

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 rassismus-, 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-gefuechtet-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