Extrawurst bekommen? Immerhin spricht man in Deutschland deutsch und nicht arabisch, zumal sie nicht versteht, was da gesprochen wird. Ich erwiderte, dass es hilfreich für den Beratungsprozess sei. Daraufhin meinte meine weiße Kollegin, dass das der Grund für die Integrationsunfähigkeit und Sprachdefizite von arabischstämmigen Menschen sei. Daraufhin konfrontierte ich meine Kollegin damit, dass sie arabischstämmige Menschen homogenisiere und abwerte, und das sei Rassismus. Sie warf mir vor, emotional zu sein und meinte, sie könne gar nicht rassistisch sein, da sie ausländische Freunde habe“ (Teilnehmerin Rassismuskritischer Workshop).

Das Beispiel veranschaulicht sehr gut die reflexartige Abwehrhaltung und gleichzeitig die Relativierung und Aberkennung der Rassismuserfahrung des Gegenübers durch eine Täter*innen-Opfer-Umkehr. Der Widerspruch bei der Thematisierung von Rassismus tritt offen zu Tage. Rassistische Stereotype werden benannt und rassistisches Wissen wird abgerufen, dennoch bestreitet die *weiße* Kollegin rassistisch zu sein mit der Begründung, dass sie „ausländische Freunde“ habe. Diese Argumentationslogik entspricht einem Doublebind¹ und Othering, wie es die Psychologin Dileta Sequeira beschreibt:

¹ „Doublebind ist aus der Kommunikationstheorie bekannt. Einer Botschaft wird durch eine andere, nämlich durch Mimik, Gestik oder Sprache, widersprochen, und die empfangende Person weiß nicht, wie sie die Botschaften verstehen soll, wie sie sich fühlen soll und welches Verhalten in dieser Situation angebracht ist“ (Sequeira 2016, 247). Rassistische Situationen senden Doublebinds auf unterschiedlichen Ebenen (vgl. Sequeira 2016, 264-286).

Doublebind und grobe oder subtile rassistische Gewalt durch die Mehrheitsgesellschaft sind Phänomene, die MMM²s/POCs/Schwarze betreffen. In ihren Kontakten mit notwendigen oder wichtigen weißen Bezugspersonen im Alltag werden diese Phänomene bemerkbar. (Sequeira 2016, 57)

An anderer Stelle führt sie weiter aus:

Otherring ist eine psychosoziale Grundlage für Diskriminierung. Personen mit bestimmten Merkmalen werden nicht der Norm entsprechend, minderwertig oder als nichtzugehörig definiert. Otherring ist eine Grundlage für Rassismus. MMMs/POCs/Schwarze werden anhand von Merkmalen wie Hautfarbe, Aussehen, Religion, Kleidung oder Kultur als anders, als nicht zugehörig und als minderwertig definiert. (Ebd., 255)

Reflexartige Abwehrmechanismen zeigen immer noch, wie tabuisiert und schwierig es ist, über Rassismus zu sprechen. Innerhalb von rassismuskritischen Fortbildungsmodulen stellte sich in Safer-Space-Gesprächen mit Fachkräften of Color häufig heraus, dass ein immenser Bedarf bestand, die eigenen Rassismuserfahrungen im Arbeitsumfeld zu thematisieren und einen Umgang damit zu finden. Zu den üblichen rassismuskritischen Sensibilisierungsworkshops und Fachtagungen fing ich daher an, Empowermentangebote zu entwickeln, die die Erfahrungen und Handlungsperspektiven von ► **BIPoCs** thematisieren und erarbeiten. Die Leerstelle, die aus der Dethematisierung von Rassismuserfahrungen in Bildungsangeboten entsteht, sowie das Wissen von BIPOCs in pädagogischen Arbeitsfeldern werden oft unsichtbar gemacht, weil sie darauf ausgerichtet sind, die Themen und Bedarfe weißer Fachkräfte zu fokussieren, und dabei die von Fachkräften of Color ausblenden. Dies wird einer migrationsgesellschaftlichen Realität und pluralen Gesellschaft nicht gerecht und reproduziert ein weiß geprägtes Normverständnis in Institutionen.

Weißsein gilt als Norm und bleibt häufig als Dominanzkultur in der Mehrheitsgesellschaft unmarkiert und unbenannt. Weißsein beschreibt dabei keine äußerlichen Zuschreibungen, sondern eine gesellschaftlich wirkungsvolle Kategorie. Weiße Menschen besitzen

per se durch diese Zugehörigkeit Privilegien, die ihnen nicht bewusst sind. Peggy McIntosh spricht davon, dass weiß zu sein bedeutet, mit einem unsichtbaren Rucksack gesellschaftlicher Privilegien ausgestattet zu sein. In diesem Rucksack befinden sich Pässe, Arbeitsplätze und Wohnungen. Diese ► **Privilegien** sind nicht selbst erarbeitet, sondern durch eine gewaltsame Dominanzstruktur gesichert. Wenn weiße Menschen als solche benannt und markiert werden, entsteht häufig ein abwehrendes Verhalten (vgl. McIntosh 1988). Die Soziologin Robin DiAngelo forscht seit Jahren zu Kritischem Weißsein und beobachtet in Workshops mit Weißen zum Thema Rassismus immer wieder dieselben Reaktionen. Für dieses Handlungsmuster hat sie den Begriff „white fragility“ (► **Weiße Zerbrechlichkeit**) geprägt (vgl. DiAngelo 2018).

Rassismuskritik ist herausfordernd und anspruchsvoll zugleich, da man in einem ständigen Prozess ist, die eigene Haltung aufs Neue zu reflektieren. Annita Kalpaka und Nora Rätzzel haben dieses Dilemma als „Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein“ beschrieben (vgl. Kalpaka/Rätzzel 2017). Das Sich-Einlassen auf den Prozess einer kritischen Selbstreflexion bedeutet, sich aus dem Gewohnten herauszubewegen, sich von dem eigenen hegemonialen Selbstbild, den Weltbildern und unhinterfragten Selbstverständlichkeiten in eine Distanz zu begeben, um eigene Routinen im Denken und Handeln zu hinterfragen. Diese Privilegienreflexion setzt jedoch voraus, dass weiße Menschen, die von Rassismus profitieren, erkennen, dass sie per se Privilegien besitzen, die Menschen mit Rassismuserfahrungen nicht besitzen. Diese Erkenntnis führt zu Irritationen und Unsicherheiten, die schwer auszuhalten, aber notwendig sind für einen rassismuskritischen Lernprozess. Auch wenn wir bisweilen trotz erhöhter Aufmerksamkeit und Sensibilität problematisch handeln, indem wir in schwer durchschaubaren Situationen, bspw. in einem pädagogischen Setting oder Beratungskontext auf Stereotype zurückgreifen, um die Perspektive der ratsuchenden Person zu erklären, ist es wichtig, die Konstellation erneut zu überdenken. Dies bietet die Möglichkeit, das Gesagte zu überdenken, es reflexiv einzuholen und noch einmal das Gespräch mit Teilnehmer*innen, Beratungsnehmer*innen, Gesprächspartner*innen, Adressat*innen zu suchen oder den Vorgang mit Kolleg*innen zu besprechen – bestenfalls in Form einer kollegialen Fallberatung oder Supervision mit rassismuskritischer Perspektive.

2 Dileta Sequeira verwendet diese Abkürzung für „Mensch(en) mit Migrationshintergrund“.

Empowermentorientierte Rassismuskritik

- Welche Empowermentangebote und Räume werden angeboten, um Rassismuserfahrungen zu thematisieren und zu bearbeiten?
- Welche Ressourcen (Geld, Zeit, Räume usw.) stellt die Institution strukturell Menschen mit Rassismuserfahrung (Leitungskräfte, Mitarbeiter*innen) für ihr ► **Empowerment** zur Verfügung?
- Wie können Privilegierte Macht umverteilen (► **Powersharing**), damit Menschen mit Rassismuserfahrungen ihre Handlungsoptionen erweitern können?
- Wie erkennt und bezieht die Organisation die vielfältigen Ressourcen und das Wissen aller Mitarbeiter*innen ein (z. B. Umgang mit und Kenntnisse verschiedener/n Lebensbiographien/-entwürfen, eigene Migrationserfahrungen, Mehrsprachigkeit, Rassismuserfahrungen, Wissen um Herrschaftsstrukturen usw.)?

Für *weiße* Institutionen besteht die Aufgabe darin, Rassismuskritik zu institutionalisieren und Powersharing auf allen Ebenen zu praktizieren. Dabei geht es darum, bspw. die Personalauswahl, die Arbeitsbereiche, die Zielgruppen und Angebote rassismuskritisch und migrationspädagogisch zu überprüfen und zu gestalten. Ich glaube, es ist enorm wichtig zu verstehen, dass gerade für *weiße* Institutionen die Thematisierung und Selbstreflexion von Rassismus und Powersharing ein zentraler Bestandteil für eine rassismuskritische Öffnung ist, da es darum geht, Machtungleichheiten in Form der Umverteilung von Ressourcen und Zugängen auszugleichen. Empowerment

sollte somit als eine Konsequenz aus einer rassismuskritischen Handlung gegenüber Menschen mit Rassismuserfahrung verstanden werden, da Rassismus den Lebens- und Arbeitsalltag strukturiert und durch empowermentorientierte Angebote und Räume thematisiert und überwunden werden kann. Empowerment schafft für Menschen mit Rassismuserfahrungen Orte des Krafttankens und des Widerstandes, welche besonders in *weiß*-dominierten Strukturen notwendig und unabdingbar sind, um Rassismus benennen, verstehen und überwinden zu können.

Literatur

Bezirksregierung Arnsberg (Hg.) (2019): Arbeitspapier Denkanstöße für eine rassismuskritische Perspektive auf kommunale Integrationsarbeit in den Kommunalen Integrationszentren – Ein Querschnittsthema, www.stadt-muenster.de/fileadmin//user_upload/stadt-muenster/v_zuwanderung/pdf/Denkanstoesse_fuer_eine_rassismuskritische_Perspektive_finale_Fassung.pdf, letzter Aufruf: 27.05.2020

DiAngelo, Robin (2018): Die meisten Weißen sehen nur expliziten Rassismus, www.zeit.de/campus/2018-08/rassismus-dekonstruktion-weisssein-privileg-robin-diangelo, letzter Aufruf: 27.05.2020

Kalpaka, Annita/Räthzel, Nora; Weber, Klaus (2017): Rassismus: Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein, Hamburg: Argument Verlag

McIntosh, Peggy (1988): White privilege and male privilege: A personal account of coming to see correspondences through work in women's studies. Working paper No. 189. Wellesley, Massachusetts: Wellesley Center for Research on Women

Mecheril, Paul (2007): Die Normalität des Rassismus, in: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in NRW (Hg.): Tagungsdokumentation des Fachgesprächs zur „Normalität und Alltäglichkeit des Rassismus“. 14./15. September 2007, Universität Bielefeld, S. 4-16

Sequeira, Dileta (2016): Gefangen in der Gesellschaft – Alltagsrassismus in Deutschland: Rassismuskritisches Denken und Handeln in der Psychologie, Marburg: Tectum

Offene Kinder- und Jugendarbeit als Praxis radikaler Vielfalt – Überlegungen zu einer „desintegrativen Jugendarbeit“

von Jonas Bücken

Seit 1954 findet in der GOT (Ganz Offene Tür) Elsaßstraße in der Kölner Südstadt Offene Kinder- und Jugendarbeit statt. Seit 1981 befindet sich die GOT Elsaßstraße in Trägerschaft des Caritasverbandes für die Stadt Köln e. V. Mehr als die Hälfte der jungen Menschen im Stadtteil (Offene Daten Köln 2016) und mehr als 70 Prozent der Besuchenden der GOT Elsaßstraße haben einen sogenannten ► **Migrationshintergrund**. Forderungen nach „Integration“ werden den gesellschaftlichen Realitäten im „Veedel“ nicht nur nicht gerecht, sondern reduzieren und belasten diese. Wie wir als Einrichtung versuchen, junge Menschen von diesen Forderungen zu entlasten, wie wir versuchen, Vielfalt anzuerkennen statt sie als Herausforderung zu problematisieren, und welche Gegenpositionen im Arbeitsfeld der Offenen Kinder- und Jugendarbeit denkbar sind, ist Gegenstand dieses Artikels.

Warum müssen wir über „Integration“ in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sprechen?

Die offene Kinder- und Jugendarbeit verfügt über keine einheitliche Theorie (Schwerthelm/Sturzenhecker 2016), sie ist bestimmt durch den Diskurs verschiedener Handlungskonzepte und die im §11 SGB VIII festgelegten konzeptionellen Grundorientierungen der Subjektorientierung und Selbstbildung sowie der Partizipation und Demokratiebildung. Die Handlungskonzepte im Arbeitsfeld sind dynamisch und bieten Raum für Aktualisierungen und Flexibilität; dieser Offenheit verdankt die Offene Kinder- und Jugendarbeit ihre Reaktionsfähigkeit, die sie im Jahr 2020 beispielsweise auch in der Coronazeit unter Beweis stellt. Gleichzeitig liegt in eben dieser Offenheit die Gefahr der Vereinnahmung durch politische Forderungen und reaktiver Praxen, die bspw. durch pädagogische Normierungsforderungen (wie die Herstellung normierter Biographieverläufe) Grundorientierungen der Offenen Kinder und Jugendarbeit, so wie die der Subjektorientierung und Selbstbildung aushöhlen.

In den vergangenen Jahren ist eine der zentralen Forderungen, die immer wieder an das Arbeitsfeld und auch an unsere Einrichtung gestellt wird, einen Beitrag zur „Integration“ zu leisten. Immer wieder wird behauptet, „Integration“ sei ein genereller Auftrag der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. So schreibt bspw. das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration (MKFFI) des Landes Nordrhein-Westfalen auf seiner Homepage:

„Die Angebote der Offenen Kinder- und Jugendarbeit richten sich besonders an sozial benachteiligte und bildungsferne junge Menschen und leisten dadurch einen Beitrag zur Integration und helfen Ausgrenzung zu vermeiden“ (MKFFI o. J.).

Das Sprechen von „Integration“ bestimmt den Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt in zahlreichen politischen und gesellschaftlichen Debatten, auch und gerade in den Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit. Max Czollek schreibt in seinem Buch „Desintegriert euch“ (Czollek 2018a), dass diesem Sprechen und Denken über „Integration“ immer eine explizite Annahme darüber zu Grunde liegt, wer sich in was zu integrieren hat. „Integration“ behauptet demnach immer so etwas wie ein homogenes gesellschaftliches kulturelles Zentrum, das in öffentlichen Debatten häufig als „Leitkultur“ angerufen wird und in das sich Menschen integrieren sollen.

„Das Konzept der Integration beruht auf dem Unterschied zwischen wir und ihr, zwischen Autochthonen und Fremden, zwischen denen, die schon hier waren, und denen, die neu dazu kommen. Der Forderung der Integration liegt also implizit oder ausdrücklich eine Annahme darüber zugrunde, wer sich in was zu integrieren hat. Sie basiert auf der Vorstellung, es gäbe einen essentiellen Unterschied zwischen deutschen und nichtdeutschen Vorfahren, deutschem und nichtdeutschem Verhalten, deutscher und nichtdeutscher Kultur“ (Czollek 2018a, 64).

Wenn also von Integration gesprochen wird, geht es dabei nicht um eine Gesellschaftspolitik für alle, sondern um Forderungen an bestimmte, als „fremd“ definierte Teile der Bevölkerung. Menschen, die von Integrationsforderungen betroffen sind, verbleiben dabei in einem Status, in dem sie nicht als Teil der Gesellschaft mitgedacht werden, sondern lediglich als gut oder schlecht integriert verhandelt werden. Solange Menschen auf der Basis von Merkmalen wie Religion, (familiärer) Migrationsgeschichte oder Phänotyp als „fremd“ gekennzeichnet werden, bleiben sie diesen Forderungen ausgesetzt, unabhängig davon, wie lange sie selbst, ihre Eltern oder Großeltern Teil dieser Gesellschaft sind.

Erfahrungen, wie das durch Integrationsforderungen bewirkte Othering, wie die Markierung als „fremd“, wie die Nichtzugehörigkeit, wie das Nicht-mitgedacht-werden, begünstigen eine Reduktion von Identitäten auf den Aspekt des „anders seins“. Eine zentrale Entwicklungsaufgabe im Lebensalter Jugend ist die Entwicklung einer für sich und andere belastbaren Identität. In dieser Lebensphase, in der junge Menschen gefordert sind Autonomie und Selbstwirksamkeit zu entwickeln, in der unterschiedlichste Rollenerwartungen und Selbstbilder zu tragfähigen Identitäten verflochten werden müssen, belasten Erfahrungen des Otherings diese zentralen Entwicklungsprozesse zusätzlich.

Die Möglichkeiten innerhalb des Integrationsparadigmas selbstbestimmt, eigensinnig und autonom zu handeln, sind damit zwangsläufig für jene Menschen eingeschränkt, die als „fremd“ markiert werden.

Konzepte, die in der Tradition emanzipatorischer Selbstbildung stehen, sehen die Offene Kinder- und Jugendarbeit nach §11, SGB VIII verpflichtet, junge Menschen darin zu unterstützen „[...] das Recht auf ein eigenes Leben, das durch Eigensinn [und] Autonomie [...] gekennzeichnet ist, gegen gesellschaftliche Vorgaben einzufordern, die darauf ausgerichtet sind, Lebensführung auf die permanente Bemühung zu reduzieren, gesellschaftlichen Vorgaben, Erwartungen und Zwängen gerecht zu werden“ (Scherr/Sturzenhecker 2013, 66).

So wird deutlich, dass die Forderungen eines so verstandenen Integrationsparadigmas nicht vereinbar sind mit den Konzepten der emanzipatorischen Selbstbildung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Um nicht Gefahr zu laufen, emanzipatorische

Handlungsansätze der Offenen Kinder- und Jugendarbeit Integrationsforderungen zu unterwerfen, sind Akteur*innen, Träger und Einrichtungen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit gefordert, ihre fachliche Expertise und Positionen innerhalb der eigenen Organisation und auch nach außen zu festigen und dem Zugriff von Forderungen nach Integrationsleistungen zu entziehen.

Wozu braucht es desintegrative Perspektiven in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit?

Wenn Vielfalt in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit nicht durch Integrationsdenken verhandelt werden soll, benötigt das Arbeitsfeld einen Gegenvorschlag zum Umgang mit bestehender gesellschaftlicher Pluralität. Czollek schlägt mit dem Konzept der Desintegration einen solchen Gegenentwurf vor: „Das Konzept der Desintegration fragt nicht, wie einzelne Gruppen mehr oder weniger gut in die Gesellschaft integriert werden können, sondern wie Gesellschaft selbst als Ort der radikalen Vielfalt anerkannt werden kann“ (Czollek 2018a, 73f.). Statt der unrealistischen Forderung nach einer anderen Gesellschaft, in der Menschen mehr oder weniger gut in ein homogenes kulturelles Zentrum integriert sind, schlägt Czollek mit dem Konzept der Desintegration eine Perspektive vor, in der bestehende gesellschaftliche Vielfalt anerkannt wird.

„Die Vielfalt der Migrationsgeschichten, Begehren und Weltanschauungen ist längst Normalität in deutschen Städten. Es sind die politischen Konzepte, die nicht hinterherkommen. Oder nicht die Absicht haben, der Vielfalt gerecht zu werden. Desintegration geht aus von dieser realen gesellschaftlichen Vielfalt von Sexualität bis Weltanschauungen“ (Czollek 2018a, 74).

Mit dem Begriff der „radikalen Vielfalt“ wird ein Verständnis von Gesellschaft beschrieben, das bestehende Pluralität nicht problematisiert, sondern sie als gesellschaftliche Realität anerkennt und von Forderungen nach einem homogenen und kulturellen Zentrum entlastet.

*„Und das ist der Punkt, an dem sich die Vertreter*innen der deutschen Leitkultur und diejenigen, die ein Konzept radikaler Vielfalt verteidigen, grundlegend unterscheiden: Die einen wollen einen Raum schaffen, in dem man ohne Angst ver-*

schieden sein kann. Die anderen wollen kulturelle Maßstäbe für die Zugehörigkeit zu Deutschland aufstellen, womit sie notwendig jene ausschließen müssen, die nicht in ihr Konzept von Leitkultur passen“ (Czollek 2018a, 73).

Ein desintegratives Denken, wie Czollek es vorschlägt, kann für eine die Selbstbestimmung und Selbstbildung fördernde emanzipatorische Jugendarbeit ertragreich und anschlussfähig sein. Die Subjektbildung in der Offenen Kinder- Jugendarbeit zielt darauf, jungen Menschen die „Aneignung von Welt“ zu ermöglichen; sie hat den Auftrag, Settings bereitzustellen, in denen ein Selbst- und Weltbezug wechselseitig ausgehandelt und ermöglicht werden kann. Offene Arbeit geschieht dabei stets geprägt von den gesellschaftlichen und sozio-ökonomischen Verhältnissen, in denen sich ihre Adressat*innen bewegen:

„Die Frage ist also, wie (weit) Menschen trotz ihrer Eingebundenheit in und Abhängigkeit von Gesellschaft ihre eigene Handlungsfähigkeit, ihre Autonomie entwickeln können.“ (Schwerthelm/ Sturzenhecker 2016, 9)

Eine desintegrative Perspektive in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit kann nicht nur dazu beitragen, Integrationsforderungen zurückzuweisen; sie kann darüber hinaus die bestehenden, auf Anerkennung zielenden, Selbstbestimmung und Autonomie fördernden Settings in der Arbeit mit jungen Menschen gegen homogenisierende Ansprüche der Dominanzkultur positionieren.

Wie können sich Praxen radikaler Vielfalt in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit realisieren?

Wir gehen in unserer pädagogischen Arbeit grundsätzlich davon aus, dass desintegrative Perspektiven bestehende rassismussensible Handlungskonzepte bestenfalls ergänzen und diese nicht ersetzen sollen. Wenn nachfolgend Überlegungen und Ansätze zu einer Konkretisierung desintegrativer Perspektiven in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit vorgestellt werden, beziehen diese sich auf die konkrete pädagogische Arbeit in unserer Einrichtung, sie sind eingebettet in und bezogen auf etablierte diskriminierungskritische Rahmenkonzepte in der Einrichtung. Die Aspekte der eigenen fachlichen Positionierung, des „Verbündet-Seins“ und der Öffnung für Widerstandsstrategien werden im Folgenden als mögliche

Anlässe zur Konkretisierung desintegrativer Perspektiven in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit exemplarisch beleuchtet.

Eine fachliche Positionierung, die sich der Repräsentationsschemata (Broden 2007) in Migrationsgesellschaften bewusst ist und die „[...] das Denken in Kategorien der Integration und Leitkultur [als] Phantasien von ethnischer Homogenität und kultureller Dominanz [...]“ (Czollek 2018a, 15) zurückweist, kann Möglichkeiten bieten, Angebote und Kooperationen weiter zu entwickeln.

Zielgruppenbeschreibungen, wie sie häufig in Projektanträgen gefordert werden, sind ein Beispiel, an dem sich die Konkretisierung einer solchen desintegrativen Positionierung zeigen lässt. Anstatt Zielgruppen anhand der Ihnen zugeschrieben Differenzkategorien (z. B. migrantisch, muslimisch, geflüchtet) zu beschreiben und damit zur defizitären **Repräsentation** ebendieser Schemata beizutragen, bietet sich aus desintegrativer Perspektive eine Offenlegung der Verhältnisse, von denen junge Menschen betroffen sind, an. Eine solche Zielgruppenbeschreibung fokussiert sich dann bspw. auf die Beschreibung der sozio-ökonomischen Verhältnisse, auf Abwertungserfahrungen, auf Erfahrungen von Machtlosigkeit oder struktureller Diskriminierung der Zielgruppe. Anstelle der Problematisierung der eigenen Adressat*innen und der damit verbundenen erneuten Zuschreibung der Abweichung von der vermeintlichen gesellschaftlichen Norm, lassen sich so Verhältnisse und Strukturen kritisieren, die bspw. die Selbstbestimmungsmöglichkeiten oder Grundrechte der Adressat*innen gefährden. Ein pädagogischer Handlungsbedarf begründet sich im Kontext bestehender gesellschaftlicher Vielfalt nicht durch die vermeintliche Abweichung von der deutschen Dominanzkultur, sondern durch Verhältnisse und Folgen struktureller Diskriminierung.

Auch im **Sprechen von Vielfalt** kann sich eine desintegrative Positionierung konkretisieren. Das Einstehen für das Konzept der radikalen Vielfalt schließt **exotisierende** und verwertungslogische Vorstellungen von gesellschaftlicher Vielfalt aus und fokussiert einen diskriminierungskritischen Zugang zur bestehenden Diversität.

„Wir verstehen Diversity im Kontext des Diskriminierungskritischen Diversity nicht als ‚die Vielfalt, die mich bereichert‘, sondern als Antwort auf

Kapitel 3: Perspektiven aus der Jugend(verbands)arbeit

Strukturelle Diskriminierung, die es zugunsten einer Vision des Radical Diversity – der konkreten Utopie einer für alle Menschen in ihrer radikalen Verschiedenheit offenen Gesellschaft – zu überwinden gilt“ (Czollek u. a. 2019, 17).

Die Wahrnehmung bestehender gesellschaftlicher Vielfalt vollzieht sich auch anhand der Narrative, mit denen sie öffentlich verhandelt wird. Wenn sich an radikaler Vielfalt ausgerichtete Akteur*innen und Institutionen sichtbar desintegrativ positionieren, tragen sie dazu bei, diese Narrative an einem diskriminierungskritischen Diversity-Verständnis auszurichten. Eine desintegrative Positionierung richtet diese Narrative konkret an einem solchen diskriminierungskritischen Diversity-Verständnis aus.

„Eine Soziale Arbeit, die diskriminierungskritisch sein will, sollte dies jedoch benennen und als wichtiges Merkmal von Organisationsentwicklung begreifen. Um Veränderungen zu bewirken, müssen organisationale und strukturelle Diskriminierungen aufgedeckt und gesellschaftlich thematisiert werden“ (Spindler 2020, 11).

Die beschriebene Positionierung richtet sich aber nicht nur nach außen, sondern soll gerade auch in der Arbeit mit den jungen Menschen in unserer Einrichtung konkret werden. In der Praxis bedeutet das, jungen Menschen Räume zur Verfügung zu stellen, die nicht durch (verdeckte) Integrationsforderungen oder die Inszenierung einer „bereichernden Vielfalt“ belastet sind. In unseren Angeboten und Räumen muss nicht deutsch gesprochen werden; Jugendliche werden nicht für die Abbildung von Vielfalt inszeniert; Besuchende entscheiden selbstständig über Formen der Repräsentation nach außen und gestalten bspw. selbstständig Teile des Social-Media-Contents der GOT Elsaßstraße; in der Angebotsplanung werden Besuchende als Expert*innen eingebunden und übernehmen, wo immer es möglich ist, selbst die Durchführung.

Auch im **Aspekt des „Verbündet-Seins“** konkretisiert sich unsere desintegrative Perspektive in der Arbeit mit den jungen Menschen, die unsere Einrichtung besuchen:

„Verbündet-Sein ist eine spezifische Form der ► **Solidarität**, eine Art der politischen Freundschaft, bei der die Anliegen der Anderen zu den je eigenen Anliegen werden. [...] Verbündet-Sein meint also, sich im Hinblick auf eigene ► **Privilegien** und vorhandene Ressourcen

für diskriminierte Menschen einzusetzen, ohne dabei paternalistisch zu sein oder identitätspolitische Homogenität vorauszusetzen“ (Czollek u. a. 2019, 19f.).

Konkret beginnt das „Verbündet-Sein“ in unserer Praxis mit dem „Ernstnehmen“ der Besuchenden und ihrer Erfahrungen. Wir machen deutlich, dass wir parteilich mit den jungen Menschen sind, die zu uns kommen, dass wir uns mit ihren Anliegen solidarisieren, Schilderungen von Diskriminierungserfahrungen ernst nehmen und die Empörung darüber teilen. Gemeinsam mit den Besuchenden suchen wir nach Möglichkeiten, Ressourcen und Netzwerke bereitzustellen, die Diskriminierungserfahrungen aufgreifen, sichtbar und kritisierbar machen.

Durch die offensive Zurückweisung von Integrationsforderungen in unseren Räumen und das Bekenntnis zu der real bestehenden radikalen Vielfalt bemühen wir uns, Settings zu schaffen, in denen junge Menschen nicht als die „Anderen“ verhandelt und angesprochen werden. Räume und Angebote richten sich an den Interessen der Besuchenden und ihren Themen aus, sie sind, wo immer möglich, Urheber*innen der sie betreffenden Entscheidungen. Diese Haltung hat u. a. dazu geführt, dass verstärkt Jugend(sub)kulturangebote entstanden sind, die u. a. in den Kunstformen des Hip-Hops¹ **Widerstandsstrategien** und Gegenkulturen zugänglich machen.

„Eine Perspektive der Desintegration ermöglicht es, [...] den Blick frei zu bekommen für die Anteile in der Kunstform Rap, die subversiv wirken, indem sie in die bestehenden Machtverhältnisse intervenieren und sie umkehren, queren und unterlaufen. Die Geschichte der Gegenkulturen hat in Deutschland eine lange Tradition. Hip-hop ist ein Ort, an dem sie sich formiert. Strategien der Desintegration sind dabei ein Hebel, um den Spalt zwischen gesellschaftlicher Zuschreibung und realer Komplexität zu verbreitern“ (Czollek 2018b).

¹ Hip-Hop ist ein Oberbegriff, der die Kunstformen des Rap (MCing), DJing, Breakdancen, Beatboxing und Graffiti umfasst. Die Bedeutung, die Hip-Hop für unsere Besuchenden hat, ist absolut zentral. Keine andere künstlerische ästhetische Praxis ist in der Lebenswelt unserer Besuchenden derart relevant. Die Bedeutung des Hip-Hops in Bezug auf Community-Work und ► **Empowerment** sind historisch gefestigt und bis heute in ihrer Anschlussfähigkeit an die Lebenswelt vieler junger Menschen kaum zu ersetzen. Weiter bietet Hip-Hop mit seinen unterschiedlichen Kunstformen niedrigschwellige Beteiligungs- und Ausdrucksmöglichkeiten auch für Menschen, die keinen explizit musikalischen Zugang haben, bspw. im Graffiti oder dem Breakdance.

Als Einrichtung haben wir durch den gewählten Zugang und durch die Besuchenden gelernt, welche Relevanz die künstlerische Selbstermächtigung im Rap für die Selbstbestimmungsmöglichkeiten und Selbstbildung von jungen Menschen, ob mit oder ohne Diskriminierungserfahrungen, hat. Hip-Hop als Widerstandsstrategie gegen Integrationsforderungen ermöglicht nicht nur Solidarisierungsprozesse unter den Besuchenden selbst, Hip-Hop ermöglicht auch die politische Konfrontation mit Renationalisierungs- und Normierungsbestrebungen durch die Besuchenden.

Wir bemühen uns, eine Praxis zu schaffen, in der eine desintegrative, bestehende radikale Vielfalt anerkennende Haltung unsere Arbeit prägt. In unseren Projekten, Anträgen, Angeboten und in unserer Öffentlichkeitsarbeit beziehen wir Stellung und versuchen dem hier formulierten Anspruch gerecht zu werden. Auch wenn wir als Einrichtung diesen Prozess begonnen haben, ist dieser noch nicht institutionell verankert. Die Forderung nach „Integration“ ist fest in den unser Handlungsfeld prägenden Diskursen in Politik und Verwaltung verankert. Diese Forderungen zurückzuweisen und einen anderen Umgang mit bestehender gesellschaftlicher Vielfalt einzufordern, braucht Ressourcen, Verbündete und Zeit. Dieser Prozess, ebenso wie die Entwicklung einer desintegrativen Perspektive, die sich in Leitbildern und Personalpolitiken wiederfinden kann, hat gerade erst begonnen und kann nicht von unserer Einrichtung alleine ausgehen. Dennoch hoffen wir, mit unserer Arbeit einen Beitrag zu leisten, der die Notwendigkeit von Prozessen und Entwicklungen hin zu einer desintegrativen offenen Kinder- und Jugendarbeit, mit unserem Beispiel einer konkreten Praxis, unterstreicht.

All diese Aspekte desintegrativer pädagogischer Interventionen sind Versuche, bestehende rassistische- und diskriminierungskritische Konzepte zu erweitern und Besuchende unserer Einrichtung in der Konfrontation mit Zuschreibungen, Diskriminierung und Beschränkungen zu begleiten und zu stärken. Wir probieren aus, machen Fehler und lernen als Einrichtung gemeinsam mit den Besuchenden in der Absicht, bestehender gesellschaftlicher Vielfalt Räume

zur Anerkennung zu öffnen. Dabei stehen wir noch ganz am Anfang in der Entwicklung desintegrativer Handlungskonzepte in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit.

Literaturverzeichnis

Broden, Anne (Hg.) (2007): Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft. Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf: IDA-NRW

Czollek, Leah Carola/Perko, Gudrun; Czollek, Max/Kaszner, Corinne (2019): Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen. Mit E-Book inside. 2., völlig überarb. und erw. Auflage, Weinheim: Juventa Verlag

Czollek, Max (2018a): Desintegriert euch! 2. Aufl., München: Carl Hanser Verlag

Czollek, Max (2018b): Hiphop und Desintegration, in: Ada Magazin, <https://adamag.de/hiphop-desintegration-theater>, letzter Aufruf: 17.09.2020

Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration (MKFFI) (o. J.), Offene Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen. Kinder- und Jugendförderplan unterstützt rund 2.200 Einrichtungen, www.mkffi.nrw/offene-kinder-und-jugendarbeit-nordrhein-westfalen, letzter Aufruf: 03.07.2020

Offene Daten Köln (2016): 2015 Einwohner mit Migrationshintergrund Stadtteil. Stadt Köln, www.offenedaten-koeln.de/dataset/einwohner-mit-migrationshintergrund, letzter Aufruf: 30.04.2020

Scherr, Albert/Sturzenhecker, Benedikt (2013): Selbstbestimmte Lebensführung und Demokratiebildung. Oder: Warum es immer noch wichtig ist, Jugendarbeit als Ort emanzipatorischer Bildungsprozesse zu gestalten, in: Wagenblass, Sabine/Spatscheck, Christian (Hg.): Bildung, Teilhabe und Gerechtigkeit: Gesellschaftliche Herausforderungen und Zugänge Sozialer Arbeit, Weinheim: Beltz Juventa, S. 54-76

Schwerthelm, Moritz/Sturzenhecker, Benedikt (2016): Die Kinder- und Jugendarbeit nach §11 SGB VIII. Erfahrungsraum für Subjekt- und Demokratiebildung. Universität Hamburg, Fakultät für erziehungswissenschaften, www.ew.uni-hamburg.de/einrichtungen/ew2/sozialpaedagogik/files/schwerthelm-sturzenhecker-2016-jugendarbeit-nach-p11.pdf, letzter Aufruf: 17.04.2020

Susanne Spindler (2020): Interkulturelle Öffnung diskriminierungskritisch betrachtet: Zeitdiagnosen und Perspektiven, in: Seng, Sebastian/Warrach, Nora (Hg.): Rassismuskritische Öffnung, Herausforderungen und Chancen für die rassismuskritische Öffnung der Jugend(verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft. Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit, S. 6-12, https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2019_IDA_RKOE.pdf, letzter Aufruf: 17.09.2020

„Wir leben zusammen, wir feiern zusammen, wir kämpfen zusammen.“

*Das Interview über Zugänge zum Jugendverbandssystem, das Engagement von MJSO und Rassismus in Deutschland mit Özge Erdoğan vom BDAJ, Natalia Markovich von JunOst e. V., Ronas Karakaş von KOMCIWAN e. V. und Yusuf As von der DIDF-Jugend führten Sebastian Seng und Nora Warrach, Bildungsreferent*innen des IDA e. V.*

IDA: Erzählt uns von Eurem persönlichen Jugendverbandsweg: Wie ist Euer eigener Zugang zur Jugendverbandsarbeit gelaufen, in welcher Funktion seid Ihr beim aktuellen Jugendverband tätig, wie lange seid Ihr schon dabei und warum habt Ihr Euch gerade für den Verband entschieden, in dem Ihr jetzt seid?

Özge Erdoğan: Ich bin seit 2017 Bundesvorsitzende des Bundes der Alevitischen Jugendlichen in Deutschland (BDAJ). Mein Zugang war die alevitische Gemeinde in Ratingen, in der ich groß geworden bin. Alle möglichen Veranstaltungen wurden da abgehalten, sodass ich von klein auf Teil dieser Gemeinschaft gewesen bin. Zum BDAJ NRW bin ich dann ungefähr 2011 gekommen. Von da an habe ich landesweite Veranstaltungen besucht und konnte an Wochenendseminaren teilnehmen und in AGs mitarbeiten. Im Jahr 2015 bin ich in den Landesvorstand des BDAJ NRW gewählt worden. Ab diesem Moment hat die Vorstandsarbeit so richtig angefangen. Nach zwei Jahren wurde ich in den Bundesvorstand gewählt und übe dieses Amt seitdem aus. Meine Motivation war und ist, den Mitgliedern mehr Möglichkeiten zu bieten, als es sie zu meiner Zeit gegeben hat, und diese Möglichkeiten zugänglicher zu machen. Wir machen jetzt mehr Aktivitäten, die es damals nicht gab, bspw. ein Abiturlerncamp – so etwas hätte ich damals auch gut gebrauchen können. Neuen und insbesondere jüngeren Mitgliedern solche Möglichkeiten zu bieten, motiviert mich sehr. Dazu kommt mein Einsatz in verschiedenen Bereichen: Ich setze mich nicht nur politisch und nicht nur für alevitische Themen ein, sondern für aktuelle gesellschaftliche Themen. Das haben wir mit vielen Jugendverbänden gemeinsam. Es freut mich, dass ich über meine Arbeit im Jugendverband viele neue Verbände kennengelernt habe, von denen ich vorher noch nie etwas gehört und von denen ich viel gelernt habe.

Ronas Karakaş: Ich bin Schatzmeister im Bundesvorstand des kurdischen Kinder- und Jugendverbands KOMCIWAN e. V. Darüber, wie ich da gelandet bin, erzähle ich gerne eine Anekdote: Es gibt ein Video auf einer VHS-Kassette von mir, auf dem ich als Baby mit einer Rassel in der Hand auf einer Demonstration zu sehen bin. Ich bin also im wahrsten Sinne des Wortes in den Verband hineingeboren. Meine Eltern waren bereits in ihrem Herkunftsland in der Verbandsarbeit sozialisiert und blieben es auch als politische Geflüchtete in Deutschland. Daher bin ich in einem sehr politisierten Umfeld aufgewachsen. Auf lokaler Ebene bin ich selber ungefähr 2009 aktiv geworden, im Alter von 16 Jahren auf Bundesebene. Seit 2014 bin ich im Bundesvorstand und wirke nebenbei bei Veranstaltungen bei der djo – Deutsche Jugend in Europa mit, weil KOMCIWAN da Mitglied ist. Dort im Landesverband bin ich seit November 2019 stellvertretender Vorsitzender. Warum ich das gerne mache? Was mich antreibt, ist einfach: Mal abgesehen von meinem persönlichen Bezug, finde ich wichtig, dass es eine MJSO – eine **► Migrant*innenjugendselbstorganisation** – ist. Dahinter steht ein **► Empowerment**-Gedanke, der uns MJSOs von vielen klassischen Jugendverbänden unterscheidet. In vielen Jugendverbandsstrukturen sieht man ältere Erwachsene, die was für Jugendliche anbieten. Ich will dem nicht seine Legitimität absprechen, aber es ist was völlig anderes, wenn man Jugendlichen den eigenen Raum gibt, zu sagen: „Hey, du hast eine Idee, du möchtest etwas machen – hier, mach, mach einfach! Und guck mal, was dabei rauskommt.“ Die Jugendlichen bekommen einen ganz anderen Bezug dazu und auch ich persönlich habe viel davon profitiert. Ich habe viel selber umsetzen können und gelernt. Mich hat das Engagement persönlich zu dem gemacht, der ich heute bin. Dank meiner Jugendverbandsarbeit und dieser Möglichkeiten kann ich heute sagen, dass ich meine Identität gefunden habe und dass ich weiß, welche Rolle ich in der Gesellschaft spielen möchte. Das finde ich persönlich sehr

wertvoll. Im Alltag oder in der Schule kann man das so nicht lernen. Gerade das sollte besonders Jugendlichen, die minorisiert sind oder die aus schwierigen Verhältnissen kommen, ermöglicht werden. Genau das ist es, was mich antreibt: Ich möchte versuchen, Jugendlichen diese Chancen zu geben, diesen Raum für sie so zu gestalten, dass sie ihre Chancen erkennen und wahrnehmen können.

Natalia Markovich: Ich bin Geschäftsführerin beim Verband der russischsprachigen Jugend in Deutschland JunOst, Bundesverband e.V. Ich bin im Gegensatz zu Ronas nicht in den Verband hineingeboren, weil es bei uns keinen Erwachsenenverband gibt. JunOst wurde 2001 von Jugendlichen gegründet. Daher ist die Geschichte schon eine andere als bei KOMCIWAN oder beim BDAJ, wo es bereits Erwachsenenverbände gab und die Eltern aktiv waren. Ich bin etwa im Jahr 2005 auf die lokale Jugendgruppe „Vergissmeinnicht“ in Düsseldorf gestoßen, die sich mittlerweile im Wiederaufbau befindet. Damals bin ich zu einer internationalen Maßnahme mitgefahren, das hat mir so gut gefallen, dass ich dabeigeblichen bin. Ungefähr zwei Jahre später bin ich in den Bundesvorstand bei JunOst gewählt worden und war bis 2015 Vorstandsmitglied. Seitdem arbeite ich hauptamtlich für den Verband. Da Ehren- und Hauptamt nicht so einfach zu kombinieren ist, habe ich im Vorstand Platz für die jüngere Generation gemacht und arbeite jetzt beim Verband. Ronas hat es bereits sehr schön gesagt: die Tätigkeiten bei einem Jugendverband geben einem unglaublich viel und machen aus einer Person eine Persönlichkeit. Wir sind ein unpolitischer Verband und machen eher kulturelle Maßnahmen, Integrationsmaßnahmen, sportliche Aktivitäten, das heißt, wir sind ein bisschen abseits von allen politischen Themen. Das hat mir immer sehr gefallen. Wichtig ist mir auch, dass der Verband der russischsprachigen Jugend in Deutschland für alle geöffnet ist: Unabhängig davon, woher die Person kommt und welchen Status sie hat, ob Kontingentflüchtling, jüdisch oder russlanddeutsch. Mittlerweile haben wir sogar viele deutsche Mitglieder, die Russisch lernen. Der Verband durchlebt aktuell einen Wandel: Früher haben wir uns sehr auf Integrationsmaßnahmen fokussiert, haben versucht, die neu ankommenden Leute zu unterstützen. Die neue Generation wächst jetzt hier auf und die Eltern dieser Kinder wünschen sich, dass die Kinder die Heimatsprache nicht vergessen und traditionelle Feiertage bewahren. Damit ist schon spürbar, dass sich die Richtung ein bisschen gewandelt hat und das ist sehr schön. Die neue Generation strebt andere, neue, schöne Projekte an. Dennoch gibt es immer noch

bei vielen jungen Menschen Integrationsbedarf, so dass Integrationsprojekte auch weiterhin erfolgreich umgesetzt werden.

Yusuf As: Ich bin auf die DIDF-Jugend 2008 über ein Mitglied des Erwachsenenverbands aufmerksam geworden, der mich zu einem Fußballturnier eingeladen hat, bei dem ich die anderen Jugendlichen kennengelernt habe. Nach ein paar Wochen bin ich mit ins Sommerzeltlager gefahren und das war der ausschlaggebende Grund, Mitglied zu werden. Die Sommerzeltlager haben bei uns einen besonderen Stellenwert: Zehn Tage lang ist man intensiv in der Gruppe und setzt sich politisch auseinander. Ich war damals Azubi, als Fahrzeuglackierer. Ich war ein junger Arbeiter und die DIDF-Jugend ist zwar eine MJSO, die sich aber durch den besonderen Charakter auszeichnet, dass es sich um eine Arbeiterjugendorganisation handelt. Daher haben mich die Inhalte im Verband besonders angesprochen. Ich war viele Jahre ehrenamtlich aktiv, während ich bei Daimler als Lackierer gearbeitet habe. Zu dieser Zeit hatten wir mit weiteren MJSO ein Jugendprojekt namens „Jugend 2014“, in dem u. a. auch JunOst und KOMCIWAN waren. 2012 haben wir eine halbe Stelle vom Ministerium finanziert bekommen. Die Stelle habe ich übernommen.

IDA: Natalia hat vorhin einen Wandel angesprochen, da haben einige von Euch zustimmend genickt. Wie wird dieser Wandel bei Euch erkennbar?

Ronas: KOMCIWAN gibt es etwas länger als JunOst. Wir wurden bereits 1988 gegründet und sind damit eine der ältesten MJSO, die noch existieren. Damals war das Ziel, eine Interessenvertretung zu gründen, um Leuten hier vor Ort dabei zu helfen, sich in die Gesellschaft einzufinden – und gleichzeitig die Situation von Kurd*innen in der deutschen Gesellschaft bekannt zu machen. Heute sind die meisten Jugendlichen, die zu uns kommen, in Deutschland geboren, aufgewachsen und sozialisiert. Da geht es dann eher um Fragen wie: Welche Rolle möchte ich in dieser Gesellschaft spielen? Welche Identitäten habe ich in dieser Gesellschaft? Wer oder was möchte ich sein? Diese Jugendlichen durchleben oft eine Identitätskrise: Identität und Zugehörigkeit werden allein schon durch die Zuschreibung, Jugendlicher mit ► **Migrationshintergrund** zu sein, hinterfragt. Dazu kommen spezielle Zweifel und Irritationen, wenn sich Jugendliche als kurdisch darstellen. Da die kurdische Ethnizität vielen nicht bekannt und nicht offiziell anerkannt ist, machen Jugendliche die Erfahrung, in

eine fremde Kategorie gesteckt zu werden und sich Sätze wie „Euch gibt es doch gar nicht“ anhören zu müssen. Dann fragen sie sich: Wer oder was möchte ich denn jetzt eigentlich sein? Bin ich deutsch, bin ich kurdisch, bin ich beides? Kann ich überhaupt beides sein? Geht das? Geht das nicht? Die Antwort darauf muss jede Person für sich selber finden. Das ist immer individuell. Dieser Verband hat mir das damals ermöglicht, da ich dort die Möglichkeit hatte, etwas über die kurdische Kultur und Geschichte zu erfahren und mich gleichzeitig über politische Themen hier im Land zu informieren und auszutauschen. Mir wurden aktiv die Möglichkeit und der Freiraum eingeräumt, mich selber zu entfalten. Deswegen erleben wir auch einen thematischen Wandel: Wie möchten wir in der Gesellschaft wahrgenommen werden, wie möchten wir aktiv mitgestalten und wie ermöglichen wir das? Es geht ja auch hier gerade darum, Barrieren zu überwinden, die im Alltag überall vorhanden sind. Wenn man als Person, die „anders aussieht“, abgestempelt wird, schließen sich einem ja viele Türen. Das versuchen wir, aufzugreifen. Wir versuchen, Methoden zu finden, um mit solchen Barrieren umzugehen.

Erdoğan: Das kann ich unterstreichen. Bei uns ist das nicht anders. Wir haben kurdische Alevit*innen, wir haben türkische Alevit*innen und wir haben Alevit*innen mit anderen Wurzeln und da sind die Probleme ähnlich. Wir haben uns zwar jetzt unter dem religiösen Dach gefunden, aber da haben wir trotzdem Schwierigkeiten. Viele begegnen uns mit der Vorstellung: „Das sind ja sowieso alles Türk*innen, die gehören ja sowieso zu den Muslim*innen.“ Dass es da aber auch Unterschiede gibt, dass es in der Türkei nicht nur sunnitische Muslim*innen gibt, sondern dass es ein sehr vielfältiges Land ist, das wird außen vor gelassen. Das ist für sehr viele Jugendliche in der Phase der Identitätsfindung und -bildung extrem schwer. Es ist eine große Herausforderung, den von außen zugeschriebenen Stempel, den man aufgedrückt bekommt, nicht einfach anzunehmen – besonders für junge Menschen. Da setzen wir an und versuchen, für die Jugendlichen alle Möglichkeiten offen zu halten, je nachdem, was sie gerade interessiert oder wonach sie sich definieren wollen. Wir bemühen uns, den Jugendlichen alle Möglichkeiten zu bieten, sich selbst zu stärken. Empowerment ist, glaube ich, eine der wichtigsten Aufgaben dabei.

Markovich: Das war für mich persönlich auch immer ein sehr wichtiger Aspekt. Der Verband ermöglicht es uns, gegen diese ganzen Vorurteile zu kämpfen. Wir

hatten jetzt drei Jahre lang ein schönes Projekt mit der Jugendpresse Deutschland. Da wurde deutlich, wie viele Vorurteile es immer noch gegenüber russischsprachigen Menschen gibt – alle werden pauschal als Russ*innen abgestempelt. Es wird nicht differenziert, obwohl auch Menschen aus der Ukraine, aus Kasachstan, aus Usbekistan, aus Weißrussland usw. darunter sind. In dem Projekt hatte unsere lokale Gruppe in Leipzig eine Postkartenreihe entwickelt, bei der die Leute von der Jugendpresse ihre Assoziationen zu russischsprachigen Menschen teilen sollten. Da kamen klassische Vorurteile zum Vorschein, wie, die trinken alle Wodka, es ist sehr kalt in Sibirien usw. Wir haben versucht zu zeigen, dass wir nicht nur auf Parkplätzen Wodka trinken oder kriminell sind, sondern dass wir durchaus sehr kulturell gebildete und kreative Menschen sind. Durch unseren kulturellen Schwerpunkt möchten wir Jugendlichen zeigen, dass sie sich nicht dafür schämen müssen, dass ihre Eltern aus einem anderen Land nach Deutschland gekommen sind. Wir möchten ihnen vermitteln, dass sie auf ihre kulturelle Vielfalt stolz sein dürfen. Integration bedeutet nicht nur, sich in die Gesellschaft zu integrieren, sondern auch, das kulturelle Erbe der Familien zu bewahren.

IDA: Wie werdet Ihr als jugendpolitische Akteur*innen wahrgenommen? Welche Erfahrungen und Beobachtungen macht Ihr in diesem Zusammenhang?

Markovich: JunOst ist Mitglied bei der djo – Deutsche Jugend in Europa Bundesverband e.V. Ich glaube, ohne diese Organisation hätte uns niemals jemand zugehört. Wenn man kein wirklich großer Jugendverband ist, wird man nicht wirklich wahrgenommen – schon gar nicht als MJSO. Dadurch, dass wir beim von Yusuf bereits angesprochenen Projekt „Jugend 2014“ dabei waren, wurden wir wenigstens ein bisschen gehört. Der Weg dahin war allerdings sehr steinig. Wir mussten wirklich viel kämpfen und sind immer noch nicht am Ende des Weges angekommen, da wir uns noch nicht als einen wichtigen und großen Jugendverband in Deutschland als ein wichtiger und großer Jugendverband anerkannt fühlen.

Ronas: Wir haben denselben Prozess wie JunOst durchlaufen. Um in Jugendringen vertreten zu sein, muss man einen steinigen Weg gehen: Entweder scheitern wir an unserer Größe oder am fehlenden Netzwerk. Ich habe das Gefühl, wir werden verhältnismäßig klein gehalten. Natalia hat gerade von „Jugend 2014“ erzählt. Mithilfe des Projekts wollten wir eine Finanzierung für eine hauptamtliche Stelle bekommen.

Bis dahin lief bei uns alles ehrenamtlich, inklusive der Geschäftsführung. Von 1988 bis 2012 ist das eine ziemlich lange Zeit, um einen Verband ehrenamtlich aufzubauen. Diese Finanzierung war vorerst bis 2014 befristet. Wir mussten also auch darum kämpfen, dass das dauerhaft bleibt. Solche Prozesse kosten viel Energie und bedeuten jede Menge Arbeit. Diese Finanzierung wurde nach ein paar Jahren aufgestockt. Wir kriegen jetzt 80.000 Euro im Jahr, aber das deckt gerade mal so das nötigste ab. In Deutschland leben 20 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund und das wird in den Jugendringen überhaupt nicht abgebildet, auch nicht in den Jugendverbänden und schon gar nicht in den Vorständen. In den Vorständen sind meistens immer dieselben Verbände vertreten: Da hat man die konfessionellen Verbände aej und BDJK, die Falken, die Pfadfinder*innen und die Sportjugend. Das sind riesengroße Verbände, die sich das leisten können. Unser Problem ist, dass wenn jemand von uns auf Landesebene in den Landesjugendring rein wollen würde, dann müssten wir das hauptamtlich machen. Und das können wir nicht stemmen, weil wir das nicht finanziert bekommen. Dadurch können wir auf dieser Ebene nicht mitwirken und unsere Interessen und Perspektiven werden nicht vertreten. Ich weiß, dass der BDAJ bspw. drin ist, aber ich glaube, ihr musstet da auch viel für kämpfen, oder Özge?

Erdoğan: Ich kann diesen sehr langen, über zehnjährigen Kampf bis zur Vollmitgliedschaft an einem konkreten Beispiel aus Bayern darstellen: In Bayern ist es ein wenig anders strukturiert als in vielen anderen Bundesländern. Wir mussten erst bestimmte Mitgliedschaften in Bezirksjugendringen erlangen und dann noch die Mitgliedschaften in Stadtjugendringen oder Kreisjugendringen vorweisen. Der BDAJ Bayern hatte das Problem, diese Mitgliedschaften zu bekommen. Da waren sehr viele Jugendringe, die seit Jahrzehnten keine neuen Mitglieder hatten. Die wussten teilweise nicht, wie man neue Mitglieder aufnimmt, also wie der Prozess abläuft. Dazu kamen andere Hindernisse: Auf jede erfüllte Auflage folgte die nächste, von der man vorher nichts wusste. Man wurde immer hingehalten. Die Vollmitgliedschaft im Bayerischen Jugendring erlangte der BDAJ Bayern erst 2018. Und am Ende hat das nur funktioniert, weil der Bayerische Jugendring sich dafür eingesetzt hat und uns in der Zwischenzeit mit Kooperationsprojekten beim Strukturaufbau in Bayern unterstützt hat. Schließlich konnten wir da die hauptamtlichen Stellen einrichten, denn das ist mit das Wichtigste, um einen Verband aufzubauen und am Laufen zu halten.

As: Die DIDF-Jugend war auch bei „Jugend 2014“ dabei. Kurz davor hatten wir ein Tandemprojekt mit den Falken und hatten das Glück einer doppelten Förderung. Im Zuge dessen haben wir uns sehr dafür stark gemacht, in den Deutschen Bundesjugendring reinzukommen und haben dafür viele Gespräche mit dem Ministerium geführt. Unser Vorteil war, dass wir zweigleisig aufgestellt waren: Wir haben mit den Falken einen starken Partner gehabt, der damals auch den Vorsitz im Deutschen Bundesjugendring innehatte. Nach dreijähriger intensiver Arbeit und Mühe haben wir es geschafft, Vollmitglied zu werden und dann auch in die KJP-Förderung reinzukommen.

IDA: Wir haben ja bereits über verschiedene Hürden gesprochen. Inwiefern bezieht Ihr diese Hürden darauf, dass Ihr migrantische Verbände seid? Gibt es da fehlende Zugänge, die bspw. auf Rassismus basieren?

Erdoğan: Ich hatte ja bereits das Problem mit dem Bayerischen Jugendring erwähnt. Ich glaube, eines der Probleme in einigen Jugendringen war, dass da jemand Neues kam, jemand anderes und die uns einfach nicht kannten. Das haben die unseren Kolleg*innen in Bayern teilweise auch hinterher bestätigt. Häufig ist es so, dass zu den Neuen erstmal ein Sicherheitsabstand gehalten wird. Da wird erstmal geschaut: Wer ist das überhaupt, sind die kritisch, was machen die, wer sind die? Dadurch gab es Benachteiligungen und die Mitgliedschaft in den Jugendringen wurde erstmal vorenthalten. Ich kann nicht sagen, dass es überall so ist. Aber an vielen Orten passiert das; auch hier in NRW. Es ist verständlich, dass man sich erstmal kennenlernen muss. Ich hoffe nur, dass diese Erfahrung alle Verbände machen und nicht nur MJSO.

Markovich: Da kann ich mich anschließen. Als wir 2001 zur djo gekommen sind, da wurden wir auch kritisch von älteren Herrschaften beäugt. Ich habe manchmal das Gefühl, dass es an der fehlenden Bereitschaft liegt, ► **Privilegien** und finanzielle Ressourcen zu teilen. Vermutlich ist das ein Grund, weshalb erstmal eher ungern neue Organisationen aufgenommen werden – besonders auch migrantische. Das ist mein Eindruck.

Ronas: Mir fällt noch ein Beispiel ein: Schaut man sich bspw. den Vorstand des Landesjugendrings an, ist da keine einzige Person mit Migrationshintergrund vertreten. Keine einzige! Ich weiß, dass sich für die letzte Amtsperiode eine queere Person mit Migrationshintergrund aufstellen lassen wollte. Ich habe

Kapitel 3: Perspektiven aus der Jugend(verbands)arbeit

mitbekommen, dass ihr „Anderssein“ ein gewisses Unbehagen bei einigen Verbänden auslöste. Schließlich hat diese Person ihre Kandidatur zurückgezogen, bevor sie sich überhaupt beworben hat. Offiziell ist der Grund ihre bislang kurze Aktivität auf Landesebene. Ob das wirklich der ausschlaggebende Grund ist, lässt sich hinterfragen. Meine Einschätzung ist eher, dass da gewisse Vorbehalte herrschten, ob aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität oder ihrer politischen Einstellung. Für mich sieht das so aus, als würde da jemandem ein Zugang verwehrt.

As: Wie man als Verband vertreten ist oder wo man aufgenommen wird, ist eine Frage von Kräfteverhältnissen. Das ist von Kommune zu Kommune, von Land zu Land bis zur Bundesebene überall ganz unterschiedlich. In einigen bayerischen Städten, vor allem im ländlichen Raum, haben wir auch Rassismuserfahrungen gemacht. Die Sternecamps, unsere Freizeiten für Kinder zwischen neun und 14 Jahren, wurden, wie wir aus dem Protokoll des Stadtjugendrings lesen konnten, mit der Hitlerjugend verglichen. Solche Erfahrungen machen wir aber nicht nur in Bayern. Manche tarnen ihren Rassismus auch hinter Fürsorglichkeit nach dem Motto: „Ach, der kleine Migrant ist da!“

Aber um nochmal auf die Kräfteverhältnisse zurückzukommen: Die Vertretungen in verschiedenen Kreisen stehen in Zusammenhang mit den eigenen Ressourcen. Kann es sich eine MJSO leisten, in einem Stadtjugendringvorstand zu sein? Das ist eine Frage von verfügbaren Kapazitäten. Die klassischen Verbände, seien es die katholischen und evangelischen Verbände, die DGB-Jugend oder auch die Falken, verfügen über hauptamtliche Strukturen und dadurch über Kapazitäten. Die können es sich leisten, im Stadtjugendring zu sein, in fünf AGs reinzugehen und dann noch Projekte zu managen. Diesen Luxus haben wir nicht. Wir haben 100 Prozent Ehrenamt. Ich habe mir mit einem Kollegen eine Projektstelle geteilt. In den Landesjugendring reinzukommen ist eine Menge Arbeit. Mit unseren zwei hauptamtlichen Mitarbeitern haben wir die Möglichkeit gehabt, unsere Strukturen (von der Orts- bis zur Bundesebene) zu beraten und zu begleiten. Wir haben Strukturen aufgebaut, an Sitzungen teilgenommen, Schulungen gemacht und haben gezeigt, wie ein Jugendverband bspw. in Gespräche mit anderen Jugendverbänden kommt. Wir hatten eine Zeitlang auch viele Personen in Vorständen von Jugendringen. Heute sind es weniger, weil wir uns hauptsächlich auf unsere eigenen Strukturen konzentrieren wollen. Darunter hat aber unsere Köl-

ner Jugendgruppe gelitten. Seitdem haben wir unsere Prioritäten geändert. Was bringt es uns, wenn wir im Vorstand des Kölner Jugendrings sind, aber keine starke Jugendgruppe in Köln hinter uns haben?

Das ist alles eine Frage von Machtverhältnissen: Ein*e homosexuell*e türkeistämmige Person, die beim BDKJ organisiert ist, kann einfacher in den Vorstand eines Landesjugendrings gewählt werden, als ein*e homosexuell*e türkeistämmige Person von uns. Also: Es geht nicht immer direkt um eine Ethnie, eine Kultur oder eine Religion. Es geht auch darum, welcher Organisation du angehörst. Ein Mensch mit Migrationshintergrund, der im Vorstand eines starken Jugendverbands ist, der vertritt nicht die Interessen der Menschen mit Migrationshintergrund, der vertritt die Interessen des starken Verbandes. Das sind die Probleme, die wir so beobachten.

Ronas: Dem kann ich nur zustimmen. Wie viele MJSO und wie viele Verbände, die spezifisch die migrantische Community vertreten sind im Vergleich zu anderen Verbänden in den Jugendringen? Mir fallen nur ihr beide, BDAJ und DIDF-Jugend, ein. Wir sind über die djo drin. Das ist auffallend wenig – das ist viel zu wenig. Das führt zu einseitigen und unvollständigen Perspektiven und Lebensrealitäten, denn, wie Yusuf schon richtig gesagt hat: Aus Kapazitätsgründen fehlen dadurch bei AGs und Projekten die wertvollen Beiträge von unseren Menschen, die Rassismus und andere Diskriminierungen erfahren. Es macht einen gewaltigen Unterschied, ob eine weiße Person aus ihrer Perspektive spricht – wobei ich das nicht auf die Hautfarbe beziehe, sondern auf die Hierarchie in der Gesellschaft und auf den privilegierten Status in der Gesellschaft – oder ob sich Personen mit Rassismuserfahrungen mitteilen. Gerade in Diskursen auf institutioneller Ebene bleibt diese Perspektive oft auf der Strecke. Das ist einer der Gründe, warum nicht genug Fortschritt und rassismuskritische Öffnung erfolgt – weil diese, unsere, Perspektive fehlt.

IDA: Was wäre aus Eurer Sicht wichtig und notwendig, um die Perspektiven der Menschen, die Rassismus erfahren, in den Strukturen der Jugendverbandsarbeit zu etablieren?

As: Das sind viele Baustellen. Wir sind Jugendverbände, uns gibt es nicht seit 100 Jahren. Wir reden hier von diesen ganzen großen Verbänden, die eine lange Geschichte haben und seit teils über 70 Jahren Traditionen wahren. Wir als MJSO haben Jahre gebraucht,

um Grundsätzliches zu verstehen: Wie bekommt ein Bundesverband die Anerkennung als freier Träger auf Bundesebene? Wie baut man die Strukturen eines Verbandes auf? Was für Kriterien müssen erfüllt sein, um überhaupt an Geld zu kommen? Geld ist ja immer die große, die entscheidende Frage, um Strukturen aufzubauen und hauptamtliche Menschen zu finanzieren. Dafür müssen verschiedene Kriterien erfüllt werden. Das bedeutet viel Bürokratie – vor allem, wenn die Arbeit aus ehrenamtlicher Leistung erfolgt.

Wir erleben strukturelle Diskriminierung und manchmal richtig krassen Rassismus. Die strukturelle Diskriminierung zeigt sich an den vorherrschenden Vorurteilen und daran, wie schnell man als Vertreter*in einer MJSO in eine Schublade gesteckt wird. Die DIDF-Jugend wird ständig mit DITIB verwechselt. Daran sieht man schon, an wie vielen verschiedenen Baustellen wir arbeiten müssen. Du gehst z. B. zum Ministerium und dort ist ein*e neue*r Mitarbeiter*in für dich zuständig, der oder die anscheinend erstmal gar nicht weiß, was eine MJSO ist. Wie soll man mit so einer Person über Jugendarbeit und über Probleme und Herausforderungen sprechen? Die Anerkennung für den Beitrag von MJSO fehlt einfach, dafür sind wir anscheinend alle noch zu klein.

Um in den Bundesjugendring zu kommen, brauchst du 25.000 Mitglieder. Krieg die erstmal zusammen als eine MJSO. Bis vor einem Jahr musste man für die KJP-Förderung auch im Osten organisiert sein. Es gibt aber zu wenige Jugendliche mit Migrationshintergrund im Osten. Da fehlen uns komplett die notwendigen Strukturen. Und wir werden dort auch in den nächsten 50 Jahren keine Strukturen aufbauen können – da brauchen wir uns gar nichts vormachen. Unsere Mittel werden uns aktuell über die Falken weitergeleitet

IDA: Das System macht es neuen Jugendverbänden also sehr schwer, in die Jugendringe aufgenommen zu werden?

As: Das ist überall unterschiedlich. Es gibt Landesjugendringe, die haben ganz andere Kriterien, um reinzukommen. Die verlangen von dir, dass du in der Hälfte der Stadtjugendringe oder Kreisjugendringe vor Ort Strukturen hast. Wir haben bspw. starke Gruppen in Hessen. Dort sind wir als DIDF-Jugend sehr gut vertreten, aber eben nicht in jedem Dorf und wir können nicht die Hälfte der Stadtjugendringe bespielen oder eine bestimmte Anzahl von bis zu 20.000 Mitgliedern aufweisen. Es war ein langer Prozess, dort Verän-

derungen anzuregen. Lange Zeit sind wir auf taube Ohren gestoßen, wenn wir darauf hinweisen wollten, dass vieles bei MJSO einfach per se anders funktioniert. Das fängt ja schon mit der Migrationsgeschichte an: Unsere Familien sind in die Großstädte migriert, wo es Arbeit gab und deswegen sind wir bis heute kaum auf dem Land vertreten. In Baden-Württemberg sind wir Vollmitglied. Dort wurde in einem Prozess, an dem wir mitgearbeitet haben, die Satzung geändert und die Strukturen wurden weiter geöffnet. Auch das war ein jahrelanger Prozess. Jetzt sind wir wegen der fehlenden Gemeinnützigkeit immer noch nicht im Hessischen Jugendring (hjr). Wir hätten im Oktober 2019 aufgenommen werden sollen. Alles schien unter Dach und Fach. Jetzt haben wir vom hjr einen Anwalt an unserer Seite, der uns bei der Anerkennung unserer Gemeinnützigkeit unterstützt. Es gibt immer irgendwelche Hürden, mit denen wir zu kämpfen haben.

Erdoğan: Die strukturellen Probleme sind, glaube ich, überall sehr ähnlich. Die Probleme kennen wir wirklich alle und haben sie alle durchlebt und durchleben sie noch heute. Ich komme nochmal auf das Thema Rassismus zurück und auf die Frage, wie man damit in den Verbänden oder in der Jugendverbandslandschaft umgehen kann: Das wichtigste meiner Meinung nach, ist, dass wir gehört werden. Dass uns zugehört wird, wenn wir reden. Manchmal werden wir eingeladen, damit Migrant*innen dabei sind, damit jemand von uns mit auf einem Foto drauf ist, um es in die Öffentlichkeit zu tragen. Dann werden wir gesehen, zumindest irgendwie dargestellt, aber uns wird nicht wirklich zugehört. Wenn wir unsere Probleme schildern, die einfach sehr speziell sind, dann wird nicht zugehört, es wird nicht beachtet, es wird nicht darauf eingegangen oder es wird relativiert und gesagt: „Ja, Diskriminierung erleben wir auch.“

Rassismus aber ist etwas sehr Konkretes. Wenn wir das ansprechen, erleben wir oft, dass versucht wird, vom Thema abzulenken. Die Gleichsetzung mit anderen Diskriminierungsformen ist ein zentrales Problem, das ich häufig beobachte. Rassismus muss man für sich betrachten. In vielen Jugendverbänden wird Rassismus überhaupt nicht thematisiert, weil es sie nicht betrifft. Eine Möglichkeit wäre es, bei übergreifenden Veranstaltungen Menschen mit Rassismuserfahrungen sprechen zu lassen und ihnen ernsthaft zuzuhören. Wir erleben es ja auch innerhalb der Migrant*innen-Communitys, dass es Rassismen gibt. Der Türk*innen-Kurd*innen-Konflikt ist ein Beispiel dafür; da gibt es auch Schwierigkeiten. Unterm Strich

haben wir einerseits untereinander dieses Problem und andererseits den Rassismus, der uns von außen trifft. Es muss miteinander gesprochen und einander zugehört werden, die verschiedenen Perspektiven verdienen es, gleichermaßen Raum zu bekommen.

Ronas: Mir fallen dazu zwei passende Beispiele ein: Vor einiger Zeit wurde ich durch die Vorsitzende des Deutschen Bundesjugendrings auf eine Veranstaltung im Kanzleramt hingewiesen. Bei der Veranstaltung ging es um die Vorstellung der Jugendstrategie der Bundesregierung, zu der das Kanzleramt ein gewisses Kontingent an Jugendlichen zwischen zwölf und 27 Jahren einladen konnte. Wahrscheinlich genauso eine Veranstaltung, wie du es gerade beschrieben hast, Özge. Ich habe mich für die Veranstaltung angemeldet und das Kanzleramt konnte von den Anmeldungen Menschen auswählen, die dann eingeladen wurden. Ich wurde nicht ausgewählt. Offiziell wurde mitgeteilt, dass nach dem „Verbändeproporz und der Anmeldezeit“ sortiert wurde. Daher dachte ich, ich komme nicht auf die Veranstaltung, weil KOMCIWAN nicht groß genug ist. Dann hörte ich aber, dass jemand von JunOst anwesend war und der Verband ist ungefähr gleich groß. Das ist dann so ein Fall, wo ich denke, „anscheinend bin ich zu unwichtig“.

Das andere Beispiel bezieht sich auf ein Treffen einer Gruppe von Jugendlichen mit der SPD-Bundestagsabgeordneten Aydan Özoğuz, die in einer früheren Amtsperiode Integrationsbeauftragte war. Die Hälfte der von unserer Seite Teilnehmenden waren Geflüchtete, die Themen angesprochen haben, die sie bewegen, darunter Empowerment, Chancen der Teilhabe für Geflüchtete usw. Frau Özoğuz hat uns positiv zugesprochen und das ist das Witzige – oder Traurige: Am selben Tag fand eine Verhandlung und Abstimmung über das neue Asylpaket statt, in dem unter anderem festgehalten wurde, dass Geflüchtete, die abgeschoben werden sollen, ins Gefängnis gesteckt werden dürfen. Sie hat, wie die gesamte SPD-Fraktion, dafür gestimmt. Das fand ich total heuchlerisch. Erst einen Monat später haben wir etwas zu dem Treffen gepostet, weil wir das erstmal verarbeiten mussten. Aber noch am Tag der Rückfahrt haben wir Frau Özoğuz als Verband einen Brief geschrieben, indem wir ihr unsere Wahrnehmung dessen schilderten. Ihre Antwort war nicht zufriedenstellend für uns und im Ton und im Inhalt eher ausweichend.

Solche Fälle zeigen, dass, wie du gerade gesagt hast, Özge, einem zwar zugehört wird, aber nur mit halbem

Ohr und ohne Einfluss auf politische Entscheidungen. Ich finde generell, dass Migration in der Gesellschaft viel zu negativ konnotiert ist und als Problem dargestellt wird. Unser Innenminister hat mal gesagt, die Migration sei die Mutter aller Probleme. Mit so einer Aussage greift er mindestens 20 Millionen Menschen in Deutschland – die zu Deutschland gehören – an. Und so jemand soll Innenminister sein und mich repräsentieren? Wie soll das gehen? Das funktioniert nicht. Gleichzeitig verschiebt sich die politische Debatte und dreht sich im Wesentlichen immer um das Thema Asyl. Es werden rechtsextrem eingefärbte Themen und Rhetorik übernommen, weil gewisse Parteien denken, dass sie damit stärker werden. Tatsächliche Probleme wie Altersarmut oder Wohnungsbau werden außen vor gelassen. Das meiste wird auf das Thema Migration reduziert, als wäre es das schlimmste und größte Problem und wenn das nicht da wäre, würde alles super sein – aber das ist völliger Blödsinn. Das sickert dann leider auch in die Jugendverbände und wir müssen härter daran arbeiten, zu sensibilisieren und aufzuklären.

IDA: Welchen Einfluss haben das Erstarken rechtsextremer Kräfte, wie der AfD oder rechtsextremer Terror gegen Migrant*innen, wie bspw. das Attentat in Hanau, auf Eure Jugendarbeit?

Ronas: Diese Entwicklungen zeigen, dass wir noch viel mehr machen und viel vehementer arbeiten müssen. Dazu zählt, dass wir in der Gesellschaft auf Augenhöhe wahrgenommen werden und nicht als vorübergehende Randerscheinung, die nur Probleme macht. An einer solchen gesellschaftlichen Wahrnehmung müssen wir arbeiten, am Abbau von Vorurteilen, an Aufklärungsarbeit in der Gesellschaft, an der unreflektierten Verwendung bestimmter Begriffe.

Wir haben gerade von Integration geredet. Ich hasse dieses Wort, weil ich nicht mag, wie es in der Öffentlichkeit benutzt wird und dass sich darüber eine vermeintliche „Mehrheitsgesellschaft“ versucht als Norm der Gesellschaft darzustellen. So nach dem Motto „ich bin die Norm, du musst hierhin kommen und du musst dich komplett nach uns richten“. Diese Norm existiert aber nicht. Dafür ist diese Gesellschaft viel zu vielfältig.

Wir versuchen vehement, solche Themen aufzuarbeiten, Forderungen zu stellen, Diskurse aufrechtzuerhalten bspw. darüber, dass der Verfassungsschutz umstrukturiert werden muss, um weniger blind auf dem rechten Auge zu sein. Es ist erschreckend zu sehen, wie der Ex-Verfassungsschutzpräsident Maaßen

ein Jahr nach seiner Entlassung hemmungslos rechte Parolen und sogenannte „alternative Fakten“ verbreitet und so geistige Brandstiftung betreibt. eine sehr lange Zeit an der Spitze einer so zentralen Behörde, und das mitten in der Zeit des NSU-Prozesses.

Es ist erschreckend, wenn man sich Fälle wie den NSU vor Augen führt; eines der Opfer hatte Kontakte zu unserem Erwachsenenverband und besuchte diesen auch eine Zeit lang. In Dortmund wurde ein Kiosk-Besitzer, Mehmet Kubaşık im Juni 2006 ermordet – der Onkel meines Vaters hat auch einen Kiosk in Dortmund, es hätte auch ihn treffen können. Der gesamte NSU-Skandal ist eine Schande und verletzt Menschen wie uns. Mit solchen Aktionen, in die der Staat verwickelt zu sein scheint, wird ganz klar vermittelt, dass wir Bürger*innen zweiter Klasse sind. Wir sollen nicht auf Augenhöhe wahrgenommen werden und es wird vehement versucht, Sachen die falsch gelaufen sind, zu vertuschen. Genauso ist es auch im Fall Oury Jalloh: Es dauert 15 Jahre, dass jemand rauskriegt, dass er sich nicht selbst umbringen konnte und das einzige, was der Justiz einfällt, ist, den Fall so schnell wie möglich abzuschließen, damit sie sich keine Panne eingestehen muss und keinen Gesichtsverlust erleidet.

IDA: Betrachtet Ihr das als Eure zentrale Aufgabe, dafür zu sorgen, dass Migrant*innen auf Augenhöhe begegnet wird?

Markovich: Teilweise. Uns ist es sehr wichtig, unsere jüngere Generation dahingehend zu schulen, dass sie vorurteilsfrei aufwachsen. Dass sie von klein auf sehen, dass jeder Mensch ein Individuum ist und dass wir alle gleich sind, unabhängig von der Herkunft. Man merkt schon, teilweise bei unseren älteren Generationen, dass die Leute sehr vorurteilsbelastet sind, dass die gegen bestimmte Religionen Vorurteile mitbringen und kritische Aussagen von sich geben. Wir versuchen, bei den Jugendlichen durch verschiedene Projekte dieses Thema aufzugreifen und zu zeigen: Egal woher ein Mensch kommt, welche Hautfarbe er hat, woran er glaubt, wir sind alle gleich. Wir hatten neulich im Saarland ein schönes Projekt zu dem Thema. Da haben sich die Kinder mit Theater, mit Kunst, mit Musik, mit sich selbst und den anderen auseinandergesetzt. Das Ziel war es, zu zeigen, dass alle gleich sind. Ich glaube, je mehr solcher Projekte es gibt, je mehr Organisationen sich vielleicht zusammenschließen, gemeinsame Projekte machen, wie z. B. die katholische Jugend mit KOMCIWAN, desto mehr wird es in unserer Gesellschaft für Anerkennung sorgen. Dann

merken die Leute: Die sind genauso wie wir und fokussieren die Gemeinsamkeiten statt der Unterschiede. Am Ende sind wir doch alle Menschen.

Erdoğan: Direkt dazu kann ich sagen, dass wir als BDAJ angefangen haben, mit den konfessionellen Verbänden zu arbeiten. Die aej, die evangelische Jugend, hat uns beim Strukturaufbau unterstützt. Da haben wir gegenseitige Vorurteile abgebaut. Auf beiden Seiten werden wir häufig gefragt: Wer sind die überhaupt? Kann man mit denen zusammenarbeiten? Die aej kennt uns mittlerweile gut und kann für uns sprechen. Wir haben als Verband zwar ein religiöses Dach, machen aber keine religiöse Bildungsarbeit, das ist nicht unsere Aufgabe, aber darüber kam damals unsere Kooperation zustande.

Vor kurzem haben wir mit der Katholischen Landjugendbewegung gearbeitet, das war auch ein sehr interessantes Kooperationsprojekt. Über dieses Projekt kamen wir regelmäßig mit neuen Menschen in Kontakt, die uns nicht kannten und die uns vorurteilsbehaftet begegnet sind. Diese Vorurteile abzubauen ist ein fester Bestandteil unserer täglichen Arbeit. Wir erklären uns solange, bis wir verstanden werden. Wir wissen ganz genau, was sich die Leute insgeheim fragen. Das haben wir in all den Jahren immer wieder erlebt und das wird sich auch nicht ändern.

Zu dem, was Ronas gesagt hat, finde ich wichtig zu ergänzen: Wir vergessen nicht. Wir sehen in der Mehrheitsgesellschaft, dass ein Thema aufkommt, weil etwas Schreckliches mit Migrant*innen passiert ist, wie kürzlich das Attentat in Hanau, und nach ein paar Monaten verschwindet das Thema aus der Öffentlichkeit. Der Großteil der Mehrheitsgesellschaft vergisst es bis zum nächsten erschütternden Ereignis. Aber wir vergessen das nicht! Wir erleben genau das seit jeher, seitdem wir hier sind und bekommen das auch von den Älteren erzählt, die uns von Kindesbeinen an zur Vorsicht mahnen: „Passt auf, was ihr macht. Wohin geht Ihr? Wer ist da noch alles? Seid Ihr da sicher?“ Das sind Fragen, mit denen wir aufwachsen, mit denen wir groß geworden sind. Dass die Mehrheitsgesellschaft das ignoriert, das verletzt uns. Deswegen ist das eine unserer Hauptaufgaben. Integration darf nicht mit Assimilation gleichgesetzt werden: Wir wollen gar nicht gleich werden und wir sollten auch nicht gleich werden. Es ist doch die Vielfalt, die die Menschen ausmacht.

IDA: Was macht dieses Bewusstsein, dass es diesen Rassismus gibt, mit Eurer Arbeit im Jugendverband

Kapitel 3: Perspektiven aus der Jugend(verbands)arbeit

und habt Ihr den Eindruck, dass sich der Umgang mit Rassismus innerhalb der Jugendverbandsarbeit in den letzten Jahren verändert hat?

Erdoğan: Wir haben in unserem Landesverband in Bayern eine neue AG zur ► **Rassismuskritik** gegründet, weil das ein wichtiges Thema für alle ist. Die Idee ist durch einen Workshop entstanden. Gleichzeitig haben wir Kooperationen mit anderen Jugendverbänden, z. B. mit der Naturfreundejugend Deutschlands. Wenn da eine Schulung stattfindet, die für beide Verbände organisiert ist, muss ich teilweise unsere Mitglieder von der Teilnahme überzeugen. Die haben oft keine Lust, mit Vorurteilen konfrontiert zu werden. Diese Sorge haben sie von Grund auf, weil das für viele eine alltägliche Erfahrung ist. Wir müssen dann im Verband schauen, dass wir diese Skepsis abbauen. Wir versuchen in Gesprächen zu klären, dass selbst wenn Vorurteile aufkommen sollten, sie die anderen vom Gegenteil überzeugen und die Vorurteile damit aufbrechen können. Dabei können wir unsere Jugendlichen unterstützen.

Ronas: Das kostet aber viel Kraft für eine Person mit Migrationshintergrund, die minorisiert ist und die Rassismuserfahrungen macht. Die Personen der Mehrheitsgesellschaft haben den Luxus, dass sie sich dazu keine Gedanken machen müssen. Wir haben diesen Luxus nicht. Wir müssen uns täglich darüber Gedanken machen, weil wir immer wieder damit konfrontiert werden. Weil wir immer wieder darunter leiden müssen und das sorgt dafür, dass einige Jugendliche desillusioniert und entmutigt werden – bis zur Resignation. Es kostet verdammt viel Kraft und Überwindung, jedes Mal darauf hinzuweisen und beweisen zu müssen: „Ich bin nicht so, ich möchte nicht so wahrgenommen werden“. Das immer wieder machen zu müssen, das kostet viel mentale Kraft – und das ist auch nicht immer erfolgreich. Ich wünsche mir, dass das nicht so oft notwendig wäre. Dass auch Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft auf uns zukommen und sich aktiv für unsere Themen, Erfahrungen und Perspektiven interessieren.

Das hat finde ich ganz gut mit der ► **Alltagsrassismus**-Kampagne unter dem Hashtag #metwo geklappt: Da gab es zwar auch negative Reaktionen, aber es wurde auch deutlich, dass vielen Menschen diese Erfahrungen überhaupt nicht bewusst waren. Viele haben dann erstmals reflektiert, dass sie sich aus einem bestimmten privilegierten Status heraus einfach nie mit Rassismus und Ausgrenzung auseinandersetzen

mussten. Diese Unwissenheit führt oft dazu, dass unwissend gewisse Sachen weitergetragen werden. Da müssen wir als MJSO uns dann proaktiv einsetzen, müssen mitwirken und laut sein – ein Sprachrohr bilden. Wir müssen Angebote schaffen, um Rassismus abzubauen. Das ist eine der wichtigsten Aufgaben.

As: In den letzten Jahren hat sich in der Verbandslandschaft viel getan und es ist weiterhin viel in Bewegung. Die neue Realität wird von der AfD geprägt. Leider machen sich viele erst jetzt durch den Aufstieg dieser Partei Gedanken darüber, wie man gegen Rechts kämpfen kann. Viele Verbände haben das Problem, dass sie AfD-Sympathisant*innen und AfD-Wähler*innen in ihren Strukturen haben. Viele Verbände bemühen sich aber auch, das auf die Tagesordnung zu nehmen, entwickeln Positionspapiere, haben ihre Zeitschrift nach dem Thema ausgerichtet, wie man mit Rechten im eigenen Verband umgeht. Also da gibt es einen Fortschritt. Das Ganze hätte aber viel früher beginnen sollen. Was wir als Verbände machen müssen, das ist uns glaube ich allen klar, aber es hapert an der Frage, wie wir es machen und wie wir es umsetzen.

In letzter Zeit haben wir eine neue Qualität des rechten Terrors erreicht: Was mit dem NSU eigentlich schon eine neue Qualität erreicht hatte, endet jetzt mit einer Schießerei in einer Shishabar in Hanau. Es hätte uns wahrscheinlich alle treffen können, ich bin oft in einer Shishabar und es hätte jeden von unseren Jugendlichen treffen können. Das macht es uns in der Jugendverbandsarbeit schwer. Viele haben Angst, gegen rechten Terror auf die Straße zu gehen. Viele ziehen sich aus der politischen Arbeit zurück, vor allem von MJSO, aus Angst, ins Fadenkreuz von Rechten zu geraten. Wir müssen intern gucken, wie wir das hinkriegen. Mit Verbänden zu kooperieren ist die einfachere Aktion, um intern Rassismus aufzuarbeiten – aber wir als MJSO müssen vor allem Brücken zur Mehrheitsgesellschaft schaffen. Das ist eine unserer wichtigsten Aufgaben als MJSO, um die Menschen draußen erreichen zu können – gemeinsam mit den etablierten Organisationen, mit denen wir zusammenarbeiten. Wie können wir als gemeinsame Kraft auf Menschen zugehen, vor allem auf Jugendliche, die nicht politisch engagiert sind, die keinen Kontakt mit Jugendverbandsarbeit haben? Die müssen wir doch erreichen! Das ist die wichtigste Aufgabe, die wir haben und wahrnehmen müssen.

Auch da haben wir Schwierigkeiten: Wir als DIDF-Jugend haben sehr viele Kooperationen, aber es hapert

oft an der gemeinsamen praktischen Arbeit, die wir nach außen tragen können. Wir versuchen als DIDF-Jugend eine Brücke zu schaffen, zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund und das packst du am besten in der praktischen Arbeit, wenn du auf der Straße und bei Veranstaltungen zeigen kannst: Wir leben zusammen, wir feiern zusammen und wir kämpfen auch zusammen. Deshalb versuchen wir auch, uns in Schulen, in Betrieben und an Unis zu organisieren. Da können die Leute dann sehen: Diese ganzen Menschen mit Migrationshintergrund, das sind nicht irgendwelche Leute, die nur Baklava essen und Halay tanzen. Nein, die haben auch politische Ansichten. Das muss man allen vorleben – unseren Jugendlichen mit Migrationshintergrund genauso wie Menschen ohne Migrationsgeschichte. Wir reden vom Zusammenleben, aber wie lebt man denn zusammen? Darüber muss man sich mehr Gedanken machen – auch zusammen mit etablierten Verbänden. Dann ist die DIDF-Jugend mit irgendeiner x-beliebigen, etablierten Organisation in ein Bildungszentrum gegangen. Aber Leute, wenn wir jetzt alle gemeinsam anpacken, zwanzig von denen, zwanzig von uns, wenn diese vierzig Personen in Köln-Mülheim am Wiener Platz einen Infostand gegen Rassismus, gegen den NSU-Anschlag auf der Keupstraße haben oder sich laut mit den Opfern und Angehörigen vom Attentat in Hanau solidarisieren, das ist dann um einiges intensiver und hat eine ganz andere Außenwirkung. Dieses Zusammenleben müssen wir im praktischen Kampf, in der politischen Arbeit besser ausbauen und stärken.

IDA: Zum Abschluss wäre es schön, wenn jede*r von Euch noch mal etwas sagen würde, was Euch in Bezug auf Jugendverbandsarbeit am Herzen liegt.

Erdoğan: Mir ist eben im Verlauf des Gesprächs etwas klar geworden, wenn man uns vergleicht mit anderen Jugendverbänden, die keine Migrationsgeschichte haben: Wir sprechen oft verschiedene Themen an, die uns betreffen, und wenn das kein Gehör findet oder von anderen Jugendverbänden relativiert wird, trifft uns das sehr stark in der Arbeit, weil wir uns fragen: Wie läuft denn diese Zusammenarbeit? Sind wir nicht auf Augenhöhe? In der Jugendarbeit funktioniert es ganz gut, weil wir uns gegenseitig kritisieren können und miteinander kooperieren. Es gibt eine gute Kommunikation untereinander.

Aber darüber hinaus, also in der Gesellschaft, wünschen wir uns, dass sich andere Jugendverbände auch für uns einsetzen. Dass sie sich auch in den Momenten für uns einsetzen, in denen wir nicht dabei sind, damit

wir nicht vergessen werden. Wenn wir mal nicht mit am Tisch sitzen, wird dann über uns geredet? Wird dann für uns geredet? Oder ladet uns einfach mal ein, damit wir für uns selbst sprechen können. Wenn wir das aber nicht können, dann brauchen wir die Unterstützung, die ► **Solidarität** von anderen. Wir sind darauf angewiesen, dass dann jemand für uns mitdenkt. Es muss in allen Strukturen, ob Verbandsarbeit, Ministerien oder Behörden vielfältiger werden. Es muss insgesamt vielfältiger werden und dafür müssen wir unsere Leute mobilisieren und motivieren, damit sie aktiv werden und sich von Fehlschlägen und Rückschlägen nicht einschüchtern lassen. Gleichzeitig muss von der anderen Seite eine Öffnung geschaffen werden.

Ronas: Was noch mehr helfen würde, wäre die Öffnung von Strukturen in den Jugendverbänden. Es gibt zwar Bestrebungen, aber viele Verbände sind noch ziemlich homogen. Es gibt gewiss auch Jugendliche mit Migrationsgeschichte, die bspw. was mit Natur machen würden, aber das scheitert dann am Zugang. Wenn man sich anguckt, wie wenig sich einige Verbände für Menschen mit Migrationshintergrund überhaupt geöffnet haben, dann gibt es da noch jede Menge Arbeit. Ich denke, das ist ein wichtiger Weg, um Sensibilisierung zu schaffen. Hat ein klassischer, etablierter Verband Jugendliche mit Rassismuserfahrungen auch in höheren Positionen, dann wird vielleicht innerhalb des Verbandes dieses Thema aufgegriffen und dafür sensibilisiert. Da muss auf struktureller Ebene aber noch viel passieren. Das ist etwas, was ich mir wünschen würde, dass man sich da öffnet, weil es bestimmt viele Jugendliche gibt, die sich mit solchen Themen auseinandersetzen, das aber nicht hinbekommen.

Markovich: Ich kann mich da nur anschließen. Ich möchte mich auch nochmal für das Gespräch bedanken. Ich habe gemerkt, dass ich in meiner aktuellen Arbeit als Geschäftsführerin etwas in der Bürokratie versunken bin und nicht mehr dazu komme, mich intensiv mit diesen wichtigen Fragen auseinanderzusetzen. Jetzt hatte ich die Gelegenheit zu sehen, wie es bei den anderen läuft und dass wir alle immer noch die gleichen Probleme wie vor zehn Jahren haben.

Ich würde mir wünschen, dass wir in Zukunft nicht als irgendeine MJSO abgestempelt werden, sondern dass wir als ein Jugendverband anerkannt werden, der die gleichen Rechte und Pflichten und Vorteile und das gleiche Standing hat wie alle anderen. Eigentlich sind wir ja nichts anderes als ein Jugendverband – wie alle anderen auch.

Kapitel 3: Perspektiven aus der Jugend(verbands)arbeit

As: Ich glaube es wäre ganz gut, wenn wir alle gemeinsam nicht in der Bürokratie versinken und dass wir Jugendgremien nicht als die Lösung sehen für den Kampf gegen Rassismus oder Diskriminierung. Und dass sich Strukturen verändern: Mit der Förderung von zwei MJSO hat man noch keine Pluralität geschaffen. Ich wünsche mir, dass sich viel mehr Menschen um die Ursachen von Rassismus Gedanken machen. Dass wir uns alle darüber Gedanken machen, wie wir gegen das Thema Rassismus kämpfen können. Rassismus hat viele Facetten und die letzten Jahre haben noch mal gezeigt, wie brandgefährlich und tödlich Rassismus werden kann. Wir müssen uns die soziale Frage im Land stellen. Besonders wir als Jugendverbände haben die politische Aufgabe, egal aus welcher kulturellen oder politischen Ecke wir kommen, uns darüber Gedanken zu machen, warum rechte Gruppierungen und Strukturen so einen großen Zulauf haben. Woher kommt dieser Unmut? Gegen was müssen wir da kämpfen? Wie können wir diese Menschen für uns zurückgewinnen? Das sind gute Fragen, die wir uns stellen müssen, an-

statt die einfach nur abzustempeln – das wollen wir ja auch nicht. Da ist gemeinsames Handeln gefragt. Das kann kein einzelner Verband für sich selber machen, wir MJSO sowieso nicht.

In erster Linie ist der Kampf gegen Rassismus eine Aufgabe der gesamten Gesellschaft. Egal, welche Herkunft wir haben oder welcher Religion wir angehören, nur zusammen können wir gegen Rassismus und Diskriminierung eintreten. Manchmal finden wir uns in Strukturen wieder, wo wir uns denken, wir müssen jetzt alles machen, um in den Landesjugendring reinzukommen, und dann glauben wir, damit sind die ganzen Probleme aus der Welt geschafft. Wir müssen uns mit den wahren Problemen der Gesellschaft beschäftigen und das ist die soziale Frage. Das, was momentan passiert, mit diesem Innenminister und dem Verfassungsschutz, dass der NSU verdeckt wird oder dass etablierte Parteien auf den Rechtsruck aufspringen: Also das ist ein Wandel der Gesellschaft, gegen den wir gemeinsam ankämpfen müssen.

Der **Bund der Alevitischen Jugendlichen in Deutschland e.V. (BDAJ)** wurde 1994 als eigenständiger Jugendverband der Alevitischen Gemeinde Deutschland gegründet und ist eine der größten eigenständigen MJSO Deutschlands. Der BDAJ vertritt derzeit die Interessen von ca. 78.000 alevitischen Jugendlichen in Deutschland. Als Jugendverband hat der BDAJ den Anspruch, sich aus der Rolle der MJSO hin zu einem Verband zu emanzipieren, der von der breiten Öffentlichkeit als gleichberechtigter und ernstzunehmender Partner wahrgenommen wird. www.bdaj.de

Die **DIDF-Jugend** ist der Jugendverband der Föderation Demokratischer Arbeitervereine. Der Jugendverband wurde von türkischen und kurdischen Jugendlichen gegründet und engagiert sich in Schulen, an Unis, Betrieben und in Stadtteilen gegen Ausgrenzung, Rassismus, Armut und Ausbeutung. Neben zahlreichen Demonstrationen und Aktionen, Sommercamps, kulturellen, sportlichen und politischen Angeboten fordert die DIDF-Jugend die Einsicht in die Akten des NSU-Prozesses. <https://didf-jugend.de>

Der **Verband der russischsprachigen Jugend in Deutschland JunOst e.V.** wurde 2001 gegründet. Der Jugendverband ist bundesweit tätig, freiheitlich-demokratisch, überparteilich und überkonfessionell und für junge Menschen mit russischsprachigem Kulturhintergrund. JunOst e.V. orientiert sich dabei nicht an Religions- oder Volkszugehörigkeiten, sondern an den Bedürfnissen, Anliegen und Interessen der Kinder und Jugendlichen. www.junost-online.de

Der **Kurdische Kinder- und Jugendverband KOMCIWAN e.V.** wurde als bundesweiter Jugendverband im Jahr 1988 von in Deutschland lebenden jungen Kurd*innen mit dem Ziel gegründet, sich für die Rechte und Interessen der kurdischen Migrant*innen in Deutschland, für ein friedliches und gleichberechtigtes Zusammenleben mit Deutschen und anderen Bevölkerungsgruppen und für die Integration der kurdischen Kinder und Jugendlichen in die bundesdeutsche Gesellschaft einzusetzen. KOMCIWAN e.V. unterstützt und fördert ihre Partizipation in der Gesellschaft sowie die Wahrnehmung von Realitäten und gleichzeitig die Anerkennung von Kurden*innen als eigene Volksgruppe in Deutschland. <http://komciwan.eu>

Beteiligt und unterstützt BIPoC-Jugendgruppen – Wer, wie und warum?

von Nino Novakovic und Reini Joosten

Junge Menschen wollen sich treffen, ihre Freizeit nach ihren eigenen Vorlieben gestalten, ihre Interessen und Bedürfnisse berücksichtigt und bestenfalls umgesetzt wissen. Darin sind sich Jugendliche mit und ohne (familiäre) Migrationsgeschichte sowie weiße und Jugendliche of Color (► **BIPoC**) ähnlich.

Die amtliche Statistik unterscheidet Menschen mit und ohne ► „**Migrationshintergrund**“. Wir sehen die folgenreichste Unterscheidung jedoch in den Rassismuserfahrungen. Das zeigt sich sehr gut anhand der Biographien der beiden Autor*innen: Nino ist in Deutschland geboren, Reini nicht. Reini wuchs als weiße EU-Migrantin, als ► **privilegierte** Ausländerin in Deutschland auf und wurde schon weit vor ihrer Einbürgerung als weiße Deutsche gelesen und akzeptiert. Nino hat den Großteil seines Lebens in Deutschland verbracht, muss sich aber mit Aufenthaltsfragen herumschlagen und macht als Person of Color regelmäßig Rassismuserfahrungen. Das Problem unseres Zusammenlebens wurde nicht durch Migration ausgelöst, das Problem heißt Rassismus. Deshalb unterscheiden wir hier zwischen Jugendlichen mit und ohne Rassismuserfahrungen: weiße Jugendliche und BIPoC-Jugendliche.¹ Bei den Selbstorganisationen unterscheiden wir in ähnlicher Art und Weise zwischen Selbstorganisationen und Jugendgruppen von Jugendlichen of Color sowie Jugendverbänden, die mehrheitlich weiße Jugendliche als Mitglieder haben. Während weiße Jugendverbände oft auf eine langjährige Geschichte zurückblicken, handelt es sich bei BIPoC-Jugendgruppen oftmals um sehr junge Organisationen: Der Bund der Alevitischen Jugendlichen in Deutschland (BDAJ) wurde 1994 als erster von Migrant*innen selbstorganisierter bundesweiter Jugendverband gegründet; Terne Rroma Südniedersachsen e. V. gibt es hingegen erst seit 2016.

BIPoC-Jugendgruppen und sogar ihre übergeordneten Regionalverbände, die eines oder mehrere Bundesländer umfassen, werden – vor allem in Niedersachsen, wo beide Autor*innen wohnen und in der

Jugendarbeit aktiv sind – fast ausschließlich ehrenamtlich geleitet. Die Umsetzung geschieht nahezu ohne finanzielle Zuschüsse und ganz und gar durch Ehrenamtliche, im Gegensatz zu den meisten anderen Mitgliedern des Landesjugendrings Niedersachsen, bei denen es zumindest auf Landesebene meist hauptamtliches Personal gibt.

Unsere Vision ist, dass BIPoC-Jugendgruppen und ihre überregionalen Zusammenschlüsse irgendwann genauso selbstverständlich Bestandteil der Strukturen, Förderung, Gremien und Veranstaltungen der Jugendverbandsarbeit sind wie z. B. christliche oder gewerkschaftliche Jugendverbände. Dieser Weg kann mit guter Unterstützung beschleunigt und vereinfacht werden. Hürden können gemeinsam abgebaut oder überwunden werden, um gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen und in der Jugendverbandsarbeit ein Abbild der Gesellschaft wiederzufinden. Was empfehlen wir bei der Unterstützung und Begleitung? Was finden wir wichtig zu beachten? Dazu ein paar Thesen und Beispiele von uns: Natürlich sind diese nicht universell gültig, denn Handlungsoptionen und Empfehlungen sind unterschiedlich für verschiedene Organisationsformen und Positionierungen. Wir fokussieren uns darauf, wie mehrheitlich weiße Organisationen BIPoC-Jugendgruppen und ihre überregionalen Zusammenschlüsse beteiligen und unterstützen können.

1. BIPoC-Jugendgruppen sind wichtig

Alle Jugendverbände sind Werkstätten der Demokratie sowie Orte der Persönlichkeitsentwicklung und Entfaltung. Besonders stark trifft dies für Jugendliche aus marginalisierten Gruppen zu. Durch den Zusammenschluss von Gleichgesinnten machen Jugendliche hier (vielleicht sogar erstmals) die Erfahrung, in der Mehrheit zu sein, nicht als „anders“ wahrgenommen zu werden und sich nicht erklären zu müssen, wodurch dem regelmäßig erlebten Othering etwas entgegengesetzt wird. Die eigene Lebenswirklichkeit wird als Normalität anerkannt, die Jugendlichen erfahren Akzeptanz und Wertschätzung und finden oft selbstbewusste Vorbilder für einen wertschätzenden

¹ BIPoC steht für Black, Indigenous and People of Color (vgl. Hasters 2019, 31).

Austausch. Es entstehen Räume, in denen die Teilnehmenden Frust rauslassen und sich empowern können. Das trägt zur Erhöhung der Widerstandskraft und zu einer gesunden Persönlichkeitsentwicklung bei. Es stärkt die jungen Menschen gegen Diskriminierungen und für die Präsenz in öffentlichen Räumen und ist daher eine wichtige Ressource, um am gesamtgesellschaftlichen Leben zu partizipieren (vgl. Landesjugendring Niedersachsen e.V. 2018, 16f.).

Geteilte Perspektiven, Erfahrungen und Interessen dieser Jugendlichen werden gebündelt und eine BIPOC-Jugendgruppe kann als Sprachrohr und Interessenvertretung für sie agieren. In Deutschland gibt es verschiedene BIPOC-Jugendgruppen mit diversen Ausrichtungen, Aktivitäten, Professionalisierungsgraden und Schwerpunkten je nach Religion, Nationalität, Ethnizität oder weiteren Themen der Migrationsgesellschaft. Jede Gruppe hat ihr spezifisches verbindendes Element (vgl. Landesjugendring Niedersachsen e.V. 2017, S. 14 und Groß, Torsten u. a. 2017). Trotz der vielen Unterschiede teilen die meisten Gruppen das Anliegen, Rassismus und Benachteiligung zu bekämpfen und ihre Organisationsstrukturen zu professionalisieren.

2. BIPOC-Jugendgruppen sind zu unterstützen

Da BIPOC-Jugendgruppen eine wichtige gesellschaftliche Funktion übernehmen, ist es wichtig, sie in ihren Entwicklungsprozessen zu unterstützen. Arbeitskraft, Energie, Wissen, Zeit, Geld und andere Ressourcen, die in den Aufbau und die Überwindung von Hürden gesteckt werden müssen, gehen bei der eigentlichen Jugendarbeit verloren – so fehlen die Ressourcen dann für das Kerngeschäft.

Als neue Jugendorganisation muss sehr vieles gleichzeitig aufgebaut werden, um mit langjährig existierenden Jugendverbänden mithalten zu können. Dies bedeutet, dass oft viel Arbeit auf wenige Menschen verteilt und ohne hauptamtliche Unterstützung geleistet wird. Die Erwartungen an Professionalität sind dabei nicht weniger geworden, im Gegenteil: Im Laufe der letzten Jahre haben sich die Arbeit und die Anforderungen vervielfacht. Durch Globalisierung, Digitalisierung und die schnelllebige Kommunikation im Internet hat sich die Arbeit beschleunigt, vermehrt und ist komplizierter geworden.

Eine neue BIPOC-Jugendgruppe setzt meist aus eigenem ehrenamtlichem Engagement alle Bereiche der Jugendarbeit von inhaltlichen Angeboten über Vernetzung bis zu Verwaltungsaufgaben um. Ein „etablierter“ Jugendverband, der vor Jahrzehnten alle Bereiche eines Verbands aufgebaut hat, verfügt oft über eine hauptamtliche Geschäftsführung, die ggf. von mehreren Bildungsreferent*innen im Tagesgeschäft unterstützt wird. Solche Rahmenbedingungen entlasten das Ehrenamt und führen seltener zu Überlastung.

Diese strukturellen Unterschiede gilt es zu überwinden, um eine gleichberechtigte Teilhabe der Mitglieder aller Jugendverbände zu ermöglichen. Durch Unterstützung kann dieser Prozess beschleunigt werden. Darauf, wie die Unterstützung aussehen kann und welche Teilhabebereiche relevant sind, gehen wir folgend ein:

Ein Ausdruck dieser Teilhabe ist der Zugang zur Regelförderung. Dafür werden oft der Status als Verein, die Gemeinnützigkeit und die Anerkennung als Träger der freien Jugendhilfe vorausgesetzt. Diese Kriterien erfüllen zu können, erfordert Zeit, regelmäßiges Nachhaken und Know-how. Erfahrene Personen oder Verbände können hier unterstützend wirken oder Hinweise auf anderweitige Fördermöglichkeiten wie Förderprogramme, Stiftungen und Projekte geben. Spenden, das Teilen von Wissen und Kompetenzen oder auch das Vermitteln von Kontakten, z. B. durch die Einladung zu Qualifizierungen, können ebenfalls wichtig sein. Das Überlassen eigener Räume zur (kostenfreien) Mitnutzung durch BIPOC-Jugendgruppen ist eine weitere Möglichkeit.

Kooperationen bei einzelnen Veranstaltungen oder ganzen Projekten sind ebenfalls gewinnbringend, machen Spaß und haben Lerneffekte. Aber es ist auch darauf zu achten, dass alle gleichviel profitieren und niemand ausgenutzt wird. Unseren Erfahrungen nach gehen Kooperationen oft zu Lasten der ohnehin benachteiligten Organisation.

Gemeinsame Projekte sind beliebt und sinnvoll, wenn sie von Anfang an auf Augenhöhe geplant, durchgeführt und abgerechnet werden, um so echte Teilhabe zu ermöglichen. Zuerst ein Projekt zu beantragen und erst im zweiten Schritt eine „Quoten-BIPOC-Jugendgruppe“ zu suchen, ist eher ein schlechtes Beispiel für Kooperation und Unterstützung.

Reini: Ich habe viele Kooperationen zwischen *weißen* Jugendverbänden und BIPoC-Jugendgruppen gesehen, begleitet und teilweise sogar vermittelt. Manche Kooperationen waren ein großer und durchgängiger Erfolg, andere kämpften mit Krisen und manche scheiterten und gingen vor Projektende auseinander. Konflikte entstanden oft durch das Gefühl von Ungleichbehandlung, Unverständnis sowie ungleicher Ressourcenverteilung, Macht und Entscheidungsfindung im Projekt. Manche Kooperationspartnerschaften reflektierten und lösten diese Konflikte, andere Kooperationen zerbrachen daran. Auch wenn es für den Moment nicht funktioniert hat, gibt es später oft einen Lerneffekt in die richtige Richtung. Rassismuskritisches Lernen braucht oft Zeit und Entschleunigung. Die Haltung, der Wille und die Reflexionsbereitschaft sind dabei entscheidend.

Eine weitere Möglichkeit BIPoC-Jugendgruppen zu unterstützen, ist, ihnen zu einer guten Reputation zu verhelfen: Wir haben oft erlebt, dass sich Vereine oder Verbände, die mit BIPoC-Jugendgruppen zusammenarbeiten oder diese fördern wollten, sich erst an andere, meist *weiße*, langjährig bestehende Institutionen gewandt haben, um sich über Erfahrungswerte zu informieren. In diesem Fall ist die Aussage des angesprochenen Verbandes sehr machtvoll. Dementsprechend bewusst und sensibel sollten die gefragten Institutionen mit dieser Macht umgehen. Empfehlungen können BIPoC-Jugendgruppen bei wichtigen Schritten unterstützen, bspw. bei einem Antrag bei einem neuen, größeren Förderer. Eine ideelle Förderung kann auch so aussehen, dass BIPoC-Jugendgruppen an Seminaren und Qualifizierungen zu Buchhaltung, Geschäftsführung, Projektmanagement oder Marketing des unterstützenden Verbandes teilnehmen oder diese gemeinsam organisieren. Bei Qualifizierungen außerhalb des finanziellen Rahmens einer BIPoC-Jugendgruppe kann ein langjährig bestehender Verband beraten und bei der Suche nach Alternativen oder Fördermöglichkeiten unterstützen.

Ein weiterer zentraler Unterstützungsaspekt ist das **► Powersharing**, also das Teilen von Macht und Abgeben von Privilegien. Powersharing kann dann auch sein, ehrenamtsfreundliche Termine zu wählen oder – wenn Termine doch in die Arbeits- oder Schulzeit fallen – Freistellungen zu bewirken. Die Veranstaltungsorte sollten zentral sein. Meistens ist es auch eine große Unter-

stützung, wenn der „etablierte“ Verband die Fahrtkosten übernimmt und die Aktiven aus BIPoC-Jugendgruppen sich nicht den Kopf darüber zerbrechen müssen.

Nino: Ich wollte die TiK-Ausbildung zum Trainer für rassismuskritische und diversitätsbewusste Jugendarbeit von neXTkultur beim Landesjugendring Niedersachsen absolvieren. Für unsere junge BIPoC-Jugendgruppe war der Teilnahmebeitrag zu hoch. Letztendlich hat die Kreisjugendpflege die Kosten getragen, nachdem Reini mit dem Verantwortlichen telefoniert und ein Schreiben über Wert und Mehrwert der Fortbildung aufgesetzt hatte.

Reini: Nino war eine absolute Bereicherung für die Fortbildung und trägt sein dort erlangtes Wissen nun in die gesamte niedersächsische Jugendarbeit. Aus seiner Anregung ist über ein Jahr später eine neue Ausbildung für interne Prozessbegleiter*innen für rassismuskritische Öffnungsprozesse in Organisationen der Jugendarbeit entstanden.

Nino: Um noch ein Beispiel zu nennen: Reini hat mich 2018 angeschrieben und uns ermuntert, eine Bewerbung für den niedersächsischen Integrationspreis zu schreiben.

3. BIPoC-Jugendgruppen sind zu beteiligen

Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund machen statistisch gesehen 25% der jungen niedersächsischen Bevölkerung aus – viele von ihnen sind Jugendliche of Color, die Rassismuserfahrungen machen.² An dieser Zahl wird deutlich, dass die Perspektiven von Menschen mit familiärer Migrationsgeschichte und Rassismuserfahrungen bei keinem Thema ausgeklammert werden dürfen. Vor allem aber Projekte und Gesprächsrunden zu den Themen Rassismus, Öffnung und Migrationsgesellschaft dürfen nicht ausschließlich von einer *weißen* deutschen Runde umgesetzt werden.

² Wie wir bereits in der Einleitung festgestellt haben, ist der „Migrationshintergrund“ nicht angemessen, um Rassismuserfahrungen zu erfassen. Vgl. dazu auch das Gespräch mit Joshua Kwesi Aikins in diesem Reader ab S. 30.

Kapitel 3: Perspektiven aus der Jugend(verbands)arbeit

Wenn bspw. ein ► **weißer** Verband über BIPoC-Jugendgruppen und „interkulturelle“ Öffnung spricht, müssten Vertreter*innen aus BIPoC-Jugendgruppen eingeladen werden, gemäß dem Motto: „Nothing about us, without us“³. BIPoC müssen für sich selbst sprechen und ihre Perspektiven einbringen können. Projekte sollten nie nur für die Zielgruppe gemacht werden, sondern sie sollte bei der Entwicklung einbezogen werden – das sind eigentlich Mindeststandards der Jugendbeteiligung. Alles, was die Personen und Gruppen betrifft, sollte mit ihnen besprochen und ihre Ideen sollten erfragt und aufgegriffen werden.

Vertreter*innen aus BIPoC-Jugendgruppen sollten als Expert*innen anerkannt werden. Ihre wertvolle Arbeit und ihre geteilten Erfahrungen, die meistens durch jahrelange ehrenamtliche Arbeit innerhalb der BIPoC-Jugendgruppen gesammelt wurden, sollten entsprechend honoriert werden. Bei der Vergabe von Plätzen in Gremien, auf Podien oder bei der Teilnahme an Veranstaltungen sollte dies aktiv umgesetzt werden. Manchmal müssen dafür Türen geöffnet und Repräsentationen bewusst vergeben werden. Dafür empfiehlt es sich, gezielt Mitglieder aus BIPoC-Jugendgruppen, mit denen man bereits Erfahrungen gesammelt hat, zu empfehlen. Um diese (jungen) Menschen optimal vorzubereiten und nicht zu überfordern, ist es wichtig, die jungen Menschen auf die Aufgaben, das Umfeld und die anwesenden Personen vorzubereiten, um Unsicherheiten zu mindern und Fragen zu klären.

Nino: Wir kennen Fälle von Podiumsdiskussionen, bei denen die Hauptamtlichen auf dem Podium entweder durch Honorarzahungen durch die Veranstaltenden oder über die Arbeitszeit der Arbeitgebenden entlohnt wurden, während die Ehrenamtlichen aus den BIPoC-Jugendgruppen keine monetäre Aufwandsentschädigung erhalten haben. Ich finde, das geht gar nicht. Aktivist*innen aus BIPoC-Jugendgruppen leisten viel in ihrer Freizeit, übernehmen viel Verantwortung und sind nicht selten von Burn-out betroffen. Es ist schon ein Armutszeugnis, dass ich das explizit erwähnen muss.

Reini: Wenn ich junge Aktive aus BIPoC-Jugendgruppen um einen Input bitte, ist es mir wichtig, sie für dieses Engagement auch zu bezahlen – würde ich das nicht tun, hätte ich das Gefühl, die jungen Menschen auszunutzen. Andere externe Referent*innen bezahle ich ja auch meist und eine Ungleichbehandlung fände ich unangebracht.

Beim Projekt „Los geht’s: Selbstorganisationen empowern und professionalisieren“ war es uns sehr wichtig, junge Multiplikator*innen of Color aus den BIPoC-Jugendgruppen aus Niedersachsen zu finden, damit sie andere Aktive aus BIPoC-Jugendgruppen coachen und dabei aus ihren eigenen Erfahrungen erzählen und als Vorbild wirken. Mir war klar, dass wir Nino mit seinen Erfahrungen unbedingt als Coach brauchen und ich war froh, als er sich anmeldete. Ob es half, dass ich ihn direkt darauf ansprach oder er sich sowieso angemeldet hätte, weiß ich nicht. Das Projekt geht weiter und ich freue mich besonders darauf, dass Nino die neuen Coaches ausbilden und die neue Generation Coaches begleiten wird.

Als Personen für die niedersächsische Kinder- und Jugendkommission vorgeschlagen werden sollten, war dem Landesjugendring daran gelegen, auch junge Menschen im Gremium zu haben. Nino wurde vorgeschlagen, ist nun Teil des Gremiums und bringt neben der jugendlichen Perspektive auch die Perspektiven von Jugendlichen of Color und insbesondere von Roma mit ein. Das ist in vielerlei Hinsicht ein deutlicher Gewinn.

4. Eigene Prozesse und Prioritäten der einzelnen BIPoC-Jugendgruppen anerkennen

Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft ist so vielseitig und man könnte so vieles machen: unzählige Projekte, Kooperationen mit vielen anderen tollen Organisationen, bei Großveranstaltungen der Stadt mitmachen und dort einen Stand betreuen oder etwas zum Bühnenprogramm beitragen. Es wäre für die Gesellschaft und die Sichtbarkeit von jungen BIPoC gut, in vielen Gremien vertreten zu sein und dort ihre Perspektiven einzubringen. Um Bildungsarbeit zu leisten und zu sensibilisieren, könnte man Workshops anbieten und Filme drehen. Die Möglichkeiten

3 „Nothing About Us Without Us!“ (Latin: „Nihil de nobis, sine nobis“) is a slogan used to communicate the idea that no policy should be decided by any representative without the full and direct participation of members of the group(s) affected by that policy“ (Wikipedia 2020). Sogar die Bundesregierung beruft sich bei der Umsetzung der Behindertenrechtskonvention darauf (vgl. Bundesregierung 2014)

sind unendlich – Zeit, Kraft und Ressourcen sind es aber leider nicht. In diesem Zwiespalt finden sich sehr engagierte jugendliche BIPoC oft wieder. Nicht alles, was gut wäre, ist in der verfügbaren Zeit zu schaffen. Neben dem Ehrenamt, das für viele einen Großteil des Alltags einnimmt, gehen die meisten noch ihrer eigentlichen Hauptbeschäftigung wie Schule, Ausbildung, Arbeit, Studium, Betreuung oder Pflege von Familienangehörigen nach – manche kombinieren sogar einiges davon parallel über lange Zeit.

Reini: Während meiner Arbeit habe ich bei Menschen in meinem beruflichen Umfeld und manchmal auch bei mir selbst gemerkt: Als Hauptamtliche in einem bequemen (Vollzeit-)Bürojob und mit der zur Verfügung stehenden Zeit, Technik, den Räumlichkeiten und Kontakten kann es frustrierend sein zu beobachten, wenn eine Jugendgruppe nicht weiterkommt. Da kommt schnell der Gedanke auf: Sie müssten nur kurz dort anrufen oder diesen simplen Antrag schreiben oder nur mal die eine bestimmte Person kennenlernen und fragen. Das könnte ihre Probleme im Nu lösen. Aus dieser privilegierten Perspektive übersieht man manchmal, dass ein Drucker gebraucht wird, um den Antrag auszufüllen, ein ruhiger Ort zum Denken und Schreiben und eine Briefmarke zum Abschicken. In meinem Büro ist das alles vorhanden und liegt bereit, aber für eine*n 17-Jährige*n sind dafür Besorgungsgänge nötig und die Zeit für eine „ruhige Minute“ zum Bearbeiten ist in einem Büro schneller gefunden als in einem Zimmer, das man sich vielleicht noch mit einem Geschwisterkind teilt. Es wäre als Hauptamtliche meines Erachtens aber auch falsch und paternalistisch, den Jugendlichen diese Aufgaben abzunehmen. Unterstützen kann man trotzdem: eine Telefonnummer heraussuchen, Mut und Motivation zusprechen und den schnellsten Weg zum Ziel aufzeigen – das kann den Jugendlichen einigen Frust ersparen. Jugendarbeit ist ein Übungsraum, aber dieser ist nicht erfolversprechend, wenn nur Misserfolge dabei herauskommen. Junge hochmotivierte Menschen vor zu vielen Misserfolgen zu beschützen, diese aufzufangen oder zu entschärfen, sehe ich auch als eine meiner wichtigsten Aufgaben. Deshalb möchte ich ermöglichen, dass die Jugendlichen of Color ihre Zeit, Kraft und andere Ressourcen zielführend einsetzen, um ihr Ehrenamt durch die hauptamtliche Unterstützung zufriedenstellend ausführen zu können.

Um wirklich unterstützend und nicht bevormundend zu sein, ist es wichtig, den eigenen Prozess und die Prioritäten der Jugendgruppe anzuerkennen und zuzulassen. Man sollte Hilfe zur Selbsthilfe bieten – eigenes umsetzen lassen, aber dies eben mit Unterstützung. Die Jugendlichen und die Jugendgruppe gehen ihre eigenen Wege, in ihrem eigenen Tempo und mit ihren eigenen Umwegen oder Abkürzungen. Grund dafür sind u.a. die Rahmen- und Startbedingungen, die für BIPoC-Jugendgruppen mit Zugangsbarrieren verbunden sind. Deshalb sollte man Verständnis haben für ausgeschlagene Angebote, Absagen und verspätete Rückmeldungen – oft passieren sie aus gutem und verständlichem Grund. Anstatt bevormundend und besserwisserisch vorauszuweichen, sollte man wohlwollend und unterstützend zur Seite stehen.

5. Strukturen und Arbeitsweisen können sich ändern

In der Zusammenarbeit zwischen „etablierten“ weißen Jugendverbänden und BIPoC-Jugendgruppen kommen zwei sehr unterschiedliche Organisationsstrukturen und -kulturen zusammen: Die einen sind hauptamtlich geprägt, arbeiten tagsüber unter der Woche und treffen sich in Büros, schreiben E-Mails oder verschicken sogar noch Briefe. Die anderen sind ehrenamtlich eher abends oder am Wochenende aktiv und kommunizieren meist über WhatsApp oder anderweitig über das Handy. Um sich zu treffen, muss man aufeinander eingehen und eigene Gewohnheiten ändern; so sollten Arbeitsweisen gefunden werden, die fair und passend für alle sind.

Dabei sollten vor allem weiße Organisationen offen für Veränderung sein, sich auf (vielleicht neue) Arbeitsweisen der BIPoC-Jugendgruppe einstellen und z. B. ehrenamtsfreundliche Termine am Abend oder Wochenende anbieten sowie über WhatsApp und Social Media erreichbar sein. Die strukturelle Ungleichheit bleibt zwar bestehen, aber der Anpassungsdruck wird etwas gemindert.

6. Macht sollte geteilt und abgegeben werden

Um mit BIPoC-Jugendgruppen zusammenzuarbeiten und gemeinsam Strategien für einen Aufbau ihrer Strukturen zu finden, ist die Haltung des Verbandes und der einzelnen Menschen einer der Grundsteine. Zu ihr gehört ein bestimmtes Bewusstsein für die Realität der Ressourcen- und Machtverteilung in Be-

zug auf Zeit, Einfluss, finanzielle Ausstattung, Gremienvertretung, Wissen, Zugang zu Expert*innen und Vertrauen.

Ein wichtiges Stichwort ist Powersharing: Das Teilen gesellschaftlicher Machtpositionen mit Menschen, die weniger machtvollen Positionen in der Gesellschaft haben. In der Jugendverbandsarbeit besteht zwischen weißen Organisationen und BIPOC-Jugendgruppen ein Machtgefälle in allen genannten Ressourcen. Das zu erkennen und zu akzeptieren, ist für *weiße* Verbände und Unterstützende und die Zusammenarbeit mit BIPOC-Jugendgruppen sehr wichtig.

Nino: Reini und ich bereiteten einen gemeinsamen Workshop vor, auf dem dieser Artikel basiert. Wir haben ein paar Mal telefoniert und Dokumente für den Workshop erstellt. Gleichzeitig war für uns klar, dass Reini die Mehrarbeit (z. B. Feinschliff, Dokumente ausdrucken) übernimmt, da sie es während ihrer Arbeit absolvieren konnte; ich im Gegensatz hätte es in meiner Freizeit machen müssen.

7. Kritik einstecken können

Bei der Unterstützung für BIPOC-Jugendgruppen ist es essentiell, Kritik auf allen Ebenen annehmen zu können, um Veränderungen und Verbesserungen zu ermöglichen. Nur durch den Dialog und den Austausch ist es möglich, den Ist-Zustand zu reflektieren und Ziele zu erreichen. Dabei können Ungleichheiten der Ressourcen- und Machtverteilung auffallen, die kritisiert werden können. Diese Kritik sollte gehört werden, um ein gegenseitiges Verständnis zu entwickeln. Wenn sich Menschen noch nicht mit Powersharing und **► Rassismuskritik** beschäftigt haben, gibt es oft Schwierigkeiten, Kritik einzuordnen und zu verstehen. Für die Zusammenarbeit mit BIPOC-Jugendgruppen ist es daher eine dringende Empfehlung, sich mit Powersharing sowie mit Rassismus zu beschäftigen. Auf dieser Grundlage können auftretende Emotionen wie Frustration oder Trauer von einzelnen Personen aus BIPOC-Jugendgruppen besser eingeordnet und ggf. in positive Energien und Situationen umgewandelt werden: z. B. durch eine gemeinsame Veranstaltung zum Thema, Gesprächskreise mit Politiker*innen oder anderen einflussreichen Personen, um auf Missstände aufmerksam zu machen.

8. Gemeinsam für Wertschätzung und Fairness in der Migrationsgesellschaft

Um die gesellschaftlichen Barrieren für Jugendliche of Color abzubauen, die wesentliche negative Auswirkungen auf ihre Ressourcen und ihre Partizipationsmöglichkeiten haben, sind der sichtbare Einsatz und eine Haltung gegen Rassismus, **► Antisemitismus** und Diskriminierung wesentlich. Dazu zählt, Konsequenzen im Verband vorzusehen, falls ein rassistischer, antisemitischer oder diskriminierender Vorfall in den eigenen Reihen passiert oder Mitglieder in extrem rechten oder rechtspopulistischen Zusammenhängen aktiv sind. Dazu zählt auch, sich sichtbar zu positionieren, wenn Jugendliche of Color Rassismus erleben, wenn Rassismus und Antisemitismus öffentlich diskutiert werden oder wenn staatliche Gesetze und Verordnungen z. B. geflüchtete Kinder und Jugendliche davon abhalten, ihre Rechte wahrzunehmen. Denn damit BIPOC-Jugendgruppen und ihre überregionalen Zusammenschlüsse selbstverständlicher Bestandteil der Strukturen, Förderung, Gremien und Veranstaltungen der Jugendverbandsarbeit werden, ist aus unserer Sicht auch öffentliche **► Solidarität** nötig. Sie sendet an Menschen, die Rassismus erleben, die wichtige Botschaft, dass ihre Erfahrungen und ihre Lebensrealität ernst genommen werden.

Nino: Bei uns von Terne Rroma Niedersachsen ist z. B. Bleiberecht ein großes Thema. Zwei Mitglieder unseres Vereins, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, wurden 2015 in den Kosovo abgeschoben. Wir haben dann die Situation genutzt und zuerst viele in unserem Netzwerk über den Fall informiert und gleichzeitig versucht, mit Unterstützung der anderen Verbände mit Verantwortlichen zu sprechen, um die Jugendlichen nach Deutschland zurückzubringen.

Das langfristige Ziel ist eine Migrationsgesellschaft mit gleichen Zugängen, Teilhabemöglichkeiten und Chancen sowie ohne Diskriminierung. Das ist unser Ziel und das sollte das Ziel aller Aktiven der Jugend(verbands)arbeit sein. Und zum Glück wird es von vielen unterstützt. In diesem Sinne: Lasst uns anfangen.

Literatur

Bundesregierung (2014): Nicht ohne uns über uns, www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/nicht-ohne-uns-ueber-uns-451554, letzter Aufruf: 27.03.2020

Groß, Torsten; Huth, Susanne; Jagusch, Birgit; Klein, Ansgar; Naumann, Siglinde (Hg.) (2017): Engagierte Migranten – Teilhabe in der Bürgergesellschaft, Schwalbach am Taunus: Wochenschauverlag

Alice Hasters (2019): Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten, Berlin: Carl Hanser Verlag

Landesjugendring Niedersachsen e.V. (Hg.) (2017): Die Vielfalt der Vielfalt – die Bandbreite von Vereinigungen von jungen

Menschen mit Migrationsgeschichte, in: Korrespondenz. Informations- und Kommunikationsorgan des Landesjugendring Niedersachsen e.V., Bd. 40, Nr. 132, www.ljr.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/korres132.pdf, letzter Aufruf: 28.07.2020

Landesjugendring Niedersachsen e.V. (Hg.) (2018): Empowerment durch Jugendarbeit, in: Korrespondenz. Informations- und Kommunikationsorgan des Landesjugendring Niedersachsen e.V., Bd. 41, Nr. 134, www.ljr.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/korres134.pdf, letzter Aufruf: 28.07.2020

Wikipedia (2020): Nothing About Us Without Us, https://en.wikipedia.org/wiki/Nothing_About_Us_Without_Us, letzter Aufruf: 27.03.2020

„Auf den Spuren von Schwarzem Aktivismus in Berlin“ – Rassismuskritik und Empowerment beim Bund Deutscher Pfadfinder_innen

Das folgende Interview mit Gabriela Mayungu und Mirjam Tutzer vom Bund Deutscher Pfadfinder_innen (BDP) über das erste Empowerment-Wochenende für Schwarze Jugendliche „Auf den Spuren von Schwarzem Aktivismus in Berlin“ führte Nora Warrach, Bildungsreferentin des IDA e.V.

IDA: Was bedeutet ► Rassismuskritik oder auch rassismuskritische Öffnung für eure Arbeit beim BDP?

Mirjam Tutzer: Der Bund Deutscher Pfadfinder_innen (BDP) ist ein unabhängiger, offener, demokratischer Kinder- und Jugendverband, der die gesellschaftliche Partizipation und Selbstbestimmung von Kindern und Jugendlichen zum Ziel hat. Dafür ist es wichtig, gesellschaftliche Prozesse und Gegebenheiten kritisch zu hinterfragen und sich dazu zu positionieren. Uns ist ein möglichst diskriminierungsarmer Umgang miteinander wichtig, weshalb wir in der täglichen Arbeit sowie bei Angeboten der politischen Bildung immer wieder auf gesellschaftliche Schiefen wie Rassismus, Sexismus, Heteronormativität, Ableismus und viele weitere Formen der Diskriminierung hinweisen. Dies zeigt sich daran, dass wir bei der Arbeit im Büro wie auch bei Veranstaltungen mit Kindern und Jugendlichen offen über Machtverhältnisse und Grenzverletzungen sprechen und nach Wegen suchen, diesen entgegenzuwirken; dabei spielt der Umgang miteinander ebenso eine Rolle wie eine aktivistische Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Strukturen.

Gleichzeitig ist uns bewusst, dass der Großteil der Menschen im Verband ► **weiß** positioniert ist, und sich dies auch auf die Art und Weise, wie Rassismus verhandelt

wird, auswirkt. Gerade in solchen Strukturen gibt es die Tendenz, auf den Rassismus der anderen zu schauen und diesen zu kritisieren, ohne dabei an sich selbst zu arbeiten. Wir wollen dem entgegenwirken und einen Prozess starten, den Verband rassismuskritischer aufzustellen und zu öffnen. Dafür braucht es zum einen eine tiefgreifende Auseinandersetzung mit Rassismus und den damit legitimierten gesellschaftlichen und strukturellen Machtverhältnissen. In diesem Zusammenhang müssen in einem langwierigen, aber wichtigen Prozess auch die eigenen Strukturen kritisch reflektiert und gegebenenfalls verändert werden. Zum anderen sind Angebote, die explizit für BIPOC-Kinder und -Jugendliche konzipiert werden, wichtig. Dadurch werden BIPOC-Kinder und -Jugendliche, die bereits im BDP aktiv sind, gestärkt und weitere ► **BIPOC**-Kinder und -Jugendliche kommen auf die Idee, den BDP kennenzulernen und als Möglichkeitsraum zu erfahren. Das ► **Empowerment**-Angebot war ein Schritt in diese Richtung. Uns ist aber bewusst, dass die Auseinandersetzung mit Rassismus im Verband und Angebote für BIPOC nicht unabhängig voneinander passieren können oder sollten, um keine Parallelstruktur aufzubauen.

IDA: Was könnt ihr generell zur Notwendigkeit sagen, mit *weißen* Menschen im Verband zum Thema Rassismus zu arbeiten?

Tutzer: Der BDP hat in den Jahren 2015/2016 einen Prozess der Interkulturellen Öffnung (IKÖ) angestoßen. Im Zuge dessen wurde mit den Pädagog*innen und Fachkräften der Gliederungen Interkulturelle Selbstchecks sowie Schulungen durchgeführt. Die Interkulturellen Selbstchecks, die von den einzelnen Gliederungen durchgeführt und besprochen wurden, dienten einer kritischen Reflexion über die eigenen Strukturen und den Handlungsbedarf hinsichtlich einer IKÖ.

Seitdem wurde in unterschiedlichen Gremien, Arbeitskreisen und Seminaren über das Thema IKÖ gesprochen und über neuere Entwicklungen reflektiert. Die rassismuskritische Kritik an dem Konzept der IKÖ wurde teilweise aufgenommen, wobei (noch) nicht von einer einheitlichen Linie im BDP gesprochen werden kann. Wichtig ist uns aber allen ein kritischer Umgang mit rassistischen Strukturen bzw. ein sensibler Umgang mit den täglichen rassistischen Erfahrungen, die BIPoC-Kinder und -Jugendliche in Deutschland machen. Diese Haltung liegt dem BDP zugrunde, sei es bei der Arbeit mit Konzepten der Interkulturalität oder der Rassismuskritik.

Der Bundesvorstand sowie der Arbeitskreis Aktivismus gegen Rechts beschäftigen sich seit einiger Zeit verstärkt mit den Themen Rassismuskritik und Postkolonialismus. Darüber hinaus achten wir darauf, dass z. B. auf der Homepage, in Veröffentlichungen wie unserem Verbandsmagazin BLATT usw. die Vielfalt der Gesellschaft widergespiegelt wird. Ich halte auf Bundesebene auch immer wieder Workshops zu den Themen Rassismus und Postkolonialismus, die sehr gut angenommen werden. Rassismus ist in Deutschland sehr stark verwurzelt und wirkmächtig und wird gleichzeitig immer noch nicht besprochen oder als Teil von uns allen gesehen. Dies deutlich zu machen und Räume zu schaffen, in denen darüber gesprochen wird, ist ein erster Schritt hin zu einer gerechteren Gesellschaft.

Dabei sehe ich allgemein die Schwierigkeit, dass meist nur jene Menschen Seminare und Workshops besuchen, die sich bereits mit dem Thema auseinandersetzen und Vorwissen mitbringen. Schwieriger ist es, jene zu erreichen, die sich noch nicht so sehr damit beschäftigen, dies vielleicht auch nicht für notwendig

erachten oder aber mangels Auseinandersetzungsmöglichkeiten nicht auf die Idee kommen, weil sie davon ausgehen, dass Rassismus nichts mit ihnen zu tun hat. Wir arbeiten gerade an Möglichkeiten, auch diese Menschen zu erreichen, indem wir z. B. mit dem AK Aktivismus gegen Rechts Materialien erarbeiten, in denen in zugänglicher Sprache die eigene Rolle in einer rassistischen Gesellschaft und die Position des BDP gegen Rassismus dargestellt wird. Dies soll bei verschiedenen Veranstaltungen als Ausgangspunkt dienen, Rassismus und die eigene Involviertheit zu thematisieren. Dadurch möchten wir Menschen erreichen, die (noch) nicht zu einem Seminar kommen, aber zumindest angeregt werden, über das Thema nachzudenken.

Ein weiterer wichtiger Punkt, der aber Zeit braucht, ist die Besetzung von Stellen. Für eine langfristige, umfassende diversitätsorientierte und rassismuskritische Öffnung eines Verbandes braucht es aus meiner Sicht divers aufgestellte Teams, deren Mitglieder unterschiedliche Positionierungen mitbringen. In einem Verband, der relativ wenige Stellen zu besetzen hat und diese auch nicht häufig neu besetzt, kommt es dabei jedoch zu großen Zeitverzögerungen. Bei einem Mangel an Stellen gibt es noch die Möglichkeit, bspw. bei der Auswahl von Teamenden, vermehrt auf Diversität zu achten und zwar nicht nur, wenn es um Themen wie Diversität und Rassismus geht. Dies kann aber nur eine Notlösung sein, auf der wir uns nicht ausruhen möchten.

Andererseits nehmen Mitarbeitende, die ein bestimmtes Wissen erworben haben bzw. bei der Erarbeitung dessen dabei waren, dieses bei einem Arbeitsplatzwechsel wieder mit, was zu Brüchen in der Umsetzung führt.

Die Auseinandersetzung von *weißen* Menschen mit Rassismus ist folglich also immer wichtig, bedeutet aber nicht automatisch einen linearen Prozess in Richtung einer rassismuskritischen Öffnung. Dabei müssen strukturelle Gegebenheiten mitbedacht werden.

IDA: Warum ist es für einen Verband wichtig, Empowerment-Arbeit anzubieten?

Tutzer: BIPoC-Kinder und -Jugendliche machen in einer mehrheitlich *weißen* Gruppe immer wieder die Erfahrung, dass ihre Perspektiven und Bedürfnisse nicht wahrgenommen oder geteilt und rassistische Erfahrungen nicht ernst (genug) genommen werden.

Wir finden es als Verband aber wichtig, dies ernst zu nehmen und nach Möglichkeiten zu suchen, dem entgegenzuwirken. Das Empowerment-Angebot war ein Versuch, Jugendliche mit ähnlichen Erfahrungen und Perspektiven zusammenzubringen mit dem Ziel, sie zu stärken und einen geschützten Raum zu gestalten. Idealerweise wirkt sich dies auch auf die Thematisierung von Rassismus im Verband aus, weil es einfacher ist, gemeinsam eine Position vorzubringen als allein. Dies gilt im Verband wie auch gesamtgesellschaftlich. Deshalb ist es notwendig, die Perspektiven von marginalisierten Kindern und Jugendlichen sichtbar zu machen und zu stärken. Ein Verband lebt nämlich von den Erfahrungen, Perspektiven, Wünschen und Vorschlägen, die von den Kindern und Jugendlichen eingebracht und bearbeitet werden. Wir können mit unserer Arbeit natürlich Schwerpunkte und Themen setzen, bei der Umsetzung sind wir aber auf die Teilnehmenden angewiesen, die das Ganze letztendlich mit Leben füllen.

Unabhängig davon finden wir es aber auch im Sinne eines Teilens von Ressourcen wichtig, Empowerment-Arbeit zu machen. Strukturelle Benachteiligung von BI-PoC hinterlässt bei den betroffenen Personen tiefe Spuren, weshalb die Verantwortung bei den *weißen* Menschen und Verbänden liegen muss, vorhandene Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Das Empowerment von BI-PoC ist ein Bestandteil unseres Bestrebens, ungerechten Strukturen etwas entgegenzusetzen.

Gabriela Mayungu: Im Vergleich zur *weißen* Mehrheitsgesellschaft ist das Vereinsleben, insbesondere die Teilnahme an Jugendfreizeiten, für BI-PoC in Deutschland keine Selbstverständlichkeit, da man Gefahr läuft, wiederholt Ausgrenzungserfahrungen zu erleben. Dies bezieht sich vorwiegend auf *weiß*-dominierte Verbände und weniger auf migrantische und selbstorganisierte Vereine, die mit ihren Angeboten versuchen, dem entgegenzuwirken und Rassismuserfahrungen aufzufangen. Trotz dieser Möglichkeiten ist die gesellschaftliche Teilhabe in Form der Vereinsmitgliedschaft für marginalisierte Gruppen weitaus schwieriger. Dies wirkt sich oft nachteilig auf das Selbstbild marginalisierter Gruppen aus und kann ein soziales Defizit verursachen. BI-PoC haben genauso ein Anrecht auf und das Bedürfnis nach gesellschaftlicher Teilhabe. Dennoch ist die Teilnahme an *weiß*-dominanten Vereinsangeboten stets mit Unsicherheiten seitens der Jugendlichen, aber auch seitens ihrer Eltern oder Erziehungsberechtigten verknüpft. Demnach möchten wir die vorhandenen Res-

ourcen, die uns zur Verfügung stehen, nutzen, um in einem wertschätzenden Austausch zusammenzukommen.

IDA: Wie ist die Idee dazu entstanden? Was war eure Intention dahinter?

Mayungu: Die Intention des Empowerment-Angebots ist das Gestalten einer inklusiven Umgebung für Schwarze Jugendliche, die frei von diskriminierenden Äußerungen, Mikro-Aggressionen und Ausgrenzungserfahrungen ist. Das klingt zunächst utopisch und ist in der Praxis schwer umsetzbar. Dennoch sind safer spaces wichtige Indikatoren für die persönliche Entwicklung und Entfaltung Schwarzer Jugendlicher in *weiß*-dominanten Gesellschaften.

IDA: Erzählt doch kurz, wie das Empowerment-Wochenende abgelaufen ist.

Mayungu: Nach dem Motto „Auf den Spuren von Schwarzem Aktivismus“ haben wir uns in das Zentrum afro-diasporischen Aktivismus in Deutschland begeben, nämlich nach Berlin. Am Ankunftsstag fand das erste Kennenlernen beim gemeinsamen Kochen statt. Anschließend besuchten wir das Archiv des afro-diasporischen Vereins Each One Teach One e.V. (EOTO), wo es eine große Bandbreite von Literatur von Schwarzen Menschen bzw. Menschen afrikanischer Herkunft zu bestaunen gibt. Außerdem nahmen wir an den Black Youth Fridayz teil. Hierbei handelt es sich um eine monatliche Veranstaltung von EOTO von und für die Community. Dort hatten wir die Gelegenheit, uns untereinander, aber auch mit den Jugendlichen, jungen Erwachsenen und Mitarbeiter*innen von EOTO auszutauschen.

Am nächsten Tag brachen wir nach dem gemeinsamen Frühstück zum postkolonialen Stadtrundgang mit Berlin Postkolonial e.V. auf. Dort nahm uns Mnyaka Sururu Mboro, Aktivist und Vorstandsmitglied von Berlin Postkolonial, mit auf die Spuren der kolonialen Vergangenheit Deutschlands in Berlin. Die Inputs und Einblicke seiner Arbeit ließen uns nachdenklich, aber auch ehrfürchtig zurück.

Am Nachmittag widmeten wir uns gegenwärtigen Diskursen zum Schwarzsein und besuchten die Ausstellung „Connecting Afro Futures. Fashion – Hair – Design“ im Kunstgewerbemuseum am Kulturforum, wo es um die Arbeiten der jungen Generation afrikanischer Modedesigner*innen, Designer*innen und Künstler*in-



Das Bild entstand während des postkolonialen Stadtrundgangs mit Herrn Mboro im Stadtteil Berlin-Friedrichstadt. Auf dem Bild steht ein Teil der Gruppe vor der Erinnerungstafel zum Kolonialismus. Dieses Denkmal wurde von Berlin Postkolonial e.V. mit dem Ziel der Aufarbeitung deutscher Kolonialgeschichte an den Ort aufgestellt, wo 1885 die Kongo-Konferenz (Berliner Konferenz) stattfand.

nen ging. Uns war der Paradigmenwechsel besonders wichtig, da wir Empowerment dahingehend verstehen, Schwarzen Jugendliche bzw. den Jugendlichen afrikanischer Herkunft mit den gegebenen Ressourcen zu ermöglichen, die eigene Geschichte zu entdecken und gleichzeitig das eigene Potenzial auszuschöpfen. Die ► **Repräsentation** Schwarzer Menschen ist nämlich meist an ► **exotisierende** Stereotype und negative Eigenschaften gekoppelt. Schwarzsein soll jedoch nicht nur mit Leid, Armut und Ausbeutung in Verbindung gebracht werden, sondern auch mit Kreativität und schöpferischem Potenzial. Sich darauf zu fokussieren, was möglich ist, betrachten wir als sehr wichtig für die persönliche Entwicklung von Jugendlichen.

Beim gemeinsamen Abendessen reflektierten wir über die koloniale Vergangenheit Deutschlands und die daraus entstandenen gegenwärtigen rassistischen Kontinuitäten. Doch es blieb nicht lange dabei,

weil wir den Abend mit ein paar Spielen und viel Spaß gemütlich haben ausklingen lassen.

Am Tag unserer Abreise trafen wir uns mit Manuel Jaeger von der Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland Bund e.V. (ISD). Die ISD ist eine der größten Interessenvertretungen Schwarzer Menschen in Deutschland mit einer großen Reichweite. Bei einem gemütlichen und nettem Gespräch bei Sonnenschein im Park erzählte Manuel Jaeger über seine Arbeit und den Aktivismus der ISD. Schnell entwickelte sich das Gespräch zu einem Austausch, an dem auch die Teilnehmenden von ihrer aktivistischen Arbeit und Interessen berichteten. Schließlich fanden wir noch Gelegenheit, über das gesamte Wochenende zu reflektieren. Der anschließende Abschied fiel uns allen sichtlich schwer. Dennoch verließen wir Berlin gestärkt und bereichert.

IDA: Wie war die Teilnehmenden-Struktur und welche Veränderungen gibt es vielleicht hinsichtlich der Teilnehmenden in den letzten Jahren?

Mayungu: Der Großteil der Gruppe kam aus dem Rhein-Main Gebiet, jedoch fanden auch Teilnehmende aus anderen Bundesländern zu uns. Vereinzelt gab es Teilnehmende, die bereits an Veranstaltungen vom BDP teilgenommen haben oder den BDP schon kennen. Es gab aber auch Teilnehmende, die über andere Kanäle vom Seminar erfuhren. Die Teilnehmenden waren überwiegend junge Studierende und Schüler*innen.

Tatsächlich kann Veränderung auch positiv sein. Wir verstehen das Empowerment-Wochenende als ein inklusives Angebot, wo Vielfalt gelebt wird. Dennoch muss Vielfalt intersektional gedacht werden und sollte nicht nur entlang der Herkunft oder Hautfarbe verhandelt werden. Daher möchten wir auch Jugendliche unabhängig des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, Klasse, Religion und körperlichen oder seelischen Verfasstheit an den zukünftigen Seminaren beim BDP willkommen heißen.

IDA: Was waren die Erwartungen der Teilnehmenden an das Empowerment-Wochenende?

Mayungu: Das Zusammenkommen von Jugendlichen auf der Suche nach Gemeinschaft stand im Fokus dieses Wochenendes. Einige unserer Teilnehmenden haben bereits Erfahrungen mit Community-Treffen, wie bspw. dem ISD-Bundestreffen o. Ä. gemacht. Sie

erhofften sich ein Wochenende, an dem Schwarze Jugendliche zusammentreffen und sie selbst sein können, ohne auf ihre Hautfarbe, Herkunft, sexuelle Orientierung usw. reduziert zu werden. Zu den Erwartungen der Teilnehmenden gehörte eine Mischung aus Chillen, ► **Powersharing**, gegenseitiges Empowern und Weiterbilden.

IDA: Wie sind die Teilnehmenden aus dem Wochenende gegangen? Wird es eine Wiederholung geben?

Mayungu: Die Teilnehmenden gingen sichtlich gestärkt aus dem Wochenende heraus. Dies ging mit einem heilenden Prozess einher, der durch den Austausch realisiert werden konnte. Gleichzeitig konnten wir uns wertvolles Wissen aneignen und Kontakte mit den Schwarzen Aktivist*innen und Vereinen knüpfen, die uns in Berlin herzlich willkommen hießen und an ihrem wertvollen Wirken teilhaben ließen. In der Reflexion wurde deutlich, dass eine Fortsetzung des Angebots sowohl von Seiten der Teilnehmenden als auch von uns als Organisierenden sehr gewünscht ist.

Tutzer: Wir haben uns gefreut, dass das Seminar so gut ankam und sehen die Notwendigkeit, solche Räume anzubieten. Eine Wiederholung ist folglich geplant, jedoch steht das Datum aufgrund der derzeitigen Ausbreitung von CoViD-19 und der damit zusammenhängenden Einschränkungen noch nicht fest. Wir bleiben aber weiterhin dran.

IDA: Wie wurde das Angebot angenommen? Was ist euer Fazit des Angebots?

Mayungu: Das Feedback seitens der Teilnehmenden fiel überwiegend positiv aus. Bis auf ein paar einzelne Kritikpunkte war die Gruppe vom Empowerment-Wochenende begeistert. Sowohl die Gruppenkonstellation als auch die Gruppengröße traf auf Zustimmung. Viele erlebten die Teilnahme am Seminar als gemeinschaftsbildend und auch heute stehen wir mehrheitlich miteinander in Kontakt. Trotz der Thematisierung von eigenen erlebten Rassismuserfahrungen der Teilnehmenden stand das Zusammenkommen, der Austausch, das Weiterbilden und der Spaß im Fokus dieses Seminars.

Für mich persönlich war es eine sehr wertvolle Erfahrung, gemeinsam mit dem BDP und in Zusammenarbeit mit meiner Co-Teamerin Sandrine Nraye-Kpoumie das Wochenende zu gestalten. Generell empfand ich den Austausch und das Zusammenkommen inner-

halb der Gruppe als wertschätzend und harmonisch. Da wir alle unterschiedliche Backgrounds haben und unterschiedlich sozialisiert sind, kamen auch verschiedene Perspektiven zu den besprochenen Themen und Aktivitäten zum Vorschein. Diese Erfahrung nehme ich sowohl für meine Arbeit als Trainerin im Bereich der Antidiskriminierung als auch für meine persönliche Entwicklung als Bereicherung wahr.

Tutzer: Ich habe mich sehr gefreut, dass das Angebot von den Teilnehmenden so gut angenommen wurde und ankam. Auch von *weißen* Mitgliedern und Mitarbeitenden des Verbands kamen positive Rückmeldungen insofern, dass der Sinn und die Notwendigkeit eines solchen Angebots gesehen und das Anliegen befürwortet wurde. Es hat indirekt auch eine weitere Auseinandersetzung mit Rassismus angestoßen, als dass die inhaltlichen Seminare sehr gut besucht wurden und im Rahmen eines Seminars zu Rassismuskritik und Postkolonialismus beschlossen wurde, dass sich die Aktiven des bundesweiten Arbeitskreises Aktivismus gegen Rechts verstärkt mit Rassismuskritik und dessen Auswirkung auf den BDP auseinandersetzen möchten. Es gibt jetzt also einen Arbeitskreis, der sich langfristig des Themas annimmt und daran arbeitet, Rassismus und dessen Auswirkungen in den Gliederungen usw. präsent zu halten.

Eine weitere Entwicklung war die Teilnahme von einigen Menschen, die beim Empowerment-Wochenende dabei waren, an Seminaren des BDP-Bundesverbandes. Der Austausch und die gemeinsame Auseinandersetzung mit verschiedenen Themen sind für alle sehr bereichernd und bestärken unser Ziel, solche Orte des Austauschs zu gestalten.

Der BDP setzt sich seit Jahren dafür ein, Rassismus und dessen Auswirkungen in der Gesellschaft ernst zu nehmen und die eigenen Strukturen und Angebote so zu gestalten, dass auch BIPOC für die Maßnahmen angesprochen werden oder mit ihnen zusammenarbeitet wird. Um dies zu unterstützen bzw. zu stärken ist eine kontinuierliche Arbeit in diese Richtung wichtig und notwendig. Ein Aspekt dieses Prozesses ist die konzeptuelle Weiterentwicklung von der interkulturellen hin zu einer rassismuskritischen Öffnung. Das Empowerment-Wochenende reiht sich ein in die Bemühungen, dies Schritt für Schritt zu realisieren. Wir freuen uns, dass es für die Teilnehmenden eine gute und stärkende Erfahrung war, und dass wir bereits auch in anderen Formaten wie den Bildungsseminaren sowie der Arbeit im Arbeitskreis Aktivismus

mus gegen Rechts am Thema Rassismus dran sind und weitermachen. Wir hoffen sehr, dass möglichst bald ein weiteres Empowerment-Wochenende stattfinden kann und freuen uns auf die weiteren Entwick-

lungen. Nur durch stetige, kontinuierliche Arbeit lässt sich dem leider erstarkenden Rassismus etwas entgegensetzen und gemeinsam an einer ► **solidarischen** Gesellschaft arbeiten.

Der **Bund Deutscher Pfadfinder_innen (BDP)** ist ein unabhängiger, offener, demokratischer Jugendverband, der die gesellschaftliche Partizipation und Selbstbestimmung von Kindern und Jugendlichen zum Ziel hat. Der Verband hinterfragt gesellschaftliche Prozesse und Gegebenheiten kritisch und vertritt die Interessen und Meinungen von Kindern und Jugendlichen gegenüber den machthabenden Institutionen. Mit seiner Arbeit unterstützt, entwickelt und verwirklicht der BDP soziales, politisches und kulturelles Engagement. <https://bundesverband.bdp.org>

„Man kann sich entscheiden, ein antirassistischer Verband zu sein, oder man lässt es.“

Ein Interview mit Chima Ugwuoke, Schwarze politische Bildungsreferentin und Aktivistin, über die rassismuskritischen Entwicklungen und Veränderungen im Landesverband Berlin der Sozialistischen Jugend – Die Falken. Das Interview führte Sebastian Seng, Bildungsreferent des IDA e. V.

IDA: Magst Du kurz erzählen, wie Du zu den Falken gekommen bist und was dort Deine Aufgaben sind?

Chima Ugwuoke: In den Verband gekommen bin ich bereits als Jugendliche vor ungefähr zwölf Jahren. Aufmerksam wurde ich über Freund*innen, die sich bei den Falken in Jugendgruppen trafen. Es gab einen selbstorganisierten Raum, in dem wir uns treffen und zu politischen Themen, die uns beschäftigten, austauschen konnten. So kam ich zu den Falken und bin dort bis heute geblieben. Inzwischen bin ich eine von zwei Schwarzen Frauen als Geschäftsführerinnen. Damit hat auf jeden Fall eine große Veränderung begonnen.

Auf die Frage, warum ich bei den Falken geblieben bin, ist mir wichtig zu betonen, dass es einfach Raum für Veränderungen, Raum für die Themen gab, die mir wichtig waren. Wichtig zu betonen ist aber auch, dass ich gerade nur von den Falken Berlin sprechen kann.

IDA: Du hast gesagt, dass Du schon lange bei den Falken aktiv bist. Wie war Deiner Wahrnehmung nach der Landesverband aufgestellt was die Beschäftigung mit Rassismus und den Zugang von ► **BIPoC*** zu den Angeboten anging, als Du in die Geschäftsführung gewechselt bist.

Ugwuoke: Als Person mit so einer langen Geschichte im Verband, ist das nicht so klar voneinander abzugrenzen. Aber tatsächlich zeichnen sich sehr klar Entwicklungen ab. Als ich als Jugendliche angefangen habe, gab es bei den Falken, soweit ich mich erinnern kann, eine weitere Schwarze Person und einen Teamer, der sich intensiv mit Themen von Rassismus und Migrationspolitik beschäftigte. Es war eine Organisation, in der sich maßgeblich *weiße* Jugendliche organisiert haben. Im Jugendbereich waren es fast nur *weiße* Teamer*innen und Jugendliche. Im Kinderbereich war es immer schon gemischerter, aber da ist auch die Fluktuation oft höher.

Das Spezifische bei den Falken Berlin im Vergleich zu vielen anderen Jugendverbänden ist, dass bei uns wirklich die jungen Menschen Funktionen innehaben und die Strukturen gestalten. Das konsequent zu verfolgen und auch bei Einstellungen umfangreich zu berücksichtigen ist eine weitere positive Entwicklung der letzten zehn Jahre. Zwar sind die hauptamtlichen Stellen und repräsentative Positionen auch mit etwas „älteren“ Leuten besetzt, aber die Politik und die Themen gehen von den Jugendlichen aus. Selbst die Menschen in unserem Vorstand sind alle Anfang zwanzig. Dadurch gibt es schon eine gute Basis dafür,

dass die Themen, die alle mitbringen, die Themen des Verbandes werden.

Die Falken zeichnen u. a. Seminare, Wochenendveranstaltungen und Freizeitfahrten mit Kindern und Jugendlichen ab sechs Jahren aus. Das Pfingst- und das Sommercamp sind unsere großen Maßnahmen mit ca. 120 Teilnehmenden. Da verbringen wir bis zu drei Wochen zusammen. Eine rassistuskritische Perspektive in so große Strukturen einzubringen war nicht leicht. Aber dadurch, dass wir als junge Teamer*innen die Seminare und Maßnahmen inhaltlich gestalten, konnten wir auch für dieses und viele andere Themen Platz schaffen.

Ich habe zum Glück auch irgendwann meine Geschwister für die Falken gewinnen können. Sie sind vier und acht Jahre jünger als ich und übernehmen mittlerweile sehr viel der antirassistischen Arbeit im Verband. Eine andere schöne Entwicklung ist, dass viele aus einer Kindergruppe, die ich vor einigen Jahren geleitet habe, jetzt im Vorstand vertreten sind. Außerdem habe ich als Geschäftsführerin eine spezifische Position inne und glaube, dass selbst Aufgaben, die vermeintlich administrativ oder bürokratisch sind, einen hohen politischen Impact im Sinne einer antirassistischen Ausrichtung haben.

IDA: Was für Aufgaben meinst Du damit? Hast Du Beispiele aus Eurer Arbeit?

Ugwuoke: Für Verbände spielt die Frage nach Ressourcen immer eine wichtige Rolle. Mit der politischen Ausrichtung und dem Fokus auf Aktivitäten findet automatisch eine Umverteilung von Ressourcen statt. Wofür wird Geld ausgegeben? Wessen Stunden werden aufgestockt? Werden für bestimmte Inhalte, die im Verband unterrepräsentiert sind, Referent*innen eingeladen und dafür auch Geld ausgegeben? Was wird in die Anträge geschrieben? Wo wird Geld beantragt? Wie wird es beantragt? Das sind zwar Vorstandsentscheidungen, aber mit mir als Geschäftsführerin findet eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung statt.

Wir sind bestimmt nicht die einzigen, die in Anträgen oft auf Schlagwörter zurückgreifen, die Fördergeber*innen hören wollen. Auch die jährlichen Berichte verändert man normalerweise nicht grundlegend. Mit meiner aktuellen Kollegin habe ich Anträge und Berichte komplett umgeschrieben, um darin nicht schon Rassismen und diskriminierende Strukturen zu re-

produzieren. Wir bewegen uns in einem institutionalisierten Feld, in dem wir auch auf diese Art Position beziehen.

Andere Fragen, mit denen wir uns beschäftigt haben, sind: Wie lassen sich Ressourcen auf Honorare oder Projektinitiativen mit einer antirassistischen Perspektive verteilen? An wen geht das Geld? Wer hat überhaupt hauptamtliche Stellen? Wer kriegt Projektstellen? Bei uns im Verband gibt es seit mehreren Jahren eine ganz klare Policy, dass FLINT*¹- und BIPoC*-Personen für bestimmte Stellen bevorzugt werden. Es wird also ganz klar auf Positionierung geachtet – auch in der Personalpolitik.

IDA: Was würdest Du sagen hat sich im Verbandsleben geändert? Ihr bietet BIPoC* Kinderwochenenden, ► Empowerment-Workshops und BIPoC*-Zeiten auf den Sommercamps an. Auch in der Jugendleiter*innen-Ausbildung ist macht- und herrschaftskritische Bildungsarbeit ein klar definierter Punkt. Ihr weist explizit darauf hin, dass Ihr eine diskriminierungskritische bzw. -sensible Pädagogik betreiben wollt. Sind das Dinge, die sich verändert haben?

Ugwuoke: Mit Blick auf die letzten zehn Jahre kann ich explizit sagen: Die haben sich verändert und etabliert. Als ich angefangen habe, waren die Hauptthemen Kapitalismuskritik und Auseinandersetzung mit ► **Antisemitismus**. Das sind zentrale Themen, die linksradikal und intersektional gedacht werden müssen. Wir können Kapitalismuskritik nicht betreiben, ohne über Kolonialismus und Rassismus zu reden. Wenn wir über die Shoah* sprechen, müssen wir auch in Hinblick auf heute von Antisemitismus, ► **Gadjé-Rassismus** und Anti-Schwarzen Rassismus sprechen, die Kontinuitäten und Verflechtungen dieser Machtverhältnisse mitreflektieren.

Es gibt in unseren Sommercamps auch FLINT*-Empowerment-Räume, aber in der antirassistischen Pädagogik gab es enormen Nachholbedarf. Wir haben auf Basis unserer eigenen Erfahrungen als Schwarze Personen und PoC im Verband gewusst, dass es für uns in *weißen* Strukturen immer eine sehr hohe Gefahr von Verletzung und Grenzüberschreitung gibt. Es geht also darum, uns, unseren Teamer*innen und den Kindern mehr Sicherheit zu geben und Schutzräume zu schaffen. Daher wurde beschlossen, dass eine antirassistische Pädagogikfortbildung für alle

1 Frauen, Lesben, Inter*-, Nicht-binäre und Trans*-Personen

Kapitel 3: Perspektiven aus der Jugend(verbands)arbeit

Pflicht ist, damit sich auch nicht-weiße Menschen im Verband wohlfühlen können.

Für die Empowerment-Zeit überlegen sich alle BI-PoC*-Trainer*innen mit den Jugendlichen ein gemeinsames Programm, eine Mischung aus Erfahrungsaustausch über Erlebnisse im Camp und außerhalb des Verbands. Es ist aber auch eine Zeit, wo wir etwas Schönes zusammen machen, um den Kindern eine möglichst rassismusfreie Auszeit zu verschaffen. Den Kindern bedeutet das sehr viel. Das zeigt sich daran, dass manche Kinder mehr Zeit und Raum dafür einfordern und ihre Wünsche für die Zeiten einbringen.

Es gibt aber auch komplexe Diskussionen: Was wird bspw. während dieser BI-PoC*-Empowerment-Zeit für die anderen Kinder angeboten? Finden parallel attraktive Angebote statt? Kommen die BI-PoC*-Kinder in die Situation, sich entscheiden zu müssen oder Angst davor zu haben, etwas zu verpassen? Werden die Kinder dadurch aus der gesamten Gruppendynamik ausgeschlossen? Also haben wir festgelegt, dass sportliche oder kreative Aktivitäten, die während der BI-PoC*-Empowerment-Zeit stattfinden, zu einem anderen Zeitpunkt noch einmal angeboten werden.

Mit Blick auf diesen Reader denke ich, es klingt so einfach, eine Empowerment-Zeit einzurichten. Dahinter liegen aber sehr komplexe strukturelle Veränderungen. Es bedeutet einen enormen Mehraufwand für Menschen, die sowieso schon von Diskriminierung betroffen sind und innerhalb der Strukturen viel leisten, sowohl für die BI-PoC*- als auch für die FLINT*-Zeit. Darüber hinaus sind sie für die Kinder aus den Camps bevorzugt Ansprechpersonen, wenn z. B. etwas Rassistisches passiert: Dann kommt ein Kind zu mir, weil es bei mir eher Sicherheit fühlt und weiß, dass ich für es eintreten werde. Wir müssen also auch Fragen diskutieren wie: Wie schaffen wir Entlastung für die Teamer*innen, die diese Empowerment-Räume anbieten? Wie schaffen wir dort Ressourcen? Wie können wir vermeiden, dass es dadurch zu Mehrarbeit kommt?

IDA: Du hattest gesagt, dass die Kinder natürlich trotzdem auch Rassismen von Zuhause mitbringen. Es ist also kein Raum, wo alle supersensibel sind. Auch dort werden BI-PoC* nach wie vor mit Rassismen konfrontiert. Habt Ihr für diesen gemeinsamen Raum bestimmte Regeln bzw. Vorkehrungen, um genau solche Konfrontationen einzugrenzen?

Ugwuoke: Empowerment-Angebote können natürlich nie ohne eine kritische Sensibilisierung aller stattfinden. Dafür muss ein Bewusstsein im Team geschaffen werden. Wir sind der festen Überzeugung, dass **► Critical Whiteness** eine angemessene Form ist, um **► Privilegien** und Machtstrukturen zu reflektieren. Nach unserer Policy werden Critical Whiteness-Räume für weiße Menschen niemals nur von weißen Menschen angeleitet. Damit zollen wir der BI-PoC*-Bewegung Respekt, die Critical Whiteness und diese antirassistischen Strukturen geschaffen hat.

Es gibt in den Sommercamps außerdem antirassistische Beratungsrunden für die Teamer*innen, um gemeinsam zu agieren. Alle Trainer*innen müssen dazu in der Lage sein, auf Rassismus reagieren und intervenieren zu können. Denn antirassistisches Denken ohne antirassistisches Handeln zählt nicht. Deshalb haben wir die Policy, rassismuskritisch oder antirassistisch ist man, wenn man interveniert.

Wir arbeiten mit Kindern ab sechs Jahren und sind der festen Überzeugung, dass politische Reflexion in jedem Alter möglich ist. Wir behandeln mit allen unseren Teilnehmer*innen altersgerecht gesellschaftskritische Themen, wie z. B. Rassismus. Schon unsere Sechsjährigen wissen ganz genau, was Rassismus ist. Sie haben vielleicht nicht die Worte, aber so wie die Kinder mit Rassismuserfahrungen wissen, was Rassismus ist, wissen oder fühlen auch sechsjährige weiße Kinder ganz klar ihre Privilegien und ihre Macht und lernen, aktiv ihre Macht zu missbrauchen, indem sie rassistisch handeln. Grenzen zu setzen und Rassismus zu erklären, gehört deshalb ganz klar zu unserer politischen Arbeit. Für Jugendliche ab 14 Jahre gibt es Critical Whiteness-Auseinandersetzungen.

Aber auch bei uns gibt es Widerstände gegen Empowerment-Räume oder Safer Spaces, das lässt sich bei 100 oder 120 Menschen im Camp nicht vermeiden. Wir haben z. B. BI-PoC*-only-Zelte, deren Bedeutung am Anfang bei einem Spaziergang erklärt werden muss: Warum dürfen dort nur BI-PoC*-Kinder rein? Wer ist BI-PoC*? Oder auch: Warum darf ich nicht in dieses Zelt? Das löst Widerstand aus. Wir versuchen, dadurch eine Normalitätsverschiebung zu schaffen und eine klare offene Auseinandersetzung stattfinden zu lassen.

IDA: Du hast die Abwehrdynamiken angesprochen, die bei solchen Angeboten auftreten. Wie sind die Einführung sowohl der Critical Whiteness-Work-

shops als auch der Empowerment-Räume und die damit einhergehende Veränderung angekommen?

Ugwuoke: Manchmal müssen BIPOC*-Teilnehmende motiviert werden, die Empowerment-Räume zu nutzen. Vielen Kindern und jungen Menschen, die Rassismuserfahrungen machen, fehlen der Rahmen und die Sprache, um ihre Erfahrungen zu begreifen und mitzuteilen. Ein klassisches Muster von Rassismus und unserem gesellschaftlichen Umgang damit ist, dass Kinder die Schuld bei sich suchen und denken, mit ihnen stimmt etwas nicht. Es braucht Zeit, eigene Erfahrungen als Rassismuserfahrungen zu begreifen. Was ist der Unterschied, mit explizit rassistischen Schimpfwörtern beschimpft zu werden statt mit „blöde Kuh“? Sie lernen, dass ihr Schmerz legitim ist und sie ein Recht auf diesen Raum – auf das BIPOC*-Zelt – haben. Das benötigt viel Austausch mit den Kindern und viele Gespräche unter vier Augen. Wir gehen gezielt auf einzelne Kinder zu und laden sie ein. In den geschützten Räumen finden viele erst den Mut, über ihre Erfahrungen zu sprechen.

Ehrlich gesagt, dadurch dass *weiße* Kinder die Erfahrung machen, dass es ihnen auf dem Camp an nichts mangelt, erledigt sich dieser erste Aufschrei nach dem Motto: „Ist doch voll ungerecht, dann will ich auch ein eigenes Zelt!“ schnell wieder. Es finden ja trotzdem Angebote statt. Mit einzelnen Leuten ist das vielleicht ein längerer Prozess, der ausführlichere Gespräche erfordert. Aber das schlägt sich nicht auf die Gesamtstimmung im Camp nieder.

IDA: Du hast schon einige Argumente genannt, warum Empowerment-Arbeit für Verbände wichtig ist. Gäbe es da noch weitere Aspekte, warum Du es wichtig findest, dass Verbände Empowerment-Arbeit anbieten?

Ugwuoke: Verbände müssen sich entscheiden, wofür sie stehen. Man kann sich entscheiden, ein antirassistischer Verband zu sein, oder man lässt es. Wenn man ernsthaft ein antirassistischer Verband sein will, dann gehören bestimmte Policies dazu. Den Begriff der Öffnung von Verbänden lehne ich bspw. zutiefst ab: Wenn ich will, dass ein Verband antirassistisch ist, dann muss ich bestimmte Praktiken ändern: Dann muss ich Räume – Empowerment-Räume, verschiedene Angebote, Safer-Spaces – für verschiedene Menschen schaffen. Warum soll ich in einen Jugendverband gehen, wo ich das gleiche erfahre, wie in der Schule? Warum soll ich mich in einem Verband

organisieren, in dem ich auf rassistische Anfeindungen oder Unverständnis treffe? Ich muss Rahmenbedingungen schaffen, damit sich Jugendliche gestärkt fühlen und sich mit ihren Themen in den Strukturen organisieren möchten.

Wenn wir von Antirassismus reden, geben wir Kindern und Jugendlichen eine Hilfestellung, ihre eigenen Erfahrungen zu verstehen, weil es keinen Antirassismusunterricht in der Schule gibt, wo sie lernen: Was ist überhaupt Rassismus? Warum geht es mir so schlecht? Empowerment-Räume wären für mich eine dieser Policies. Dazu gehört, dass diese Räume von bestimmten Menschen angeboten werden. Gibt es diese Expertise nicht, muss ich Geld ausgeben und Referent*innen vernünftig dafür bezahlen, dass sie diese Räume schaffen, gestalten und begleiten. Das funktioniert aber nur, wenn die Space-Holder, ob Teamende, Vorstand oder Geschäftsführungen anfangen, sich und ihre Rolle und Positionierung zu reflektieren. Wenn die Struktur von Menschen gesteuert wird, von denen ich Rassismus erfahre, bleibe ich nicht lange oder eben nur mit sehr viel Resilienz.

Bei den Falken Berlin gibt es jährliche Fortbildungen zu verschiedenen Antidiskriminierungsschwerpunkten für alle aus dem Vorstand, alle Hauptamtlichen, langjährigen Aktiven und Space-Holder. Für die Hauptamtlichen sind diese Fortbildungen verpflichtend. Letztes Jahr gab es einen Workshop zu antirassistischer Pädagogik, einen BIPOC*-Empowerment-Workshop, einen Critical Whiteness-Workshop, einen Workshop zu transinklusive Pädagogik und zur Prävention sexualisierter Gewalt. Darüber hinaus gibt es natürlich Empowerment-Räume. Diese Arbeit muss vernünftig verteilt werden. Du kannst es nicht „der einen Schwarzen Person“ überlassen, die Empowerment-Räume zu organisieren, die Referent*innen einzuladen, die Einladungen zu machen, das geht für uns auch nicht.

IDA: Du hast vom Öffnungsbegriff gesprochen: Geht es Dir darum, dass es eigentlich nicht die Frage sein darf, ob sich Verbände öffnen, sondern dass sie sowieso offen sein müssen?

Ugwuoke: Wenn sich etwas öffnet, dann ist es vorher zu. Der Irrglaube oder die schöne Vorstellung, die viele haben, ist: „Wir sind ja offen, aber die Leute kommen halt nicht!“ Aber *weiße* Strukturen sind *weiß*, weil sie rassistisch sind. Das ist meine ganz klare Position. Die Organisationen stehen für bestimmte

Kapitel 3: Perspektiven aus der Jugend(verbands)arbeit

Anliegen und Politiken und Menschen verschiedenster Positionierungen identifizieren sich sicherlich mit den Politiken. Aber sie sind nicht da, weil die Räume sie strukturell oder zwischenmenschlich ausschließen. Selbst wenn sich einzelne Schwarze oder PoC durchschlagen und teilnehmen, werden sie nicht mitgedacht. Diese Strukturen sind nicht antirassistisch, auch wenn sie es gerne wären.

Deswegen klingt für mich dieser Ausdruck der Öffnung fatal danach, Menschen zu instrumentalisieren: Diese Praxis „Wir öffnen uns.“ im Sinne von „Wir holen über einzelne Maßnahmen für ein anderes Zielpublikum einzelne Menschen bestimmter Positionierung rein, denen wir die Aufgabe geben und die Arbeit aufladen, zu zeigen wie vielfältig wir sind“, nennt man auch Tokenism. Diese Öffnung hat den Charakter einer veränderten Türpolitik im Sinne von Diversity-Management. Was dabei fehlt, ist eine ernsthafte strukturelle Veränderung.

Natürlich ist antidiskriminierende Organisationsentwicklung ein Prozess. Es muss ein radikales Umdenken auf allen Ebenen gleichzeitig geben. Einzelne Maßnahmen reichen nicht aus. Dazu gehört für mich ganz klar Personalpolitik. Eine antirassistische Organisation, in der nur *weiße* Leute arbeiten, kann ich nicht ernst nehmen. Warum arbeiten dort nur *weiße* Menschen? Weil die Strukturen rassistisch sind und die Leute sich dort nicht wohlfühlen? Weil sie gar nicht angesprochen werden? Weil ihnen diese Arbeit nicht zugetraut wird? Weil sie nicht zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden oder weil ihre Expertise nicht ernst genommen wird? Irgendwas davon muss leider der Fall sein. Denn es ist ja nicht so, dass es keine BIPoC*-Menschen gibt, die in der Bildungsarbeit aktiv sind und großes Interesse haben, bezahlte Organisationsarbeit zu machen.

IDA: Haben sich die ganzen Empowerment-Maßnahmen und -Angebote, die Du vorgestellt hast und die Reflexionsprozesse in den Mitgliedschaften und Gremien niedergeschlagen? Du hattest FLINT* und BIPoC* angesprochen, sind diese stärker in der Mitgliedschaft repräsentiert bzw. haben diese sich stärker angesprochen gefühlt? Wie ist Deine Wahrnehmung?

Ugwuoke: Ich würde jetzt mal von Teilnehmer*innen reden, die zu unseren Maßnahmen kommen. Wir schaffen nicht nur punktuelle Empowerment-Räume, sondern die Falken Berlin sind auch Träger von ver-

schiedenen antirassistischen Projekten. Die mobile antirassistische Bibliothek „Audream“² mit einem BIPoC*-only-Team ist in der Trägerschaft der Falken. Da nutzen wir die Ressourcen des Verbandes, um Finanzierungen für gezielte antirassistische und empowernde Arbeit zu generieren.

Unser Projekt „Kids Courage“³ wurde die letzten Jahre über von einer neuen Schwarzen Kollegin weiterentwickelt. Sie hat ein neues Team mit vielen BIPoC*-Teamer*innen zusammengestellt und den inhaltlichen Fokus verändert. Da diese Projekte in der Trägerschaft der Falken sind und es enorm hohe personelle Überschneidungen gibt, wirkt sich das auf alle Bereiche aus. Genau damit verhindern wir so etwas wie Tokenism. Projekte wie das IN*VISION-Festival⁴ oder das Audream-Projekt sind radikal anders strukturiert und organisiert. Die fantastischen, jungen Leute, die in der Audream-Bibliothek engagiert sind, sind einfach tolle Trainer*innen. Es gibt die „Black Supergirls“, eine Schwarze Mädchengruppe, die sich regelmäßig trifft und als Gruppe auch auf das Kinderwochenende der Falken Berlin fährt.

Einiges davon ist auch dem Engagement der hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu verdanken, die ihre Arbeit explizit politisch verstehen. Indem ich bspw. die Teamer*innen-Schulungen mit anbiete, kann ich deren antirassistische Ausrichtung gewährleisten. Unsere nächste Juleica-Schulung wird so aufgeteilt, dass es eine Gruppe gibt, die offen für alle ist und eine Gruppe nur für BIPoC*-Personen. Das kann ich nur machen, weil ich als BIPoC*-Person im Verband arbeite.

IDA: Was bedeuten für Dich ▶ **Rassismuskritik** und **Organisationsentwicklung** für Deine Arbeit bei den Falken?

Ugwuoke: Als Falken Berlin sind wir auf einem sehr guten Weg. Wir sind allerdings eingebettet in einen Bundesverband, auch wenn wir eine Satzung als Landesverband Berlin haben und nicht grundsätzlich abhängig vom Bundesverband sind. Wir haben unsere eigene Förderung und unsere eigenen Strukturen. Aber laut Satzung können die Untergliederungen nicht über die Satzung des Bundesverbands hinausgehen. Das ist in unserem Fall eine limitierende Struk-

2 <https://audream.org/>

3 <https://www.kidscourage.de/>

4 <https://in-vision.org/>

tur. Wir haben es geschafft, in Bezug auf feministische und queere Strukturen eine große Diskussion anzustoßen und auf Bundesebene viel voran zu bringen, so dass die Satzung geändert wurde. Jetzt haben wir im Vorstand eine Doppelspitze und mindestens eine der Personen muss FLINT* sein.

Für antirassistische Kämpfe sind wir auf Bundesebene noch sehr viel schlechter aufgestellt und irgendwann ist man ein bisschen am Ende seiner Kräfte für strukturelle Veränderungen. Jetzt auf Bundesebene durchzusetzen, dass es z. B. eine Quotierung für BI-PoC*-Personen in Gremien gibt, scheint mir noch ein sehr weiter Weg zu sein. Ich weiß auch gar nicht, ob ich dazu bereit bin, meine Energie dafür einzusetzen. Wir fokussieren uns daher aktuell auf unsere Landesverbandsstrukturen. Unsere Policies entstehen durch die Jugendlichen und jungen Menschen, die bei den Falken Berlin organisiert sind. Da sind eine gemeinsame antirassistische Haltung und Positionierung gemeinsam getragene Politik und werden auch durch weiße Personen, die sehr reflektierte, junge Menschen sind, klar priorisiert.

Hinsichtlich der antirassistischen Organisationsentwicklung möchten wir den Weg, der in der Personalpolitik eingeschlagen wurde, weitergehen und sind bemüht, neue Stellen zu schaffen, die bevorzugt von FLINT* of Color und Schwarzen FLINT* besetzt werden. Unsere Empowerment-Spaces möchten wir noch weiter auszubauen. In diesem Jahr finden erstmalig BI-PoC*-Kinderwochenenden in der Kooperation mit dem Verein EMPOCA⁵ statt. Es ist auch wichtig, mehr bezahlte Stellen zu schaffen, um die Ressourcen zu sichern, unser Angebot weiter auszubauen und mehrfach diskriminierten Menschen, die besonders im Ehrenamt potenziell viel Zeit und Energie opfern, eine Perspektive zu bieten.

IDA: Du hattest davon gesprochen, dass Ihr den Weg interner Regelungen geht. Meintest Du damit, dass Ihr bei Einstellungsverfahren BI-PoC* bevorzugt oder geht's dabei auch noch um anderes?

Ugwuoke: Wir haben z. B. zwei Jugendclubs in Berlin und sind darum bemüht dass dort bestimmte Positionierungen in den Teams vertreten sind. Das wäre ein Beispiel für Einstellungsverfahren. Aber ich meine damit allgemein Regelungen, die für uns intern festgeschrieben sind.

⁵ www.empoca.org/

Wenn ich mich nicht irre, ist doch z. B. Susan Arndt, eine weiße Frau, die sich mit Rassismuskritik beschäftigt, oder? Ich bin z. B. darüber gestolpert, dass Ihr eure letzte Broschüre mit dem Zitat einer weißen Person eröffnet⁶. Das meine ich mit internen Policies. Das würde uns nicht passieren. Teilweise sind es festgeschriebene Absprachen, z. B. in Form der Feel-Well-Guideline unserer Sommercamps, die festhält welche Rahmenbedingungen für unsere Camps gelten. Da steht die Empowerment-Zeit für BI-PoC*-Kinder und -Jugendliche ganz klar im Konzept. Wir haben auch Agreements, die nicht festgeschrieben, aber doch selbstverständlich für uns sind, u. a., dass wir uns immer machtkritisch die Fragen stellen wie: Wen zitieren wir? Wessen Wissen leiten wir weiter? Welche Referent*innen laden wir ein?

Ich finde das Institut für Diskriminierungsfreie Bildung ist ein super Projekt, aber ich hätte es sehr schön gefunden, wenn der Artikel, den ihr publiziert, von Josephine Apraku als Schwarze Frau kommt. Bei Workshops fragen wir uns: Welche Materialien nutzen wir? Welche Zitate kommen rein? Welche Bildungsmaterialien verwenden wir? Also an Euch gerichtet: Warum bietet Ihr in Eurer Publikation so vielen weißen Wissenschaftler*innen eine Plattform? Ich will nicht weiße Perspektiven auf Antirassismus ausradieren. Ich finde das ist wichtige Arbeit. Aber in der Publikation? Von Leuten, die eh schon publizieren? Allein schon in der Position zu sein, zu publizieren, das hat doch etwas mit Machtverhältnissen und Privilegien zu tun. Ich weiß, wie viele Schwarze Wissenschaftler*innen es gibt, die großartig zu wichtigen Themen schreiben, die niemanden finden, die ihre Sachen veröffentlichen. Da gibt es u. a. in unserer Vorstands- und Büroarbeit ein sehr komplexes Bewusstsein und das haben wir uns in dieser Personenkonstellation über ganz viele Fortbildungen, Auseinandersetzungen und Workshops zu den Themen erarbeitet. Diese machtkritischen Grundlagen sind den Space-Holdern bei den Falken Berlin klar.

IDA: Was ist aus Deiner Sicht wichtig an Unterstützung, Rahmenbedingungen und Gelingensbedingungen, damit im Verband alle Jugendlichen mit ihren Lebensrealitäten repräsentiert sind? Und auch

⁶ vgl. unsere Einleitung in diesem Band auf Seite 6. Die Kritik in diesem und dem nachfolgenden Absatz bezieht sich auf den ersten Band des Readers „Rassismuskritische Öffnung“, [www.idaev.de/publikationen/produkt-details/rassismuskritische-oeffnung-1/?tx_cart_product\[action\]=show&cHash=e19460b58dc5902e341833b7429fb9f0](http://www.idaev.de/publikationen/produkt-details/rassismuskritische-oeffnung-1/?tx_cart_product[action]=show&cHash=e19460b58dc5902e341833b7429fb9f0)

an Unterstützung, um einen Verschleiß der eigenen Kräfte vorzubeugen?

Ugwuoke: Die Gelingensbedingungen sind eine ehrliche, aber unbequeme Bereitschaft. Das finde ich auch an diesen ganzen Diversity-Öffnungen nicht so gut. Da scheint es vielen ums Image zu gehen. Aber das ist keine Image-Entscheidung. Es ist nicht die Frage, ob auf meinem Flyer eine Schwarze Person abgebildet ist oder nicht. Die Frage ist, wie sich die Schwarze Person, die durch diesen Flyer vielleicht auf der Veranstaltung landet, auf dieser fühlt.

Ich glaube, zu den Gelingensbedingungen gehört für die, die in ihren eigenen Strukturen die Expertise nicht haben, sich diese explizit zu suchen. Mein anti-rassistisches Engagement ist ehrenamtlich, das leiste ich nicht nur im Rahmen der Falken, sondern insgesamt. Leute müssen bereit sein, für eine Veränderung etwas zu geben, auch wenn die Fortbildung auf einen Sonntag fällt. Eine Organisationsentwicklung, vor allem in organisierter Begleitung, bedeutet extra Zeit, die Leute aufwenden müssen. Wenn man zusätzlich zum Alltagsgeschäft seine Strukturen überdenken muss, bedeutet das Arbeit. Die Voraussetzung dafür ist Bereitschaft und der Wille, sich Expertise zu holen. Für mich ist es auch ein ganz wichtiger Punkt, dass mit einem Konzept von Fehlerfreundlichkeit gebrochen werden muss. Denn das bedeutet meist, auf Kosten anderer zu lernen.

Zu ► **Empowerment** und ► **Powersharing** gehört auch, dass Stellen in Gremien anders oder erstmal nicht vergeben werden, bis sie so sind, dass Leute bereit sind, diese Position einzunehmen. Dafür muss weniger mit Standardargumenten aus Institutionen wie Zeit- oder Handlungsdruck gearbeitet werden. Ich kenne das aus allen Institutionen, in denen ich als Bildungsreferentin gearbeitet habe. Dann heißt es: „Wir haben halt keine BIPOC*-Person gefunden.“ Da es aber diese Referent*innen gibt, frage ich mich, warum sie sie nicht gefunden haben. Liegt es daran, dass die Anfrage schon rassistisch formuliert war? Waren sie nicht bereit, sie vernünftig zu bezahlen? Waren sie nicht bereit, das Taxi nach Brandenburg zum Seminar zu bezahlen? Dahinter liegen oft strukturelle Faktoren. Ich habe gute Erfahrungen damit gemacht, diese vermeintlich sachlichen Zwänge zu hinterfragen und dadurch Raum für Reflexion und Veränderung zu schaffen. Veränderung braucht Raum. Wenn man einfach sein Alltagsgeschäft durchkriegen will und nicht bereit ist, inne zu halten, wird sich nichts verändern, selbst wenn sich die Öff-

entlichkeitsarbeit wandelt. Es braucht auch eine Veränderung von Inhalten und Ausrichtungen.

Die Schlagworte ► **„Intersektionalität“**, „intersektionales Denken“ und „intersektionaler Ansatz“ sind da sehr wichtig. Sie fügen vieles zusammen, was für Leute erstmal unvereinbar scheint. Am Anfang meiner Politisierung war es z. B. so: entweder Kapitalismuskritik und Marx oder Workshop zu Rassismus. Aber dass man Workshops konzipieren kann, wo die beiden Themen Hand in Hand gehen, ist das Level, das man braucht. Damit die Leute nicht das Gefühl haben, verschiedene Kämpfe gegen Machtstrukturen werden gegeneinander ausgespielt, sondern die Idee ist, dass diese verbunden und zusammengedacht werden.

Ich kann es nur immer wieder wiederholen: Ich kann nur mit dem Kopf schütteln, wenn weiße Männer Ü-30, die einen Verein leiten und strukturieren, ihren Verband öffnen wollen. Wer will denn da hin? Ich würde mich da auch nicht organisieren. Das sage ich aus der Perspektive eines Verbands, der sich politisch organisiert. Es ist natürlich bei Sportverbänden nicht unbedingt so, dass sie sich politisch positionieren, aber trotzdem machen sie ja Politik. Es gibt Beispiele dafür, wie mit diesen Strukturen verschieden umgegangen werden kann. Ich hoffe ja, dass es da einigen Verbänden nicht einfach nur um mehr Mitglieder geht, wenn sie BIPOC*-Kinder aus ihrem Kiez erreichen möchten. Der Verband muss sich antirassistisch positionieren, damit ich weiß, wenn ich mein Kind dahin schicke, dass ein*e Trainer*in interveniert, wenn es während des Fußballtrainings rassistisch angegangen wird; weil die Trainer*innen z. B. eine Fortbildung zu antirassistischer Pädagogik genossen haben und wissen, was für eine enorme Rolle Machtverhältnisse in allen Lebensbereichen, also auch im Fußball, spielen.

Andererseits kann es auch so sein, dass in einem Sportjugendverband Kinder verschiedener Positionierungen unterwegs sind. Das wiederum kann nicht als Maßstab dafür gelten, ob ein Verband antirassistisch ist oder nicht, zeigt aber nochmal aus anderer Perspektive wie irreführend der Begriff der Öffnung ist. Die Kinder kommen für den Sport, für den es nur einen begrenzten Markt, begrenzte Alternativen und ein begrenztes Budget gibt. Wenn ein Kind diesen Sport so gerne machen will, dann nimmt es vielleicht tägliche rassistische Diskriminierungen in Kauf. Selbst wenn in einem Verband viele Kinder mit Rassismuserfahrungen anwesend sind, heißt das also

noch nicht, dass es einen guten Umgang mit diesen Kindern und ihren Erfahrungen gibt.

IDA: Du hast schon viel von der Notwendigkeit erzählt, dass sich weiße Menschen im Verband mit Rassismus auseinandersetzen und sich damit beschäftigen. Gibt es da noch Punkte, die Du ergänzen würdest?

Ugwuoke: Klingt sehr selbstbeantwortend die Frage. Ich denke unsere Unterhaltung findet unter dem Vorzeichen statt, dass Verbände antirassistisch sein wollen. Wäre ziemlich gewagt zu versuchen, ein antirassistischer Verband zu sein, ohne sich selbst mit Rassismus auseinanderzusetzen.

Bei einer „Öffnung“ oder dem Wunsch danach, dass Menschen, die Rassismus erfahren, sich in dem Verband wohlfühlen, darf es nicht darum gehen, dass man seinen Verband „bunter“ haben will. Es braucht ehrliches Interesse, sich antirassistisch zu positionieren und ► **solidarisch** zu sein.

Ich möchte nicht über Strukturen oder Verbände reden, die mit „Diversity“ ihr Image aufpolieren wollen. Ich möchte über Menschen und Strukturen sprechen, die sehen, dass sie z. B. maßgeblich hetero-cis-weiße Menschen sind, die ihre Ressourcen teilen möchten und sich wünschen, dass auch andere Menschen von ihren Ressourcen und Angeboten profitieren, weil sie sich solidarisch verhalten möchten. Dann ist zu überlegen: „Wie müssen wir unsere Strukturen verändern und uns reflektieren, sodass wir Verbündete sein können, sodass wir Räume schaffen in denen sich auch Schwarze, queere Kinder wohlfühlen? Wir schaffen Räume, in denen wir alles dafür geben, dass ihr keine Diskriminierung und Verletzung erfahren müsst.“

Wenn ich mir die Frage stelle, wie ich solidarisch sein kann, muss ich natürlich anfangen zu gucken: Wo habe ich Rassismus verinnerlicht? Wo reproduziere ich Rassismus? Wo reproduziert die Struktur, in der wir sind Rassismus? Das alles unter meiner These: Weiße Strukturen sind rassistisch. Das Hauptprivileg von Weißsein ist ja, sich mit Rassismus nicht auseinandersetzen zu müssen. Das heißt, es wird in dieser Struktur in geballter Form vorliegen, dass sich Leute nur tagespolitisch mit einem Statement, das sie auf ihrer Homepage veröffentlichen, mit Rassismus beschäftigt haben, aber noch nicht damit, was das wirklich auf allen Ebenen und im Detail heißt. Sie müssen

sich erstmal auf die Suche nach diesen Details begeben, um ihre Strukturen antirassistisch zu verändern.

In antirassistischen Strukturen fühlen sich dann auch Leute gestärkt und willkommen, die Rassismuserfahrungen machen. Sie werden sich diese Spaces nehmen, sie werden sich über die Ressourcen freuen und werden ihre Dinge veranstalten. Zu allem anderen kann ich nur begrenzt etwas sagen. Das ist ein riesengroßer Prozess und ich müsste eine eigene Broschüre schreiben, um greifbarer zu vermitteln, was die Leute tun können. Es gibt einfach keine Anleitungen für die Prozesse.

Es klingt vielleicht erschlagend, dennoch kann es sehr spannend sein für Strukturen, diesen Weg zu gehen. Man muss die Gesamtstruktur durchdenken usw., aber es kann auch schon so viel passieren, wenn einzelne Angebote stärker rassistisch kritisch durchdacht werden. Ich kenne so viele Veranstaltungen, zu denen ich als Jugendliche gegangen bin, aber auch jetzt noch hingehe, weil ich denke, mich dort fortbilden zu können. Aber der Raum war letztlich so wenig rassistisch kritisch und sensibel, dass ich die Inhalte, auf die ich eigentlich Lust hatte, nicht konsumieren konnte. Ich bin früher gegangen, weil es nicht auszuhalten war.

Ganz viel hat auch schon damit zu tun, welche Materialien verwendet werden, wer zitiert wird und vor allem, ob interveniert wird. Es macht mich immer glücklicher, dass in unseren Juleica-Schulungen ganz klar vermittelt wird: Es muss interveniert werden. Es dürfen weder rassistische Äußerungen, auch wenn sie indirekt rassistisch waren, noch Reproduktionen durch irgendein Material, unkommentiert bleiben. Denn bei manchen Organisationen komme ich gar nicht so weit zu gucken, ob ich Lust habe, dort mitzuwirken, weil z. B. rassistische Begriffe in einem Setting benutzt werden, wo es eigentlich um etwas ganz anderes geht und niemand etwas sagt. Dann fühle ich mich so alleine, dass ich einfach gehen muss. Es geht darum, Menschen, die von Diskriminierungsverhältnissen betroffen sind, zu sehen, wahrzunehmen und ihnen zu zeigen, dass egal, wie ich positioniert bin, ich an ihrer Seite bin und aufpasse, dass es halbwegs safe für sie vonstatten geht.

Bei unseren Kinderwochen ist die Audream-Bibliothek vor Ort und die Bücher und Medien, die sich Kinder angucken können, sind durchdacht ausgewählt. Das kann schon subtil so viel machen. Denn wenn wir uns ins Verhältnis dazu setzen, wie die Gesellschaft strukturiert ist und was Kinder und Jugendliche ge-

Kapitel 3: Perspektiven aus der Jugend(verbands)arbeit

zwungenermaßen konsumieren, können Medien, in denen sie repräsentiert sind, schon einen riesengroßen Unterschied machen. Diese Möglichkeiten sind so kostbar und so selten.

IDA: Arbeitet Ihr auch mit einem Feedback- oder Beschwerdesystem um bestimmte Verletzungen, die man als Organisation vielleicht doch nicht auf dem Schirm hat, wahrzunehmen? Oder reflektiert Ihr eher im Anschluss an die Veranstaltung?

Ugwuoke: Das als Organisation zu beantworten ist schwierig, da es so viele Akteur*innen in unterschiedlichen Maßnahmen sind. Auf der Personalebene gibt es Fälle, in die wir viel investieren, um sie aufzuarbeiten, und z. B. eine Mediation durchlaufen. Es ist vielleicht auch ein Umschwung der letzten Jahre, in denen ich in der Geschäftsführung bin, dass dafür auch entsprechende Ressourcen eingesetzt werden.

Ansonsten arbeiten wir in unseren Maßnahmen viel mit verschiedenen Auswertungs- und Feedbackmethoden. Dabei gibt es zwei Ebenen. Wenn man eine Atmosphäre schafft, die sehr offen ist, gibt es einerseits die Möglichkeit in Auswertung und Feedback Dinge zu sagen. Andererseits muss man den Blick aller dafür schärfen, was nicht sagbar sind. Gerade im Kinder- und Jugendbereich werden wir viel mit Ausschlussmomenten und Diskriminierungserfahrungen konfrontiert sein, für die keine Worte oder nicht das

Vertrauen da sind, um Antidiskriminierung für sich einzufordern.

Wir haben z. B. für unsere Teamer*innen auf den Sommercamps einen Fragenkatalog, der alle zwei Tage im Team durchgegangen wird, um ihren Blick darauf zu schärfen, ob sich vielleicht – auch in Bezug auf Machtverhältnisse – Dynamiken eingeschlichen haben.

Je nachdem, wie die Seminare oder Camps organisiert sind, kriegt man aber nicht alles mit. Deshalb arbeiten wir viel mit Awareness-Strukturen. Wenn die Jugendlichen abends Party machen, dann gibt es ein Awareness-Team. Es gibt Personen mit verschiedenen Positionierungen von uns, die wir als Vertrauenspersonen anbieten. Eine diskriminierungssensible Pädagogik hat viel mit Intervention zu tun und damit, Gesprächsangebote zu machen, wenn ich den Verdacht auf eine Dynamik habe, z. B. zu sagen „Ich fand der Spruch, der gesagt wurde, war total diskriminierend aus dem und dem Grund.“ Man muss Vertrauen schaffen, dass man Diskriminierung wahrnimmt, damit Menschen mit Diskriminierungserfahrungen überhaupt erzählen können. Denn das ist einer der schlimmsten Momente, wenn man sich traut, Erfahrungen zu artikulieren, die aber nicht verstanden werden, das ist zu brutal. Deshalb muss man da andersherum arbeiten. Das fällt den meisten Strukturen oder allen am schwersten, weil man es gewohnt ist, Diskriminierung zu ignorieren.

Die **Sozialistische Jugend – Die Falken Landesverband Berlin** ist ein linker, demokratischer und emanzipatorischer Jugendverband, der sich für die Rechte und Interessen von Kindern und Jugendlichen einsetzt. Selbstbestimmt und kritisch organisieren die Falken Berlin Gruppenarbeit im Stadtteil, politische Seminare, Gedenkstättenfahrten, Internationale Begegnungen und vieles mehr.

Durch machtkritische und diskriminierungssensible Bildungsarbeit und Pädagogik versucht der Verband seine Vision einer freien und gerechten Gesellschaft zu verwirklichen. <https://falken-berlin.de>

Vom FÜR zum MIT. Wege von jungen Geflüchteten in die Angebote und in die Mitwirkungsstrukturen von Jugendverbänden

Ein Projekt des Landesjugendrings Berlin

von *Jaqueline Kauka*

Wie können jungen Geflüchteten Zugänge in die Jugendverbandsarbeit eröffnet werden? Und wie finden die jungen Menschen ihren Weg in die aktiven Mitwirkungsstrukturen? Diese Fragen standen im Fokus des Projekts „Vom FÜR zum MIT“ des Landesjugendrings (LJR) Berlin, das im Rahmen des Innovationsfonds des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von März 2017 bis September 2019 gefördert wurde.

Vier Berliner Jugendverbände arbeiteten im Projekt mit: die Malteser Jugend Berlin, der CVJM Berlin, der Jugendbund djo-Deutscher Regenbogen Berlin, Landesverband Berlin e.V. und das Landesjugendwerk der AWO Berlin. Alle hatten bereits vielfältige Erfahrungen in der Arbeit mit jungen Geflüchteten gesammelt. Im Projekt entwickelten sie vernetzt neue Formate, die junge Engagierte mit und ohne Fluchterfahrung zusammenbringen sollten und die auf andere Jugendverbände übertragbar sind. Der Landesjugendring Berlin begleitete die Entwicklung des Projekts, hat die Jugendverbände beraten und sie untereinander und mit weiteren zivilgesellschaftlichen Akteur*innen, mit Politik und Verwaltung vernetzt. Außerdem gestaltete der LJR Berlin verbandsübergreifende Angebote und ermöglichte auch den anderen der insgesamt 34 Mitgliedsverbänden Zugänge zu den Ressourcen des Projekts.

Dieser Beitrag bietet einen Einblick in die praktische Projektarbeit, benennt Gelingensbedingungen und Hürden in der Arbeit der Verbände und stellt schließlich individuelle wie verbandsübergreifende Projektergebnisse vor.

Ausgangspunkt des Projekts „Vom FÜR zum MIT“

Der Landesjugendring Berlin unterstützt seit 2015 mit dem Förderprojekt „Jung, geflüchtet, selbstbestimmt“ Jugendverbände und Jugendbildungsstätten in ihrer

Zusammenarbeit mit jungen Geflüchteten. Ziel der Arbeit ist es, den jungen Menschen Angebote zur Freizeitgestaltung und Interessenvertretung zu machen, Zugänge in die Mitwirkungsstrukturen der Jugendverbandsarbeit zu schaffen und sie darin zu unterstützen, ihre Rechte auf Selbst- und Mitbestimmung geltend zu machen. Während zu Beginn des Projekts „Jung, geflüchtet, selbstbestimmt“ in erster Linie Angebote für junge Geflüchtete gemacht wurden, entwickelten sich Folgeprojekte dahin, die Angebote gemeinsam mit jungen Geflüchteten zu planen und zu realisieren. Die langfristige Einbindung junger Geflüchteter in die Mitwirkungsstrukturen der Verbände kann jedoch voraussetzungsreich sein. Die Herausforderungen, vor denen Jugendverbände dabei stehen, sind unterschiedlich, es spielen rechtliche Fragen, pädagogische Unsicherheiten und nicht zuletzt die Auseinandersetzung mit der Offenheit der eigenen Strukturen eine Rolle. Das Projekt „Vom FÜR zum MIT“ war ein Weg des LJR, diesen Herausforderungen zu begegnen. Kernaspekt war die Schaffung von jeweils einer Personalstelle mit einem Umfang von 33 % in vier Berliner Jugendverbänden. Zu den Projektangeboten gehörten Fortbildungsangebote, Unterstützung bei der Vernetzung mit anderen Akteur*innen, u. a. durch Fachveranstaltungen, Stärkung der Öffentlichkeitsarbeit sowie die Erstellung pädagogischer und didaktischer Materialien. Auch die Zusammenarbeit mit Selbstorganisationen spielte eine wichtige Rolle im Projekt.

Fortbildung, Austausch und Juleica-Schulungen als besonders unterstützende Angebote

Die Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote im Projekt beinhalteten zum einen verbandsübergreifende Seminarangebote zu verschiedenen Aspekten des Themen- und Arbeitsfeldes. In den Veranstaltungen wurden Ehren- und Hauptamtlichen der Jugendverbandsarbeit u. a. Möglichkeiten zur Erweiterung der Methodenkompetenz geboten, Hinweise zur Konzept-

entwicklung gegeben und Wege aufgezeigt, die eigenen Verbandsstrukturen zu öffnen. Berliner Jugendverbände konnten zudem spezifische verbandsinterne Bildungsangebote über das Projekt realisieren.

Der regelmäßige Austausch unter den vier Verbänden, aber auch darüber hinaus (bspw. bei einem Fachaustausch im Herbst 2017, der sich an alle Jugendverbände richtete) erwies sich für die Projektarbeit immer wieder als besonders hilfreich. Er ermöglichte einen Raum zur kollegialen Beratung, zur Weitergabe von Informationen und zur gemeinsamen Planung von verbandsübergreifenden Angeboten.

Eines dieser Angebote war die mehrsprachige Juleica-Schulung mit den Schwerpunkten Diversitätsbewusstsein und Empowerment, die 2018 und 2019 angeboten wurde und sich insbesondere an junge Engagierte mit Fluchterfahrung richtete. Die Schulungen wurden von Übersetzer*innen begleitet, der Übersetzungsbedarf wurde bei der Anmeldung abgefragt. Dadurch wurde ermöglicht, dass auch Teilnehmer*innen, die sich bei der Auseinandersetzung mit einigen Themen mit einer Übersetzung sicherer fühlen, uneingeschränkter Zugang zu den Ausbildungsinhalten und den Gruppengesprächen erhielten. Zum Thema Empowerment erhielten die Teamer*innen Unterstützung von einem Trainer, der sich bei Jugendlichen ohne Grenzen engagiert. Die ganztägige Empowerment-Einheit richtete sich ausschließlich an Teilnehmende, die Rassismuserfahrungen machen. So konnte ein geschützter Raum geboten werden, um sich über eigene Erfahrungen auszutauschen und gemeinsam Strategien zur Stärkung der eigenen Handlungsfähigkeit zu entwickeln. Teilnehmer*innen ohne Rassismuserfahrungen setzten sich parallel in einer Gruppe mit den Themen Rassismus, Diskriminierung und ► **Critical Whiteness** auseinander.

In der Reflexion und Evaluation der Schulungen wurden diverse Empfehlungen und Hinweise für eine mehrsprachige Juleica-Ausbildung gesammelt, so ist z. B. ein sensibler Umgang mit Sprache (z. B. bezüglich Abkürzungen und bestimmter Jugendverbands-„Vokabeln“) unerlässlich. Relevant ist eine sensible Veranstaltungsorganisation: Wo findet die Schulung statt, wie ist der Anreiseweg? Wie diversitätssensibel ist der Veranstaltungsort? Wie können wir einen Rahmen schaffen, in dem auch über persönliche Themen gesprochen werden kann, wenn gewünscht? Eine neue Erfahrung für die Teamer*innen war es, mit einer Simultan-Übersetzung zu arbeiten, denn sie erfordert,

mehr Zeit einzuplanen: Eine Übersetzung ermöglicht nur dann eine aktive Teilnahme aller, wenn auch genügend Zeit zwischen den Redebeiträgen bleibt, um nicht nur zuzuhören, sondern sich auch beteiligen zu können. Als besonders hilfreich hat sich erwiesen, vor der Juleica-Schulung alle Interessierten zu einem ersten Kennenlernen einzuladen und einen Einblick zu geben, was bei der Juleica-Schulung passiert. Auch „Vokabellisten“ für die rechtlichen Grundlagen und andere (sprachlich) herausfordernde Themen sowie Flip-Charts mit den wichtigsten Stich- und Schlüsselwörtern der jeweiligen Einheit in verschiedenen Sprachen waren unterstützend.

Öffnung von Verbandsstrukturen als Voraussetzung, um Zugänge zu schaffen¹

Im Projekt wurden Materialien entwickelt, um Jugendverbände in ihrer Zusammenarbeit mit jungen Geflüchteten zu unterstützen. Die Broschüre „Spiele fast ohne Worte“² enthält Übungen, Spiele und Warm-ups, die sich besonders für Gruppen eignen, in denen die Teilnehmer*innen über keine gemeinsame Sprache zur Kommunikation verfügen. Wichtig war den Autorinnen Özlem Topuz und Susanne Blome (Jugendbildungsstätte Kaubstraße) nicht die Vermeidung, sondern das bewusste Einsetzen von Sprache. Im letzten Projektjahr erschien das Weiterbildungsmodul „Rassismussensible Jugendverbandsarbeit“ von Özlem Topuz und Kerem Atasever. Das Weiterbildungsmodul richtet sich an Personen, die in der Jugend(verbands)arbeit mit Gruppen arbeiten. Es erläutert, was rassismussensible Jugendverbandsarbeit ist und wie sie aussehen kann, unterstützt bei Unsicherheiten im Umgang mit dem Thema und bietet zahlreiche Übungen, Methoden, Videos und Literatur, die die Beschäftigung mit rassismussensibler Arbeit in der Jugendgruppe unterstützen.

Beide Materialien unterstützen nicht nur Jugendverbände in ihrer Verbandsarbeit, sondern bieten Möglichkeiten, sich kritisch mit den eigenen Strukturen auseinanderzusetzen. Zudem erarbeiteten die vier am Projekt beteiligten Jugendverbände den Selbstcheck „Diversitätsbewusste Jugendverbandsarbeit“³

1 <https://ljbberlin.de/weiterbildungsmodul-rassismussensible-jugendverbandsarbeit>, letzter Aufruf 03.09.2020

2 <https://ljbberlin.de/service/publikationen/spiele-fast-ohne-woorte>, letzter Aufruf 03.09.2020

3 www.jung-gefluechtet-selbstbestimmt.de/uploads/5/5/4/7/55471327/selbstcheck_diversitaetsbewusste_jugendverbandsarbeit_web.pdf, letzter Aufruf 17.09.2020

indem sie ihre Erfahrungen und Beobachtungen in den Fragenkatalog einfließen ließen und Fragen formulierten, Anregungen zur Selbstreflexion und Hinweise gaben, die ihnen in zweieinhalb Jahren Projektarbeit begegneten.

Mit den Materialien sollen Jugendverbände Möglichkeiten erhalten, sich mit dem Thema „Diversitätsbewusste Jugendverbandsarbeit“ und der Gestaltung von Öffnungsprozessen zu beschäftigen. Die Materialien und der Selbstcheck sind dabei so angelegt, dass die Themen auf sehr unterschiedliche Art in den Verband eingebracht werden können, sei es in der Gruppenstunde, einer Einheit in der Juleica-Schulung, einem Seminar(wochenende), einem Teamtag oder einer Diskussionsrunde. Damit wurde auf die Eindrücke und Erfahrungen verschiedener Verbände eingegangen, die sich bereits mit Öffnungsprozessen auseinandersetzen. So wurde berichtet, dass es unterstützend ist, Impulse auf verschiedenen Ebenen des Verbands zu setzen und zunächst Präsenz für das Thema zu schaffen, z. B. in den Angeboten.

Die Auseinandersetzung mit der Offenheit der eigenen Verbandsstrukturen ist eine Voraussetzung dafür, jungen Geflüchteten Zugänge in die Mitwirkungsstrukturen des Verbands zu verschaffen. Die Fragen, um die es in diesen Prozessen geht, sind natürlich in jedem Verband unterschiedlich, wie auch die Erfahrungen der vier Verbände zeigten. Doch es gibt auch Themen und Anliegen, die sich überschneiden.

In den konfessionellen Verbänden stand bspw. bei der Auseinandersetzung mit der eigenen Offenheit häufig die Frage im Vordergrund, inwiefern die Religiosität der Mitglieder eine Rolle spielt. Wie wirkt der Verband auf Personen, die nicht christlich oder nicht religiös sind? Wie kann ihnen vermittelt werden, dass die Angebote dennoch allen offenstehen können, ob religiös oder nicht? So ist es bspw. im CVJM-Ostwerk. Dort ist auch ein aktives Engagement im Verband für jede*n möglich, eine Vorstandsposition erfordert jedoch ein Bekenntnis zum Christentum.

In den vier Verbänden stand insbesondere die konzeptionelle Überarbeitung von Angeboten im Fokus. Hier wurde geprüft, inwiefern die Angebote, von Werbung über Organisation bis zur inhaltlichen Umsetzung für alle zugänglich sind – oder eben für wen in der bisherigen Umsetzung nicht. Wie im vorhergehenden Abschnitt geschildert, war gerade eine diver-

sitätsbewusstere Gestaltung der Juleica-Schulung den vier Verbänden ein besonderes Anliegen.

Natürlich gehört zum kritischen Blick auf die eigenen Strukturen auch dazu, Gewohnheiten und Routinen im Verbandsalltag zu erkennen und zu hinterfragen. Darf z. B. eine Gruppe alleine einen Raum nutzen? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen? Kann jede*r Themen im Verband setzen? Bemühen wir uns, möglichst viele Perspektiven zu berücksichtigen, wenn wir Entscheidungen treffen?

Erfahrungen aus dem Projekt: Hürden und Gelingensbedingungen

Die vier Verbände starteten aus unterschiedlichen Ausgangssituationen in das Projekt und entwickelten somit auch unterschiedliche Schwerpunkte in ihrer jeweiligen Projektarbeit. Für die Projektdokumentation, die auf der Webseite des LJR Berlin zum Download zur Verfügung steht,⁴ fassten die vier Verbände ihre Erfahrungen zusammen – die sicherlich zu großen Teilen auch für die anderen Verbände gelten – und formulierten Hinweise, aus denen auch die Hürden und Gelingensbedingungen, die sie in ihrer Arbeit beobachteten, sichtbar werden. Hier eine Zusammenfassung der Schwerpunkte und Erfahrungen:

Im CVJM-Ostwerk begann die Zusammenarbeit mit jungen Geflüchteten mit einer Schreibwerkstatt. Nach zwei Jahren, weiteren Schreibwerkstätten und gemeinsamer Zeit im Jugendverband entstand das gemeinsame Buch „Hässlich Willkommen“. Einige der Teilnehmer*innen der Schreibwerkstatt nutzen nach wie vor die Angebote, andere sind mittlerweile ehrenamtliche Mitarbeiter*innen im Verband. Fokus in der Projektarbeit war, wie der Weg von einem Angebot für junge Geflüchtete in die Strukturen des Verbands funktionieren kann. Resümierend benannte die Projektreferentin als Gelingensfaktoren insbesondere folgende Aspekte: Besondere Relevanz haben eine funktionierende Kommunikation und viel Raum für Beziehungsarbeit. Angebote, die sich nach den Wünschen und Bedarfen junger Menschen richten, können nur in Kommunikation mit ihnen entstehen. Schließlich sind es dann vor allem die entstandenen Beziehungen, die motivieren, weiterhin am Verbandsgeschehen teilzuhaben. Dazu benötigt es insbesonde-

⁴ https://ljrberlin.de/sites/default/files/2019-11/vom_fuer_zum_mit_projektdokumentation_landesjugendring_berlin.pdf, letzter Aufruf 03.09.2020

re Zeit. Und schließlich geht es für alle jungen Menschen um Freiräume und Partizipation. Dazu gehört es, mitzugestalten, Ideen auszuprobieren, Fehler machen zu dürfen. Und natürlich auch, von den anderen als Teil des Verbands wahrgenommen zu werden und eigene Themen einbringen zu können.

Im djo – Regenbogen Berlin sind elf Jugendvereine, darunter sechs ► **Migrant*innenjugendselbstorganisationen**, zusammengeschlossen. Schwerpunkte in der Projektarbeit waren die Unterstützung der Selbstorganisation junger Geflüchteter, die Förderung der Arbeit mit jungen Geflüchteten in den Mitgliedsgruppen sowie die Heranführung von jungen Geflüchteten an die Jugendverbandsarbeit. Um diese Aufgaben umzusetzen, unterstützte die Projektreferentin Jugendliche bei der Umsetzung eigener Projekte, betreute und begleitete den Auf- und Ausbau von Jugendgruppen und entwickelte Formate zur Fortbildung und Qualifizierung von jungen Engagierten. Einer der zentralen Hinweise war, dass es seitens der Engagierten Geduld und Flexibilität bedarf, um auf die schwierige Lebensrealität junger Geflüchteter einzugehen, die natürlich auch deren Engagement beeinflusst. Freiräume und uneingeschränkte Partizipationsmöglichkeiten (Wer erhält die Schlüssel zu Räumen? Sind Fehler erlaubt?), Offenheit und echtes Interesse sind Grundvoraussetzungen für eine gute und längerfristige Zusammenarbeit im Verband. Im djo – Regenbogen Berlin stand vor allem die Modifizierung der Juleica-Schulung im Fokus: Welche Hürden bestehen, und wie können sie überwunden werden? In diesem wie in den anderen Jugendverbänden spielte die Weitergabe von Wissen und Informationen eine Rolle – und damit verbunden die Erkenntnis, dass es für alle Beteiligten notwendig ist, sich der Grenzen der Jugendverbandsarbeit bewusst zu sein: Was tun, wenn der Bedarf nach individueller Unterstützung bei der Wohnungssuche plötzlich die Jugendarbeit im Verband dominiert? Hier müssen Jugendverbände schließlich abwägen, was sie leisten können, was ihre Aufgaben sind.

Die Projektarbeit in der Malteser Jugend Berlin reichte vom regelmäßigen Kontakt zu Unterkünften für Geflüchtete über die Zusammenarbeit mit den Schulsanitätsdiensten bis hin zur festen Kooperation mit den Kinder- und Jugendeinrichtungen der Malteser. In allen Bereichen stand die Öffnung von Angeboten der Jugendarbeit und die Etablierung neuer Formate im Fokus: Wie funktioniert Inklusion in einer festen Struktur? Welche Vor- und Nachteile birgt ein fester Rahmen und wie setze ich Impulse? Vor allem mit dem

Fokus auf Öffnungsprozesse war es relevant, immer wieder die Beobachter*innenrolle einzunehmen und sich selbst zu reflektieren, ein Bewusstsein für Veränderungsprozesse zu schaffen und gemeinsam dahin zu schauen, wo Reibungen entstehen. Dazu gehört auch Mut, denn es ist notwendig, dort zu arbeiten, wo Veränderungen notwendig sind – und zu vermitteln, diese Veränderungen als Chance wahrzunehmen. In der praktischen Jugendverbandsarbeit gilt es zudem, Spontaneität zu bewahren, flexibel zu bleiben und ergebnisoffen zu arbeiten.

Das Landesjugendwerk der AWO Berlin konnte durch „Vom FÜR zum MIT“ die seit vielen Jahren bestehende Zusammenarbeit mit jungen Geflüchteten fortführen und intensivieren. Schwerpunkte in der Arbeit waren die Weiterentwicklung der Angebote des Landesjugendwerks, die Fortbildung und Qualifizierung der Haupt- und Ehrenamtlichen sowie Vernetzung und Kooperationen mit anderen Akteur*innen und Einrichtungen. Die meisten der Angebote des Landesjugendwerks fanden entweder direkt an Unterkünften für Geflüchtete statt oder Kinder und Jugendliche aus umliegenden Unterkünften nahmen an Projekten in den Räumen des Verbands teil. Hier wurde beobachtet, dass es sehr wichtig ist, sich mit der Situation vor Ort vertraut zu machen, z. B.: Wie geht es den Kindern und Jugendlichen? Inwiefern nimmt ihr Alltag in der Unterkunft, der von Stress und Unruhe geprägt ist, Einfluss auf ihren Umgang miteinander? Wie können unsere Angebote dem begegnen und möglicherweise einen Gegenpol schaffen? Nehmen Kinder, die sich verbindlich angemeldet haben, auch wirklich an unseren Angeboten teil? Natürlich ist die Teilnehmer*innenzahl und die Verbindlichkeit der Teilnahme – wenn auch abhängig von vielen Faktoren – höher, je besser die Kinder den Verband und dessen Angebot kennen. Auch der Kontakt mit den Eltern ist hier nicht nur hilfreich, sondern in vielen Fällen essentiell. Und schließlich stellt sich die Frage, wie gut die Zusammenarbeit mit den Sozialarbeiter*innen vor Ort ist, und wie viel Zeit und Ressourcen sie haben, ein Angebot zu unterstützen.

Zentrale Projektergebnisse

Im regelmäßigen Austausch während des Projektverlaufs wurde deutlich, dass die vier Jugendverbände in ihrer Arbeit immer wieder ähnlichen Situationen gegenüberstanden, die im Folgenden als zentrale Projektergebnisse zusammengefasst werden können:

1. Die schwierige Lebenssituation, in der sich junge Geflüchtete befinden, schränken ihre Möglichkeiten ein, selbstbestimmt ihre Freizeit zu gestalten und sich zu engagieren.

Die Lebensrealität junger Geflüchteter ist geprägt von Unsicherheit und Rückschlägen. Negative Entscheidungen über Asylanträge, regelmäßige Absagen bei der Suche nach Wohnung und Ausbildung, unsichere und fehlende Zukunftsperspektiven, Einsamkeit und nicht zuletzt Rassismuserfahrungen führen zu Frustration und Depression und auch zum Aufbrechen von Traumata. Das beeinflusst Ressourcen und Motivation zur Teilhabe und zum Engagement der jungen Menschen. Obgleich gerade in dieser instabilen Lebenssituation sichere und selbstbestimmte Freiräume, die die Jugendverbandsarbeit bieten kann, eine Ressource darstellen können, fehlen den jungen Menschen Zeit und Energie, weiterhin an den Angeboten teilzunehmen.

Diese Beobachtung haben alle vier Verbände gemacht. Junge Menschen, die regelmäßig die Angebote der Verbände genutzt haben und zum Teil aktiv an der Mitgestaltung beteiligt waren, engagierten sich weniger oder gar nicht mehr. Die unsichere Situation und Rückschläge führten schließlich dazu, dass auch das, was sich die jungen Menschen eigeninitiativ aufgebaut haben, nicht mehr die bisherige Stabilität bieten kann.

Im Gespräch mit Camp One, einer Selbstorganisation junger Geflüchteter, wurde deutlich, wie schwer es ist, sich trotz hoher Motivation zu engagieren: Die Aktiven im Verein möchten andere junge Geflüchtete unterstützen – leider gelingt es nicht immer, Lösungen für die existenziellen Probleme zu finden. Zudem sind die Kapazitäten der ehrenamtlichen Unterstützer*innen begrenzt, denn sie sind von den gleichen Problemen betroffen wie diejenigen, die sie unterstützen wollen.

2. Austausch und Vernetzung sind für Jugendverbände in der Zusammenarbeit mit jungen Geflüchteten wie für die jungen Menschen selbst besonders relevant.

Junge Geflüchtete, die sich im Jugendverband engagierten, mussten ihr Engagement aufgrund der schwierigen Lebenssituation aufgeben. Häufig bleiben jedoch die Menschen in den Verbänden Ansprechpersonen und sind erste Anlaufstelle, wenn Abschiebebescheide vorliegen oder Bewerbungen wieder nicht zum Erfolg führten.

An dieser Stelle stoßen Jugendverbände an ihre Grenzen. Jugendverbände machen Jugendarbeit, die eine wertvolle Ressource für junge Geflüchtete darstellen kann, da hier Freundschaften entstehen und sichere Räume geboten werden. Jedoch können Jugendverbände nicht die Form von Begleitung leisten, die junge Geflüchtete benötigen, wenn sie mit Frustration, Depression und Traumata konfrontiert werden. Hier braucht es Kooperationen, Austausch und Vernetzung mit anderen Akteur*innen und Fachkräften und damit Zeit und Ansprechpersonen.

3. Jugendverbände brauchen für die Zusammenarbeit mit jungen Geflüchteten zusätzliche Ressourcen, vor allem Personal und Zeit.

Die Präsenz von Ansprechpersonen in den Verbänden erwies sich als besonders relevant. Bei ihnen laufen Kontakte zusammen, ist Expertise und Zeit für Beratung sowie Begleitung der Mitglieder und Kapazität für die Entwicklung neuer Strategien und Strukturen gebündelt. Der Weg zu Angeboten und schließlich in die Mitwirkungsstrukturen der Jugendverbände benötigt persönliche Ansprache und Beziehungsarbeit. Zum einen wurde der Einstieg in den Verband begleitet, zum anderen suchen die jungen Menschen immer wieder Unterstützung im Jugendverband – ein Bedarf, dem die anderen jungen Menschen im Verband zwar begegnen wollen, damit jedoch überfordert sind. Ansprechpersonen können hier unterstützen, vor allem, wenn sie sich mit anderen Akteur*innen vernetzen, um den jungen Menschen Anlaufstellen nennen zu können.

Alle Verbände beschäftigte daher die Frage, wie Nachhaltigkeit geschaffen werden kann. In Zusammenarbeit mit verschiedenen Personen in unterschiedlichen Funktionen im Verband wurde schon frühzeitig nach Formen gesucht, wie das Thema auch nach Projektende im Verband eine Rolle spielen kann – sei es durch die Bereitstellung von Fortbildungsmaterialien und Schulungskonzepten, die auch von anderen genutzt werden können, oder durch das Einbinden weiterer Verantwortlicher im eigenen Verband in die aufgebauten Netzwerke, um Kontakte und den Zugang zu Informationen aufrecht zu erhalten. Dennoch fehlen nach Ende eines Projekts die zusätzlichen Ressourcen und die Verbände müssen Wege suchen, wie sie diese weiterhin aufbringen oder kompensieren.

Auch das gemeinsame Engagement zur Verbesserung der Lebenssituation junger Geflüchteter und die Po-

sitionierung als Allianzpartner*innen sind Aufgaben, die Jugendverbände und Jugendringe weiter beschäftigen werden. Die Projekterfahrungen zeigten, dass sich junge Geflüchtete nach wie vor in äußerst prekären Lebenssituationen befinden. Orte und Räume, die ihnen Halt und Möglichkeiten zur Selbstbestimmung und Freizeitgestaltung boten, müssen in den Hintergrund treten, weil existenzielle Probleme im Fokus stehen. Jugendverbände und Jugendringe

fordern bereits seit Jahren, jungen Geflüchteten den Schutz und die Fürsorge zuteilwerden zu lassen, die ihnen als junge Menschen zur Verfügung stehen müssen. Wir forderten und fordern sichere Lebensbedingungen und Rahmenbedingungen, die ermöglichen, Perspektiven zu entwickeln und das eigene Leben selbstbestimmt zu gestalten. Diese Forderungen sind noch immer aktuell.

Empowerment durch politische Bildungsarbeit mit Erwachsenen: Das Projekt *Jekhipe-Gemeinsam!* von Amaro Drom e.V.

Amaro Drom e. V. ist die größte bundesweite interkulturelle Jugendselbstorganisation von Rom*nja und Nicht-Rom*nja in Deutschland. Schwerpunkte des Verbandes sind das ► **Empowerment** junger Rom*nja und Sinti*zze, Community-Building sowie die Bekämpfung von Antiziganismus durch kritische Sensibilisierungsarbeit. Hauptsächlich arbeitet der Verband mit den Methoden der informellen politischen Bildung und Menschenrechtsbildung mit einem besonderen Fokus auf die Vermittlung der historischen Entwicklung im, vor und nach dem Nationalsozialismus. Amaro Drom ist Teil eines transnationalen aktivistischen Netzwerkes und engagiert sich auch auf europäischer Ebene für die Bekämpfung von Antiziganismus. Zum Teil leistet Amaro Drom auch konkrete soziale Arbeit, z. B. durch Hilfestellung für Jugendliche im Übergang von der Schule in den Beruf.

Die Mitwirkenden bei Amaro Drom sind sowohl durch theoretische Kenntnisse als auch vielfältige praktische Erfahrungen Expert*innen in der politischen Bildungsarbeit. Seit der Gründung im Jahr 2006 treten sie dafür ein, die Partizipationsmöglichkeiten jugendlicher Rom*nja und Sinti*zze zu vergrößern und ihre gesellschaftliche Teilhabe zu stärken. Auch wenn der Verein seit einigen Jahren eine strukturell geförderte Geschäftsstelle mit hauptamtlichen Mitarbeiter*innen aufweist, basiert die Arbeit und politische Ausrichtung des Vereins hauptsächlich auf ehrenamtlichem Engagement. Als bundesweiter Dachverband unterstützt Amaro Drom lokal und regional organisierte Vereine sowie Jugendgruppen, veranstaltet

bundesweite Vernetzungstreffen und bietet Workshops in der Jugendbildungsarbeit an.

Empowerment und Antiziganismusbekämpfung: Zwei Seiten einer Medaille

Unsere Fokussierung auf Empowermentarbeit, das heißt die Stärkung des Selbstbewusstseins junger Rom*nja und Sinti*zze und die Förderung ihrer gesellschaftlichen Partizipationsmöglichkeiten, setzt aktive Auseinandersetzung mit und Bekämpfung von Antiziganismus voraus. Als Teil einer europaweiten Arbeitsgemeinschaft verstehen wir Antiziganismus als „spezielle Form des Rassismus, die sich gegen Roma, Sinti, Fahrende, Jenische und andere Personen richtet, die von der Mehrheitsgesellschaft als ‚Zigeuner‘ stigmatisiert werden“ (Allianz gegen Antiziganismus 2017, 3). Antiziganismus ist also mehr als nur eine Ansammlung von Vorurteilen, sondern beschreibt ein weites Feld diskriminierender Praktiken und Diskurse, die von der individuellen bis in die institutionellen Ebenen von Gesellschaft und Staat reichen. Antiziganismus beschreibt ein historisch gewachsenes, gesellschaftliches Herrschaftsverhältnis, dessen Normen sich an „modernen“ Industriestaaten des Globalen Nordens orientieren (vgl. Hall 1994). Wie andere Herrschaftsverhältnisse auch, basiert Antiziganismus auf gesellschaftlichen Machtstrukturen und der ungleichen Verteilung ökonomischer und ideeller Ressourcen und reproduziert diese. Antiziganis-

mus wirkt sich insbesondere nachteilig auf das Leben von Rom*nja und Sinti*izze aus.¹

Antiziganismus basiert auf rassistischen Vorurteilen, die durch die Konstruktion einer vermeintlich homogenen Gruppe hergestellt werden, deren Mitglieder angeblich spezifische Charaktereigenschaften aufweisen. Zumeist sind diese Vorurteile negativ besetzt, können sich aber auch in vermeintlich positiven romantisierenden Vorstellungen ausdrücken. Zentrales Merkmal für Antiziganismus ist eben die Zuweisung angeblicher Charakteristika an die gesamte Gruppe: Das heißt, dass von Antiziganismus betroffene Personen nur als Teil eines Kollektivs anstatt als individuelle Persönlichkeiten wahrgenommen werden.

Begründet durch rassistische Vorurteile werden Rom*nja und Sinti*izze im Alltag ausgegrenzt, beleidigt und angegriffen. Außerdem werden sie systematisch diskriminiert, z. B. in den Bereichen Bildung, Arbeit, Wohnen oder Darstellung in den Medien. Daraus ergibt sich eine oft schlechte Lebenssituation für viele Rom*nja und Sinti*izze. Zudem werden die Wissensbestände und Erfahrungen von Rom*nja und Sinti*izze systematisch ignoriert.

Die Empowermentarbeit von Amaro Drom setzt genau an dieser gesellschaftlichen Problemlage an und fokussiert, dass sich jugendliche Rom*nja und Sinti*izze mit den beschriebenen rassistischen Mechanismen auseinandersetzen und diese kritisieren (lernen), um selbst als Multiplikator*innen gegen Antiziganismus vorgehen zu können. Amaro Drom versammelt Rom*nja und Sinti*izze mit erfolgreichen Lebenswegen und fördert sie. Diese Menschen sind in der Berichterstattung der Massenmedien weniger häufig sichtbar oder werden als Ausnahme porträtiert, weil sie nicht in die klischeehaften Vorstellungen über Rom*nja und Sinti*izze passen. Bei Amaro Drom finden diese jungen Menschen einen Ort, ihr Selbstbewusstsein aufzubauen und die positive Identifizierung mit der Minderheit

zu schaffen, um sich selbstbewusst für ihre Interessen einsetzen zu können. Sie werden dazu ermutigt, andere Personen aktiv zu sensibilisieren im Hinblick auf die vielschichtige Diskriminierung von Rom*nja und Sinti*izze, institutionellen Rassismus zu kritisieren und sich aktiv in politische Entscheidungsprozesse einzubringen. Amaro Drom versteht die Vereinsarbeit gleichzeitig als wichtigen Beitrag zu rassistuskritischer Bildung wie auch als Korrektur politischer und gesellschaftlicher Ungleichheiten.

Als weiteren Baustein der Empowermentarbeit wurde in den letzten zwei Jahren verstärkt diskutiert, die Fokussierung auf Jugendarbeit gezielt zu ergänzen und durch die Ausweitung des pädagogischen Konzeptes auch auf Erwachsene auszurichten. Durch die Vernetzung der in Deutschland bestehenden Communitys von Rom*nja und Sinti*izze aller Altersgruppen wird die politische Teilhabe aller Beteiligten aufgebaut und gestärkt.

Weiterentwicklungen des Empowerment-Ansatzes: Das Projekt *Jekhipе-Gemeinsam!*

Das derzeit wichtigste (finanziell geförderte) Projekt von Amaro Drom heißt *Jekhipе-Gemeinsam!*. Es läuft seit Oktober 2019 und läuft bis Juni 2022. Die Förderung übernimmt die Bundeszentrale für politische Bildung. Mithilfe dieses Vorhabens werden die in vorangehenden Bildungsprojekten gesammelten Kompetenzen und Erfahrungen in die Bildungsaktivitäten mit jugendlichen Rom*nja und Nicht-Rom*nja auf den Bereich der politischen Erwachsenenbildung übertragen. Die bislang von verschiedenen Förderorganisationen unterstützten und von Amaro Drom professionell umgesetzten Projekte zielten unter anderem auf die Entwicklung und Umsetzung präventiver Maßnahmen gegen Formen der Diskriminierung und Ausgrenzung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationsgeschichte, insbesondere in den Bereichen (berufliche) Bildung, Arbeitsmarkt, Gesellschaft und Politik. Weitere Projekte, die von dem Verein durchgeführt wurden, waren unter anderem mit der Mobilisierung von Potenzialen junger Menschen für gesellschaftliches Engagement und Ausbildung von jugendlichen Sinti*izze und Rom*nja zu Multiplikator*innen der Vereinsarbeit verbunden.

Zu den Hauptzielen des Projekts *Jekhipе-Gemeinsam!* gehören Community- und Capacity-Building, die Weiterentwicklung zivilgesellschaftlicher Vernetzung so-

¹ Amaro Drom ist sich um die Schwierigkeiten des Begriffes Antiziganismus bewusst. Im Gegensatz zu anderen Alternativen weist der Begriff aber eine Stärke auf: Er betont, dass es sich um einen Diskurs mit spezifischen Logiken handelt, der „den Zigeuner“ erfindet (vgl. Bogdal 2012). Antiziganismus ist also ein Konstrukt, das sich zwar vornehmlich diskriminierend auf Rom*nja und Sinti*izze auswirkt, aber potenziell können „davon auch Menschen betroffen sein [...], die keine Sinti oder Roma sind, sondern nur dafür gehalten werden“ (Amaro Foro o. J.). Amaro Drom vertritt die Haltung des Berliner Landesverbandes Amaro Foro e. V., der eine ausführliche Stellungnahme zur Verwendung des Begriffes publizierte unter: <http://amaroforo.de/antiziganismus>.

wie Netzwerkarbeit. Symbolträchtige Tage wie bspw. der 8. April (Internationaler Tag der Sinti*zze und Rom*nja), der 2. August (Jahrestag der Vernichtung des sogenannten „Zigeunerlagers“ in Auschwitz-Birkenau) oder der 5. November (Internationaler Tag der Romanes-Sprache) werden zum Anlass für generationenübergreifendes Community-Building und die Intensivierung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Vereins genommen. Dadurch soll einerseits die Bekanntheit und der Einfluss von Amaro Drom in den Medien, der Politik und bei den Organisationen der politischen Bildungsarbeit ausgebaut werden. Andererseits, und wichtiger, sollen Sinti*zze und Rom*nja und ihre Selbstorganisation in die breitere öffentliche Wahrnehmung positiv und destigmatisierend dargestellt und die Kritik an Antiziganismus zugänglich werden. Mit Hinblick auf den angestrebten Transfer bereits vorhandener Kompetenzen aus dem Bereich der Jugendarbeit auf das Gebiet der politischen Erwachsenenbildung soll darüber hinaus in der Projektarbeit insbesondere der Umgang mit Aspekten des strukturellen Rassismus (Bleiberecht, Diskriminierung in der Schule und auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt) geschärft werden.

Für das Capacity-Building werden von externen Referent*innen angebotene Qualifizierungsmaßnahmen organisiert, die den bei Amaro Drom engagierten Mitgliedern (eingetragene Vereine als auch Jugendgruppen) sowie anderen Rom*nja-Selbstorganisationen eine Weiterbildung in Projektmanagement, Antragstellung und Arbeitsrecht bereitstellen. Ziel dieser Qualifizierungsmaßnahmen ist es, Kompetenzen und Erfahrungen aus der Jugendarbeit auf die Erwachsenenbildungsarbeit zu übertragen. Mit der Planung und Realisierung erster Angebote der Erwachsenenbildung soll der Anstoß dazu gegeben werden, die Erwachsenenbildung dauerhaft in die Bildungsarbeit von Amaro Drom zu integrieren. Zudem ist der Aufbau eines Pools ehrenamtlicher Mitarbeiter*innen zur Unterstützung von Rom*nja und Sinti*zze vorgesehen.

Neben Community- und Capacity-Building mit Erwachsenen stellt die gemeinsame Vernetzung von Jugend- und Erwachsenengruppen ein weiteres wichtiges Projektziel dar. Aus diesem Grund fördert das Modellprojekt auch die Entstehung neuer Organisationen innerhalb der bestehenden Vereinsstrukturen. Zur Erweiterung der bestehenden Netzwerke werden

während der Projektlaufzeit jährlich bundesweite Netzwerktreffen durchgeführt, auf denen über die Lebenswelten von Rom*nja und Sinti*zze diskutiert und auch praktische Hilfestellungen zur Professionalisierung der Selbstorganisationen gegeben werden. Von solchen Veranstaltungen wurden bereits zwei Runden von Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema Vereinsrecht durchgeführt. Außerdem fand eine Sitzung zur Vereinsgründung sowie das erste Modul von Erwachsenenbildungsmaßnahmen statt. Diese Erwachsenenbildungsmaßnahmen zielen darauf ab, die daran teilnehmenden Personen als qualifizierte Trainer*innen im Bereich Sensibilisierung für Antiziganismus auszubilden.

Das Projekt Jekhipe-Gemeinsam! setzt die Antidiskriminierungsmaßnahmen des Vereins fort und übersetzt diese in Maßnahmen der politischen Erwachsenenbildung. Dadurch entstehen neue Vernetzungsmöglichkeiten und die gezielte Erarbeitung professioneller Bildungskonzepte, die auch jenseits der informellen politischen Bildungsarbeit Anwendung finden können. Zu diesem Zweck erarbeitet Amaro Drom gemeinsam mit Universitätsprofessor*innen, wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Forschenden ein Bildungskonzept zur Förderung eines verbesserten inklusiven Bildungssystems, das sich thematisch insbesondere an Fragen der Migrations- und Minderheitenpolitik sowie sozialer Ungleichheit ausrichtet. Durch das Versammeln von wissenschaftlichen Expertisen mit den praktischen Kenntnissen und Erfahrungen der Selbstorganisation von Rom*nja und Sinti*zze wird ein wichtiger gesellschaftlicher Beitrag zu einer diskriminierungssensibleren und inklusiveren Bildungspolitik geleistet.

Literatur

- Allianz gegen Antiziganismus (Hg.) (2017): Antiziganismus – ein Grundlagenpapier, <https://abv.a52.myftpupload.com/wp-content/uploads/2017/07/Grundlagenpapier-Antiziganismus-Version-16.06.2017.pdf>, letzter Aufruf: 03.08.2020
- Amaro Foro e. V. (o. J.): Antiziganismus. <http://amaroforo.de/antiziganismus>, letzter Aufruf: 08.08.2020
- Bogdal, Klaus-Michael (2012): Europa erfindet die Zigeuner: Eine Geschichte von Faszination und Verachtung, Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Hall, Stuart (1994): Der Westen und der Rest: Diskurs und Macht. In: Ders.: Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2, Hamburg: Argument, S. 137-179

„Wir brauchen keine Winterjacken mehr. Wir brauchen Freunde.“

Ein Interview mit Petra Lampe, Mohammad (Momo) Rezapur und Rabee Butros über die rassismuskritische Öffnung der Verbandsstrukturen des CVJM-Ostwerks während des Projekts „Vom FÜR zum MIT“ des Landesjugendrings Berlin. Das Interview führte Sebastian Seng, Bildungsreferent des IDA e. V.

IDA: Erzählt uns kurz, wie es zu der Zusammenarbeit im Projekt „Vom FÜR zum MIT“ gekommen ist.

Rabee Butros: Ich bin mal zu dem CVJM-Haus in Schöneberg gegangen und da war eine Karaokeparty, bei der mein Bruder und ich mitgesungen haben. Das war im „Y not Café“. Petra war da und sie hat uns immer wieder eingeladen. Und dann habe ich bei der Schreibwerkstatt mitgemacht. Und wir haben zusammen ein Buch geschrieben, das „Hässlich willkommen“ heißt.

Mohammad (Momo) Rezapur: Petra war an unserer Schule und da hat sie mal Flyer für ein Schreibwerkstatt-Wochenende verteilt und da wollten wir alle mitfahren. Ich denke so 40 Leute haben sich angemeldet.

Petra Lampe: Ich habe zu Beginn des Projektes im „Y not“ [Café • Kultur • Bar] gearbeitet. Dies ist der Treffpunkt für junge Erwachsene im CVJM Berlin e.V. Dort finden von Musik, Talkshows, Spoken Word und Spieleabenden über Theater, Andacht und Bibeltalk die unterschiedlichsten Programme statt.

Junge Geflüchtete kamen zu uns ins Café und hatten das Bedürfnis, ihre Geschichte zu erzählen. So haben wir dann die Schreibwerkstätten gegründet. Um Zeit und Ruhe zum Schreiben zu haben, sind wir dabei immer übers Wochenende auf unser Freizeitgelände nach Mötzow oder Storkow gefahren. An vier Schreibwerkstatt-Wochenenden waren jeweils zwischen 30 und 40 Teilnehmer*innen dabei. Die meisten Teilnehmer*innen waren an allen Wochenenden dabei, manche kamen später dazu oder fuhren nur einmal mit. Insgesamt gab es über 80 Teilnehmer*innen bei den Schreibwerkstätten. Zwischen den Wochenenden gab es an mehreren Samstagen Schreibworkshops zur Ergänzung im „Y not Café“. Außerdem veranstalteten wir verschiedene Lesungen.

Unser Ziel war es, mit diesen Texten jungen Geflüchteten eine Stimme zu geben. Die Texte handelten von der eigenen Fluchtgeschichte, über Heimatgefühle, die erste Liebe, Frustration, Unverständnis für Bürokratie, Angst bis hin zu lustigen Missverständnissen und Alltäglichem.

Diese Geschichten, Gedichte und Texte kamen so gut an, dass wir sie in einem Buch herausbrachten, welches im Satyr-Verlag erschienen ist und „Hässlich Willkommen“ heißt.

Neben dem Buch entstand aber natürlich noch viel mehr: Austausch, Freundschaften und Diskussionen über verschiedene Weltanschauungen. Wir alle haben viel dazugelernt.

Es entstanden neue Projekte, neue Diskussionsthemen, die wir im „Y not Café“ weiterdiskutierten. Ein neuer Blickwinkel für mich war bspw. der Umgang mit älteren Menschen. Viele der jungen Geflüchteten brachten ein, dass sie das Gefühl haben, dass ältere Menschen in Deutschland kaum gesehen werden und sie gerne etwas für ältere Menschen tun würden.

IDA: Welche Rolle hatte das CVJM-Ostwerk und hatten Ihr jeweils während des Projekts „Vom FÜR zum MIT“?

Lampe: Von außen betrachtet war das CVJM-Ostwerk einer von vier Jugendverbänden, die vom Landesjugendring gefördert wurden, um neue Konzepte, Formate und Strategien zu erarbeiten, die junge Geflüchtete langfristig in Angebote und Mitwirkungsstrukturen der Jugendverbandsarbeit einbeziehen. Diese Ergebnisse sollten dann anderen Jugendverbänden zur Verfügung gestellt werden.

Von innen betrachtet waren wir Lernende, denen die Arbeit mit jungen Geflüchteten „einfach so passierte“ und die versuchten, dem Projekt Raum und Struktur

Kapitel 3: Perspektiven aus der Jugend(verbands)arbeit

zu geben. Erst in der Arbeit selbst, begannen wir uns damit auseinanderzusetzen.

Momo und Rabee brachten dabei immer wieder neue Ideen ein, die wir gemeinsam mit anderen ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen umsetzten. Neben dem Buch „Hässlich willkommen“, das wir in verschiedenen Schreibwerkstätten mit jungen Geflüchteten geschrieben haben und das im Satyr-Verlag erschienen ist, gründete Momo bspw. mit einem anderen ehrenamtlichen Mitarbeiter ein Volleyballteam und sowohl Momo als auch Rabee engagierten sich im „Café Y not“, dem Begegnungsort für Junge Erwachsene im CVJM.

IDA: Wie offen würdet ihr das CVJM-Ostwerk zu Anfang des Projekts bzw. zu der Zeit beschreiben, als Ihr zum CVJM-Ostwerk gestoßen seid?

Butros: Das ist ein christlicher Verband, der nimmt aber alle Menschen auf. Viele missverstehen das. Sie denken, dass im CVJM nur Christ*innen willkommen sind.

Lampe: Ich musste lernen, dass der Satz: „Alle sind willkommen.“ nicht gleich bedeutet, dass sich auch alle willkommen fühlen. Wer nicht versteht, wer wir sind und was wir machen, fühlt sich unsicher. Wer aus Kostengründen nicht an einem Angebot teilnehmen kann, fühlt sich dort möglicherweise auch nicht willkommen, wenn für ihn oder sie jemand anderes bezahlt, weil das eine Ungleichheit schafft. Wer sich als die einzige Person mit einer anderen Hautfarbe im Raum wahrnimmt, fühlt sich nicht „wie zu Hause“.

Im Umkehrschluss durfte ich aber auch erleben, dass jemand, der oder die sich wohlfühlt auch seine oder ihre Freund*innen mitbringt.

Rezapur: Im „Y not Café“ waren immer nette Leute und man konnte dort immer hinkommen.

IDA: Inwiefern musstet Ihr Eure Arbeitsweisen, Abläufe usw. während des Projekts hinterfragen und verändern? Wie habt Ihr diese Veränderungen wahrgenommen?

Lampe: Zunächst einmal haben wir uns natürlich gefragt: Verstehen uns alle? Welche Sprache benutzen wir? Brauchen wir Übersetzung?

Dabei konnten wir auch feststellen, dass wir sehr wortlastig unterwegs sind. Wir haben uns also Gedanken darüber gemacht, wie wir kommunizieren und auf welche Arten eigentlich kommuniziert werden kann. Vor allem Momo hat uns immer wieder mit der einen Frage herausgefordert.

Rezapur: Ja: Wann tanzen wir?

Lampe: Also haben wir auch oft unser Programm über den Haufen geworfen. Nein, besser gesagt: neu strukturiert und einfach getanzt. Insgesamt wurde es actionreicher. Bisher waren die jungen Erwachsenen in unserem Verein, die Action wollten, eher in der Unterzahl. Sie waren froh, dass sie jetzt Verbündete hatten. Es wurde mehr getanzt, gespielt und Musik gemacht, gemeinsam gekocht. Wir fanden neuen Mut, Sachen auszuprobieren.

IDA: Welche Barrieren für das Engagement von geflüchteten Menschen im CVJM-Ostwerk habt Ihr festgestellt? Gab es Situationen, Aspekte oder Überraschungsmomente, die Ihr vorher gar nicht als Barrieren wahrgenommen habt?

Lampe: Zunächst einmal habe ich gelernt, dass es bei vielen im Verein dieses Missverständnis gab, was das Thema Engagement angeht. Das Projekt heißt „Vom FÜR zum MIT“ und beim „FÜR“ waren auf jeden Fall alle dabei. Hilfsbereitschaft wird groß geschrieben bei uns im Verband. Etwas für jemand anderen zu tun fällt aber oft leichter, als Verantwortung abzugeben, nicht nur mitdenken und mitbestimmen zu lassen, sondern auch machen zu lassen.

Da gab es sehr viele Diskussionen und Fragen wie „Wann beschäftigen wir uns mit den richtigen jungen Erwachsenen?“. Dabei mussten wir uns als Verein auch schmerzlich bewusst machen, wie wenig wir das Thema rassismuskritische Jugendarbeit bisher thematisiert und reflektiert hatten. Bis dahin waren bspw. unsere Vorstandspositionen ausschließlich **► weiß** besetzt.

Ich erinnere mich an einen Satz ganz zu Anfang von einem Geflüchteten: „Wir brauchen keine Winterjacken mehr. Wir brauchen Freunde.“

Und diese Freundschaften haben sich langsam entwickelt. Eine Barriere dabei war sicherlich die „gemachte“ Unterschiedlichkeit. Auch wenn wir uns als Menschen gleich fühlten, waren eben unsere Le-

benssituationen sehr unterschiedlich. In einer Gemeinschaftsunterkunft, in der du dir mit mehreren ein Zimmer teilst, kannst du nicht mal eben so deine neuen Freund*innen einladen. An der Freizeit für junge Erwachsene, die ins Ausland geht, kannst du ohne gesicherten Aufenthaltstitel nicht teilnehmen.

IDA: Welche Erfolgsfaktoren für das Engagement von jungen geflüchteten Menschen würdet Ihr herausstellen? Gab es auch da Situationen, Aspekte oder Überraschungsmomente, die Ihr vorher gar nicht als Erfolgsfaktoren in Betracht gezogen hättet?

Butros: Ich denke, Verantwortung übernehmen zu dürfen, ist der Anfang vom Erfolg. Ich bin durch den CVJM selbstbewusster geworden und ich habe gelernt, wie man als Team zusammenarbeitet.

Lampe: Hier war mein eigentlicher Überraschungsmoment, dass es da kaum Unterschiede zu Nicht-Geflüchteten gibt: Einen Raum bieten für Gemeinschaft, Mitbestimmung und Austausch. Dort, wo ich meine Meinung sagen darf, da wo ich mich gehört und angenommen fühle, da mag ich sein und das weitergeben.

Natürlich war das keine große Überraschung, aber ich habe mir das nicht so bewusst gemacht bei all dem Gerede über „spezielle Anforderungen“ etc.

IDA: Was können Jugendverbände hinsichtlich der Rahmenbedingungen tun, unter denen sich insbesondere geflüchtete Jugendliche engagieren (besonders rechtliche Ausschlüsse)? Wo sind die Grenzen der Jugendverbandsarbeit?

Lampe: So ähnlich sich geflüchtete und nicht-geflüchtete junge Erwachsene doch sind, so unterschiedlich ist ihre rechtliche Situation. Wer in Angst vor Abschiebung leben muss, hat weniger Energie, sich zu engagieren. Das Gleiche gilt für Überforderung durch das gleichzeitige Lernen von Sprache, schulischen Herausforderungen und einer Menge Papierkram in der Freizeit zusätzlich zu einer Wohnsituation, in der es sich nicht gut lernen lässt. Mit all diesen Sorgen kommen Geflüchtete zu uns in den Jugendverband und fühlen sich allein gelassen. Dies gilt vor allem für junge Erwachsene, die alleine nach Deutschland gekommen sind, aber gerade so nicht mehr minderjährig sind, oder auch für junge Menschen, die mit der Familie gekommen sind und sich auch noch um sie kümmern sollen. Sie suchen nach Beratungsangebo-

ten, die wir als Jugendverband aber nicht mal eben so noch nebenbei bieten können.

Da braucht es mehr Stellen an genau diesen Orten, wo junge Menschen hinkommen und sich anvertrauen – und mehr Zeit. Die Projektförderung von „Vom FÜR zum MIT“ lief drei Jahre. Gerade genug Zeit, um Beziehungen zu festigen, aber wie geht es dann weiter ohne Zeit und Geld für Mehraufwand?

IDA: Wie hat der Weg von einem Angebot für junge Geflüchtete in die Strukturen des Verbands funktioniert?

Rezapur: Im „Café Y not“ gab es einmal im Monat einen Mitarbeiterbrunch. Petra hat mich dazu eingeladen. Da bin ich dann irgendwann mal hingegangen und habe meine Ideen geteilt. Ich habe dann z. B. einen Spieleabend oder einen Filmabend vorbereitet. Auch einen persischen Kulturabend haben wir gemacht.

Lampe: Für mich war dabei herausfordernd zu erklären, was Jugendverbandsarbeit bedeutet, wie wir als Verein aufgestellt sind und wie Aktionen und Projekte finanziert werden.

Butros: Ich habe im „Café Y not“ mitgearbeitet, interessiere mich aber auch für die Arbeit im ganzen CVJM. Deshalb habe ich mich als TMer berufen lassen (Tätiges Mitglied). Wir treffen uns ein Mal im Monat zum Mitarbeiter*innen-Abend im Haupthaus und stimmen darüber ab, was im Verein passiert und wählen den Vorstand.

IDA: Wie versucht Ihr nun das Gelernte weiter umzusetzen? Wie gelingt es Euch z. B., weitere Ressourcen für die Arbeit bereit zu stellen, die die Realitäten der Migrationsgesellschaft berücksichtigt? Welche Veränderungs- und Reflektionsprozesse hat die Projektarbeit angestoßen?

Lampe: Ich glaube, es wurde schon an der ein oder anderen Stelle deutlich, dass wir uns selbst mehr hinterfragen. Das bedeutet auch, dass wir noch mit-tendrin sind in diesem Prozess. Sich zu hinterfragen kann schmerzhaft sein. Fragen wie „Warum sind wir als weltweit größter Jugendverband so *weiß*?“ beschäftigen uns auch weiterhin.

Wir haben so viele internationale Kontakte, soviel interkulturellen Austausch und trotzdem sind wir oft

Kapitel 3: Perspektiven aus der Jugend(verbands)arbeit

nicht inklusiv, wenn es um die Gesellschaft geht, in der wir leben. Unsere Jugendhäuser werden zu einem großen Teil von Kindern und Jugendlichen mit ► **Migrationshintergrund** besucht, aber in unserer Mitarbeiterschaft findet sich nur ein sehr kleiner Teil davon.

Eine strukturelle Veränderung ist, dass es jetzt in meiner Stellenbeschreibung steht, mich unter anderem um diese Fragen zu kümmern. Ich finde es wichtig,

dass wir das so als konkreten Arbeitsauftrag festgehalten haben. Dennoch ist das natürlich nicht allein zu schaffen. Dieser oft auch unbequeme Prozess führt dazu, dass viele das Thema auch gerne mal abschließen würden. Mein Job ist es dann wieder, damit zu nerven, dass wir gerade erst am Anfang sind. Manchmal führt das zu Konflikten und manchmal dazu, dass sich Vereinsmitglieder auch ganz persönlich hinterfragen und reflektieren. Ich selbst bin daran auch persönlich sehr gewachsen.

CVJM-Ostwerk gestaltet Kinder- und Jugendarbeit in Berlin und Brandenburg und bietet jungen Menschen die Möglichkeit, neue Perspektiven zu entdecken. Der Christliche Verein Junger Menschen (CVJM) steht für ganzheitliche Bildungsarbeit, bei der junge Menschen mit allen Sinnen Gemeinschaft erfahren. Kinder und Jugendliche werden ermutigt, ihr Leben in die Hand zu nehmen und ihre Talente zu entdecken. Das Fundament bilden dabei christliche Werte und der Glaube an Jesus Christus. www.cvjm-ostwerk.de

Institutioneller Selbstcheck zu Rassismus- und Antisemitismuskritik

Wie kann dieser Selbstcheck eingesetzt werden?

Auch wenn es ein Anfang ist, reicht es nicht aus, einmal einen Prozess der rassismus- und antisemitismuskritischen Organisationsentwicklung zu durchlaufen und die Themen dann beiseite zu legen. Rassismus- und Antisemitismuskritik sind dauerhafte Aufgaben von Organisationen, die eine permanente kritische Überprüfung der eigenen Strukturen und Arbeitsweisen erfordern. Denn Rassismen und **Antisemitismus** existieren und ändern sich mit lokalen, gesellschaftlichen und zeitlichen Gegebenheiten. Das versuchen wir in diesem Reader und seinem Vorgänger deutlich zu machen.

Wie sich Organisationen mit Rassismus und Antisemitismus auseinandersetzen und wie es um die strukturelle Verankerung von Rassismus- und Antisemitismuskritik steht, lässt sich nicht in Zahlen darstellen. Nur an wenigen Stellen enthält der Selbstcheck daher Fragen, die ggf. quantifizierbar sind. Stattdessen sind die meisten Fragen des Selbstchecks qualitativ und offen formuliert. Dadurch sollen sie persönliche und gemeinsame Reflexions- und Diskussionsprozesse anstoßen, die immer wieder durchlaufen werden können. Sie sind somit ein Hilfsmittel, um über Rassismen und Antisemitismus in der eigenen Organisation nachzudenken und ins Gespräch zu kommen. Dabei ist es auch sinnvoll zu besprechen, was mit

den Ergebnissen der Diskussionen geschehen soll, welche Zielvorgaben gesetzt werden sollen, was geändert werden soll, um diese Ziele zu erreichen und wer wann prüft, ob Maßnahmen umgesetzt und Ziele erreicht worden sind. Das motiviert und hilft, Frustrationen zu vermeiden.

Dieser Fragenkatalog richtet sich besonders an Ehren- und Hauptamtliche in der Jugendverbandsarbeit, aber darüber hinaus auch an alle, die sich mit den Strukturen der eigenen Einrichtung, Organisation oder des eigenen Verbandes, mit der eigenen Haltung und den eigenen Arbeitsweisen kritisch auseinandersetzen wollen, ob gemeinsam oder als einzelne. Schließlich richtet er sich auch an alle, die selbst Prozesse der Organisationsentwicklung begleiten.

Dementsprechend kann der Fragenkatalog bei den unterschiedlichsten Gelegenheiten eingesetzt werden: bei Teamtagen und -klausuren, Sitzungen, Workshops, Seminaren oder der Vorbereitung von Veranstaltungen. Wegen des Umfangs des Selbstchecks und eines Veränderungsprozesses ist es sinnvoll, Bereiche oder Fragen gezielt auszuwählen, Fragen zu modifizieren, umzuformulieren, zu ergänzen, die Frageperspektive anzupassen (z. B. Wir- oder Ich-Perspektive) usw. Das bedeutet, dass sich auch die Fragen immer weiter verändern werden. Wir freuen uns deshalb über Feedback, Hinweise und Vorschläge für weitere Reflexionsfragen an Info@IDAEV.de.

1. Kultur

Leitbild und Selbstverständnis

- Welche Rolle spielen migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik in der Zielsetzung, im Leitbild und im Selbstverständnis der Organisation? Wo sind migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik verankert?
- Sind migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik Teil des Selbstverständnisses der Mitarbeiter*innen, sind ihre Förderung ein gemeinsames Ziel? Warum? Warum nicht?
- Werden Rassismus- und Antisemitismuskritik als dauerhafte und alle Ebenen und Personen betreffende Querschnittsaufgabe verstanden? Warum? Warum nicht?
- Welche sind die gemeinsamen theoretischen Grundlagen, Begriffe, Verständnisse und Handlungsstrategien in Bezug auf migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus(kritik) und Antisemitismus(kritik)? Welche(s) Verständnis(se) von Rassismus, Antisemitismus und Diversität existieren in der Organisation?
- Wie positioniert sich die Organisation zur menschenrechtlichen Gleichheit aller Menschen?
- Welche Rolle spielen Menschenrechtskonventionen und Gleichstellungsgesetze (z.B. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Europäische Menschenrechtskonvention, UN-Anti-Rassismuskonvention (ICERD), Kinderrechtskonvention, Behindertenrechtskonvention, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) für das Selbstverständnis der Organisation? Welche Rollen spielen sie für

das Selbstverständnis der Mitarbeiter*innen, Mitglieder usw.?

- Wann und durch welche Regeln werden die grundlegenden Rechte einer Person / von Personen in der Organisation eingeschränkt?
- Wann erachtet sie die Einschränkung grundlegender Rechte als legitim (z. B. Recht auf Nahrung, Kleidung, Unterkunft, Versorgung, Bildung, Sicherheit, freie Meinungsäußerung, bezahlte

Arbeit, Einbeziehung in Entscheidungen sowie Achtung der individuellen Identität und Würde)?

- Wie positioniert sich die Organisation zum Zusammenhang von sozialer Ungleichheit und der Möglichkeit, grundlegende Rechte überhaupt wahrzunehmen?
- Wie werden aktuelle gesellschaftliche Debatten in der Organisation aufgegriffen? Inwiefern werden diskriminierende Fragmente von Debatten reproduziert?

Umgang miteinander

- Wer wird in der Organisation willkommen geheißen? Wer nicht? Inwiefern können sich alle gleichermaßen in der Organisation angenommen fühlen?
- Wer wird wie (nicht) begrüßt?
- Wer bekommt wofür und von wem Anerkennung?
- Sind Menschen mit Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen nur dann als Teil der Organisation willkommen, wenn sie sich an die bestehende Organisationskultur anpassen?
- Wie spiegeln sich Werte wie Gleichheit, Mitgefühl und Anerkennung von Diversität im Umgang miteinander in der Organisation wider?
- Mit welchen Vorannahmen über „typische“ Verhaltensweisen und Überzeugungen aufgrund von Differenzmerkmalen (z. B. aufgrund ► **ethnisierter**, kulturalisierter Herkunft) treten Haupt- und Ehrenamtliche neuen Kolleg*innen entgegen?

- In welchen Fällen werden Menschen homogenisiert bzw. stereotypisiert? Wird das Verhalten von Menschen naturalisiert, biologisiert, kulturalisiert und essenzialisiert? Werden Menschen auf Basis rassistischer oder antisemitischer Strukturen hierarchisiert? Wie wird damit umgegangen? (zur Erläuterung vgl. die Einleitung in diesem Reader)
- Wie wird mit unterschiedlichen Moralvorstellungen und persönlichen Wünschen umgegangen (z. B. bzgl. der Duschordnung, Speisen)?
- Wer spricht bei welcher Gelegenheit über wen oder was? Über wen wird in welcher Form gesprochen?
- Ist bekannt, ob es unter Ehren- und Hauptamtlichen oder Teilnehmer*innen rassistische und antisemitische Haltungen und Verhalten gibt? Wie wird reagiert, wenn rassistische und antisemitische Aussagen, Verhalten und Dynamiken zu sehen, lesen, hören oder zu beobachten sind? Wie soll reagiert werden?

Sprache

- Wie wird in der Organisation mit Namen von Menschen umgegangen? Wessen Namen werden gelernt? Wessen nicht?
- Werden alle Menschen mit ihrem gewünschten Namen und Gender-Pronomen angesprochen und ihre Identitätsentwürfe respektiert?
- Wie geht die Organisation mit Selbstbezeichnungen (afrodeutsch, Schwarze Deutsche, Sinti, Ashkali usw.) und Fremdbezeichnungen („Migrant*in“, „Flüchtling“, „Ausländer*in“ usw.) von Menschen mit Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen um?

- Wie geht die Organisation mit Sprache um? Herrscht ein Konsens oder eine aktive Diskussion über den Gebrauch einer anerkennenden und rassistis-, antisemitismus- und diskriminierungssensiblen Sprache?
- Welche Sprache (auch Soziolekte, also Jugendsprache, klassenspezifische Sprache, Gebärdensprache usw.) bildet die dominante Norm in der Organisation? Welche Sprachen werden anerkannt?
- Welche Bemühungen gibt es, die Verständigung mit Menschen zu erleichtern, die keine oder nur geringe Kenntnisse der dominanten Standardsprache besitzen, z. B. durch die Benutzung

Leichter Sprache, Piktogramme, Sprachmittlung, Braille-Schrift?

- Wie geht die Einrichtung mit dem Bedarf von Menschen für eine Sprachmittlung um? Wie können die Abläufe für eine Sprachmittlung geregelt werden?

- Welche Begriffe werden verwendet? Werden sprachliche Formen verwendet, die die gesellschaftliche Diversität widerspiegeln (z. B. Geschlechtergerechte Sprache, Leichte Sprache)?
- Wie wird mit Mehrsprachigkeit umgegangen?

Normen, Normalität und Traditionen

- Welche expliziten und impliziten Normen und Normalitätsvorstellungen herrschen in der Organisation vor? Welche Normen und Normalitätsvorstellungen sind festgelegt, welche nicht? Wen schließen sie womöglich aus?
- Wer, was und wessen Verhalten werden implizit oder explizit als Norm und Normalität behandelt? Wer oder was gelten in der Organisation implizit oder explizit als „normal“ und wer gilt als „Abweichung“?

- Welche Normalitätsvorstellungen vermitteln z. B. die in der Einrichtung aufgehängten Bilder, Poster, Aktivitäten, Feste oder das angebotene Essen?
- Wessen bzw. welche lebensweltlichen Erfahrungen spielen in der Kultur der Organisation (k)eine Rolle (z. B. begangene Jahrestage, erinnerte Ereignisse, Festtage)?
- Werden Begriffe benutzt, die Menschen als Abweichung von einer Norm kennzeichnen (z. B. indem Mädchen als „burschikos“ oder nur bestimmte Farbtöne als „Hautfarbe“ oder „naturrell“ bezeichnet werden)?

Rassismus thematisieren und bearbeiten

- Wie hält die Leitung die Themen migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik auf der Agenda?
- Inwiefern unterstützen Leitungskräfte Diskussionen über migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus(kritik) und Antisemitismus(kritik) sowie damit verbundene ► **Privilegien** und Machtverhältnisse?
- Wer ist dafür verantwortlich, die Themen migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik in die Organisation zu tragen und darüber zu informieren?
- Gibt es in der Organisation regelmäßige Diskussionen zu den Themen migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik und ggf. Arbeitsgruppen? Warum? Warum nicht?
- Wie werden Diskussionen über migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus(kritik) und Antisemitismus(kritik) im Alltag der Organisation wahrgenommen? Gelten sie als normaler Bestandteil des Organisationsalltags oder werden sie als lästige Ablenkung von der „wirklichen Arbeit“ empfunden?
- Wie verlaufen solche Diskussionen?
- Wer nimmt (nicht) an diesen Diskussionen teil?

- Inwiefern wird die Thematisierung von Rassismus und Antisemitismus als Notwendigkeit betrachtet, um neben physischen auch einstellungsmäßige Barrieren in der Organisation abzubauen?
- Werden mögliche Zugangsbarrieren für strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffene Menschen analysiert und erkannt? Warum (nicht)?
- Welche materiellen Mittel (Gelder usw.) stehen für die Verankerung von migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik zur Verfügung?
- Welche Positiven Maßnahmen hat die Organisation ergriffen? Welche Wirkungen haben sie auf strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffene Menschen?
- Wie werden Führungskräfte und Mitarbeiter*innen für Diversität, Rassismus, Antisemitismus, Privilegierung und deren Folgen (auch für die eigene Arbeit) sensibilisiert?
- Welche Reflexionsräume gibt es, um sich als Führungskräfte, Mitarbeiter*innen und Mitglieder über Rassismus, Antisemitismus und Privilegierung im Alltag der Organisation regelmäßig auszutauschen?
- Welche Reflexionsangebote bestehen für strukturell von Rassismus und Antisemitismus privilegierte Menschen? Werden sie darin unterstützt,

sich zu Themen wie verinnerlichtem Rassismus und Antisemitismus sowie Privilegierung weiterzubilden?

- Wie werden Führungskräfte, Mitarbeiter*innen und Mitglieder geschult, bei diskriminierenden Vorfällen in der Organisation einzugreifen?
- Wie wird in der Organisation auf diskriminierendes Verhalten reagiert? Welche Folgen hat diskriminierendes Verhalten? Welche Mechanismen, Regeln, Leitlinien existieren für den Umgang mit diskriminierendem Verhalten? Wie werden sie bekannt gemacht? Wie werden sie angewandt und durchgesetzt? Wer ist dafür zuständig?
- Wie wird mit Beschwerden¹ über bzw. Hinweisen auf Rassismus und Antisemitismus umgegangen? Werden sie ernst genommen und ausnahmslos bearbeitet? Wer ist dafür zuständig?
- Wie werden z. B. Mitarbeiter*innen, Mitglieder, Teilnehmer*innen vor Rassismus und Antisemitismus geschützt?
- Wie werden z. B. Mitarbeiter*innen, Mitglieder, Teilnehmer*innen bei erlebtem Rassismus und Antisemitismus unterstützt? Welche Ansprechpartner*innen stehen zur Verfügung? Wie wird das Angebot allen bekannt und zugänglich gemacht?
- Welche Kooperationen mit externen Organisationen, die bei erlebtem Rassismus und Antisemitismus beraten und unterstützen, bestehen? Wie werden diese Angebote bekannt gemacht?
- Inwiefern werden unterschiedliche Formen von Rassismus und Diskriminierung und damit einhergehende Erfahrungen hierarchisiert (z. B. Bodyism (Abwertung aufgrund des Aussehens) eher akzeptiert als bspw. Antisemitismus)?

Empowerment

- Welche Schutzräume werden Mitarbeitenden mit Rassismus- und Antisemitismuserfahrung im Rahmen der Arbeitszeit und in den Räumen der Organisation angeboten?
- Welche ► **Empowerment**-Angebote bestehen für strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffene Menschen? Inwiefern werden sie darin unterstützt, sich zu Themen wie verinnerlichtem Rassismus und Antisemitismus und Empowerment weiterzubilden?
- Welche Ressourcen (Geld, Zeit, Räume usw.) stellt die Organisation strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffenen Menschen (Leitungskräfte, Mitarbeiter*innen, Mitglieder) für ihr Empowerment zur Verfügung? Wo bieten sich solche Möglichkeiten?
- Wie können strukturell Privilegierte Macht abgeben und Freiraum schaffen, damit Menschen mit Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen ihren Handlungsspielraum erhöhen können?
- Wie erkennt und bezieht die Organisation die vielfältigen Ressourcen und das Wissen aller Mitarbeiter*innen, Mitglieder und ihrer Angehörigen ein (z. B. Umgang mit und Kenntnisse von verschiedenen Traditionen, eigene Migrationserfahrungen, Mehrsprachigkeit, Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen, Wissen um Herrschaftsstrukturen, Beziehung zu Menschen in anderen Regionen oder Ländern usw.)? Auf welche Weise geschieht dies? Warum geschieht dies nicht?

2. Personen

Teilnehmer*innen bzw. Mitglieder

- Wer fühlt sich von Angeboten der Organisation angesprochen? Wer nicht?
- Wer nimmt an den Angeboten der Organisation teil? Wie verorten sich die Teilnehmer*innen in Bezug auf Rassismus und Antisemitismus?
- Wie verorten sich die Mitglieder in Bezug auf Rassismus und Antisemitismus?
- Welche Bemühungen gibt es, die ► **Repräsentation** strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen unter den Teilnehmer*innen und Mitgliedern zu fördern?
- Wie wird der Wunsch, alle Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen aufzunehmen und willkommen zu heißen, nach innen und außen sichtbar gemacht?

¹ Zur Entwicklung von Beschwerdeverfahren vgl. den Beitrag von Andreas Foitzik im ersten Band dieses Readers sowie Foitzik/Holland-Cunz/Riecke, Clara (2019) und Backhaus/Wolter (2019).

Mitarbeiter*innen

- Wie verorten sich die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen in Bezug auf Rassismus und Antisemitismus?

... die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen...
... die Honorarkräfte und Praktikant*innen...
... die Mitarbeiter*innen in Teil- oder Vollzeit...
... die Mitarbeiter*innen in Leitungspositionen...
... nach Hierarchieebene...

- Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt es zwischen den Mitarbeiter*innen, Teamer*innen, Teilnehmer*innen und Mitgliedern in Bezug auf ihre Verortung im Kontext von Rassismus und Antisemitismus?
- Wie wird mit diesen Gemeinsamkeiten und Unterschieden umgegangen? Wie werden mögliche

Unterschiede und deren Folgen für die Arbeit reflektiert und thematisiert? Welche Handlungsstrategien folgen daraus? Gibt es Konzepte, in denen etwaige Widersprüche thematisiert und reflektiert werden?

- Wer übt welche formellen und informellen Tätigkeiten und Rollen aus?
- Wer wird befördert? Wer nicht? Welche Vorkehrungen bestehen, damit Beförderungen frei von Rassismus und Antisemitismus ablaufen? Wer ist an der Erarbeitung dieser Vorkehrungen beteiligt?
- Wer übernimmt Elternzeiten? Wer nicht? Wie wird die Übernahme von Elternzeiten ermöglicht?
- Wie wird es Mitarbeiter*innen ermöglicht, Angehörige zu pflegen (z. B. Kinder oder alte Menschen)?

Stellenbesetzungen

- Wie werden Stellenausschreibungen bekannt gemacht?
- Welche Menschen werden durch Stellenausschreibungen erreicht? Welche Menschen bewerben sich und welche Menschen erhalten schließlich Stellen?
- Wer entscheidet auf welche Weise und anhand welcher Kriterien über Stellenbesetzungen?
- Ist der Prozess der Stellenbesetzung merkmalsneutral gestaltet?
- Ist der Prozess der Stellenbesetzung bewusst nicht merkmalsneutral gestaltet, um bestimmte Menschen (z. B. ► **BIPoC***) proaktiv anzusprechen und für die Organisation zu gewinnen?
- Inwiefern reflektieren die an der Stellenbesetzung Beteiligten ihre Annahmen und Vorstellungen über die Bewerber*innen auf stereotype Zuschreibungen? Welche Bemühungen gibt es, das

Risiko solcher Zuschreibungen zu minimieren? Welche Bemühungen gibt es, die Repräsentation strukturell von Rassismus betroffener Menschen unter den Mitarbeiter*innen zu fördern?

- Wie werden die rassismus- und antisemitismuskritischen Bemühungen der Organisation in Stellenausschreibungen deutlich?
- Welchen Stellenwert hat Wissen über Diversität, Rassismus(kritik) und Antisemitismus(kritik) in Stellenausschreibungen und bei der Auswahl von Bewerber*innen?
- Wer wird in Stellenausschreibungen ausdrücklich benannt? Wer nicht? Welche Ausschlüsse treten dabei auf? Welche Bemühungen gibt es, diese zu vermeiden?
- Spiegeln die Inhalte der Ausschreibung tatsächlich die Anforderungen der Stelle wieder oder wurden sie subjektiv an einem bestimmten Personentyp orientiert?

Qualifizierung

- Wie wird Wissen über Rassismus und Antisemitismus vermittelt?
- Wie sind migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik als Querschnittsthemen in der Einarbeitung, Aus- und

Weiterbildung von Teamer*innen oder Mitarbeiter*innen verankert?

- Inwiefern sind interne Fortbildungen, Praxisreflexion, Supervision, Beratung etc. zu den Themenbereichen migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik ausdrück-

lich gewünscht? Wie wird die Teilnahme an ihnen auf allen Ebenen der Organisation gefördert?

- Wer erhält die Möglichkeit, sich professionell weiterzuentwickeln? Wer nicht? Welche Vorkehrungen bestehen, um dabei Rassismus und Antisemitismus zu vermeiden? Wer ist (nicht) an der Erarbeitung dieser Vorkehrungen beteiligt?

- Wie macht die Organisation Haupt- und Ehrenamtlichen Menschenrechtskonventionen und Gleichstellungsgesetze (z. B. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Europäische Menschenrechtskonvention, UN-Anti-Rassismuskonvention (ICERD), Kinderrechtskonvention, Behindertenrechtskonvention, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) bekannt?

3. Struktur

Entscheidungsfindung und Arbeitsabläufe

- Wie werden Entscheidungen getroffen? Wer trifft die Entscheidungen und wer nicht? Wer weiß, wie Entscheidungen getroffen werden?
- Wie verorten sich die Mitglieder der Entscheidungsgremien im Hinblick auf Rassismus und Antisemitismus? Wer hat welche Position inne? Wer ist wofür zuständig?
- Welche Bemühungen gibt es, die Repräsentation strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen in den Entscheidungsgremien zu fördern?
- Nehmen strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffene Menschen regelmäßig nicht an Sitzungen und Diskussionen teil? Wird aktiv über die Gründe dafür nachgedacht und diskutiert, wie eine ausgeglichene Teilnahme gefördert werden kann?
- Wie sind die Redeanteile auf Sitzungen verteilt?
- Auf wessen Bedürfnisse, Wünsche und Perspektiven wird bei der Terminierung von Sitzungen und Veranstaltungen und der Auswahl der Sitzungs- bzw. Veranstaltungsorte Rücksicht genommen?
- Inwiefern werden Organisationen strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen in die Entscheidungsfindung einbezogen?
- Welche Rollen spielen rassismus- und antisemitismusrelevante Differenzmerkmale bei der Begründung von Entscheidungen?
- Wie werden migrationsgesellschaftliche und rassismus- und antisemitismuskritische Perspektiven bei Beschlüssen einbezogen? Auf wessen Wissen wird dabei zurückgegriffen?
- Inwiefern werden die Auswirkungen von Beschlüssen und Entscheidungen (z. B. von organisatorischen oder rechtlichen Änderungen)

auf strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffene Menschen berücksichtigt? Auf wessen Wissen wird dabei zurückgegriffen?

- Wessen bzw. welche lebensweltlichen Erfahrungen spielen bei den Entscheidungen der Organisation (k)eine Rolle?
- Wann werden Differenzmerkmale und -kategorien zum Thema gemacht? Wann nicht?
- Bei welchen scheinbar neutralen Abläufen und Verfahren in der Organisation werden Menschen trotz unterschiedlicher Voraussetzungen gleich behandelt? Welche Folgen für die Betroffenen ergeben sich daraus?
- Bei welchen scheinbar neutralen Abläufen und Verfahren nutzt die Organisation Differenzmerkmale, um Gruppenzugehörigkeiten zu konstruieren und Menschen entlang dieser Ressourcen zuzuweisen oder vorzuenthalten (z. B. anhand einer „guten“ oder „schlechten Bleibeperspektive“)?
- Werden Menschen zur Begründung von Entscheidungen homogenisiert bzw. stereotypisiert?
- Wird das Verhalten von Menschen zur Begründung von Entscheidungen naturalisiert, biologisiert, kulturalisiert und essenzialisiert?
- Werden Menschen im Rahmen von Entscheidungen auf Basis rassistischer und antisemitischer Strukturen hierarchisiert? (zur Erläuterung vgl. die Einleitung zu diesem Reader)
- Wer darf die Organisation repräsentieren? Wer nicht?
- Wer darf und kann sich selbst repräsentieren? Wer darf und kann sich nicht selbst repräsentieren? Sehen sich alle Akteursgruppen in der Organisation repräsentiert?

- Wer ist befugt, über Andere zu sprechen und Andere zu repräsentieren?
- Wer gilt als legitime*r Sprecher*in einer Gruppe? Wer gilt als nicht legitime*r Sprecher*in?
- Wer ist sichtbar und anerkannt? Wer ist nicht sichtbar und anerkannt?

- Wer wird für welche Themen als Expert*in angesehen oder befragt? Wem werden bestimmte Fragen, z. B. nach der Herkunft, gestellt, wem nicht? Wer ist warum für welche Themen zuständig?
- Welche Themen werden bearbeitet, welche werden ausgeblendet?

Finanzierung

- Wer entwickelt und kontrolliert das Budget? Wer vergibt die Finanzmittel?
- Welche Finanzmittel (und weitere Ressourcen wie Räume, Arbeitszeit, Arbeitsmittel oder Aufmerksamkeit) werden zur Verfügung gestellt, um die Auseinandersetzung mit migrationsgesellschaftlicher Diversität, Rassismus(kritik) und Antisemitismus(kritik) zu fördern?
- Inwiefern werden Selbstreflexion, migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und

Antisemitismuserfahrungen, Empowerment, **► Powersharing** und die diesbezügliche Organisationsentwicklung bereits bei der Finanzplanung für Maßnahmen und Projekten berücksichtigt?

- Inwiefern haben Organisationen strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen ein Mitspracherecht, wenn Mittel zu ihrer Unterstützung eingesetzt werden?
- Inwiefern wirbt die Organisation bei ihren Unterstützer*innen dafür, Organisationen strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffene Menschen zu unterstützen?

Qualitätsmanagement

- Ist die kontinuierliche Auseinandersetzung mit migrationsgesellschaftlicher Diversität, Rassismus- und Antisemitismus(kritik) ein Qualitätsmerkmal in der Organisation? Warum? Warum nicht?
- Welche klar definierten Ziele zur Umsetzung von migrationsgesellschaftlicher Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik existieren auf der Ebene der Organisationsstrukturen (z. B. Gremienbesetzung) und der Personalpolitik?
- Welche klar definierten Ziele zur Umsetzung von migrationsgesellschaftlicher Diversität, Rassis-

mus- und Antisemitismuskritik existieren auf der Ebene der fachlichen Angebote und Aktivitäten?

- Inwiefern überprüft die Organisation in regelmäßigen Abständen ihre Fortschritte bei der Umsetzung einer migrationsgesellschaftlichen und rassismuskritischen Öffnung? In welchem Rahmen geschieht dies (z. B. als Teil der jährlichen Rechenschaftslegung)?
- Gegenüber welchen Organisationen ist die Organisation rechenschaftspflichtig? Welche Positionierungen nehmen diese im Hinblick auf migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus) und Antisemitismus ein?

Kooperationen, Netzwerke und Allianzen

- Mit welchen Kooperationspartner*innen und Netzwerken wird zusammengearbeitet?
- Wie verorten sich die einzelnen Kooperationspartner*innen in Bezug auf Rassismus und Antisemitismus? Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten bestehen mit diesen? Inwiefern werden diese reflektiert und thematisiert?

- Inwiefern wird mit Organisationen strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen aus der Region zusammengearbeitet?
- Wie sind die Rollen bei solchen Kooperationen verteilt? Wer ist wofür zuständig?
- Inwiefern suchen leitende Mitarbeiter*innen aktiv Kontakt zu Repräsentant*innen von Organisationen strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen in der Region?

- Welche Bemühungen gibt es, die Repräsentation strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen bei den Kooperationspartner*innen zu fördern?
- Wie setzt sich die Organisation für die Einbeziehung von Organisationen strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen sowie der Themen migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik ein, wenn sie mit anderen Organisationen kooperiert?
- Mit wem kann zusammengearbeitet werden, um Hürden abzubauen, Zugänge zu schaffen und Angebote diskriminierungssensibel zu gestalten?

4. Angebote und Aktivitäten²

Angebotsgestaltung

- Wer wird zu den Angeboten der Organisation willkommen heißen?
- Wer darf nicht an Angeboten der Organisation teilnehmen? Wen möchte die Organisation von ihren Angeboten ausschließen?
- Welche Aussagen und Verhaltensweisen werden bei Angeboten und Veranstaltungen der Organisation nicht akzeptiert? Wie wird dies kommuniziert?
- Wie werden Ausschlüsse gewährleistet (z. B. durch eine Ausschlussklausel in Einladungen und Ausschreibungen)?
- Existiert ein Sicherheits- und Awarenesskonzept? Wissen alle, wie sie reagieren, wenn rassistische und antisemitische Aussagen getätigt oder Teilnehmer*innen, Referent*innen oder Mitarbeiter*innen diskriminiert werden?
- Wie werden die Teilnehmer*innen und Referent*innen über das Sicherheits- und Awarenesskonzept informiert? Wie können sie an dem Konzept mitwirken?
- Wer nimmt an welchen Angeboten der Organisation teil?
- Wer soll mit den Angeboten erreicht werden? Wer wird tatsächlich erreicht? Wie verorten sich die Teilnehmer*innen in Bezug auf strukturellen Rassismus und Antisemitismus?
- Welche Barrieren gibt es zu den Angeboten unserer Organisation (finanzielle, sprachliche, aufenthaltsrechtliche, institutionelle, hinsichtlich des Mitgliedschaftsstatus)?
- Welches Wissen oder welche Qualifikationen werden vorausgesetzt, um bei Angeboten mitmachen zu können? Inwiefern wird dafür Sorge getragen, dieses Wissen und diese Qualifikationen zugänglich zu machen?
- Welche Bemühungen gibt es, die Repräsentation strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen unter den Teilnehmer*innen zu fördern?
- Inwieweit berücksichtigt die Organisation die Diversität strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen in der Region bei der Konzeption des Programms?
- Inwieweit berücksichtigt die Organisation die Diversität strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen in der Region bei der pädagogischen Umsetzung von Angeboten?
- Inwiefern analysiert die Organisation die Bedürfnisse strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen in der Region und lässt diese in die Programmplanung und -umsetzung einfließen (z. B. hinsichtlich Kinderbetreuung, Verpflegung, Unterbringung, Abhängigkeit vom öffentlichen Nahverkehr, religiösen Feiertagen, Tageszeit, Barrierefreiheit, Kosten)?
- Wer ist an der Planung, Organisation und Durchführung von Angeboten beteiligt?
- Wessen Bedürfnisse, Wünsche und Perspektiven werden bei der Angebotsplanung mitgedacht? Wessen nicht?
- Inwiefern werden Organisationen strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen in die Programm- und Angebotsplanung einbezogen?
- Inwiefern werden niedrigschwellige Angebote gemacht, die neuen Kindern und Jugendlichen den Zugang erleichtern (Angebotsformen, Teilnahmebeiträge, Themen...)?

2 Weiterführende Fragen finden sich im Beitrag von Cecil Arndt, Marcus Ehrich und Kolja Koch in diesem Reader ab S. 21.

- Wie werden Angebote ausgeschrieben? Welche Kanäle werden gewählt? An wen gehen die Ausschreibungen, an wen nicht?
- Wie wird kommuniziert, welche Gegebenheiten Teilnehmer*innen und externe Referent*innen vor Ort vorfinden?
- Wo wird für die Angebote der Organisation geworben („Geh-Strukturen“ oder „Komm-Strukturen“)?
- Inwiefern werden die Angebote der Organisation den Organisationen strukturell von Rassismus und Antisemitismus betroffener Menschen vorgestellt?
- Inwiefern werden Informationsbedürfnisse von Eltern berücksichtigt?
- Inwiefern werden durch die personelle (Nicht-) Vertretung von Menschen Stereotype reproduziert?
- Wie setzen sich die Teams und Referierenden bei Angeboten, Veranstaltungen, Seminaren usw. im Hinblick auf strukturellen Rassismus und Antisemitismus zusammen? Wie werden mögliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede (in den Teams und gegenüber den Teilnehmer*innen) sowie deren Folgen für die Arbeit reflektiert und thematisiert?
- Wer spricht bei den Angeboten bzw. Veranstaltungen der Organisation? Wer ist in welchen Rollen sichtbar?
- An welchen Orten finden die Angebote statt? Für wen sind diese Orte erreichbar, zugänglich und (un-)gefährlich?
- Welche Kooperation bestehen mit externen Organisationen, die Angebote zum Thema migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik unterbreiten?

Inhalte und Methoden³

- Wie vermittelt die Organisation die Überzeugung der menschenrechtlichen Gleichheit aller Menschen? Wie vermittelt die Organisation ihre klare Haltung gegen Rassismen und Antisemitismus?
- Wie werden Themen zu Lernangeboten? Welche Themen werden bearbeitet? Welche werden ausgeblendet?
- Welche thematischen Angebote werden im Bereich migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus(kritik), Antisemitismus(kritik), Empowerment und Powersharing gemacht? Wie stark sind sie verankert?
- Welche Rolle spielen die Themen migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus(kritik), Antisemitismus(kritik), Empowerment und Powersharing in Seminaren aus anderen Themenbereichen? Werden sie als Querschnittsthemen mitgedacht? Auf welche Weise?
- Wessen bzw. welche lebensweltlichen Erfahrungen spielen in den Angeboten der Organisation (k)eine Rolle (z. B. Themen)?
- Wer hat die Möglichkeit, bei der Methode mitzumachen (sprachlich, kognitiv, körperlich, emotional)?
- Inwiefern riskiert die Methode Rassismus, Antisemitismus und andere gesellschaftliche Machtverhältnisse zu reproduzieren?
- Inwiefern besteht die Gefahr, Verletzungen und (Re-)Traumatisierungen zu verursachen?
- Welche Normen vermittelt das angebotene Wissen (Texte, Bilder,...) (z. B. ► **weiß**, cis-männlich, heterosexuell), anstatt heterogene Lebens- und Deutungsperspektiven sichtbar zu machen?
- Was bzw. wer wird als „normal“ dargestellt, was bzw. wer als „abweichend“ oder „anders“?
- In welchen Fällen werden Menschen homogenisiert bzw. stereotypisiert? Wird das Verhalten von Menschen naturalisiert, biologisiert, kulturalisiert und essenzialisiert? Werden Menschen auf Basis rassistischer oder antisemitischer Strukturen hierarchisiert? Wie wird damit umgegangen? (zur Erläuterung vgl. die Einleitung in diesem Reader)
- Inwiefern werden rassistische und antisemitische Bilder und Stereotype reproduziert? Mit welchen Folgen für wen?
- Wessen Perspektiven werden dargestellt bzw. gehört? Auf welche Quellen wird Bezug genommen?

³ Vgl. auch die Fragen aus dem Abschnitt „Material“. Für weitere Hinweise zur rassismuskritischen Überprüfung von Inhalten, Methoden und Materialien vgl. IMAFREDU (2015).

Institutioneller Selbstcheck zu Rassismus- und Antisemitismuskritik

- Sind BIPOC* als Wissensträger*innen sichtbar und ganz selbstverständlich, beiläufig ein Teil des Geschehens bzw. autonome Akteur*innen?
- Wer erscheint als Handelnde*r? Wer als Objekt?
- Wer kann bei dieser Methode welche Lernerfahrungen machen?
- Welche Folgen kann die Methode für BIPOC* und weiße Teilnehmer*innen haben?
- Welche Rolle spielen die Positionierungen der Trainer*innen und der Teilnehmer*innen bei der Durchführung der Methode und der Vermittlung der Inhalte?

5. Material

- Wie werden die Positionen und die Bemühungen der Organisation in den Themenbereichen migrationsgesellschaftliche Diversität, Rassismus- und Antisemitismuskritik gegenüber Mitgliedern, Führungskräften, Förder*innen, Kooperationspartner*innen und der Öffentlichkeit kommuniziert? Wie regelmäßig geschieht dies? Beinhalten sie eine klare Positionierung gegen Rassismen und Antisemitismus?
- Wie und durch wen stellt die Organisation sich und ihre Arbeit nach innen und außen dar?
- In welchen Sprachen gibt die Organisation Materialien über sich und ihre Angebote heraus?
- Mit welchen Bildern präsentiert sich die Organisation in der Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen? Was bzw. wen repräsentieren die Bilder?
- Welche Normen bzw. Normalitätstsvorstellungen reproduzieren die verwendeten Materialien?
- Wer wird explizit und implizit angesprochen, wer nicht, z. B. in Titeln und Ankündigungen für Veranstaltungen? Wie wird sich in den Materialien das „Wir“ jeweils vorgestellt?
- Wer repräsentiert und wer wird in Bildern und Texten repräsentiert und mitgedacht? Wer nicht?
- Wann werden Differenzmerkmale und -kategorien zum Thema gemacht? Wann nicht?
- Wer ist (nicht) sichtbar und anerkannt?
- Welche Rolle spielen die Sichtbarkeiten von Menschen, die von strukturellem Rassismus und Antisemitismus betroffen sind, und strukturell privilegierten Menschen?
- Wie werden BIPOC* dargestellt (z. B. als Sonderfall; klischeehaft; nur, wenn es um interkulturelle Kommunikation oder geht)? Inwiefern werden Menschen in Materialien stereotypisch dargestellt (z. B. Schwarze Afrikaner*innen als arm aber glücklich; Menschen, die behindert werden, als „Held*innen im Kampf gegen ihr Schicksal“)?
- Wessen bzw. welche lebensweltlichen Erfahrungen spielen in den Materialien der Organisation (k)eine Rolle?
- Wer wird (nicht) zitiert?
- Welches bzw. wessen Wissen wird als relevant erachtet bzw. wie viel Raum wird welchem Wissen gegeben? Was fehlt? Wie kann ein anderer Wissenskanon geschrieben werden?
- Was (und wer) wird als „wissenschaftlich“ und was als allgemeinbildender Wissenskanon angesehen, was (und wer) wird als unwissenschaftlich oder weniger wichtiges Spezialwissen abgewertet / ausgeschlossen?

6. Räume und physische Mittel⁴

- Wo liegen die Räumlichkeiten der Organisation? Wo liegen die Wohnorte der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, Teilnehmer*innen und Mitglieder?
- Wer kann die Räumlichkeiten der Organisation auf welche Weise erreichen? Wie sicher ist der Weg für wen? Welche Unterstützungsbedarfe gibt es, um die Räumlichkeiten sicher erreichen und verlassen zu können?
- Für wen ist die Umgebung der Räumlichkeiten (nicht) zugänglich und sicher?
- Für wen sind die Räumlichkeiten der Organisation (nicht) zugänglich und sicher?

- Wer bestimmt über die Vergabe von Räumlichkeiten? Für wen sind die Räumlichkeiten der Organisation verfügbar? Für welche Zwecke?
- Wer hat die Möglichkeit, die Räumlichkeiten zu gestalten? Wer nutzt diese Möglichkeiten (nicht) bzw. kann diese (nicht) nutzen?
- Welche Bilder und Poster hängen an den Wänden? Welche Musik wird gespielt? Welche Literatur und Materialien liegen aus? Welche Normen bzw. Normalitätsvorstellungen vermitteln sie?
- Wie sind die Räume ausgestattet? Welche Möbel und Arbeitsgeräte enthalten sie? Auf wessen Bedürfnisse sind diese abgestimmt?

4 Weiterführende Fragen finden sich im Beitrag von Cecil Arndt, Marcus Ehrich und Kolja Koch in diesem Reader.

Quellen und weiterführende Lesetipps

[o. V.] (2001): Assessing Organizational Racism, in: Western States Center Views, Winter, S. 14f., www.racialequitytools.org/resourcefiles/westernstates2.pdf, letzter Aufruf: 29.07.2020

AntiRassismusstelle des Bundes: Diversity Mainstreaming für Verwaltungen. Schritt für Schritt zu mehr Diversity und weniger Rassismus in öffentlichen Institutionen, www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Leitfaden_Diversity_Mainstreaming_fuer_Verwaltungen_20140527.pdf?__blob=publicationFile, letzter Aufruf: 17.09.2020

Backhaus, Anne/Wolter, Berit (2019): Wenn Diskriminierung nicht in den Kummerkasten passt. Eine Arbeitshilfe zur Einführung von diskriminierungssensiblen Beschwerdeverfahren in der Kita, Berlin: KiDs – Kinder vor Diskriminierung schützen! Fachstelle Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung/ Institut für den Situationsansatz, www.vielfalt-mediathek.de/data/kids_wenn_diskriminierung_nicht_vielfalt_mediathek.pdf, letzter Aufruf: 29.07.2020

Booth, Tony/Ainscow, Mel (2017): Index für Inklusion. Ein Leitfaden für Schulentwicklung, Weinheim, Basel: Beltz

Bruhn, Lars (02.04.2012): Inklusion und Hochschule – einfach machen oder lieber nicht? (Ringvorlesung „Behinderung ohne Behinderte?! Perspektiven der Disability Studies, Hamburg, www.zedis-ev-hochschule-hh.de/files/bruhn_02042012.pdf, letzter Aufruf: 10.10.2017

Debus, Katharina/Laumann, Vivien (Hg.) (2018): Pädagogik geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt. Zwischen Sensibilisierung und Empowerment, Berlin: Dissens – Institut für Bildung und Forschung e. V., S. 127, https://interventionen.dissens.de/fileadmin/Interventionen/redakteure/Dissens_-_PädagogikGeschlechtlicheAmouröseSexuelleVielfalt.pdf, letzter Aufruf: 17.09.2020

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V. (Hg.) (2008): Interkulturelle Öffnung in den Arbeitsfeldern der Diakonie. Diakonie für Menschen zwischen Ländern und Kulturen, Stuttgart: Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V., www.diakonie.de/fileadmin/user_upload/Diakonie/PDFs/Diakonie-Texte_PDF/Texte-2008-13-Interkulturelle-Oeffnung.pdf, letzter Aufruf: 29.07.2020

Foitzik, Andreas/Holland-Cunz, Marc/Riecke, Clara (2019): Praxisbuch Diskriminierungskritische Schule, Weinheim, Basel: Beltz, www.beltz.de/fachmedien/paedagogik/produkte/produkt_produktdetails/38307-praxisbuch_diskriminierungskritische_schule.html, letzter Aufruf: 29.07.2020

glokal e. V. (Hg.) (2017): Willkommen ohne Paternalismus. Hilfe und Solidarität in der Unterstützungsarbeit, Berlin: glokal e. V.,

bes. S. 62-74, www.glokal.org/wp-content/uploads/2017/02/Willkommen-ohne-Paternalismus_Reflexionshilfe.pdf, letzter Aufruf: 29.07.2020

Heinemann, Alisha/Stoffels, Michaela/Wachter, Steffen (Hg.) (2018): Erwachsenenbildung für die Migrationsgesellschaft. Institutionelle Öffnung als diskriminierungskritische Organisationsentwicklung, Bielefeld: wbv Media

IMAFREDU (2015): Rassismuskritischer Leitfaden. zur Reflexion bestehender und Erstellung neuer didaktischer Lehr- und Lernmaterialien für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit zu Schwarzsein, Afrika und afrikanischer Diaspora, Berlin, www.elina-marmer.com/wp-content/uploads/2015/03/IMAFREDU-Rassismuskritischer-Leitfaden_Web_barrierefrei-NEU.pdf, letzter Aufruf: 21.01.2020

Landesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit Nordrhein-Westfalen e. V. (LAG KJS NRW) (2019): Nicht von jetzt auf gleich?! Wie können Teams Haltungen entwickeln? Handlungsleitende Prinzipien und Empfehlungen für Einrichtungen, die sich rassismuskritisch reflektieren möchten, [www.jugendsozialarbeit.info/jsa/lagkjsnrw/web.nsf/gfx/med_aida-bfgdmz_67d34/\\$file/Leitfaden_Rassismuskritik.pdf](http://www.jugendsozialarbeit.info/jsa/lagkjsnrw/web.nsf/gfx/med_aida-bfgdmz_67d34/$file/Leitfaden_Rassismuskritik.pdf), letzter Aufruf: 29.07.2020

Landesjugendring Berlin (Hg.) (2019): Vom FÜR zum MIT. Diversitätsbewusste Jugendverbandsarbeit; Selbstcheck, Berlin: Landesjugendring Berlin, www.jung-gefluechtet-selbstbestimmt.de/uploads/5/5/4/7/55471327/vom_fuer_zum_mit_projektdokumentation_landesjugendring_berlin.pdf, letzter Aufruf: 17.09.2020

Paritätisches Jugendwerk Niedersachsen: Interkulturelle Öffnung. Empfehlungen zur Interkulturellen Öffnung der Jugend-(verbands)arbeit, www.paritaetisches-jugendwerk.de/fileadmin/user_upload/Broschuere_Interkulturelle_Oeffnung.pdf, letzter Aufruf: 02.09.2020

RomaniPhen (o. J.): Kriterienraster zur Reflexion und Bewertung von Gadjé-Rassismus in didaktischem Material – Kurzversion, Berlin, www.romnja-power.de/kriterienraster/, letzter Aufruf: 30.07.2020

Reindlmeier, Karin (2014): Selbstcheck Diversität, in: Drücker, Ansgar u. a. (Hg.), Migrationsgesellschaftliche (internationale) Jugendarbeit. Eine Handreichung, Köln: IDA, 28f.

Western States Center (2003): Dismantling Racism. A Resource Book, www.resource-sharingproject.org/sites/resource-sharingproject.org/files/DismantlingRacismforSocialChangeGroups.pdf, letzter Aufruf: 21.09.2020

Dieses Glossar beinhaltet Begriffe, die in den Beiträgen des vorliegenden Readers Verwendung finden und ist aus diesem Grund kein vollständiges Glossar für das Themenfeld Rassismus(kritik). Da nicht in jedem Beitrag eine intensivere Beleuchtung stattfinden kann, sind diese Begriffe hier aufgeführt und erläutert. Weitere wichtige Begriffe können im Glossar auf der IDA-Webseite nachgelesen werden: www.idaev.de/researchetools/glossar

Alltagsrassismus

Der Begriff „Alltagsrassismus“ thematisiert das Zusammenwirken von individuellen Handlungen und gesellschaftlich-kulturellem Rassismus. Alltagsrassismus zeigt sich, wenn sich ein rassistisches Wissen über kulturell verankerte Zugehörigkeitsordnungen, Bilder und Vorstellungen unbewusst und / oder unbeabsichtigt z. B. in vermeintlich neutralen, positiven oder neugierigen Fragen, Aussagen, Gesten, Handlungen und Blicken niederschlägt. Erstens ist also das Nebeneinander von „süßen und bitteren Worten“ (Grada Kilomba) für Alltagsrassismus charakteristisch. Es verschleiert seine Gewaltförmigkeit. Diese liegt zweitens darin begründet, dass Alltagsrassismen Menschen mit Rassismuserfahrungen implizit aus dem „Wir“ ausweisen, indem sie anhand rassifizierter Merkmale (Aussehen, Sprache, Namen usw.) unabhängig von ihren individuellen Erfahrungen und Identifikationen als „Andere“ identifiziert und behandelt werden, z. B. durch übergreifende Handlungen wie das Berühren der Haare, durch Komplimente für Deutschkenntnis oder die Frage nach der „eigentlichen“ Herkunft. Drittens ist Alltagsrassismus durch seine Regelmäßigkeit gekennzeichnet. Er erschüttert so permanent das Selbstbild der Betroffenen, eine Erfahrung, deren Schwere häufig noch dadurch verstärkt wird, dass ihnen abgesprochen wird, Rassismus erfahren zu haben (siehe ► **sekundärer Rassismus**).

Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten

Damit werden alle quantitativen und qualitativen Daten bezeichnet, die hilfreich sind, um den Stand von Gleichstellung zu beschreiben und strukturelle Diskriminierung bezüglich aller Diskriminierungsdimensionen transparent zu machen. Sie zeigen bspw., welche Personengruppen auf welchen Hierarchieebenen repräsentiert sind oder welche diskriminierungsrelevanten Erfahrungen Menschen in Organisationen machen. In einem zweiten Schritt dienen die erhobenen Daten dazu, Gleichstellung durch gezielte Maßnahmen (Positive Maßnahmen) zu fördern.

Antimuslimischer Rassismus

Antimuslimischer Rassismus (AMR) ist ein kulturalistisch argumentierender Rassismus, der sich gegen Muslim*innen und gegen Menschen richtet, die als Muslim*innen markiert sind, und zwar unabhängig davon, ob die Betroffenen tatsächlich religiös oder wie religiös sie sind. Dem AMR liegt die Annahme einer grundsätzlichen und unvereinbaren Andersartigkeit von (vermeintlichen) Muslim*innen zugrunde. Die Markierung erfolgt auf Basis äußerer Merkmale wie z. B. (religiöse) Kleidung, Aussehen, Namen oder Staatsangehörigkeit. Aus ihnen werden eine „ethnisch“ gefasste Herkunft (Ethnizität), eine „Abstammung“ und eine religiöse und kulturelle Zugehörigkeit abgeleitet und einem „Wir“ (z. B. „den Deutschen“, „der deutschen Kultur“, „der christlich-abendländischen Kultur“ usw.) als Gegensatz gegenübergestellt (Othering). An die so erzeugten Kategorien werden weitere historisch verankerte Fremdzuschreibungen (Stereotypisierungen) geknüpft (z. B. Sicherheitsrisiko, „Rückständigkeit“, „Unzivilisiertheit“, „Integrationsunfähigkeit“). Sie werden in deterministischer Weise auf Individuen übertragen, um ihr Verhalten zu erklären, soziale Ungleichheiten, Ausschlüsse und Dominanz zu rechtfertigen, die ► **Privilegien** der jeweiligen „Wir“-Gruppe aufrechtzuerhalten und eine auf Homogenität ausgerichtete nationale Gemeinschaftskonstruktion zu stabilisieren. Wie Rassismus findet also auch AMR immer im Kontext ungleicher Machtverhältnisse statt.

Antisemitismus

Antisemitismus basiert auf einer doppelten Unterscheidung. Die „Wir“-Gruppe wird zunächst als „Volk“, „Staat“, „Nation“, „Rasse“, „Identität“, „Kultur“ oder Religion von anderen „Völkern“, „Staaten“ usw. unterschieden. Diese Einheiten werden in einer antisemitischen Logik immer als wesenhafte, einheitliche und harmonische Gemeinschaften verstanden. „Die Juden“ werden ihnen dann als Gegenprinzip gegenübergestellt. Durch eine entsprechende Stereotypisierung werden „die Juden“ für alle verunsichernden und als negativ empfundenen Umstände politischer, ökonomischer und kultureller Modernisierungsprozesse verantwortlich gemacht. Ihnen wird die Bedrohung und „Zersetzung“ jener als ursprünglich imaginierten Gemeinschaft(en) zugeschrieben. Daraus ergeben sich der Glaube an eine in Gut und Böse eingeteilte Welt, an das Wirken verborgener Mächte und Verschwörungen als weitere Grundelemente des Antisemitismus. Da „die Juden“ in dieser Logik die personalisierte Bedrohung darstellen, sind dem Antisemitismus die Umkehr von Opfern und Täter*innen und die Diskriminierung – bis zur Vernichtung – von Menschen, die als „Juden“ markiert werden, – auf interaktionaler, institutioneller und gesellschaftlich-kultureller Ebene – eingeschrieben. Antisemitische Stereotype rechtfertigen diese Diskriminierungen. Als wichtige Formen von Antisemitismus werden in verschiedenen Typisierungen unterschieden: christlicher, rassistischer, sekundärer, israelbezogener und NS-vergleichender Antisemitismus bzw. antizionistischer und islamistischer bzw. islamisierter Antisemitismus.

BIPoC*

BIPoC* steht für Black, Indigenous, People of Color. Der Asterisk verweist nicht ausschließlich auf die Geschlechtervielfalt von BIPoC*, sondern auch auf alle anderen Menschen, die sich zwar nicht mit den im Akronym enthaltenen Begriffen identifizieren, aber dennoch Rassismuserfahrungen machen. BIPoC* dient als analytischer und politischer Begriff, mit dem sich Menschen identifizieren und selbstbezeichnen, die im gesellschaftlichen System aufgrund ihrer (vermeintlichen) Herkunft und

„Andersartigkeit“ Benachteiligung, Ausgrenzung und Gewalt erfahren, die als Rassismuserfahrungen gewertet werden. Der Begriff gibt Menschen mit Rassismuserfahrungen eine Community und einen Raum für Aktivismus, Schutz und Empowerment. Gleichzeitig macht er die Vielfältigkeit der Rassismuserfahrungen unterschiedlicher Menschen sichtbar und ermöglicht ► **solidarische** Bündnisse über die Grenzen marginalisierter Communities hinweg.

Critical Whiteness

Kritisches *Weißsein* (engl. Critical Whiteness) bezeichnet den kritischen Blick auf *Weißsein* als soziale Kategorie. Im Gegensatz zu anderen Rassismusanalysen, die Schwarze Menschen und People of Color als „Opfer“ im Blick haben, werden die Auswirkungen von Rassismus auf die Sozialisation ► **weiß** positionierter Menschen betrachtet. Auch wenn klar ist, dass es keine „Rassen“ gibt, sind rassifizierte Kategorisierungen eine soziale Realität. Während Schwarze Menschen strukturell ethnisiert und als anders markiert werden, wird der Gegenentwurf, der diese rassistischen Konstruktionen erst möglich macht – das *Weißsein* – strukturell ausgeblendet und mit ihm alle ► **Privilegien** und Ungleichheiten, die damit einhergehen. Bspw. finden sich schon im Kindesalter *weiße* Menschen selbstverständlich in Büchern, Filmen und Liedern repräsentiert, während Schwarze Menschen kaum als selbstverständlich Anwesende auftauchen. Dadurch bleibt *Weißsein* Norm und Normalität und es gelingt nicht, die rassistischen Machtstrukturen zu erkennen und zu hinterfragen. Von Schwarzen Wissenschaftler*innen und Aktivist*innen in den USA und später in Europa erkämpft, hat sich diese Sichtweise auch im wissenschaftlichen Kontext etabliert: Die Critical Whiteness Studies (Kritische *Weißseinsforschung*) sind inzwischen auch an deutschen Universitäten vertreten und bilden mit ihrer Perspektive bspw. einen integralen Bestandteil der Migrationspädagogik.

Ethnisierung

Wird die Verschiedenheit zwischen Gruppen von Menschen unter Ausblendung von Gemeinsamkeiten auf „ethnische“ Unterschiede reduziert und werden damit soziale Prozesse erklärt, wird häufig von Ethnisierung gesprochen. Selbstethnisierung ist die Selbstbeschreibung auf Grundlage „ethnischer“ Kategorien und kann der Durchsetzung eigener Interessen oder einer Identitätspolitik dienen. Fremdethnisierung ist ein sozialer Ausschließungsprozess, der „Minderheiten“ schafft, diese negativ bewertet und die Privilegien der „Mehrheit“ sichert.

Empowerment

Der Begriff wurde von der US-amerikanischen Bürgerrechts- und Selbsthilfebewegung geprägt und steht für Selbst-Ermächtigung oder Selbst-Befähigung. Gemeint ist damit ein Prozess, in dem benachteiligte Menschen ihre eigenen Kräfte entwickeln und ihre Fähigkeiten nutzen, um an politischen und gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen teilzuhaben und so ihre Lebensumstände und Entwicklungsmöglichkeiten zu verbessern – unabhängig vom Wohlwollen der Angehörigen der Dominanzgesellschaft. Dazu zählen Konzepte und Strategien, die dazu beitragen, dass Menschen in (relativ) marginalisierten Positionen ein höheres Maß an Selbstbestimmung und Autonomie erhalten und ihre Interessen eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt vertreten und durchsetzen können. Empowerment bezeichnet dabei sowohl den Prozess der Selbstermächtigung als auch die professionelle Unterstützung der Menschen, ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen.

Exotisierung

Exotisierung ist eine Strategie des Othering, die der Stereotypisierung und Hierarchisierung konstruierter sozialer Gruppen dient. Dazu werden meistens vordergründig positive Attribute wie eine besondere Naturverbundenheit, freizügige Sexualität, gesunde Körperlichkeit oder Emotionalität genutzt, die

Menschen als grundlegend anders und implizit als „unzivilisiert“ darstellen. Die Exotisierung ist der Blick von *weißen* Menschen auf vermeintlich „Andere“. Durch die vermeintlich „positiv gemeinte“ Hervorhebung werden Rassismuserfahrungen bagatellisiert. Beispiele für Exotisierungen sind: die romantisierende Darstellung von „Zi.“ (siehe ► **Gadjé-Rassismus**); die idealisierende Darstellung des „Orient“ in den „Geschichten von 1001 Nacht“; die Darstellung „exotischer“ Länder als Reiseziel für Abenteuer*innen; die Darstellung Afrikas und Schwarzer Menschen – vor allem Schwarzer Frauen – als mysteriös und geheimnisvoll, aber faszinierend. In der Werbung ist Exotisierung daher häufig mit einer sexualisierenden Darstellung von Frauen verbunden (siehe ► **Intersektionalität**). Der ideologische Gehalt der Exotisierung wird als Exotismus bezeichnet und ist eine Spielart des Rassismus.

Farbenblindheit

*Weiß*e Personen negieren die Wahrnehmung rassifizierter Differenzen und die gesellschaftliche Bedeutung von zugeschriebener „Hautfarbe“. Stattdessen verweisen sie auf die Gleichheit aller und Chancengleichheit. *Weiß*e ► **Privilegien** und Resultate der Diskriminierungen von BIPOC* geraten zu individuellen Unterschieden. Diese Leugnung ist Voraussetzung für ethnisierende, kulturalisierende bzw. rassistische Erklärungen für die ungleiche Verteilung von Positionen in der Gesellschaft entlang rassifizierter Differenzmerkmale.

Gadjé-Rassismus (auch: Antiziganismus)

Gadjé-Rassismus ist ein Begriff, den Romani-Aktivist*innen und -Wissenschaftler*innen vorgeschlagen haben, um die Bezeichnung „Antiziganismus“ zu ersetzen. Er hat u. a. den Vorteil, dass er keine homogene Gruppe der von ihm Betroffenen unterstellt, sondern den Blick auf die Dominanzgesellschaft und die Funktionen lenkt, die Gadjé-Rassismus für sie erfüllt. (Gadjé bezeichnet im Romanes Nicht-Rom*nja, bedeutet aber auch Bauer, Mann, Mensch: Sg. männlich: Gadjo, weiblich: Gadjji, Pl.: Gadjé).

Denn unter Gadjé-Rassismus ist eine historisch gewachsene Praxis zu verstehen, die von Nicht-Rom*nja ausgeht. Sie klassifiziert Menschen unter Bezugnahme einerseits auf phänotypische und kulturelle Merkmale (ethnisierende Definition) und / oder soziale Merkmale (soziale Definition), die als (so gut wie) unveränderlich verstanden werden, in eine unveränderlich gedachte Fremdgruppe, deren Angehörige dann mittels Fremdbezeichnungen, Zuschreibungen von wesentlichen und normabweichenden Eigenschaften und Verhalten homogenisiert und stigmatisiert werden.

Zentrale Zuschreibungen des Gadjé-Rassismus an die Betroffenen sind: Nicht-Identität (die Betroffenen werden als Dritte dargestellt, die an keinem Ort zu Hause sind. Sie dienen als Anti-These zu Nationalität, Religion und Moral), Parasitentum (den Betroffenen wird unterstellt auf Kosten anderer zu leben) und Vormodernität (die Betroffenen werden als trieb- und naturhaft beschrieben, als unfähig zu Zivilisation, Vernunft und einer planvollen, zukunftsgerichteten Tätigkeit, also zum Überleben in einer modernen industriekapitalistischen Gesellschaft). Diese Zuschreibungen sind im kulturellen Gedächtnis der Gadjé verankert und treten häufig in romantisierender Form auf, indem sie das „sorglose“, „freie“ und „ungebundene“ Leben der Betroffenen verkörpern (siehe Exotisierung). Auf diese Weise verschleiern sie den abwertenden Gehalt romantisierender Zuschreibungen und den für die Situation der Betroffenen tatsächlich verantwortlichen Gadjé-Rassismus. Sie führen zu und rechtfertigen diskriminierende Praktiken der Gadjé auf interaktionaler, institutioneller und gesellschaftlich-kultureller Ebene, die u. a. Akte der Gewalt bis hin zur Vernichtung umfassen und die Lebenschancen der Betroffenen einschränken.

Intersektionalität

Der Begriff Intersektionalität beschreibt die Analyse der Interdependenz (gegenseitigen Bedingtheit) und des Zusammenwirkens verschiedener Kategorien von Differenzen mit Dimensionen sozialer Ungleichheit und Ausgrenzung. Um

ein umfassendes Verständnis von Diskriminierung zu erhalten, dürfen deren einzelne Formen (etwa Rassismus, Sexismus oder Heterosexismus) nicht unabhängig voneinander betrachtet werden. Ein homosexueller Muslim, der migriert ist und Wirtschaftswissenschaften studiert, könnte bspw. aufgrund seiner sexuellen Identität und / oder seiner Religion und / oder seiner „ethnischen“ Herkunft von Diskriminierung betroffen sein. Gleichzeitig stehen ihm aufgrund seiner Genderzugehörigkeit und seines Bildungshintergrundes verschiedene Ressourcen zur Verfügung, die ihn in diesen Aspekten **► privilegieren**. Intersektionalität meint also nicht lediglich Mehrfachdiskriminierung, sondern die Tatsache, dass die Interdependenz von Differenzlinien und ihre gesellschaftlichen Folgen zu ganz spezifischen Formen der Diskriminierung führen.

Migrant*innenjugend-selbstorganisationen (MJSO)

Migrant*innenjugendselbstorganisationen (MJSO) sind Migrant*innenselbstorganisationen (MSO), die von und für Jugendliche mit Migrationsgeschichte und / oder -erfahrung gegründet werden. Dabei müssen die Organisationen keine vorgegebene Rechtsform haben. Nicht alle MJSO sind als eigenständige Vereine organisiert oder besitzen eine Anerkennung als freier Träger der Jugendhilfe. Zum Teil handelt es sich (ggf. zunächst) auch um informelle Gruppen ohne formale Anbindung oder um eigenständige Gruppen innerhalb einer Erwachsenenorganisation (z. B. einer MSO). Die Mitglieder sind nicht notwendigerweise selbst migriert, sondern sind häufig in Deutschland geboren und fühlen sich durch ihre familiäre Migrationsgeschichte mit der MJSO verbunden. Insofern ist der Begriffsbestandteil „Migrant*innen“ nicht trennscharf verwendet. Neben dem Begriff MJSO findet auch der Begriff VJM für Verein oder Verband von Jugendlichen mit **► Migrationshintergrund** Verwendung. Hier wird auf eine bestimmte Organisationsform abgehoben, die aber wie erläutert auch nicht unbedingt vorausgesetzt werden kann.

Migrationshintergrund

Nachdem die Unterscheidung zwischen „Ausländer*innen“ und „Deutschen“ als unzureichend für die Beschreibung migrationsbedingter Diversität in der Bundesrepublik wahrgenommen wurde, ist mit dem Mikrozensusgesetz von 2005 der Begriff des „Migrationshintergrundes“ eingeführt worden. Das für die Durchführung des Mikrozensus zuständige Statistische Bundesamt (www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html) erhebt regelmäßig, wer in Deutschland einen Migrationshintergrund hat, und definiert: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt“.

Der Begriff zieht also unabhängig von der Staatsbürgerschaft der Betroffenen eine Grenze zwischen „normalen“ und „nicht normalen“ Deutschen. Mit anderen Worten bezieht er sich auf eine Norm, nämlich nicht migriert zu sein, und ermöglicht es, diejenigen zu markieren, die von dieser Norm abweichen. Nach der Einführung auf institutioneller Ebene hat sich der Begriff auch im alltäglichen Sprachgebrauch durchgesetzt, wenn deutlich gemacht werden soll, dass jemand vielleicht kein*e „Ausländer*in“ im staatsbürgerlichen Sinn ist, aber doch von einer vermeintlichen Norm des „Deutschen“ abweicht. Auch Deutsche können also mit einem Migrationshintergrund betitelt werden, selbst wenn ihre Familie seit vielen Generationen in Deutschland lebt. D. h. Es spielen auch rassistische Vorannahmen aufgrund des Aussehens eine Rolle, die zu einem Othring Anlass geben.

Um **► Repräsentationsverhältnisse** und rassistische Strukturen (bspw. in Führungspositionen oder in staatlichen Behörden) zu beschreiben ist das Konzept ebenfalls nicht hilfreich, da die rassistische Diskreditierbarkeit von Menschen unabhängig vom „Migrationshintergrund“ ist (bspw. gibt es Schwarze oder muslimische Deutsche, die der Definition zufolge keinen „Migrationshinter-

grund“ haben, aber Rassismus erfahren). Deswegen werden Forderungen laut, statt des „Migrationshintergrundes“ die Diskriminierungserfahrungen von Menschen zu messen.

Mikroaggressionen

Unter Mikroaggressionen werden die Folgen bewusster und unbewusster Akte verstanden, die durch offene und subtile Botschaften strukturell diskriminierte Menschen wiederholt und nadelstichartig verletzen, indem sie sie als abweichend von der dominanten Norm darstellen, stereotypisieren, entwürdigen und symbolisch ausschließen. Beispiele für Mikroaggressionen sind Alltagsrassismen.

Powersharing

Powersharing heißt wörtlich übersetzt: „Macht teilen“. Powersharing wird als Verbündetsein verstanden von Menschen, die mit Privilegien und Macht ausgestattet sind gegenüber strukturell benachteiligten Menschen. Auf dieser Basis gilt Powersharing als unabdingbares Gegenstück zu Empowerment. Die Idee des Powersharing beinhaltet, eigene Ressourcen, Privilegien und Macht mit anderen Menschen zu teilen.

Durch Powersharing soll erreicht werden, sich der eigenen Macht und Privilegien bewusst zu werden und sie teilen oder abgeben zu können. Vor allem aber beinhaltet es die Anerkennung, gewisses Erfahrungswissen nicht teilen zu können und nicht zu wissen, was für eine bestimmte Person(engruppe) „am besten“ ist (vgl. dazu auch den IDA-Flyer „Was heißt eigentlich... Empowerment?“).

Privilegien

Privilegien werden die Vorteile und (der Zugang zu den) Ressourcen genannt, die Menschen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Positionierung besitzen. Es gibt offensichtliche Privilegien, bspw. ist das Wahlrecht auf Bundes- und Landesebene in Deutschland ein Privileg von Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft. Auch mit dem sozioökonomischen Status gehen viele Privilegien einher, da es in fast allen Lebensbereichen wichtig ist, genügend Geld zur Verfügung zu haben.

Doch Menschen können auch weniger offensichtliche Privilegien haben, die nicht mehr auffallen, da sie selbstverständlich geworden sind. Eines davon ist, im Alltag als „normal“ wahrgenommen zu werden (etwa als *weiß*, deutsch, eindeutig männlich / weiblich oder gesund) und so bei der Job- oder Wohnungssuche, in der Schule oder in der U-Bahn nicht mit stereotypen Zuschreibungen, verwehrten Zugängen oder diskriminierendem Verhalten rechnen zu müssen. Zu Privilegien gehört also auch, sich gar nicht erst mit Diskriminierung und der damit einhergehenden Ungerechtigkeit beschäftigen zu müssen.

Rassismuskritik

Rassismuskritik geht von der Annahme aus, dass Rassismus eine gesellschaftliche Normalität darstellt, insofern alle Menschen durch rassistische Kategorisierungen, Zuschreibungen und Diskriminierungen in unserer Gesellschaft positioniert werden (siehe Critical Whiteness). Ein Handeln ist also nur innerhalb dieser Verhältnisse möglich. Daher kann Rassismus nur in ihrem Rahmen bekämpft, Zugehörigkeitsordnungen verschoben und rassistische Diskriminierungen abgebaut werden. Dabei ist die Positionierung der Akteur*innen zu berücksichtigen, um nicht erneut rassistische Strukturen der Über- und Unterordnung zu stützen (siehe auch ► **Solidarität**, ► **Empowerment** und ► **Powersharing**). Insofern ist Rassismuskritik eine (selbst)reflexive, theoriegebundene, widersprüchliche und prinzipiell nicht abschließbare Praxis. Dadurch setzt sich Rassismuskritik ausdrücklich von Haltungen und Handlungsformen ab, die auf der Annahme beruhen, es reiche aus, für Gleichheit und gegen Rassismus einzutreten, um nicht rassistisch zu sein. Denn sie blenden rassistische Strukturen aus und sind daher auch blind für die Folgen der eigenen Praxis (siehe auch Farbenblindheit und ► **sekundärer Rassismus**).

Repräsentationsverhältnisse

Repräsentationsverhältnisse spiegeln die Positionierung und Darstellungsweise z. B. von Frauen*, Migrierten oder Menschen, die behindert werden, in der

Gesellschaft wider. Sie verdeutlichen, wer über wen und in welcher Weise im öffentlichen Diskurs spricht, und sind ein Indiz für gesellschaftliche Machtgefüge. Angehörige der Dominanzgesellschaft meinen, die Bedürfnisse und Interessen der jeweils betroffenen Anderen angemessen formulieren und vertreten zu können, übersehen dabei allerdings oft, dass sie von der Lebenswelt des*der Anderen zu wenig verstehen, und dass eigene Interesse in die Vertretungsweise hinein spielen (können). Noch zu selten kommen die Betroffenen selbst zu Wort, um ihre Standpunkte und Interessen zu vertreten. Insofern können Repräsentationsverhältnisse als ein Indiz für Partizipationschancen von strukturell diskriminierten Gruppen interpretiert werden: Je mehr die jeweils betroffene Gruppe für sich selbst zu sprechen in der Lage ist und auch vernommen wird, desto besser ist es um ihre Partizipation bestellt. Allerdings können auch Selbstrepräsentationen mit konstruierten Zuschreibungen und Reduzierung komplexer Lebenswelten einhergehen.

Schwarz / Black

Schwarz / Black ist eine Selbstbezeichnung und beschreibt keine vermeintliche „Hautfarbe“. Die Kategorie umfasst sowohl Menschen mit Rassismuserfahrungen, beschreibt aber zugleich auch Menschen mit afrikanischer Herkunftsgeschichte. Die Großschreibung von Schwarz / Black ist als Aufzeigen von und Widerstand gegen etablierte und tradierte Machtverhältnisse zu verstehen und unterstreicht weiterhin, dass es sich nicht um ein Adjektiv zur Farbbeschreibung, sondern um den Verweis auf Lebensrealitäten handelt. Somit wird Schwarz / Black auch als politischer Begriff eingesetzt.

Sekundärer Rassismus

Damit wird die Abwehrhaltung ► **weiß** positionierter Menschen dagegen bezeichnet, Rassismuserfahrungen zu thematisieren, Rassismus als gesell-

schaftliche Normalität anzuerkennen, sich mit Rassismusvorwürfen reflektiert auseinanderzusetzen und Verantwortung für ausgeübte Rassismen und die Unterbrechung von Rassismus zu übernehmen. Durch sekundären Rassismus setzen rassistisch nicht diskreditierbare Menschen ihre Wahrnehmung der sozialen Realität als verbindlich durch (siehe auch *Weißsein* und ► **Privilegien**). Auf diese Weise schaffen sie die Voraussetzung dafür, Ungleichverteilungen in der Gesellschaft rassistisch zu erklären, z. B. ethnisierend oder kulturalisierend.

Sekundärer Rassismus äußert sich auf interaktionaler, institutioneller und gesellschaftlich-kultureller Ebene, z. B. wenn berichtete Rassismuserfahrungen geleugnet werden; wenn die Auseinandersetzung mit Rassismus als „zusätzliche“ Aufgabe anstatt als Teil von Professionalität und notwendiger Inhalt der pädagogischen Ausbildung verstanden wird; wenn öffentliche Diskurse vorherrschen, in denen Rassismus auf körperliche Gewalt reduziert, oder als Ausnahme von einer sonst nicht rassistischen Normalität verstanden wird. Im hinter dem Begriff stehenden Verständnis geht es nicht darum, Rassismusvorwürfe vor Kritik zu schützen, sondern darum, dass *weiße* Menschen sich ernsthaft, gründlich und präzise mit Handlungen und eingeschliffenen Handlungsmustern auseinandersetzen.

Solidarität

Solidarität bedeutet, mit jemandem zusammenzuhalten und ihr*ihm beizustehen. Aus der Arbeiter*innenbewegung kommend, verweist der Begriff auf den gemeinsamen Kampf aufgrund gleicher Interessen und eines darauf beruhenden Zusammengehörigkeitsgefühls. Doch Menschen können sich auch für andere einsetzen, wenn sie sich nicht mit ihnen identifizieren können, etwa weil sie keine Zugehörigkeiten teilen oder ganz andere Interessen oder Probleme haben. Das Konzept des Verbündet-Seins versucht einen Solidaritätsbegriff zu etablieren, der unabhängig von gemeinsamen Gruppeninteressen oder paternalistischem Mitleid ist. Jeder Mensch hat andere ► **Privilegien**, die in

unterschiedlichen Kontexten eine Rolle spielen. Sich dieser Privilegien bewusst zu sein, sich darum zu bemühen, sie zu teilen, und sie bewusst einzusetzen, um die Machtverhältnisse zu durchbrechen, auch wenn es mit Risiken wie dem Verlust eigener Privilegien einhergehen kann, bedeutet Solidarität im Sinne des Verbündet-Seins.

Weiß / Weißsein

Mit *weiß* ist nicht die Schattierung der Haut eines Menschen gemeint, sondern die Positionierung und soziale Zuschreibung als *weiß* in einer rassistisch strukturierten Gesellschaft. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass durch Rassifizierung und Rassismus nicht nur BIPoC*, sondern auch alle anderen positioniert werden. D. h. Rassismus weist auch *weißen* Menschen strukturell einen bestimmten sozialen Ort zu. Dieser Ort ist verbunden mit ► **Privilegien**, Dominanz-erfahrungen und der Erfahrung als Maßstab zur Beurteilung nicht-*weißer* Menschen zu fungieren, ohne selbst als *weiße* Norm markiert zu werden.

Wer als *weiß* gilt und wer nicht variiert historisch, sozial und geografisch. Dennoch ist *Weißsein* historisch und gesellschaftsstrukturell verankert, so dass es keine Frage der freien Entscheidung ist, ob *weiße* Menschen Vorteile aus dieser Positionierung ziehen und ob sie Dominanz ausüben können.

Die Bezeichnung *weiß* dient also dazu, diese in der Regel unmarkiert bleibende Positionierung *weißer* Menschen – mit ihren in der Regel für sie unsichtbaren Folgen – sichtbar zu machen. Erst dadurch lassen sich bestehende Machtverhältnisse und Normalitätsvorstellungen beschreiben, analysieren, reflektieren und verändern, ohne dass Positionierungen als natürliche Eigenschaften von Menschen erscheinen. Um diese Zusammenhänge deutlich zu machen, wird in diesem Reader *weiß* stets kursiv gesetzt.

Weißer Zerbrechlichkeit

Weißer Zerbrechlichkeit (engl. white Fragility) ist eine Reaktion *weiß* positionierter Menschen auf die Auseinandersetzung mit der Realität des Rassismus als einer

gesellschaftlichen Struktur, der eigenen Verwicklung und den rassistischen Wirkungen des eigenen Verhaltens. Sie ist eine meist unbewusste Strategie, um diese Auseinandersetzung abzuwehren. Sie resultiert aus dem Umstand, dass *weiß* positionierte Menschen nur selten mit Rassismus, unbewussten Rassismen oder ihren Privilegien konfrontiert werden und daher nicht gelernt haben, damit auf eine angemessene und konstruktive Weise umzugehen.

Weißer Zerbrechlichkeit kann sich äußern in Wut, Verärgerung, Weinen, Rückzug, Abschalten, Ignoranz,... Die Folge ist, dass die Person, die Rassismus anspricht, zum* zur Täter*in gemacht wird, während sich das Gegenüber in die Opferrolle begeben kann. Dadurch nimmt das Gegenüber mehr Zeit und Aufmerksamkeit dafür in Anspruch, dass ihre emotionalen oder Verhaltensreaktionen bearbeitet werden als dass über Rassismus oder die rassistischen Wirkungen gesprochen werden kann, die ihre Sprache und Verhalten möglicherweise zeitigt. *Weißer Zerbrechlichkeit* verunmöglicht auf diese Weise eine aufrichtige Auseinandersetzung mit Rassismus, den eigenen ► **Privilegien** und der Verantwortung *weiß* positionierter Menschen. Stattdessen kann das Selbstbild einer guten, liberalen und „weltoffenen“ Person aufrechterhalten werden. Dadurch führt *weißer Zerbrechlichkeit* dazu, dass rassistische Machtverhältnisse aufrechterhalten bleiben. *Weißer Perspektiven* auf Rassismus bleiben dominant, wodurch *weißer* Definitionsmacht und Dominanz bestätigt werden. Um diesen negativen Zirkel zu durchbrechen, ist es essenziell, dass *weißer* Menschen lernen, Feedback konstruktiv entgegen zu nehmen (siehe auch ► **sekundärer Rassismus**).

Die Autor*innen

Salman Abdo ist Filmemacher, wohnt in Köln und hat sich mittlerweile auf Postproduktionen spezialisiert. Derzeit ist Salman Abdo als PR-Manager und Marketingleiter beim Integrationshaus e.V. angestellt und arbeitet nebenbei freiberuflich als Filmredakteur, Colorist und Creative Director.

Joshua Kwesi Aikins ist Senior Research Scientist im Arbeitsbereich „Advocating for Inclusion“ bei Citizens for Europe und Doktorand an der Bielefeld Graduate School in History and Sociology. Er studierte Politikwissenschaft an der FU Berlin und der University of Ghana. Außerdem arbeitet er als Trainer und Vortragender im Bereich der politischen Bildung mit einem Fokus auf die umkämpfte De/Kolonialität des öffentlichen Raums, menschenrechtsbasierter Antirassismusbearbeitung und Empowerment.

Cecil Arndt ist politische Bildungsreferentin und Trainerin für Empowerment. Als Queer-Feministin of Color arbeitet sie zu Rassismus- und Machtkritik, Gender und intersektionalen Perspektiven.

Yusuf As ist Jugendbildungsreferent des Jugendverbands Föderation demokratischer Arbeitervereine e.V. (DIDF-Jugend). Er hat seine Ausbildung als Fahrzeuglackierer in Mannheim gemacht und lebt in Köln.

Karima Benbrahim ist Erziehungswissenschaftlerin und Konflikt-Mediatorin. Sie leitet die landesweite Fachstelle zu Rassismuskritik und Rechtsextremismusprävention IDA-NRW. Neben den Schwerpunktthemen Rassismus(kritik) und Rechtsextremismus, Critical Diversity und Empowerment in der politischen Bildungsarbeit legt sie einen Fokus auf rassismuskritische und diversitätsbewusste Öffnungsprozesse in Institutionen.

Jule Bönkost, Dr. phil., Amerikanistin und Kulturwissenschaftlerin. Gemeinsam mit Josephine Apraku leitet sie das IDB | Institut für diskriminierungsfreie Bildung in Berlin und das Bildungsprojekt „Hier und jetzt! Kolonialismus und Kolonialrassismus im Schulunterricht“ (ARiC Berlin e.V.). Sie ist Herausgeberin des Sammelbandes Unteilbar – Bündnisse gegen Rassismus (Unrast, 2019).

Jonas Bücker ist Pädagogische Fachkraft, Systemischer Anti-Gewalt und Deeskalationstrainer® beim Caritasverband für die Stadt Köln e.V. Seit 2015 setzt

er in der GOT Elsaßstraße u. a. verschiedene desintegrative Jugendsubkulturprojekte um. In Bielefeld hat er Erziehungswissenschaften und Sozialwissenschaften studiert. Er lebt in Köln und studiert dort Soziale Arbeit.

Rabee Butros ist Tätiges Mitglied des CVJM Berlin e.V. Er arbeitet ehrenamtlich im „Y not Café“, hält Lesungen mit dem Buch „Hässlich willkommen“ und ist aktiv in Projekten, wie dem „Ick brauch keen Hawaii“-Festival oder dem Ostival. Zurzeit studiert er Wirtschaftsmathematik an der HTW Berlin.

Marcus Ehrich (Cuso) ist Bildungsreferent* für Rassismus- und Machtkritik, arbeitet aus post-migrantisch_queerer Perspektive zu Post-Kolonialismus und Asiatisch_Deutsch-sein.

Özge Erdoğan ist ehrenamtliche Bundesvorsitzende des Bundes der Alevitischen Jugendlichen in Deutschland e.V. (BDAJ) und arbeitet als Bildungsreferentin in einem Jugendverband. Sie hat Geowissenschaften studiert und lebt in Ratingen.

Reini Joosten, 1988 geboren und als Kind nach Deutschland gezogen. Schon lange vor ihrer Einbürgerung wurde sie als weiße Migrantin als „Deutsche“ gelesen und akzeptiert. Seit 2016 ist sie Referentin für das Projekt neXTkultur beim Landesjugendring Niedersachsen und dort unterstützt sie bei der Öffnung weißer Organisationen der Jugendarbeit sowie dem Aufbau und der Professionalisierung von BiPoC-Jugendorganisationen und organisiert Qualifizierungen zu Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft.

Ronas Karakaş ist Schatzmeister im Bundesvorstand des kurdischen Kinder- und Jugendverbandes KOMCIWAN e.V. Darüber hinaus ist er stellvertretender Landesvorsitzender des Landesverbandes NRW der djo – deutsche Jugend in Europa und sitzt im Hauptausschuss des LJR NRW. Er hat in Aachen Mathematik studiert und wohnt mittlerweile wieder in Wuppertal.

Jaqueline Kauka ist Referentin für Grundsatzfragen im Landesjugendring Berlin und hat dort die Projekte „Jung, geflüchtet, selbstbestimmt“ und „vom FÜR zum MIT“ koordiniert. Sie hat Soziale Arbeit (B.A.) und Praxisforschung in Sozialer Arbeit und Pädagogik (M.A.) an der Alice-Salomon-Hochschule Berlin studiert.

Elizaveta Khan ist Sozialarbeiterin und Sozialpädagogin sowie Lehrkraft für Deutsch als Zweitsprache. Sie ist eine der Mitbegründer*innen des Integrationshauses e.V. und leitet die Einrichtung seit nunmehr zehn Jahren. Neben der Leitung ist sie als Lehrbeauftragte an verschiedenen Hochschulen und als Referentin für unterschiedliche Themen aktiv.

Kolja Koch arbeitet als Bildungsreferent und Trainer für politische Bildungsarbeit zu Rassismuskritik, Antisemitismuskritik und Geschlechterverhältnissen.

Petra Lampe ist Landesreferentin des CVJM-Ostwerk e.V. für die Arbeit mit jungen Erwachsenen. Dazu gehören neben Sport- und kultureller Arbeit, Angebote der außerschulischen Bildungsarbeit, auch explizit christliche Angebote, wie Gottesdienste und Andachten, sowie Offene Arbeit.

Gabriela Mayungu arbeitete als Assistenz für Fördermittelbearbeitung und Veranstaltungsorganisation beim BDP-Bundesverband. Darüber hinaus arbeitet sie als Trainerin im Bereich der Antidiskriminierung in der außerschulischen Jugendbildung in der Bildungsstätte Anne Frank. Sie hält Workshops zu den Themen Antisemitismus, Rassismus, Diskriminierung, Migration und Flucht usw. Sie lebt in Frankfurt und studiert Diversität und Inklusion an der Frankfurt University of Applied Science.

Natalia Markovich ist Geschäftsführerin beim Verband der russischsprachigen Jugend in Deutschland JunOst, Bundesverband e.V. Sie hat Medienwissenschaften (M.A.) in Bonn studiert und lebt in Düsseldorf.

Verena Meyer ist bundesweit als Trainerin und Beraterin für Empowerment, rassismuskritische, intersektionale Bildung und Organisationsentwicklung tätig. Sie unterstützt Teams und Organisationen bei der (Weiter)Entwicklung von Strukturen und Inhalten für eine offene Institution. Sie coacht und begleitet Fachkräfte mit eigenen Rassismuserfahrungen im Kontext Sozialer Arbeit. Darüber hinaus verfügt sie über langjährige Erfahrung in der (feministischen) Jugendarbeit und ist Traumapädagogin.

Nino Novakovic, 1995 in Niedersachsen geboren. Seit 2012 ist er in Jugendgruppen unterwegs und jetzt ist er ehrenamtlicher Vorsitzender von Terne Roma Niedersachsen e.V. und des Migrationsrates in Nort-

heim, Mitglied in der niedersächsischen Kinder- und Jugendkommission sowie Trainer für rassismuskritische Jugendarbeit. Außerdem rappt er mit seiner Crew Young World Breaker, tritt auf und realisiert Musikprojekte.

Mohammad Rezapur (genannt Momo) hat an der Schreibwerkstatt des CVJM-Ostwerk e.V. teilgenommen und arbeitet ehrenamtlich an der Bar des „Y not Café“. Er spielt im Volleyballteam des CVJM Berlin e.V. und macht einen Bundesfreiwilligendienst im Jugendhaus Baracke des CVJM Berlin e.V.

Kim Annakathrin Ronacher arbeitet als Supervisorin, Beraterin und Trainerin mit den Schwerpunkten Rassismuskritik / Critical Whiteness, Diversity und Antidiskriminierung. Gemeinsam mit Kolleg*innen begleitet und berät sie Projekte und Organisationen in rassismuskritischen und diversitätsorientierten Veränderungsprozessen. Sie arbeitet außerdem bei der ADE, der Beratungs- und Fachstelle zum Umgang mit Konflikten und Diskriminierungen der Universität Bremen.

Mirjam Tutzer ist Referentin für politische Bildung beim BDP-Bundesverband. Sie leitet die Arbeitskreise Gender*Queer und Aktivismus gegen Rechts, koordiniert die BLATT-Redaktion und bietet bundesweit Seminare zu Themen wie Rassismus, Antidiskriminierung, Postkolonialismus, Sexismus usw. an. Sie lebt in Frankfurt und hat Internationale Entwicklung und Politikwissenschaft in Wien studiert.

Chima Ugwuoke ist eine Schwarze feministische Aktivistin aus Berlin. Neben ihrer freiberuflichen Tätigkeit als Bildungsreferentin und Kuratorin, ist sie derzeit Geschäftsführerin des linken, parteiunabhängigen Kinder- und Jugendverbandes – Die Falken Berlin. Außerdem ist sie die Initiatorin der mobilen antirassistischen Bibliothek Audream und Mitbegründerin des Seminar&Festivals IN*VISION, das Schwarze feministische Perspektiven zentriert. www.audream.org, www.in-vision.org, www.maywords.org, www.falken-berlin.de

Die Vielfalt-Mediathek des IDA e.V.

Dokumentation, Information und Nachhaltigkeit. Bildungsmaterialien für Demokratie, Anerkennung und Vielfalt

Lokales Engagement gegen Rassismus, Beratung zum Thema Rechtsextremismus, Empowermentstrategien und Demokratieerziehung in der Kita – zahlreiche zivilgesellschaftliche Projekte, die sich solchen Aufgaben widmen, werden durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

Die Projekte haben eine Vielzahl von Materialien erstellt: Bücher, Broschüren, Arbeitshilfen, Filme, aber auch Webportale, Spiele und Musik. Für andere Projektträger, Multiplikator_innen sowie Interessierte sind das Wissen und die Kompetenzen, die in den einzelnen Projekten erworben worden sind, eine unschätzbare Hilfe für die

(Fort-)Entwicklung wirksamer Strategien gegen Rechtsextremismus und Rassismus.

Um die Projektmaterialien einer interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen und die Nachhaltigkeit der Projekte zu sichern, recherchiert und archiviert die Vielfalt-Mediathek des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismussarbeit e.V. (IDA) seit 2006 Materialien aus den jeweils aktuellen Bundesprogrammen.

Das Themenspektrum reicht von Prävention und Intervention bei Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus, antimuslimischem Rassismus, Homo-, Trans*- und Inter*sexuellenfeindlichkeit, religiö-

sem Fundamentalismus über Migration und Migrationsgeschichte bis hin zu Rassismuskritik, Interkulturellem Lernen, Diversität und Demokratiepädagogik.

Zusätzlich gibt es ein Serviceangebot für die Nutzer*innen. Durch Anfragen kann die Vielfalt-Mediathek passgenau auf die speziellen Bedürfnisse der Nutzer*innen abgestimmte Materialpakete zusammenstellen.

**Viel
falt.**
Mediathek



Broschüren zum Thema



<https://tinyurl.com/sun6lbn>

Wenn Diskriminierung nicht in den Kummerkasten passt. Eine Arbeitshilfe zur Einführung von diskriminierungssensiblen Beschwerdeverfahren in der Kita

KiDs – Kinder vor Diskriminierung schützen! an der Fachstelle Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung (Hrsg.), 76 S.

Das Modellprojekt hat es sich zur Aufgabe gemacht, die bisherigen Anforderungen an Kinderschutz systematisch mit Maßnahmen der Antidiskriminierung zu verknüpfen. In der Arbeitshilfe werden dazu die Projekterkenntnisse vorgestellt und Anregungen zur Umsetzung in der Praxis präsentiert.



<https://tinyurl.com/y398dted>

Gleich ≠ Gleich. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten im Gespräch neue deutsche Organisationen (Hrsg.), 68 S.

Um Rassismus und strukturelle Diskriminierung wirkungsvoll zu bekämpfen, ist es von großer Bedeutung die Realitäten zu kennen, in denen strukturell diskriminierte Menschen leben. Viele sind überzeugt, dass dazu auch statistische Erhebungen nötig sind, die aufzeigen von welcher Art der Benachteiligungen gesprochen wird. Andere widersprechen, weil die Erfahrung gezeigt habe, dass die Erfassung von Bevölkerungsdaten von Minderheiten missbraucht werden kann. Im Dossier werden die unterschiedlichen Meinungen dazu vorgestellt.



<https://tinyurl.com/yyxc5ow6>

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Grundsätze und Qualitätskriterien. Ein Handlungsansatz der RAA Berlin

Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e.V. (Hrsg.), 16 S.

Die Broschüre stellt das Konzept der „Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung“ (DO) vor. In Abgrenzung zu den Konzepten des „Diversity Management“ und der „interkulturellen Öffnung“ liegt der DO ein ganzheitliches Verständnis von Vielfalt zugrunde. Die DO geht von mehrschichtigen Dimensionen aus, die miteinander verbunden sind, sich gegenseitig beeinflussen (Intersektionalität) und einer unterschiedlichen Gewichtung innerhalb der Gesellschaft unterliegen. Das Ziel der DO ist eine ganzheitlich-präventive Strategie zu entwickeln, um Diskriminierungen in allen Bereichen schon im Ansatz zu begegnen und Chancengleichheit in staatlichen Einrichtungen wie auch in Nichtregierungsorganisationen zu ermöglichen.

