



# Schritt für Schritt: Rassismuskritische Öffnung für Jugendverbände

Leitfaden für Jugendverbandler:innen



### **Gendergerechte Sprache**

IDA verwendet den Doppelpunkt (z.B. Mitarbeiter:innen), um sprachlich möglichst alle Menschen einzubeziehen und anzusprechen. Der Doppelpunkt soll darauf aufmerksam machen, dass jenseits der Vorstellung von Frau und Mann vielfältige weitere geschlechtliche Identitäten existieren. Indem IDA eine diskriminierungs-sensible Sprache verwendet, möchte IDA diese Identifikationen sichtbar machen, zum Nachdenken über Geschlechterrollen anregen sowie zu einer inklusiven Gesellschaft beitragen.

## **Impressum**

2. korrigierte Auflage, Düsseldorf 2026

**Herausgeber:innen:** Ansgar Drücker, Sarah Hanke, Sebastian Seng,  
Lea Winterscheidt

**Autor:innen:** Ansgar Drücker, Myriam Courrèges, Sebastian Seng,  
Lea Winterscheidt

im Auftrag des  
Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e.V. (IDA)  
Volmerswerther Str. 20  
40221 Düsseldorf

Tel: 02 11 / 15 92 55-5  
[Info@IDAEV.de](mailto:Info@IDAEV.de)  
[www.IDAEV.de](http://www.IDAEV.de)

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

Gefördert vom



ISSN: 2944-6015

**Gestaltung:** Doris Busch, Düsseldorf  
**Piktogramme:** Freepik.com  
**Druck:** Düssel Druck & Verlag GmbH

# **IDA-Leitfadenreihe**

## **Rassismuskritische Öffnung**

Das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e.V. (IDA) ist das Dienstleistungszentrum der Jugendverbände im Themenfeld Rassismus- und Antisemitismuskritik. IDA unterstützt und berät Jugendverbände und Jugendringe kostenlos, rassistische und antisemitische Barrieren zu erkennen, abzubauen und gleiche Zugänge und Teilhabe für alle jungen Menschen zu schaffen.

Dieser Leitfaden ist der Auftakt für eine neue Reihe. IDA möchte damit Wissen und Erfahrungen über rassismus- und antisemitismuskritische Öffnungsprozesse – aus seiner Tätigkeit und aus den Jugendverbänden – für euch bündeln und praktische und anschauliche Anregungen geben, wie ihr euer Verbandsleben rassismus- und antisemitismuskritisch gestalten könnt – auch mit wenig Ressourcen.

Damit du dich über neue Materialien zur Rassismuskritischen Öffnung auf dem Laufenden halten kannst, hat IDA ein Padlet erstellt, auf dem fortlaufend neue Materialien gesammelt werden und du auch selbst Materialien einstellen kannst. Jetzt aber – viel Spaß beim Lesen!

Das Padlet findet sich unter  
[www.idaev.de/themen/rassismuskritische-oeffnung](http://www.idaev.de/themen/rassismuskritische-oeffnung).



# Inhalt

- RKÖ – alles klar, oder was?! 3
- Themen eines Öffnungsprozesses 7
- Warum ist RKÖ für deinen Verband wichtig? 11
- Welche Schritte umfasst ein RKÖ-Prozess? 24
- Was erschwert und was erleichtert einen RKÖ-Prozess? 34
- Interaktives Padlet zum Mitmachen und Weiterlesen 38
- Quellen und weitere Bildungsmaterialien zu Rassismuskritischer Öffnung 39

# RKÖ – alles klar, oder was?!

RKÖ steht für „Rassismuskritische Öffnung“. „Öffnung“ heißt, dass sich Jugendverbände auf den Weg machen, sich gezielt zu verändern. Sie bauen sich als Organisation in diesem Prozess nämlich so um, dass die Auseinandersetzung mit Rassismus und Antisemitismus zum Querschnittsthema des gesamten Verbands auf allen Ebenen wird. Ziel des Prozesses ist, dass es im Verband selbstverständlich ist, Rassismus und Antisemitismus zu thematisieren und in der Arbeit mitzudenken. Dadurch sollen schließlich für alle jungen Menschen gleiche Zugänge und Teilhabe geschaffen werden – egal ob z.B. BIPOC\*, muslimisch, jüdisch, weiß oder nicht-jüdisch. Alle sollen selbstverständlicher Teil des Verbands sein, sich willkommen, sicher und zugehörig fühlen.



## Wofür stehen die Begriffe

### BIPOC\*, muslimisch, jüdisch und weiß?

#### BIPOC\*

BIPOC\* steht für Black, Indigenous, People of Color und ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismuserfahrungen machen. Der Stern (\*) zeigt, dass der Begriff auch für Menschen gilt, die sich nicht direkt mit den enthaltenen Bezeichnungen identifizieren, aber ebenfalls von Rassismen betroffen sind, z.B. als muslimisch wahrgenommene Menschen. People of Color ist eine Variante von BIPOC\* und meint ebenfalls alle Menschen, die von der Mehrheitsgesellschaft als „andere“ gesehen und unterdrückt werden.

#### Weiß

Weißsein hat nichts mit der Beschreibung eines tatsächlichen Hauttons zu tun (niemand ist wirklich weiß wie ein Blatt Papier). Weiß meint eine privilegierte soziale Position, denn weiße Menschen erfahren keinen Rassismus. Sie werden nicht aufgrund ihrer Hautfarbe oder Herkunft diskriminiert. Deshalb wird weiß oft kursiv geschrieben.

„Jüdisch“ beschreibt Menschen, die sich als jüdisch identifizieren. Diese Selbstbezeichnung sagt nichts über den Grad der Religiosität aus. Darüber hinaus kann Jüdischsein auch ethnisch, kulturell oder als Teil der Familiengeschichte verstanden werden.

**Jüdisch**

„Muslimisch“ beschreibt Personen, die dem Islam angehören. Dabei sagt die Bezeichnung noch nichts über die Richtung des Islam oder den Grad der Religiosität aus. Muslim:innen identifizieren sich oft als BIPOC\*.

**Muslimisch**

Rassismus und Antisemitismus können auch Menschen betreffen, die als BIPOC\*, jüdisch, muslimisch etc. wahrgenommen werden, obwohl sie sich selbst gar nicht so identifizieren.

**Gut zu wissen**

Damit sich alle willkommen und zugehörig fühlen, müssen Verbände mehrere Dinge berücksichtigen. Erstens erleben viele junge Menschen in unserer Gesellschaft Rassismus und Antisemitismus. Zweitens kommen sie mit diesen Erfahrungen in Jugendverbände. Und drittens machen Rassismus und Antisemitismus auch nicht vor Jugendverbänden halt.

Die Lebenswirklichkeit von jungen BIPOC\* und jüdischen Menschen muss also in Verbänden mitgedacht werden. Deshalb gehört es zur Aufgabe von Verbänden, sich mit Rassismus und Antisemitismus zu beschäftigen. Darauf weist das „rassismuskritisch“ in RKÖ hin. Denn Rassismuskritik und Antisemitismuskritik bedeuten anzuerkennen, dass alle Menschen und Jugendverbände Teil rassistischer und antisemitischer Verhältnisse sind. Das bedeutet, sie können ungewollt und unbewusst davon profitieren und auch ohne Absicht Rassismus und Antisemitismus ausüben, begünstigen und geschehen lassen.



## Was ist Rassismuskritik?

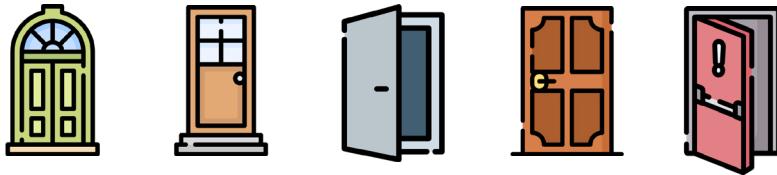
Rassismuskritik geht davon aus, dass rassistische Strukturen tief in unserer Gesellschaft verankert sind und alle Menschen Teil davon sind. Ziel der Rassismuskritik ist es, diese Ungleichheiten und Hierarchien abzubauen, um gerechtere Verhältnisse zu schaffen. Das erfordert ständige Selbstreflexion und bleibt ein andauernder Prozess.



## Was ist Antisemitismuskritik?

Antisemitismuskritik geht davon aus, dass antisemitische Strukturen tief in unserer Gesellschaft verankert sind und alle Menschen Teil davon sind. Ziel der Antisemitismuskritik ist es, konsequent auf den Abbau von antisemitischen Denk- und Handlungsmustern hinzuwirken. Das erfordert ständige Selbstreflexion und bleibt ein andauernder Prozess.

Rassismuskritik muss genauso Antisemitismuskritik beinhalten und umgekehrt, u.a. weil sowohl Rassismus als auch Antisemitismus bestimmen wollen, wer deutsch ist oder dazugehört, und wer nicht. Außerdem: Antisemitismus ist nicht einfach Rassismus gegen Juden:Jüdinnen, sondern unterscheidet sich in Ursprung, Inhalten und Funktionen von Rassismus. Mehr dazu im Abschnitt „*Warum wir bei RKÖ auch über Antisemitismus(kritik) sprechen*“ auf Seite 10.



Das Ganze kannst du dir auch als Bild vorstellen: In unserer Gesellschaft sind immer noch viele Türen verschlossen oder zu schmal, sodass Menschen mit Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen nicht hindurch passen. Andere Türen sind für sie erst gar nicht sichtbar oder bekannt. Und hinter manchen zwar offenen Türen warten Räume, in denen sich BIPOC\* und Juden:Jüdinnen aber nicht wohl fühlen und unsicher sind. So ist es auch in Jugendverbänden. RKÖ heißt also, Türen aufzumachen oder sie ganz auszubauen, Wegweiser aufzustellen und Räume umzugestalten. Und wie bei allen Umbauarbeiten: Nach einiger Zeit werden wieder Renovierungen und neue Umbauten fällig.

RKÖ ist also ein fortlaufender Prozess. Er erfordert eine stetige Weiterentwicklung und Anpassung an sich verändernde gesellschaftliche Realitäten. Dieser Prozess kann herausfordernd sein, bietet aber auch die Chance, deinen Verband kontinuierlich attraktiver zu machen und zukunfts-fähig zu gestalten.

RKÖ beginnt damit anzuerkennen, dass Rassismus und Antisemitismus in unserer Gesellschaft existieren und dass der eigene Jugendverband keine Ausnahme ist – auch wenn er sich gegen Rassismus und Antisemitismus positioniert (was aber richtig und wichtig ist). Das bedeutet auch anzuerkennen: Rassismus und Antisemitismus gibt es nicht erst, wenn BIPOC\* und Juden:Jüdinnen im Verband aktiv sind. Gleichzeitig können auch in Verbänden, in denen viele BIPOC\* und Juden:Jüdinnen aktiv sind, unterschiedliche Formen von Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung vorkommen. Daher lohnt es sich für alle Verbände, sich mit RKÖ zu beschäftigen.

# Themen eines Öffnungsprozesses

Die Fragen, die ihr in einem RKÖ-Prozess bearbeitet, lassen sich in **vier Themenbereiche** gruppieren. So kannst du dir etwas besser vorstellen, womit sich ein Jugendverband in einem RKÖ-Prozess beschäftigt.

- 1 E
- 2 E
- 3 E

## Präventionsstrategien

Vorbeugen von Diskriminierung



## Strategie & Prozesse im Blick behalten

Überblick verschaffen und Prozesse im Blick behalten

## Empowerment

Bereitstellen von Ressourcen und Unterstützung von BIPOC\* und Juden:Jüdinnen



## Schutz vor & bei Diskriminierung

Einrichtung von Schutzvorkehrungen gegen Diskriminierung



## 1. Präventionsstrategien

-  Wie kann dein Verband Rassismus und Antisemitismus vorbeugen?
-  Wie kann dein Verband Wissen über Rassismus und Antisemitismus konsequent in der gesamten Organisation verbreiten?
-  Wie kann dein Verband dafür sorgen, dass Rassismus und Antisemitismus in der Organisation besprechbar werden, und zwar ohne dass BIPOC\* und Juden:Jüdinnen Gefahr laufen erneut Rassismus und Antisemitismus zu erleben?

## 2. Strategie und Prozesse im Blick behalten

-  Welche Strategie verfolgt dein Verband, um BIPOC\* und Juden:Jüdinnen gleiche Zugänge und Teilhabe zu sichern?
-  Wer ist in deinem Verband für Fragen rund um Rassismus und Antisemitismus zuständig und ansprechbar?
-  Interessieren sich in deinem Verband Personen dafür, welche Erfahrungen BIPOC\* und Juden:Jüdinnen im Verband machen?  
Wie kann dein Verband dieses Interesse verdeutlichen?
-  Wie verschafft ihr euch einen Überblick darüber, wie und wo Rassismus und Antisemitismus in eurem Verbandsalltag auftreten oder Risiken für Betroffene bestehen?

## 3. Empowerment

-  Welche Ressourcen stellt dein Verband BIPOC\* und Juden:Jüdinnen zur Verfügung, um sich selbst zu stärken und sich Raum nehmen zu können?
-  Wie fördert dein Verband, dass unterschiedliche BIPOC\* und Juden:Jüdinnen auf allen Ebenen vertreten sind und sichtbar sein können?



## Was ist Empowerment?

Das englische Wort Empowerment heißt übersetzt so viel wie „Selbst-Bemächtigung“ oder „Selbst-Befähigung“. „Selbst“ zeigt, dass Menschen aus sich selbst heraus Stärken und Ressourcen entdecken und für ihre eigenen Rechte kämpfen. Von außen können Empowerment-Prozesse zwar angeregt oder unterstützt werden, aber Empowerment kann man nur für sich selbst oder als eine Gruppe erfahren. Bei Empowerment geht es vor allem darum, dass strukturell benachteiligte Gruppen – wie eben Menschen, die von Rassismus und Antisemitismus betroffen sind – ihre Handlungsfähigkeit und Selbstbestimmung (zurück-)gewinnen.

## 4. Schutz vor und bei Diskriminierung



Welche Vorkehrungen kann dein Verband treffen, um Menschen vor Rassismus und Antisemitismus zu schützen (wie wird z.B. eingegriffen, wenn Rassismus und Antisemitismus auftreten)?



Welche Vorkehrungen kann dein Verband treffen, um Menschen in Situationen der Diskriminierung zu unterstützen?



Und wie lernt er daraus, um Diskriminierungsrisiken abzubauen?

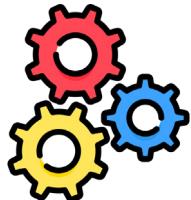


## Was ist Diskriminierung?

Rassismus, Antisemitismus und andere Diskriminierungsformen (bspw. Sexismus) sind keine individuellen Vorurteile, sondern historisch gewachsene Systeme der Unterdrückung. Sie prägen, wie wir andere und uns selbst sehen. Diese Systeme schaffen Hierarchien, in denen Menschen aufgrund von Eigenschaften wie Geschlecht, Herkunft oder Aussehen bevorzugt oder benachteiligt werden. Diese Unterdrückungen überschneiden und verstärken sich gegenseitig. Diskriminierung geschieht nicht nur auf individueller Ebene, sondern ist auch tief in gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Strukturen verankert.

## Warum wir bei RKÖ auch über Antisemitismus(kritik) sprechen

Vielleicht hast du dich beim Lesen schon gefragt, warum wir meistens „Rassismus und Antisemitismus“ schreiben. Damit möchten wir zeigen, dass wir es für wichtig halten, die Kritik an Rassismus und Antisemitismus in Jugendverbänden miteinander zu verbinden.



Das ist deshalb so wichtig, damit die Kritik an einem der Phänomene nicht umschlägt in eine Rechtfertigung oder Verharmlosung des anderen Phänomens. Einerseits kann eine antisemitismuskritische Haltung ohne eine rassismuskritische Haltung bspw. dazu führen, dass Muslim:innen pauschal vorgeworfen wird, antisemitisch zu sein. Andererseits kann eine rassismuskritische Haltung ohne antisemitismuskritische Haltung dazu führen, dass behauptet wird, Juden:Jüdinnen seien eigentlich weiß positioniert und damit privilegiert. Diese Vorstellung ignoriert aber die lange Geschichte antisemitischer Verfolgungen und Stereotype. Gerade deswegen ist es für Juden:Jüdinnen jedoch oft überlebensnotwendig, das eigene Jüdischsein zu verstecken. Gleichzeitig können Menschen sich beispielsweise sowohl als jüdisch und BIPOC\* identifizieren und in beiderlei Hinsicht Diskriminierung erfahren. Viele Juden:Jüdinnen in Deutschland stammen aus der ehemaligen Sowjetunion und erleben dadurch häufig neben Antisemitismus auch Antislawischen Rassismus.

# Warum ist RKÖ für deinen Verband wichtig?

*Wenn Öffnungen gefordert werden, so zeigt dies an, dass Schließungen vorhanden sind.*

Susanne Spindler (Hochschule Düsseldorf)

Wir haben geklärt, was RKÖ ist. Nun haben wir ein paar Argumente zusammengestellt, warum RKÖ auch für euren Verband wichtig sein kann. Anhand dieser Argumente könnt ihr in eurem Verband eure Motivation für einen RKÖ-Prozess klären. Wenn ihr euch darüber im Klaren seid, könnt ihr auch andere im Verband überzeugen, mitzumachen.

## Rassismus endet nicht an der Verbandstür

Rassismus und Antisemitismus enden nicht vor den Türen deiner Gruppen- und Seminarräume, Jugendtreffs und Ferienfreizeiten. Sondern sie setzen sich hier – unabhängig von deiner pädagogischen Haltung – mehr oder weniger offen wahrnehmbar in den Strukturen, Praktiken und Interaktionen innerhalb unserer Organisationen fort.

Selbst wenn dein Verband sich ausdrücklich gegen Rassismus und Antisemitismus ausspricht, können rassistische und antisemitische Denkmuster und Verhaltensweisen weiterhin wirksam sein. Es bedarf deshalb einer aktiven und kontinuierlichen Auseinandersetzung, damit ihr diese Strukturen aufdecken und verändern könnt. Nur so können sich bereits engagierte Mitglieder sicher fühlen und im Verband erlebte Diskriminierungen ansprechen.

## Rassismus und Antisemitismus betreffen junge Menschen

Für zahlreiche junge Menschen sind rassistische und antisemitische Diskriminierung und Gewalt keine Ausnahmen, sondern Alltag. Rassismus und Antisemitismus grenzen Menschen aus, werten sie ab und verletzen sie. Dieser Umstand spielt daher auch in Jugendverbänden eine Rolle, erfordert Reflexion und die Entwicklung rassismuskritischer Handlungsweisen.

*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.*

Mirjam Tutzer vom Bund Deutscher Pfadfinder\_innen (BDP)

*[Die jüdischen Interviewpartner:innen] thematisieren Antisemitismus [...] als eine über den Schulkontext hinaus wirkende Bedrohung [...]. Das Spektrum der geschilderten Erfahrungen reicht von subtilen Grenzüberschreitungen bis zu Erfahrungen massiver, wiederholter Bedrängung und gar physischer Gewalt.*

Marina Chernivsky (OFEK e.V.) und Friederike Lorenz-Sinai (FH Potsdam)

## **Nachwuchs gewinnen und Zukunftsfähigkeit sichern**

Wir leben in einer in jeder Hinsicht vielfältigen Gesellschaft. Das betrifft eigene und familiäre Erfahrungen mit Migration, die Betroffenheit von Rassismus und Antisemitismus wie auch von anderen Formen der Diskriminierung. Mehr als ein Drittel aller jungen Menschen in Deutschland hat eine eigene oder familiäre Migrationsgeschichte, mit steigender Tendenz in den jüngeren Altersgruppen. Um als Verband zukunftsfähig zu bleiben, ist es unerlässlich, diese Tatsachen anzuerkennen und aktiv in die eigene Arbeit einzubeziehen. RKÖ hilft dir dabei, deine Angebote und Strukturen so zu gestalten, dass sie für eine vielfältige Zielgruppe attraktiv und zugänglich sind. Dadurch könnt ihr neue Zielgruppen für euren Verband begeistern und BIPOC\* und jüdische Mitglieder schützen und halten.



## **Interessenvertretung für ALLE**

Jugendverbände vertreten die Interessen ihrer Mitglieder, Zielgruppen oder von Kindern und Jugendlichen generell. Dafür ist es notwendig, die Vielfalt der Lebensrealitäten und Erfahrungen aller Jugendlichen zu berücksichtigen – einschließlich derjenigen, die von Rassismus und Antisemitismus betroffen sind. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, muss die Auseinandersetzung mit Rassismus und Antisemitismus ein fester Bestandteil deiner Jugendverbandsarbeit sein.

## Barrieren abbauen und Zugänge schaffen

Vielleicht hast du dir jetzt beim Lesen gedacht: „Naja, mein Verband ist doch gar nicht so weiß, wir sind schon recht divers!“ Diversität allein bedeutet aber nicht, dass dein Verband auch rassismus- und antisemitismuskritisch ist. Chima Ugwuoke (Landesverband Berlin der Sozialistischen Jugend – Die Falken) erklärt dies am Beispiel eines Sportjugendverbands, in dem Kinder „für den Sport kommen, 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“. Das bedeutet, dass die bloße Anwesenheit von Menschen mit Rassismuserfahrungen in deinem Verband nichts über einen guten Umgang mit Rassismus aussagt.

Es geht also darum, sicherzustellen, dass unterschiedliche BIPOC\* und Juden:Jüdinnen nicht weiterhin Ausgrenzung erleben und sich in den Strukturen deines Verbands wirklich willkommen und sicher fühlen. Nur dann kannst du den Anspruch deines Verbands verwirklichen, für alle jungen Menschen eine Anlaufstelle zu sein.



### Tipp für die Praxis

Überlegungen zur rassismuskritischen Öffnung können übrigens auch ein guter Anstoß sein, darüber nachzudenken, wie ein Verband sich auch darüber hinaus vielfältiger aufstellen kann, um so für die wachsende Zahl von jungen Menschen attraktiver zu werden, die keine konkrete Vorstellung vom jeweiligen Verband und seinen Angeboten und Mitgliedern haben.

## **Verbandswerte leben**

Unabhängig von der Ausrichtung und den Schwerpunkten deines Verbands – helfend, religiös, kulturell, ökologisch, sozialistisch etc. – stehen Rassismus und Antisemitismus im Widerspruch zu euren grundlegenden Werten. Die Auseinandersetzung mit Rassismus und Antisemitismus und die aktive Arbeit gegen diskriminierende Strukturen ermöglichen es euch, eure Werte konsequent zu leben und nach außen zu vertreten.

Die meisten Jugendverbände auf Bundesebene verstehen sich darüber hinaus als „Werkstätten der Demokratie“. Sie sehen ihre Arbeit in einem klaren Zusammenhang mit den Menschenrechten und streben danach, demokratische Werte wie Gleichheit, Respekt und Mitbestimmung nicht nur theoretisch zu fördern, sondern sie auch in der Praxis lebendig zu machen. Gerade deshalb ist es notwendig, dass ihr aktiv gegen diskriminierende Strukturen vorgeht und euch für die Rechte und Würde aller Menschen einsetzt.

## **Schutzauftrag ernst nehmen**

Als Jugendverband hat dein Verband einen Schutzauftrag gegenüber den Mitgliedern und Teilnehmer:innen an Angeboten, nicht zuletzt in der Arbeit mit und für Minderjährige. Dieser Auftrag umfasst auch den Schutz vor Gewalt in Form von Diskriminierung und rassistischen und antisemitischen Übergriffen, damit die (potenziellen) Mitglieder und Teilnehmer:innen nicht die gleichen Diskriminierungserfahrungen machen müssen wie etwa in der Schule.



## Tipp für die Praxis

Die Umsetzung kann beispielsweise so aussehen, dass dein Jugendverband geschütztere (Empowerment-)Räume für BIPOC\* und Juden:Jüdinnen schafft, in denen junge Menschen mit Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen unter sich ihre Erfahrungen mit Diskriminierung innerhalb sowie außerhalb des Verbands thematisieren und bearbeiten können.

Eine Möglichkeit, rassistischen und antisemitischen Denk- und Verhaltensmustern entgegenzuwirken, ist Bildungsarbeit, die sich damit auseinandersetzt. Es gibt für verschiedene Altersgruppen Konzepte für Workshops und Methoden (wie z.B. Critical-Whiteness-Trainings für weiße Mitglieder), die solche Reflexionsprozesse anstoßen. Die Auseinandersetzung mit den eigenen Privilegien und der gesellschaftlichen Machtverteilung kann in Jugendverbänden besonders gut geschehen, da alle freiwillig mitmachen und so motivierter sind als z.B. in der Schule.



## Was ist Critical Whiteness?

Critical Whiteness oder kritisches Weißsein meint, dass sich weiße Menschen bewusst machen, welche Vorteile sie allein aufgrund von Rassismus in der Gesellschaft haben. Weißsein bringt eine besondere Sicht auf die Welt mit und verschafft in vielen Bereichen – wie Wirtschaft, Politik und Kultur – Vorteile. Weißsein gilt in der Gesellschaft als „normal“, während BIPOC\* oft als „anders“ angesehen werden. Viele weiße Menschen erkennen diese Privilegien nicht, was die Ungleichheiten für BIPOC\* noch stärker sichtbar macht. Kritisches Weißsein ist ein Konzept der Rassismuskritik, muss jedoch auch Antisemitismuskritik einbeziehen. Denn Weißsein ist in Deutschland eng mit christlicher Prägung und Deutschsein verbunden, so dass Juden:Jüdinnen im rassistischen und antisemitischen Denken oftmals die Zugehörigkeit zu Deutschland abgesprochen wird.



## Was sind Privilegien?

Privilegien sind Vorteile, die manche Menschen im Alltag haben, ohne sie selbst errungen zu haben. Sie entstehen dadurch, dass Menschen aus benachteiligten Gruppen z.B. aus rassistischen, antisemitischen oder sexistischen Gründen abgewertet und ausgeschlossen werden. Ein Beispiel ist, im Alltag als „normal“ zu gelten, sei es als weiß, deutsch, nicht-jüdisch, eindeutig männlich oder weiblich, oder gesund, und selbst nicht mit Vorurteilen, Diskriminierung oder verwehrten Zugängen rechnen zu müssen, sei es bei der Jobsuche, in der Schule oder im öffentlichen Raum. Ein weiteres Privileg ist also, sich nicht ständig mit Diskriminierung und Ungerechtigkeit auseinandersetzen zu müssen.

Angebote, die explizit für BIPOC\*-Kinder und -Jugendliche konzipiert werden, sind wichtig. Dadurch werden BIPOC\*-Kinder und -Jugendliche, die bereits im Verband aktiv sind, gestärkt und weitere BIPOC\*-Kinder und -Jugendliche kommen auf die Idee, den Verband kennenzulernen und als Möglichkeitsraum zu erfahren. Ein Empowerment-Angebot kann ein Schritt in diese Richtung sein. Es muss dem Verband aber bewusst sein, dass die Auseinandersetzung mit Rassismus und Angebote für BIPOC\* nicht unabhängig voneinander passieren können oder sollten, um keine Parallelstruktur aufzubauen.

Mirjam Tutzer vom Bund Deutscher Pfadfinder\_innen (BDP)



## Vorbeugen statt reagieren

Eine proaktive Auseinandersetzung mit Rassismus und Antisemitismus ist weitaus effektiver als nur zu reagieren. Dein Jugendverband sollte sich deshalb nicht erst mit Rassismus und Antisemitismus auseinandersetzen, wenn ihr von rassistischen und/oder antisemitischen Vorfällen erfahrt, sondern schon bevor etwas passiert. Das gilt auch, wenn es nur wenige potenziell betroffene Personen im Verband gibt. Durch eine Rassismuskritische Öffnung kannst du vorausschauend Strukturen schaffen, die Rassismus von vornherein erschweren. Dies ist besonders wichtig, da rassistische und antisemitische Strukturen oft unsichtbar oder subtil sind. Eine kontinuierliche rassismus- und antisemitismuskritische Reflexion hilft dir, diese Strukturen aufzudecken und zu adressieren. Damit triffst du entscheidende Vorkehrungen, damit sich betroffene Kinder und Jugendliche in deinem Verband sicherer und willkommener fühlen können, wenn sie dort mitmachen.



### Tipp für die Praxis

**Tipp von Jule Bönkost, die diskriminierungskritische Bildungsarbeit macht:** Für die Auseinandersetzung mit Rassismus in deinem Verband ist es sinnvoll, in getrennten Gruppen zu arbeiten. In der Gruppe weißer Personen kann zum Beispiel zu Critical Whiteness gearbeitet und weiße Privilegien bewusst gemacht werden. Dabei können Überlegungen angestellt werden, wie diese Privilegien zur Unterstützung rassismuskritischer Projekte genutzt werden, etwa um Geldgeber:innen zu überzeugen. Parallel dazu kann die Gruppe von BIPOC\* ihre Wünsche und Bedürfnisse für Powersharing sammeln und an empowernden Themen wie Identität und Selfcare arbeiten. Anschließend werden die Ergebnisse zusammengeführt, um Powersharing und Empowerment auf institutioneller Ebene zu verankern.



## Was ist Powersharing?

Laut der Diversitätstrainerin Gabi Rosenstreich ist „Powersharing“ [...] 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.“

## Ausschließende Strukturen finden und verändern

Viele Jugendverbände gibt es schon seit Jahrzehnten, manche sogar seit über 100 Jahren. Solche historisch gewachsenen Strukturen haben in der Regel eine komplexe Geschichte, die manchmal bis zur NS- und Kolonialzeit zurückreicht. Diese Strukturen und Traditionen können – auch unbeabsichtigt – ausschließend wirken. RKÖ ermöglicht es, sie kritisch zu hinterfragen und zu verändern. Es geht darum, die eigene Verbandsgeschichte aufzuarbeiten, ihre Auswirkungen bis heute zu erkennen und neue, inklusivere Strukturen zu schaffen.



### Tipp für die Praxis

Setzt euch aktiv mit der Geschichte eures Verbands auseinander. Identifiziert problematische Aspekte und Traditionen und entwickelt Strategien, um diese aufzuarbeiten und zu verändern. Im Padlet könnt ihr nachlesen, wie z.B. die djo – Deutsche Jugend in Europa und die Jugend des Deutschen Alpenvereins (JDAV) die Auseinandersetzung mit ihrer Geschichte angegangen sind.

## Gesamtgesellschaftliche Verantwortung übernehmen

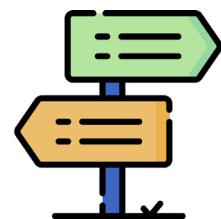
Rassismus ist nicht nur eine Gefahr für die Demokratie in Deutschland, sondern ein gesamtgesellschaftliches, strukturelles und institutionelles Problem. Dies betrifft ALLE Teile der Gesellschaft – und damit auch die Jugendverbandsarbeit.

Landesjugendring NRW

Als Jugendverband habt ihr eine wichtige gesellschaftliche Rolle. Durch RKÖ tragt ihr aktiv dazu bei, Rassismus und Antisemitismus abzubauen und eine gerechtere Gesellschaft zu schaffen. Ihr habt einerseits die Möglichkeit, junge Menschen für Diskriminierung zu sensibilisieren und sie zu befähigen, sich dagegen einzusetzen. Andererseits kann das Engagement im Jugendverband von Rassismus und Antisemitismus betroffene junge Menschen in ihrer Identität stärken und ihnen Selbstwirksamkeitserfahrungen ermöglichen, die ihnen in anderen Bereichen möglicherweise verwehrt bleiben.

## Fazit: RKÖ ist eine Chance für deinen Verband

Rassismuskritische Öffnung ist zweifellos eine Herausforderung, die Mut, Selbstreflexion und Bereitschaft zur Veränderung erfordert. Doch die Hauptsache ist, dass ihr euch auf den Weg macht. Manchmal werdet ihr schneller vorankommen, manchmal langsamer. Wichtig ist, dass die Richtung stimmt und dass es keine fixen Maßstäbe gibt, die dein Verband erreichen muss. Es geht darum, gemeinsam an einem Strang zu ziehen und die Machbarkeit der Veränderungen im Blick zu behalten.



RKÖ ermöglicht, dass noch mehr junge Menschen Interesse an deinem Verband finden und dort die positiven Erfahrungen machen können, die auch du mit deinem Verband verbindest. RKÖ bietet deinem Verband also vielfältige Chancen:



Ihr lebt eure Werte konsequent.



Ihr werdet vielfältiger und zukunftsfähiger.



Ihr schafft einen sicheren und inklusiven Ort für alle jungen Menschen.



Ihr übernehmt gesellschaftliche Verantwortung und tragt zu positiver Veränderung bei.



### Tipp für die Praxis

Innerverbandliche Verbündete finden! Wenn dein Verband noch ganz am Anfang einer rassismuskritischen Öffnung steht, überlege, an wen du dich in deinem Verband wenden kannst, um über RKÖ zu sprechen. So kannst du weitere Verbündete finden, mit denen du RKÖ auf die Tagesordnung setzen kannst.

## Wie du mit Gegenargumenten umgehen kannst

Bei der Implementierung von RKÖ kannst du auf Vorbehalte und Widerstände innerhalb deines Verbands stoßen. Hier einige typische Gegenargumente und wie du darauf reagieren kannst:

### Bei uns gibt es keinen Rassismus und Antisemitismus!

Rassismus und Antisemitismus sind für Nicht-Betroffene oft nicht wahrnehmbar und erfolgen vielfach unbewusst. Genau solche Aussagen verhindern dann, dass der Verband für unterschiedliche BIPOC\* und Juden:Jüdinnen sicherer wird. RKÖ bietet die Chance, die „toten Winkel“ aufzudecken und den Verband weiterzuentwickeln.

Und: Wer sagt das? Werden hier überhaupt die Erfahrungen von unterschiedlichen BIPOC\* und Juden:Jüdinnen ernst genommen? Dass Menschen – unabhängig von ihrer Betroffenheit – erklären, es gebe keinen Rassismus und Antisemitismus im Verband, bedeutet nicht, dass diese Diskriminierungen nicht auftreten. Eine Auseinandersetzung mit den Themen sowie Schutzvorkehrungen sind daher notwendig.

### Das ist noch eine Zusatzaufgabe, die wir nicht leisten können!

RKÖ ist keine Zusatzaufgabe, sondern fester Bestandteil einer zeitgemäßen und verantwortungsvollen Jugendverbandsarbeit. Sie trägt dazu bei, den Kernauftrag – die Interessenvertretung junger Menschen – besser zu erfüllen. Darüber hinaus ist die Auseinandersetzung mit Rassismus, Antisemitismus und ihren Folgen für die Betroffenen keine „Zusatzaufgabe“ für sie, sondern etwas, mit dem sie täglich konfrontiert werden.

Außerdem: Wenn wir sagen, dass diese Aufgabe „nicht leistbar“ ist, entscheiden wir aktiv, wessen Interessen und Schutz im Verband Priorität haben und wessen nicht.

### **Das kostet zu viel!**

RKÖ ist eine Investition in die Zukunft des Verbands. Denn wenn wir die vielfältigen Lebensrealitäten von BIPOC\* und Juden:Jüdinnen einbeziehen und anerkennen, erreichen wir viel mehr junge Menschen. Sie alle können dann den Verband als eine Art „Heimat“ erleben. Und sie können die gleichen schönen Erfahrungen und Erlebnisse machen, für die ihr euren Verband so liebt. Freude und Gemeinschaft wachsen schließlich, wenn sie geteilt werden! Wenn wir also die Vielfalt der Bedürfnisse und Lebensrealitäten anerkennen und das den eigenen Verbandswerten entspricht, ist das doch ein Gewinn für alle, oder? Damit solche Kosten bei Förderanträgen und in internen Finanzplanungen berücksichtigt werden, müssen die Bedürfnisse und Themen von BIPOC\* und Juden:Jüdinnen mitgedacht und von Jugendverbänden vertreten werden. Gleichzeitig zeigt dies, wie wichtig es ist, dass Jugendverbände über genügend Mittel und Unterstützung verfügen, um ihre Arbeit qualitativ gut zu leisten. Eine solide Ausstattung für Jugendverbände sicherzustellen, ist deshalb eine wichtige Forderung, die alle Verbände gemeinsam voranbringen sollten.

### **Das ist ein zu großes Projekt und dauert zu lang!**

Macht kleine Schritte! Schaut euch regelmäßig bei jeder Gremiensitzung oder bei jedem Verbandstreffen einen Bereich des Verbands an, z.B. Öffentlichkeitsarbeit, die Satzung, Veranstaltungen usw., und geht eine Veränderung an. So bleibt das Thema immer auf der Tagesordnung und ihr könnt euch die Ressourcen einteilen. Denn RKÖ ist kein einmaliges Projekt, sondern ein fortlaufender Prozess. Er erfordert eine stetige Weiterentwicklung und Anpassung an sich verändernde gesellschaftliche und verbandliche Realitäten. Dieser Prozess kann herausfordernd sein, bietet aber auch die Chance, euren Verband zukunftsfähig weiterzuentwickeln. Viele kleine Schritte verändern viel!

# Welche Schritte umfasst ein RKÖ-Prozess?



Als Grundlage für die folgenden Kapitel haben wir den Text von Verena Meyer und Kim A. Ronacher „Wir sind offen, bei uns kann jede\*r mitmachen! Safe?! Erfahrungen aus der rassismuskritischen Organisationsentwicklung in Jugendverbänden.“ (2020) genutzt und daraus die Struktur eines Prozesses sowie die konkreten Empfehlungen zur Umsetzung weitestgehend übernommen und an manchen Punkten ergänzt.

Im Folgenden erfährst du, wie RKÖ-Prozesse aussehen können, wenn sie strukturiert und geplant ablaufen. Wenn dein Verband wenig Zeit und Ressourcen für einen umfassenden Prozess hat, könnt ihr auch mit kleinen Veränderungen beginnen. Auch kleine Maßnahmen können deinen Verband schon auf dem Weg zur RKÖ voranbringen. Wichtig ist, dass ein Veränderungs- und Gestaltungswille vorhanden ist. Anregungen, wo du ansetzen kannst, erhältst du in diesem Kapitel und in den weiteren Heften dieser Leitfadenreihe.

Wenn du gemeinsam mit anderen in deinem Verband loslegst, möchten wir dich mit dem folgenden Teil unterstützen, einen Überblick über den Prozess zu bekommen.

## 1. Problembewusstsein schaffen und engagierte Menschen zusammenbringen

Der Anstoß zu einem Öffnungsprozess kann ganz unterschiedlich erfolgen. Manchmal sind es einzelne Aktive, die den Finger in die Wunde legen, vielleicht Betroffene von Rassismus und Antisemitismus, die das Thema auf die Tagesordnung bringen – oder Hinweise von innen oder außen, dass ihr „ja ein ganz schön weißer Verband“ seid.

Der Anstoß kann aber auch von Leitungspersonen, etwa einem Vorstand, oder von Hauptamtlichen des Verbands kommen. Wichtig ist, dass sich engagierte Menschen zusammenfinden, die den Prozess in die Hand nehmen wollen. Unabhängig davon, ob haupt- oder ehrenamtliche Personen den Prozess anstoßen: Beide Gruppen sollten beteiligt sein, aber übernehmen vielleicht unterschiedliche Aufgaben. Denkt bei der Bildung einer Arbeitsgruppe nicht nur an die Menschen, die sich bereits in euren Gremien engagieren, sondern auch an die Mitglieder, die noch nicht aktiv sind. Eine öffentliche Ausschreibung über Social Media oder ein Aufruf in der Mitgliederzeitschrift können ganz neue Menschen erreichen. Häufig gibt oder gab es auch schon Initiativen für rassistisch- und antisemitismuskritische Veränderungen im Verband, die eine wichtige Ressource darstellen, weil sie kritisches Wissen über den Verband haben.

Genauso wichtig wie das Zusammenbringen von engagierten Menschen ist aber gleich zu Beginn, dass der Prozess auch strukturell verankert wird. Es ist also sinnvoll, wenn sich der Vorstand, die Mitgliederversammlung oder ein anderes wichtiges Gremium für einen solchen Prozess ausspricht und ggf. auch die Rückendeckung und Ressourcen dafür bereitstellt. Denn eine noch so engagierte Arbeitsgruppe könnte schnell an ihre Grenzen stoßen, wenn Kosten entstehen oder in der Umsetzung auch verbandliche Strukturen hinterfragt und ggf. verändert werden sollen.





## 2. Den Prozess beginnen

Wenn ihr den Prozess strukturell absichern wollt, ist es sinnvoll, einen Beschluss zu fassen und die Finanzierung zu klären. Danach ist ein Auftakt-Workshop als gemeinsamer Startpunkt möglichst aller Beteiligten sinnvoll. Das kann ein Studienteil auf einer Mitgliederversammlung, eine Gremiensitzung oder ein eigenes Event sein. Hier könnt ihr die Arbeitsweisen und Aufgaben festlegen. Dazu gehört die gemeinsame Beantwortung von Fragen wie:

- Wer ist am Prozess beteiligt?
- Wer hat besondere Aufgaben?
- Wie ist die Rolle der Hauptamtlichen des Verbands im Prozess? Wie die der Ehrenamtlichen? Welche Aufgaben haben sie jeweils, mit ihren unterschiedlichen Kapazitäten und Erfahrungen?
- Was ist das Ziel des Prozesses und wie sieht der angestrebte Zeitplan aus?
- Brauchen wir erst noch einen Workshop oder ein Seminar zur Erarbeitung gemeinsamer inhaltlicher Grundlagen zu Rassismus und Antisemitismus?
- Wer steuert den Prozess? Gibt es eine (interne) Steuerungsgruppe oder ist die Steuerung die Aufgabe eines bestehenden Gremiums?
- Gibt es Ressourcen für eine externe Begleitung? Wer wäre geeignet, uns professionell zu begleiten?
- Wie stellen wir sicher, dass unterschiedliche BIPOC\* und jüdische Perspektiven Teil des Prozesses sind?

RKÖ-Prozesse werden meist durch eine interne Steuerungsgruppe begleitet und angeleitet, in der möglichst verschiedene Ebenen vertreten sind, beispielsweise Haupt- und Ehrenamtliche, die Bundes- und Landesebene oder Vorstandsmitglieder und Gruppenleiter:innen, sowie Menschen mit und ohne Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen.

Wenn die Ressourcen zur Verfügung stehen, ist es hilfreich, wenn ein RKÖ-Prozess zusätzlich durch externe Personen begleitet wird. Dies hat den Vorteil, dass ihr euch ganz auf die inhaltliche Arbeit konzentrieren könnt und die Moderation in externen Händen liegt. Ein Vorteil ist, dass solche Personen nicht selbst mit einer bestimmten Haltung und Meinung im Verband verortet sind und zusätzliches fachliches Wissen mitbringen. Das kostet aber Geld, oft werden Prozessbegleiter:innen aus fachlichen Gründen zu zweit arbeiten wollen und Tagessätze von 1.000 Euro pro Person sind keine Seltenheit.

Im Optimalfall ist sogar eine Kombination denkbar: Externe Begleiter:innen steuern wesentliche Punkte des Prozesses und unterstützen und beraten die Steuerungsgruppe, die selbst zwischen den herausgehobenen Veranstaltungen den Prozess organisiert und am Laufen hält. Ein möglicher Zwischenweg ist auch die Unterstützung durch Ehrenamtliche aus dem Verband mit entsprechenden fachlichen Kompetenzen, die aber z.B. Ehemalige sind und keine Ämter mehr bekleiden.

### **3. Den Ist-Zustand ermitteln – ein kritischer Selbstcheck**

Die folgenden Fragen unterstützen euch, einen klaren Blick auf den Ist-Zustand eures Verbands zu erlangen. So stoßt ihr vielleicht auch auf mögliche Hürden oder Barrieren, die euch bisher nicht bewusst waren.





Ihr könnt die folgenden Fragen mit Unterstützung der Steuerungsgruppe oder mit externen Moderator:innen in unterschiedlicher Weise bearbeiten: Es hat sich als sinnvoll erwiesen, wenn sowohl einzelne Personen als auch bestehende Gruppen sie gemeinsam bearbeiten (z.B. der Vorstand, die Hauptamtlichen, ehrenamtliche Teilnehmende, Gruppenleiter:innen usw.). Wichtig ist, dass ihr die Perspektiven der verschiedenen Gruppen auf eure verbandliche Ausgangslage festhaltet. Dann sollte die Steuerungsgruppe für die Zusammenführung der Ergebnisse der verschiedenen Personen und Gruppen sorgen. Vielleicht ergibt sich keine übereinstimmende gemeinsame Bestandsaufnahme – das kann ein guter Ansatzpunkt für den weiteren Austausch sein.



Natürlich könnt ihr auch gleich in gemischten Gruppen mit der Analyse starten. Dabei solltet ihr aber versuchen zu unterscheiden, aus welcher Perspektive welche Teile der Bestandsaufnahme kommen oder besonders betont werden. Einige Verbände haben auch zum Auftakt oder im Vorfeld eines Öffnungsprozesses mit (anonymen) Befragungen verschiedener Ebenen und Gruppen im Verband gute Erfahrungen gemacht.

Die folgenden Fragen wurde aus dem Text von Verena Meyer und Kim A. Ronacher (2020, S. 43) übernommen. Manche Formulierungen wurden durch uns leicht geändert oder ergänzt.

## Fragen zum Einstieg in eine rassismus- und antisemitismuskritische Öffnung

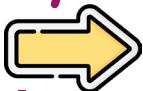


- Welche Angebote haben wir?  
An wen richten sich diese?
- Wer nutzt die Angebote des Verbands?  
Wer nicht?
- Wo im Verband sind unterschiedliche BIPOC\* und Juden:Jüdinnen (nicht) aktiv? Als Teilnehmende?  
Oder auch als Leiter:innen, Hauptamtliche oder Vorstandsmitglieder?
- Wer gehört zu unseren Netzwerken und Kooperationspartnern – und wer nicht?
- Wie werden verschiedene Bedarfe und Perspektiven insbesondere hinsichtlich möglicher Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen in unseren Angeboten berücksichtigt?
- Welche materiellen Ressourcen für den gewünschten Öffnungsprozess sind vorhanden?
- Gibt es rassismus- und antisemitismuskritische Haltungen in der Satzung oder im Leitbild?  
Gibt es zusätzliche Beschlüsse?
- Wie lautet unser Auftrag als Jugendverband?  
Inwiefern erfüllen wir diesen aus einer rassismus- und antisemitismuskritischen Perspektive?
- Wo im Verband (oder bei Kooperationspartnern) gibt es bereits positive Beispiele, Wissen, Erfahrungen, Erfolge usw.? Wie können diese genutzt, stärker verbreitet und verstetigt werden?

(vgl. Meyer, Ronacher 2020, S. 43)

Abhängig davon, wie euer Verband strukturiert ist und auf welcher Ebene der RKÖ-Prozess stattfindet, können ganz unterschiedliche Fragen für einen kritischen **Selbstcheck** hilfreich sein. Aus den nachfolgenden Vorlagen könnt ihr euch genau die Fragen aussuchen, die zu eurem Verband und Prozess passen.

## Vorlagen für Selbstchecks



**IDA-Selbstcheck**  
[www.idaev.de](http://www.idaev.de)



**Weiterentwicklung des Selbstchecks  
für das Bundesnetzwerk  
Bürgerschaftliches Engagement**  
[www.b-b-e.de](http://www.b-b-e.de)



**Weiterentwicklung des IDA-Selbstchecks  
durch IDA-NRW für den und mit dem  
Landesjugendring NRW**  
[www.ljr-nrw.de](http://www.ljr-nrw.de)



## 4. Maßnahmen entwickeln

Nachdem der Ist-Zustand ermittelt wurde, kann es sein, dass die Ziele für den Prozess noch einmal angepasst werden müssen. Wenn ihr beispielsweise feststellt, dass kaum BIPOC\* Jugendliche in eurem Verband aktiv sind, wird eines eurer Ziele vielleicht lauten, eure Angebote so zu verändern, dass sich bisher von euch nicht erreichte junge Menschen besser angesprochen fühlen und beteiligen können. Vielleicht stellt ihr auch fest, dass ihr durchaus junge BIPOC\* Personen erreicht, aber euer Vorstand und die Hauptamtlichen ganz überwiegend weiß sind.

Im nächsten Schritt gilt es also auf Basis der Ergebnisse des Selbstchecks möglichst konkrete Aktivitäten oder Maßnahmen zu entwickeln, um wirksam Veränderungen einzuleiten. Dazu könnt ihr (mit Begleitung durch die Steuerungsgruppe oder externe Moderator:innen) gemeinsam oder in (einmaligen oder dauerhaften) Kleingruppen Maßnahmen brainstormen und dann eure Ideen konkretisieren. Hier ein paar beispielhafte Maßnahmen:

Die folgenden Empfehlungen wurden aus dem Text von Verena Meyer und Kim A. Ronacher (2020, S.43) übernommen. Manche Formulierungen wurden durch uns leicht geändert oder ergänzt.

## Veranstaltungsformate

- Workshops oder Empowerment-Angebote für von Rassismus und/oder Antisemitismus betroffene Mitglieder, die von BIPOC\* und/oder jüdischen Teamer:innen oder Trainer:innen angeleitet werden
- Critical-Whiteness-Workshops für weiße Aktive
- Angebot regelmäßiger Reflexionsräume z.B. für BIPOC\* Verantwortliche und weiße Verantwortliche

## Leitbild und Netzwerke

- Überarbeitung der Satzung oder des Leitbilds des Verbands: Benennung von Grundsätzen und Werten in Bezug auf Rassismus- und Antisemitismuskritik sowie Verankerung von rassismus- und antisemitismuskritischen Strukturen
- Überarbeitung der eigenen Außendarstellung und Öffentlichkeitsarbeit und z.B. Ergänzung um Informationen zum Umgang mit Diskriminierung oder eine mehrsprachige Verbandsdarstellung
- Überprüfung der bisherigen Netzwerke und Kooperationen sowie Aufbau neuer Netzwerke





## Konzepte und Verfahren

- Entwicklung von Leitlinien für einen rassismus- und antisemitismuskritischen sowie diskriminierungssensiblen Umgang aller Personen im Verband miteinander
- Entwicklung eines Konzepts mit Schutzmaßnahmen für Betroffene von Rassismus, Antisemitismus und anderen Formen von Diskriminierung (für Teilnehmer:innen, Aktive, Mitarbeiter:innen)
- Entwicklung von konkreten Verfahren zum Umgang mit (rassistischer und antisemitischer) Diskriminierung im Verband, bei denen Schutz der Opfer und Aufarbeitung im Fokus sind



## Personelle Aufstellung des Verbands

- Quotierung bei Neueinstellungen von Hauptamtlichen, Quotierung der Zusammensetzung des Vorstands oder anderer Gremien
- Wissen und Erfahrungen zu diskriminierungssensiblem sowie rassismus- und antisemitismuskritischem Handeln als Kriterium bei Neueinstellungen berücksichtigen

(vgl. Meyer, Ronacher 2020, S. 43)



## 5. Maßnahmen umsetzen

Nach der ersten Entwicklungsphase sind viele Ideen entstanden, die nun priorisiert werden müssen: Was sind die wichtigsten Aktivitäten oder Maßnahmen, die ihr auf jeden Fall umsetzen wollt, um die Ziele zu erreichen? Es kann sinnvoll sein, mit kleinen Schritten anzufangen, damit alle Beteiligten erste tatsächliche Veränderungen wahrnehmen und diese im besten Fall auch im Verband unmittelbar sichtbar werden. Dann können größere Schritte folgen, die mehr Zeit benötigen und nicht so schnell von außen wahrnehmbar werden.

Um zu priorisieren, könnt ihr die Maßnahmen nach Aufwand und Dauer der Umsetzung wie in der folgenden Tabelle zuordnen:

Auf-wand \ Dauer	Quick Win (bis zu 2 Monate)	Kurzfristig (2-6 Monate)	Mittelfristig (6-12 Monate)	Langfristig (länger als 12 Monate)
Hoch				
Mittel				
Niedrig				



(aus: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020, 28)

Dabei darf auch die Festlegung von klaren Zielen und Verantwortlichkeiten, Arbeitsschritten, Beteiligten, notwendigen Ressourcen, Unterstützungsbedarfen und des zeitlichen Ablaufs nicht vergessen werden. Auch das könnt ihr in einer Tabelle für jede Maßnahme veranschaulichen.

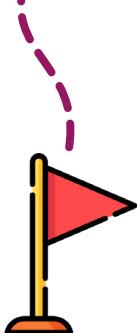


Ein Beispiel findest du in dieser Broschüre:  
**Diversity Toolkit** auf Seite 27-29.  
[www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/  
diversity/diversity-landesprogramm/  
toolkit\\_web\\_formular.pdf](http://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/diversity-landesprogramm/toolkit_web_formular.pdf)



## Und los geht's mit der Umsetzung!

Die RKÖ-Schritte **4. Maßnahmen entwickeln** und **5. Maßnahmen umsetzen** finden in vielen Prozessen mehrmals oder parallel zueinander statt. Denn während der Umsetzung von ersten Maßnahmen tauchen oft weitere Ziele oder Ideen für Veränderungen auf, die dann wiederum umgesetzt werden, oder es wird von Anfang an geplant, in mehreren Schritten zu arbeiten.



## 6. Das Erreichte überprüfen, stabilisieren – und feiern!

Ein Öffnungsprozess endet nie wirklich – er bleibt als Aufgabe immer erhalten. Dennoch ist es wichtig, eine Art Schlusspunkt für euren bewusst gestalteten Prozess zu setzen. Jetzt könnt ihr zurückschauen, darstellen, was alles schon passiert ist, es im Verband weiter erzählen und auch schriftlich darüber berichten. Bei der Auswertung wird auf die anfangs festgelegten Ziele zurückgeschaut und überprüft, welche der Ziele durch die umgesetzten Maßnahmen erreicht wurden, welche noch offen sind, was zu einer erfolgreichen Umsetzung beigetragen hat usw.



Noch besser gelingt dieser Schritt, wenn ihr am Ende das Erreichte gemeinsam feiert, auch dann, wenn noch nicht alles perfekt läuft, aber ihr auf einem guten Weg seid. Das Feiern eurer Erfolge motiviert auch für weitere Schritte und Veränderungen in der Zukunft.

## Was erschwert und was erleichtert einen RKÖ-Prozess?

Es gibt natürlich nicht den einen „richtigen“ rassismuskritischen Öffnungsprozess. Jeder Verband ist anders, jeder Prozess ist anders. Aber es gibt bestimmte Faktoren, die euren Prozess erschweren oder unterstützen können.

### Risiken und erschwerende Faktoren

Diese (unvollständige) Liste von Risiken und erschwerenden Faktoren soll dich nicht abschrecken, sondern unterstützen. Du kannst überlegen, welche Risiken in deinem Verband vorhanden sein könnten, und diesen direkt mit den Lösungsvorschlägen begegnen.

Die folgenden Risiken und erschwerenden Faktoren wurde aus dem Text von Verena Meyer & Kim A. Ronacher (2020, S. 44) übernommen. Manche Formulierungen wurden durch uns leicht geändert oder ergänzt.



### **Offene oder verdeckte Konflikte, die nicht bearbeitet werden (z.B. aufgrund von Rassismus oder Antisemitismus)**



Dies kann den Prozess blockieren. Bearbeitet erst die Konflikte und stellt eine konstruktive Kommunikation und ein Grundvertrauen zueinander wieder her.



### **Es sind eigentlich nur oberflächliche Veränderungen gewünscht. Das Ziel ist vor allem, das Image eures Verbands oberflächlich oder nach außen zu verbessern, ohne dass sich an den Strukturen und Machtverhältnissen etwas ändert**



Bohrt noch etwas tiefer, denn symbolische Maßnahmen sind keine tatsächliche Öffnung. Traut euch, einen kritischen Blick auf euren Verband zu werfen, auch wenn er euch viel bedeutet und ihr ihm viel verdankt.



### **Einzelne Beteiligte oder ganze Teams zeigen große Abwehr**



Versucht die Personen mitzunehmen, indem ihr ihnen die Chancen für sie selbst, die Mitglieder, den Verband und seine Zukunft verdeutlicht. Setzt euch mit Sorgen und Vorbehalten auseinander, aber lasst sie nicht den gesamten Prozess stoppen.



### **Der Prozess wird als Zusatzbelastung empfunden, es fehlt sowieso immer das Geld**



Verdeutlicht eurem Gesamtverband und den Förderern die Vorteile eines Öffnungsprozesses für eine nachhaltige und erfolgreiche Arbeit, um die Ressourcen anders zu verteilen oder sogar weitere zu bekommen. Vielleicht könnt ihr auch gezielt eine finanzielle Rücklage dafür nutzen.



### **Ihr seid besser im Schreiben von Konzepten als in der Umsetzung**



Bringt euch selbst dazu, in die Umsetzung zu kommen. Startet mit kleineren, leichteren Schritten in die Umsetzung und holt euch ggf. externe Hilfe.



### **Der Prozess ist nicht von Verbindlichkeit getragen und es ist keine kontinuierliche Arbeit mit den Beteiligten möglich**



Richtet eine Steuerungsgruppe ein oder benennt Personen, die den Prozess im Blick behalten, erinnern, motivieren, nachfragen und die nächsten Schritte angehen. Haltet eure Ziele in einem Beschluss o.ä. fest.



### **Es stehen nicht genügend zeitliche Ressourcen für den Prozess zur Verfügung**



Auch mit kleinen Schritten könnt ihr einen Einstieg ermöglichen, aber ganz ohne Zeit und engagierte Personen wird es nicht gehen. Vielleicht könnt ihr vorhandene verbandliche Termine für den Prozess nutzen, einzelne Aufgaben online erledigen oder die Öffnung für einen begrenzten Zeitraum priorisieren.



### **Der Gesamt- oder Erwachsenenverband unterstützt das Thema nicht**



Weist darauf hin, dass angesichts der demografischen Entwicklung Öffnungsprozesse für die Verbandsentwicklung unumgänglich sind und zunehmend auch von jungen Menschen eingefordert werden. Geht als Vorbild voran.

(vgl. Meyer, Ronacher 2020, S. 44)

## Chancen und unterstützende Faktoren

Es gibt neben Risiken natürlich auch unterstützende Faktoren. Diese Aufzählung soll euch Mut machen und Anregungen geben, welche Rahmenbedingungen für einen Öffnungsprozess hilfreich sind. Ein Öffnungsprozess muss aber nicht alle diese Punkte erfüllen, um erfolgreich zu sein.

Die folgenden Punkte wurden größtenteils aus dem Text von Verena Meyer und Kim A. Ronacher (2020, S.44f) übernommen. Einige Punkte wurden durch uns ergänzt sowie Formulierungen leicht geändert.

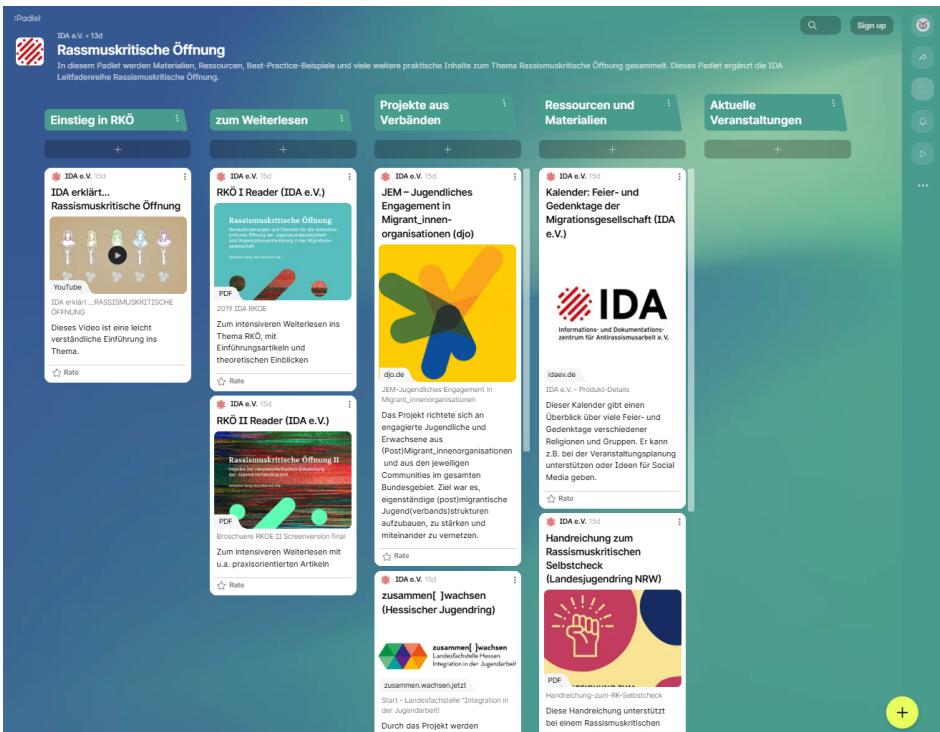


- Vorwissen und Motivation sind schon da
- Verantwortliche sind klar gegen Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung
- Der Prozess wird von mehreren Ebenen unterstützt
- Engagierte und empowerte BIPOC\* und jüdische Aktive und Mitarbeiter:innen
- Gesamt- oder Erwachsenenverband unterstützt den Prozess
- Wertschätzende Kommunikations- und Konfliktkultur
- Gemeinsames Rassismus- und Antisemitismusverständnis
- Möglichkeiten zur Reflexion des Prozesses
- Klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für den Prozess
- Unterstützung des Prozesses durch die Mehrheit der Mitglieder oder einen Beschluss
- Bewusstsein über strukturelle Diskriminierung
- Haupt- und Ehrenamtliche stehen dahinter
- Rassismus- und Antisemitismuskritik sind ein Thema von allen, nicht nur Betroffenen
- Ressourcen für eine externe Beratung oder Begleitung

# Interaktives Padlet zum Mitmachen und Weiterlesen

## Padlet

Da dieser Leitfaden nicht aktualisiert wird, wir euch aber über neue Materialien gern auch nach seinem Erscheinen auf dem Laufenden halten möchten, haben wir ein Padlet unter [www.idaev.de/themen/rassismuskritische-oeffnung](http://www.idaev.de/themen/rassismuskritische-oeffnung) eingerichtet. Es wird regelmäßig aktualisiert. Auch du kannst dort Materialien und hilfreiche Ressourcen verlinken, die es z.B. in deinem Verband schon gibt. Wenn du Unterstützung beim Nutzen oder Befüllen des Padlet brauchst, dann schreib uns an [info@idaev.de!](mailto:info@idaev.de)



The screenshot shows a mobile view of an interactive Padlet titled "Rassismuskritische Öffnung". The header includes the IDA logo and the text: "In diesem Padlet werden Materialien, Ressourcen, Best-Practice-Beispiele und viele weitere praktische Inhalte zum Thema Rassismuskritische Öffnung gesammelt. Dieses Padlet ergänzt die IDA Leitlinie Rassismuskritische Öffnung." Below the header are four main categories:

- Einstieg in RKÖ**: Includes a YouTube video thumbnail for "IDA erklärt... Rassismuskritische Öffnung" and a link to the "RKÖ Reader".
- zum Weiterlesen**: Includes a PDF thumbnail for "RKÖ Reader (IDA e.V.)" and a link to the "RKÖ II Reader".
- Projekte aus Verbänden**: Includes a PDF thumbnail for "JEM - Jugendliches Engagement in Migrant\_innenorganisationen (djo)".
- Ressourcen und Materialien**: Includes a PDF thumbnail for "Kalender: Feier- und Gedenktage der Migrationsgesellschaft (IDA e.V.)" and the IDA logo.

On the right side of the screen, there are additional sections for "Aktuelle Veranstaltungen" and a sidebar with navigation icons.

## Quellen und weitere Bildungsmaterialien zu Rassismuskritischer Öffnung

Wenn du Lust auf mehr hast und dich noch tiefer mit den Themen der Leitfadenreihe beschäftigen möchtest, schau auf der IDA-Website ([www.idaev.de](http://www.idaev.de)) vorbei. Im Themenbereich „Rassismuskritische Öffnung“ findest du u.a. zwei IDA-Reader zu diesem Thema, ein Erklärvideo und den IDA-Selbstcheck. Darüber hinaus bietet IDA dir viele weitere Handreichungen und Infoflyer zum kostenlosen Download an. Im IDA-Glossar kannst du Erklärtexte zu vielen Fachbegriffen nachlesen.

Amadeu Antonio Stiftung (o.J.): in Zukunft: Jugendarbeit antisemitismuskritisch, rassismuskritisch und empowernd, [www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2019/12/Handreichung-juan\\_in-zukunft-online1.pdf](http://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2019/12/Handreichung-juan_in-zukunft-online1.pdf) (31.10.2024)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2020), Diversity Mainstreaming für Verwaltungen. Schritt für Schritt zu mehr Diversity und weniger Diskriminierung in öffentlichen Institutionen; ein Leitfaden für Verwaltungsbeschäftigte, Berlin, 2. Aufl., [www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diversity\\_Mainstreaming/leitfaden\\_diversity\\_mainstreaming\\_fuer\\_verwaltungen\\_20140527.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/leitfaden_diversity_mainstreaming_fuer_verwaltungen_20140527.pdf?__blob=publicationFile&v=5) (31.10.2024)

Chernivsky, Marina/Lorenz-Sina, Friederike (2024): Institutioneller Antisemitismus in der Schule, Berlin: Aktion Courage e.V., [www.schule-ohne-rassismus.org/wp-content/uploads/baustein-14-WEB.pdf](http://www.schule-ohne-rassismus.org/wp-content/uploads/baustein-14-WEB.pdf) (31.10.2024)

Chernivsky, Marina u.a. (Autor:innen), Kompetenzzentrum Prävention und Empowerment (Hg.) (2021): „Antisemitismus? Gibt's hier nicht. Oder etwa doch?“ Unterrichtsmaterialien zum Umgang mit Antisemitismus geeignet für Lernende ab 13 Jahren, o.O. Download: [https://zwst-kompetenzzentrum.de/wp-content/uploads/2022/01/YV\\_ANTIS\\_DIG\\_HR\\_singlepages.pdf](https://zwst-kompetenzzentrum.de/wp-content/uploads/2022/01/YV_ANTIS_DIG_HR_singlepages.pdf) (31.10.2024)

Dachverband der Migrantinnenorganisationen (DaMigra) (2022): Ein kleines Glossar der komplizierten Begriffe, [www.damigra.de/publikationen/ein-kleines-glossar-der-komplizierten-begriffe/](http://www.damigra.de/publikationen/ein-kleines-glossar-der-komplizierten-begriffe/) (31.10.2024)

Deutscher Bundesjugendring (2023): DBJR-Positionspapier. Heute und morgen im Interesse der Jugend – Jugendverbandsarbeit in der postmigrantischen Gesellschaft, 28.10.2023, [www.dbjr.de/fileadmin/Positionen/2023/Heute-und-morgen-im-Interesse-der-Jugend-Jugendverbandsarbeit-in-der-postmigrantischen-Gesellschaft.pdf](http://www.dbjr.de/fileadmin/Positionen/2023/Heute-und-morgen-im-Interesse-der-Jugend-Jugendverbandsarbeit-in-der-postmigrantischen-Gesellschaft.pdf) (31.10.2024)

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022): Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa), Berlin, [www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user\\_upload/NaDiRa/CATI\\_Studie\\_Rassistische\\_Realitäten/DeZIM-Rassismusmonitor-Studie\\_Rassistische-Realitäten\\_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf](http://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/CATI_Studie_Rassistische_Realitäten/DeZIM-Rassismusmonitor-Studie_Rassistische-Realitäten_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf) (31.10.2024)

Landesjugendring NRW e.V. (2024): Handreichung zum rassismuskritischen Selbstcheck, [www.ljr-nrw.de/wp-content/uploads/2024/06/Handreichung-zum-RK-Selbstcheck.pdf](http://www.ljr-nrw.de/wp-content/uploads/2024/06/Handreichung-zum-RK-Selbstcheck.pdf) (31.10.2024)

Meyer, Verena und Ronacher, Kim Annakathrin (2020): Wir sind offen, bei uns kann jede\*r mitmachen! Safe?! Erfahrungen aus der rassismuskritischen Organisationsentwicklung in Jugendverbänden, in: Sebastian Seng, Nora Warrach (Hg.): Rassismuskritische Öffnung II. IDA-Reader, online unter [www.idaev.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/publikationen/Reader/Broschuere\\_RKOE\\_II\\_Screenversion\\_final.pdf](http://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/Broschuere_RKOE_II_Screenversion_final.pdf).

Rosenstreich, Gabi (2018): Empowerment und Powersharing – eine Einführung, in: Überblick, 24 (2), S. 7–10, [www.ida-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/ueberblick/Ueberblick\\_022018.pdf](http://www.ida-nrw.de/fileadmin/user_upload/ueberblick/Ueberblick_022018.pdf) (31.10.2024)

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung/Landesstelle für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung (LADS) (Hg.) (o.J.): Diversity Toolkit. Vielfalt in der Verwaltung, Berlin, [www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/diversity-landesprogramm/toolkit\\_web\\_formular.pdf](http://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/diversity-landesprogramm/toolkit_web_formular.pdf) (31.10.2024)

Vielfalt Mediathek (o.J.): Critical Whiteness, [www.vielfalt-mediathek.de/critical-whiteness](http://www.vielfalt-mediathek.de/critical-whiteness) (31.10.2024)

Vielfalt Mediathek (o.J.): Empowerment, [www.vielfalt-mediathek.de/empowerment](http://www.vielfalt-mediathek.de/empowerment). (31.10.2024)

# Die Vielfalt-Mediathek des IDA e.V.

In der Vielfalt-Mediathek findet ihr Broschüren, Filme, Podcasts, Videospiele, Webseiten usw., die sich gegen Rechtsextremismus, Menschenfeindlichkeit und Gewalt und für Demokratie, Vielfalt und Anerkennung einsetzen.

Das Themenspektrum reicht von Prävention und Intervention bei Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus über antimuslimischem Rassismus, Queerfeindlichkeit und religiösen Fundamentalismus bis hin zur Auseinandersetzung mit Migration und Migrationsgeschichte, Rassismuskritik, Interkulturellem Lernen, Diversität und Demokratiepädagogik.

Die Materialien wurden von verschiedenen Bildungsträgern erstellt und spiegeln die vielfältigen Ansätze wider, die in Deutschland zur Auseinandersetzung mit diesen Themen vertreten werden. Du kannst dir von der Vielfalt-Mediathek auf Anfrage auch passgenaue Materialpakete zusammenstellen lassen, die den speziellen Bedürfnissen deines Verbandes entsprechen.

Das Angebot der Vielfalt-Mediathek ist auch als App verfügbar.

[www.vielfalt-mediathek.de](http://www.vielfalt-mediathek.de)



**Viel  
falt.**  
Mediathek

**Das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e.V. (IDA) versteht sich als Dienstleistungszentrum der Jugendverbände für die Themenfelder Rassismus(kritik), Rechtsextremismus, Migration, Flucht und Asyl sowie Diversität.**

Rassismus- und antisemitismuskritische Öffnungsprozesse sind ein anhaltend aktuelles Thema für Jugendverbände. Daher legt IDA eine neue Leitfadenreihe vor, die euch unterstützen will. Sie ergänzt das vorhandene Beratungsangebot des IDA für Jugendverbände und -ringe bei der rassismus- und antisemitismuskritischen Öffnung ihrer Strukturen und Aktivitäten. Mit der Reihe bündelt IDA Wissen und Erfahrungen über RKÖ-Prozesse aus seiner Tätigkeit und aus den Jugendverbänden. Und IDA gibt praktische und anschauliche Anregungen, wie ihr euer Verbandsleben rassismus- und antisemitismuskritisch gestalten könnt – auch mit wenig Ressourcen.

In diesem Leitfaden gibt IDA dir einen Überblick über den Ablauf von RKÖ-Prozessen, Argumente für RKÖ-Prozesse sowie über Faktoren, die für RKÖ-Prozesse hinderlich und unterstützend sind.

**Mehr Infos:** [www.idaev.de](http://www.idaev.de)

**Kontakt:** [info@idaev.de](mailto:info@idaev.de)