

# ÜBER

Zeitschrift des Informations- und  
Dokumentationszentrums für  
Antirassismusbearbeitung in Nordrhein-Westfalen

# BLICK



## Dokumentation des IDA-NRW-Fachtags Institutionellen Rassismus erkennen – Rassismuskritik institutionalisieren, aber wie?

Praxisblicke auf institutionellen Rassismus aus einer Brille von Schule.

---

Diskriminierungskritisch erschöpft

---

„Rassismuskritisch atmen“ lernen

---

Perspektiven auf eine rassismuskritische  
Praxisentwicklung in Institutionen

---

**IDA-NRW**

Informations- und Dokumentationszentrum  
für Antirassismusbearbeitung in Nordrhein-Westfalen



# INHALT

## Institutionellen Rassismus erkennen – Rassismuskritik institutionalisieren, aber wie?

**Praxisblicke auf institutionellen Rassismus aus einer Brille von Schule.**  
Saraya Gomis

**Diskriminierungskritisch erschöpft**  
Olenka Bordo Benavides

**„Rassismuskritisch atmen“ lernen**  
Cecil Arndt, Cuso Ehrich und Kolja Koch

**Perspektiven auf eine rassismuskritische Praxisentwicklung in Institutionen**  
Meltem Büyükmavi und Birgül Demirtaş

**Literatur und Materialien**

**Neues von IDA-NRW**

**Infos**

**Termine**

## IMPRESSUM

### Überblick

Ausgabe 4/2020, 26. Jahrgang  
ISSN 1611-9703

### Herausgegeben vom

Informations- und Dokumentationszentrum  
für Antirassismuserbeit in NRW (IDA-NRW)  
Volmerswerther Str. 20 · 40221 Düsseldorf  
Tel: 02 11 / 15 92 55-5  
Info@IDA-NRW.de  
www.IDA-NRW.de

### Redaktion

Karima Benbrahim, Meltem Büyükmavi

### Online-Ausgabe

[www.ida-nrw.de/publikationen/ueberblick/](http://www.ida-nrw.de/publikationen/ueberblick/)

**Einsendeschluss** von Nachrichten und Veranstaltungshinweisen  
für Ausgabe 1/2021: 1. März 2021

# EDITORIAL

Liebe Leser\*innen,

wir schauen auf ein Jahr voller trauriger Ereignisse und Herausforderungen in pandemischen Zeiten zurück. Am 19. Februar 2020 erschütterte der rechtsterroristische Anschlag in Hanau, bei dem zehn Menschen ermordet wurden, unsere Gesellschaft. Das Parlament setzte daraufhin eine Debatte mit dem Titel „Konsequenzen aus den rechtsterroristischen Morden von Hanau“ auf die Tagesordnung und stufte Rechtsextremismus und Rassismus als die größte Bedrohung für die öffentliche Sicherheit und den gesellschaftlichen Zusammenhalt ein. „Dass sich Menschen in Deutschland nicht mehr sicher fühlen, ist ein unhaltbarer Zustand“, sagte Bundestagspräsident Wolfgang Schäuble zu Beginn. Betroffenheit reiche nicht. Hanau fordere „Aufrichtigkeit vom Staat – der sich eingestehen muss, die rechtsextremistische Gefahr zu lange unterschätzt zu haben“.

Hanau rückte angesichts der Corona-Pandemie in den Hintergrund. Gleichzeitig erlebte Deutschland eine für ihre Nachkriegsgeschichte beispiellose Konjunktur und Sichtbarkeit von Verschwörungs- und Ungleichwertigkeitsideologien. Rechte Bewegungen wie Querdenker und Widerstand 2020 mobilisierten zu Protestdemonstrationen, die neben einschlägigen Akteur\*innen der extremen und neuen Rechten auch Menschen aus der so genannten Mitte der Gesellschaft mit Affinität zu antisemitischen Verschwörungserzählungen anzogen. Im Sommer löste die Ermordung George Floyds auch Debatten um rassistische Polizeigewalt in Deutschland aus. Doch obwohl viel über Rassismus gesprochen wurde, ging damit häufig eine Selbstvergewisserung damit einher, in Deutschland sei es „ja nicht so schlimm“.

Rassismus wird immer noch auf eine individuelle Haltung reduziert und in der Vergangenheit verortet. Eine strukturelle, gesellschaftliche und mediale Kontextualisierung von Rassismus wird nicht vorgenommen. Rassismus wird nicht als das erkannt, was es ist: ein historisch gewachsenes und gesellschaftsstrukturierendes Ordnungsmerkmal, das Ausdruck von Macht- und Unterdrückungsverhältnissen ist, die alltäglich sowie institutionell reproduziert und aufrechterhalten werden. Im Rahmen unseres Online-Fachtages „Institutionellen Rassismus erkennen – Rassismuskritik institutionalisieren, aber wie?“ am 8. Dezember haben wir erörtert, wie eine institutionalisierte Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe aussehen kann, die sowohl individuelle als auch strukturelle Mechanismen von Rassismus im Blick hat, und sind der Frage nachgegangen, welches Wissen Fachkräfte für den pädagogisch Umgang mit Rassismus benötigen. In der letzten Ausgabe des Überblicks in diesem Jahr haben wir daher Beiträge und Debatten zum Thema „Institutioneller Rassismus“ zusammengetragen. Ich wünsche eine anregende Lektüre und ein gutes und gesundes Ankommen im neuen Jahr 2021.

Herzliche Grüße  
Karima Benbrahim

## Institutionellen Rassismus erkennen – Rassismuskritik institutionalisieren, aber wie?

Im ersten Beitrag erörtert Saraya Gomis institutionelle Rassismen und Diskriminierungsformen in der Institution Schule und formuliert Herausforderungen ebenso wie notwendige Schritte, um diesen entgegenzuwirken. Olenka Bordo Benavides lenkt in ihrem Beitrag die Aufmerksamkeit auf die Belastungen von Menschen, die sich für eine diskriminierungskritische Bildung einsetzen und Rassismus thematisieren. Cecil Arndt, Cuso Ehrich und Kolja Koch vom projekt.kollektiv teilen im dritten Beitrag ihre Gedanken für eine Praxis rassismuskritischer Raumgestaltung. Birgül Demirtaş und Meltem Büyükmavi befassen sich mit der Herausforderung der Thematisierung von institutionellem Rassismus zur Initiierung von rassismuskritischen Veränderungsprozessen in Institutionen und Organisationen.

## Praxisblicke auf institutionellen Rassismus aus einer Brille von Schule.

// Saraya Gomis

Auszüge aus dem Einführungsvortrag auf dem IDA-NRW-Online-Fachtag „Institutionellen Rassismus erkennen – Rassismuskritik institutionalisieren, aber wie?“ am 8. Dezember 2020.

Über institutionelle Diskriminierungen könnte ich sicherlich einige Bücher füllen. Die folgenden Ausführungen aus der Praxisbrille werfen jedoch lediglich einige Blicke auf institutionellen Rassismus und lädt daher aufgrund der Verkürzungen gleich vorweg dazu ein, die vielen Menschen, die in unterschiedlichen Disziplinen Diskriminierungsforschung betreiben oder auch Expert:innen aus der Beratungspraxis zu institutionellen Diskriminierungen zu lesen und zu hören. (...)

Eine Definition rassistischer Diskriminierung, der Lehrende sich auch über den Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus, Homo- und Transfeindlichkeit verpflichtet sehen, findet sich in Artikel 1 Absatz 1 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (Antirassismuskonvention, kurz „ICERD“). Diskriminierungen sind demnach u.a. Unterscheidungen, Ausschließungen oder Beschränkungen, die zum Ziel oder zur Folge haben, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und

Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens, also auch im Bereich der Bildung, vereitelt oder beeinträchtigt wird.

Aber auch weitere Konventionen, die Deutschland mitgezeichnet hat, wie die sogenannte UN-Behindertenrechtskonvention oder die UN-Kinderrechtskonvention enthalten konkrete Diskriminierungsverbote, die sich auch auf Effekte von Handlungen und Prozessen, die keiner rassistischen Intention unterliegen, beziehen und sind nicht auf interaktionelle Diskriminierungen begrenzt. (...)

Institutionelle Diskriminierungen lassen sich als Teil von und in Verflechtung mit strukturellen Diskriminierungen verstehen. Weder strukturelle noch institutionelle Diskriminierungen benötigen intentionales Handeln. Rassismus als Struktur ermöglicht, dass Formen von Ungleichheitsverhältnissen legitimiert und damit „normalisiert“ werden. Wir sprechen da vor allem von historisch etablierten Verhältnissen, die immer wieder neu mit spezifischen lokalen Ausprägungen in gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Strukturen entstehen.

Strukturelle Diskriminierungen erkennen wir beispielsweise in Bereichen der Arbeit, des Wohnens, der Wissensproduktion oder auch in der developmentspolitischen Zusammenarbeit. Aber beispielsweise auch anhand der Geschichten, die in Filmen oder in Medien erzählt werden.

Ein ehemaliger Schüler von mir, der hier namentlich nicht genannt werden möchte, hat in der Beschäftigung mit Debatten im Rahmen unseres Unterrichts in verschiedenen Texten auch institutionelle und strukturelle Diskriminierungen beschrieben. Einer seiner Texte, den er freigab, mag unser Verständnis diesbezüglich erleuchten:

„Sind so viele Debatten hier. Über Flucht. Asyl. Abschiebung. Islam. Zu Deutschland. Dem Wahn und dem Gender. Inklusion, aber später. Die Anderen und die Keule. Binäre Welten all überall auf den Tannenspitzen. Christkindlmarkt in Gefahr; oh, weh – AfD.“

Lass also mal googlen, Frau G., – Halt, sagen Sie nichts, denn wir haben Wikipedia ausreichend quellenkritisch betrachtet und auch gecheckt, dass es ziemlich dumm ist beim Copy & Paste Wikipedia zu nutzen und Hyperlinks nicht zu entfernen. Sagen Sie nichts, denn bis jetzt heißt Debatte für mich in der Folge immer nur ‚Schläge, diese Blicke, Verteidigung oder Angriff‘ – auf der Straße, auf dem Amt, in der U-Bahn und in der Schule. Jeden Tag und während jeder Debatte ein wenig mehr.

„Eine Debatte – sagt Wikipedia – ist ein Streitgespräch,

das im Unterschied zur Diskussion formalen Regeln folgt und in der Regel zur inhaltlichen Vorbereitung einer Abstimmung dient.'

Abstimmung also, ob der Islam zu Deutschland gehört, ob Racial Profiling existiert, Gender kein Wahn ist, Muslime grundsätzlich und von „Natur“ aus antisemitisch seien, ob das Judentum zu Deutschland gehört (aber das klärt sich erst später hat die Frau dem fragenden Journalisten in der Bundespressekonferenz gesagt) oder ob Roma und Sinti zu Deutschland gehören oder abgeschoben werden während wir uns ein rassistisches Schnitzel bestellen. Es wurde und wird auch über das N-Wort abgestimmt, den Status sich aufhalten zu dürfen, ob Inklusion nun zu schaffen ist oder Franz erfolgreicher Biografie im Wege steht.

Und dann frage ich mich, wer hier die Streitgespräche führen darf, wer auf welchem Podium sitzt, wer welches Amt hat. Und ich schicke beste Grüße an das Heimatministerium und die Herren Staatssekretäre.

Sind so viele Debatten hier. Über Flucht. Asyl. Abschiebung. Islam. Zu Deutschland. Dem Wahn und dem Gender. Inklusion, aber später. Die Anderen und die Keule. Binäre Welten all überall auf den Tannenspitzen. Christkindlmarkt in Gefahr; oh, weh – AfD.“ – Habibi

Der Begriff des institutionellen Rassismus, der institutionellen Diskriminierung wurzelt in Schwarzen Widerstandsbewegungen, und auch wissenschaftlich wurde institutioneller Rassismus durch Denker:innen und Kämpfer:innen z. B. der Black Power Bewegung wie Kwame Ture für uns bereitgestellt.

Kwame Ture and Charles V. Hamilton schreiben in Black Power. The Politics of Liberation in America in Unterscheidung von individuellem und institutionellem Rassismus, dass der zweite Typ (institutioneller Rassismus) weniger offenkundig, viel subtiler, weniger identifizierbar in Bezug auf bestimmte Personen, die die Taten begangen haben, sei. Dennoch sei dieser nicht weniger zerstörerisch für das menschliche Leben. Der zweite Typ habe seinen Ursprung in der Operation etablierter und respektierter Kräfte in der Gesellschaft und werde daher weit weniger öffentlich verurteilt als der erste Typ Rassismus.

Bereits hier also der Hinweis, dass Diskriminierungen nicht allein interaktionell und individuell begriffen werden können, wenn wir deren zerstörerischer Kraft etwas entgegensetzen wollen, sondern dass wir darüber hinaus Wissen, Verständnis und Expertisen benötigen – auch für das eigene professionelle Lernen und die Reflexion –, die alle Ebenen von (rassistischen) Diskriminierungen, die zusammenhängen und sich durchdringen, einbeziehen. Auch Frauenrechts-, Behinder-

tenrechts- und weitere soziale Bewegungen haben in der Folge die Analysen von Hamilton und Ture übernommen. Schließlich hat der Begriff der institutionellen Diskriminierung auch als Analysewerkzeug Eingang in die Wissenschaft gefunden. (...)

In Großbritannien ist der Begriff des institutionellen Rassismus in den 80er Jahren stark antizipiert und im Bemühen um strukturbezogene diskriminierungskritische Schulentwicklung aufgenommen worden. Jedoch ist diese Entwicklung durch politischen Wechsel gebremst worden und hat dann in Europa für eine breitere Öffentlichkeit erst wieder im Zuge der von Eltern und Communities erkämpften Untersuchungen nach dem rassistischen Mord an Stephen Lawrence und mit der Veröffentlichung des MacPherson-Reports Bedeutung erlangt.

Die rassistische Ermordung und rassistisch motivierten polizeilichen Ermittlungen nach Protesten der Zivilgesellschaft wurde im MacPherson-Report untersucht und 1999 ein Bericht dieser Untersuchungen vorgelegt. Institutioneller Rassismus wird hier definiert als kollektives Versagen einer Organisation Menschen aufgrund von Rassismen, die sich an sog. Hautfarbe, Herkunft, Religion, usw. festmachen, einen angemessenen und professionellen Service bereitzustellen. Der institutionelle Rassismus könne in Prozessen, Haltungen und Verhalten erkannt werden, die zu Diskriminierungen durch unerkannte Vorurteile, Ignoranz, Bedenkenlosigkeit und (als solche nicht erkannte) rassistische Zuschreibungen führen. (...)

Bereits mit der Veröffentlichung des Reports wurde erste Kritik an dem (im Bericht verwendeten) Begriff institutioneller Rassismus und an dem daraus folgenden Analysewerkzeug laut. So würden neben Verkürzungen auf Vorurteile und Ignoranz z. B. Zusammenhänge von individuellen und institutionellen Diskriminierungen zum Teil unsichtbar gemacht und damit könne z. B. eine Entlastung der eigenen und individuellen Verantwortlichkeit gefördert werden. (...)

Institutionelle Diskriminierungen brauchen zwar keine individuelle und interaktionelle Diskriminierung, um wirksam zu sein, sind allerdings von der individuellen Einbindung in die Diskriminierung auch nicht zu lösen.

Andere Kritiker:innen halten bis heute nichts von der Annahme, dass es institutionelle Diskriminierung überhaupt gebe, und sehen die entscheidendsten Gründe für beispielsweise Bildungsbenachteiligungen hauptsächlich außerhalb des Bildungssystems und z. B. bei bildungsrelevanten Ressourcen außerhalb von der Institution Schule (z. B. Eltern und Fürsorgende). In Bezug auf Studien, die Schulleistungen untersuchen, wird in Deutschland noch z. T. bestritten, dass zum Beispiel Schüler:innen mit einem sogenannten „Hintergrund“

oder eines oft als bildungsfern markierten sozio-ökonomischen Status schlechter abschneiden, weil sie (auch) diskriminiert werden. Häufig werden immer noch vorrangig Lerndispositionen in den Blick genommen. Außerdem sei systematische, intentionale und unmittelbare Diskriminierung im Schulsystem schwer nachweisbar. (...)

Neben einer qualitativen diskriminierungskritischen Forschung, die also als eine Antwort auf die schwierige Nachweisbarkeit wichtig ist, sollten u. a. ebenso die Zeugnisse, das Wissen, die Analysen und die Expertisen von Diskriminierungserfahrenen Menschen, die Expertisen von Beratungsstellen und außerschulischen Akteur:innen der politischen und kulturellen Bildung aufgegriffen werden. (...)

Mecheril und Heinemann verweisen auf Norbert Wenning, wenn sie im Handbuch Diskriminierung auf das bildungspolitische Dilemma hinweisen, dass Staat und Politik Ungleichheiten produzieren, die dem Anspruch auf Gleichbehandlung der Schulbildungspolitik zuwiderlaufen. Sie weisen darauf hin, dass in Schule bzw. in der pädagogischen Arbeit zwei Diskriminierungsmechanismen benannt werden können: 1. durch Gleichbehandlung – z. B. wenn Schule in Deutschland Gleichheit voraussetzt und mit dieser Gleichheitsprämisse diejenigen Schüler:innen benachteiligt, die Voraussetzungen und Kompetenzen mitbringen, die Schulen hier nicht oder wenig würdigen. Und 2. durch Ungleichbehandlung – etwa bei ungleicher Bewertung gleicher Leistungen aufgrund von negativen Erwartungshaltungen, die auf z. B. rassistischen Annahmen beruhen. Juliane Karakayali formulierte in einem Gespräch außerdem, dass widersprüchliche Ansprüche an die Organisation (siehe für Schule zum Beispiel Leistung, Inklusion, Sprachanforderungen und Fördermaßnahmen) als Lösung häufig Parallelsysteme schaffen, wie z. B. Willkommensklassen, weil die Organisation angemessene Vorkehrungen im Sinne des Menschenrechts für Bildung (siehe 4 A Schema) nicht leistet, nicht leisten kann, nicht leisten will oder gut gemeinte Einführungen, wie z. B. Marker wie ndH (nichtdeutsche Herkunftssprache) zur zusätzlichen Unterstützung von Schulen und damit Schüler:innen einsetzt, die in der Konsequenz häufig zu einem mindestens negativ konnotierten, meist rassistischen Marker werden, und dann nicht schnell genug wieder abgeschafft werden. (...)

Um institutionelle Diskriminierungen zu verstehen, die sich auch über Werte, Normen, Symbole und Sprache(n) einer Institution äußern, lohnt sich neben den selbstverständlichen Aussagen, die in und um Schule getroffen werden („Das ist hier Tradition. Wir machen das so. Unsere Schüler:innen sind...“), ein Blick in die Bildungsgeschichte, denn Schule und Pädagogik sind – wie bereits erwähnt – an der Produktion und Reproduktion von Ungleichheitsverhältnissen und Diskrimi-

nierungen beteiligt. Die historische Auseinandersetzung mit diesen Diskriminierungsverhältnissen steht im Zusammenhang mit Widerstandsbewegungen, deren Beitrag auch für die wissenschaftliche Auseinandersetzung grundlegend war und ist. (...)

Die Bildungsforscherin Jane Weiß hilft uns mit ihrer Arbeit auch im deutschen Kontext Kontinuitäten und Divergenzen in Bezug auf z. B. Ein- und Ausschlüsse oder Segregation zu erkennen. In aller Kürze hier einige Punkte über die wir nachdenken können: Wir können uns mit Regierungs- und Missionsschulen beschäftigen und zum Beispiel anschauen, wer hier was lernen durfte oder sollte und wer was nicht; wir können uns die Segregation und den darauf folgenden Genozid von jüdischen Schüler:innen in der Zeit des Nationalsozialismus anschauen und daraus lernen. Wir können uns mit der Beschulungspraxis bzw. Nichtbeschulungspraxis der sogenannten Besatzungskinder, also u. a. Schwarzen Kinder in Deutschland, beschäftigen, den Ausschlüssen von Schüler:innen mit Behinderungen, den Theorien zur Bildungsferne von Sinti\* und Rom\*nja, den sogenannten Ausländerklassen ab den 60er Jahren, und uns im Vergleich auch mit Einbindung oder Ausschlüssen von z. B. sogenannten Willkommensklassen in Schulorganisation und Schulalltag oder Abschiebungen aus dem Klassenzimmer beschäftigen.

Darüber hinaus sollten wir uns mit der Vielfalt der institutionellen Orte auseinandersetzen, wenn wir über Schule sprechen: Wir müssen uns also auch die Schulpsychologie, das Jugendamt, die Jugendhilfe, die Polizei usw. anschauen und die Diskriminierungen, die durch „normale“ Prozesse und Vorgänge auch über die einzelne Schule hinaus stattfinden. Institutionelle Diskriminierungen wirken häufig in der Verflechtung mehrerer Institutionen und im kollektiven Wissen der Organisation und der zusammenarbeitenden Organisationen. (...) Besonders Hierarchien lassen hier institutionelle Diskriminierungen gedeihen. Durch Hierarchien werden wichtige Verhinderungsmöglichkeiten von Diskriminierungen häufig verschenkt, wie beispielsweise Interventionen oder fachlicher Streit, der aufgrund der Positionierung innerhalb der Organisation eventuell nicht geführt wird.

Aber auch klar abgegrenzte Zuständigkeiten ohne Schnittmengen zu anderen Bereichen verhindern, dass Arbeit gegen, Lenken der Aufmerksamkeit auf und Umgang mit institutionelle(n) Diskriminierungen so häufig und dann auch ohne unterstützende Interventionen von außen stattfinden.

Institutioneller Diskriminierung mit auf einer Strategie beruhenden geeigneten Maßnahmen zu begegnen, scheitert häufig schon an einem fehlenden oder ungenügenden Wissen über Diskriminierungen und einer Verkürzung auf intentionale und unmittelbare Diskrimi-

nierungen und einer mangelnden Beachtung von Diskriminierungsmechanismen. Diskriminierungsroutinen werden zu häufig nicht erkannt. (...)

Neben den notwendigen politischen und gesetzgeberischen Veränderungen ist für eine in Schule arbeitende Person für den professionellen Umgang mit institutionellen Diskriminierungen in und um Schule für die Arbeit gegen diese Diskriminierungen zum einem das bereits benannte Verständnis von Diskriminierungen, die diese als Ziel oder Folge unzulässiger Unterscheidungen, Ausschlüsse, Benachteiligungen, usw. in Teilhabe-, Handlungs-, und Selbstbestimmungsmöglichkeiten im Bereich Bildung bestimmen, wichtig. Dies bedeutet, dass hier Effekte von Handlungen, Regelungen, usw. in den Blick genommen werden, was z. B. nicht nur hilft pädagogisch professionell mit einem Diskriminierungsvorwurf umzugehen und Fragilität und Emotionalität einfacher zu überwinden, sondern Voraussetzungen schafft für die Entwicklung eigener angemessener Maßnahmen für den Abbau von Diskriminierungen, für eine diskriminierungskritische Handlungskompetenz in Prävention und Intervention oder die Entwicklung einer diskriminierungskritischen Analyse der Organisations- und Arbeitskultur. (...)

Hilfreich ist häufig auch hinzuschauen, welche Fragen eventuell nicht gestellt werden und warum. Institutionelle Diskriminierung geschieht häufig weniger offen bzw. mit wenigen aus juristischer Perspektive eindeutigen Benachteiligungen: Wie kommen Diskriminierungen im regulären institutionellen Handeln zustande und wie werden sie aufrechterhalten? Welche Merkmale der Organisation und Berufskultur und beruflichen Ethik spielen dabei eine Rolle? Welche eventuellen Vorteile bringen geteilte WahrnehmungsfILTER (siehe dazu Rassismusdefinition für die Alltagspraxis von Prof. Dr. Maisha Auma), geteilte Werte oder Narrative über die eigene Schulkultur für zum Beispiel Lehrende? (...)

Wir müssen uns als professionelle Aufgabe rechtliche und politische Rahmenbedingungen, organisatorische Strukturen, Programme, Normen, Regelungen, Regeln und Routinen sowie kollektive Wissensrepertoires und kollektive Wissenslücken, die zur Verfügung stehen oder nicht stehen, anschauen, um eine Strategie gegen Diskriminierungen im bestehenden Bildungssystem zu entwickeln und zum Beispiel eine Entscheidung für angemessene Interventionsmaßnahmen zu treffen. Wir benötigen eine Analysefähigkeit u. a. der institutionellen Umwelt ergo Diskriminierungen und des Umgangs mit Diskriminierungen in der Gesellschaft, dem Wettbewerb und der Ökonomisierung von Lernen, ebenso wie eine Analysekompetenz institutionalisierter Organisationsstrukturen und der Praxis des Handelns im Selbstverständnis von sozialer Wirklichkeit und Routinen von Handlungsabläufen. (...)

Für den weiteren Verlauf der Fachtagung wünsche ich vertiefende Erkenntnisse weit über diese verkürzten Schlaglichter hinaus.

## Autorin

Saraya Gomis ist ehrenamtlich bei EOTO e. V. tätig.

## Diskriminierungskritisch erschöpft

// Olenka Bordo Benavides

Feministischer Zwischenruf

**E**manzipatorische Arbeit im pädagogischen Bereich ist nervenzehrend, erschöpfend und obendrein risikoreich – aber diskriminierungskritische Pädagogik ist nötiger denn je und verdient Anerkennung.

Im Sozialpädagogischen bzw. im Bildungsbereich zu arbeiten fordert heraus. Angemessene Qualifizierung, Erfahrung, Geduld sowie eine konstante Professionalisierung, kann eine schlechte Personaldeckung wettmachen, ebenso wenig eine geringe wirtschaftliche Wertschätzung und nicht zuletzt auch nicht die Erwartungen, die an der eigenen Haltung, nicht weniger werden. Haltung ist immens wichtig, um eine reflektierte (pädagogische) Arbeit zu leisten, dies gehört zwingend zur Professionalisierung.

Ich arbeite im (diskriminierungskritischen) Bildungsbe- reich mit jungen Menschen, aber auch mit (angehen- den) pädagogischen Fachkräften, Erzieher\*innen und Lehrer\*innen.

Viele junge Menschen berichten mir, dass sie sich in ih- ren Bildungsinstitutionen nicht sicher fühlen. Sie wer- den ungerecht behandelt oder schlicht und einfach dis- kriminiert.

Viele junge Menschen berichten über die Ungerechtig- keit, den Stress, den das auslöst und die Antriebslosig- keit, die daraus folgt. Sie sind erschöpft!

Viele junge Menschen verbringen einen erheblichen Teil ihres Alltages in solchen Bildungseinrichtungen. Sie lernen fürs Leben.

In meiner Arbeit als Referentin tausche ich mich eben- so viel mit Erwachsenen aus, die in der Bildungsarbeit tätig sind. Ihre Rückmeldung: es fehlt überall an Fach- personal. Das bestätigt auch der Bericht der Kultusmi- nister Konferenz (KMK) und des Bundesministeriums

für Bildung und Forschung.<sup>1</sup>

Hauptgründe: Krankheit und Erschöpfung. Es fehlt aber auch an gesellschaftlicher Wertschätzung, egal ob ideell oder monetär. Oft reicht es nicht einmal für einen angemessenen Lebensunterhalt. Das erschöpft und demotiviert!

Gleichzeitig befinden wir uns in einer Zeit der stetigen Selbstoptimierung und Leistungssteigerung, beruflich, wie privat. Das erschöpft!

Hinzu kommt für Aktive mit Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen, die im Bildungsbereich tätig sind, eine besondere Belastung. Sie erleben diese Erfahrungen sowohl außerhalb als auch innerhalb ihrer Arbeitsstätten und werden oft angefeindet, nicht ernstgenommen, oft ausgeschlossen, weil sie sich etwa für eine diskriminierungskritische Bildung stark machen. Das erschöpft!

### Diskriminierungskritik ist risikvoll

Wie fast überall werden auch im Bildungsbereich Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen verharmlost, als nicht ernstzunehmende Vorfälle, als „subjektive“ Wahrnehmung, als „Du bist zu empfindlich“ bagatellisiert oder gar geleugnet. Der Effekt? Normalisierung. Das erschöpft!

Saraya Gomis, Antidiskriminierungsbeauftragte der Senatsverwaltung für Bildung in Berlin, zum Beispiel, wurde öffentlich diffamiert, weil sie auf Diskriminierung im deutschen Bildungssystem aufmerksam macht.<sup>2</sup>

Wenn es selbst für eine Person in dieser Position riskant ist, sich für eine diskriminierungskritische Bildung stark zu machen, wie sieht es aus für andere (junge) Menschen, die Diskriminierungen anprangern?

Antidiskriminierungsarbeit muss geschützt werden!<sup>3</sup>

Ich höre von vielen Kolleg\*innen, dass sie oft isoliert sind, wenn sie auf Diskriminierungs- bzw. Ausschlussmechanismen aufmerksam machen, ob in der Schule, Kita oder im weiteren Bildungsweg. Mit Unverständnis wird ihnen vorgeworfen, dass sie ihre „privaten Themen“ oder „Hobbies“ in die Arbeit „mitschleppen“. Sie werden gemobbt und/oder von der Leitung schikaniert. Arbeitsbereiche werden für sie verschlossen und/oder

ihre Expertise wird entwertet oder gar aberkannt.

Entsolidarisierung und falsche Erwartungshaltung erschöpft!

Rassismus, Homofeindlichkeit, Sexismus oder Behindertenfeindlichkeit sollten in keiner Form ein Platz in Bildungseinrichtungen haben, weder in Hausordnungen und Regeln („im Schulhof wird nur Deutsch gesprochen“), noch in den Bildungsmaterialien und Büchern (in Form von kolonialrassistischen oder heteronormativen Abbildungen). Ebenso haben sie nichts in dem täglichen Miteinander zu suchen, vor allem nicht in Form von sexistischen Beschimpfungen. Auch nicht als Witz im Kollegium, wenn etwa Briefe von Elternteilen nicht „fehlerfrei“ sind. Und übrigens: Diskriminierung wird nicht von der Meinungsfreiheit gedeckt.

### Eine diskriminierungskritische Praxis ist emanzipatorisch

Eine diskriminierungsfreie Bildung ist ein Recht, daher eine Verpflichtung jeder pädagogischen Praxis. Es ist eine unaufhörliche gesellschaftspolitische Aufgabe und selbstverständlicher Bestandteil eines professionellen Handelns.

Ich betrachte eine diskriminierungskritische Haltung als eine emanzipatorische Handlung.

Eine emanzipatorische Pädagogik beinhaltet eine diskriminierungskritische, wertschätzende und anerkennende Haltung, die (junge) Menschen als Akteur\*innen und Expert\*innen ihres eigenen Aktionsraums, ihrer eigenen Anliegen und ihrer eigenen Lebenswelt (in der Gemeinschaft) verstehen. Eine emanzipatorische Pädagogik ist ein Anliegen von feministischen Praxen (siehe bell hooks, Toni Morrison, etc.)

### Diskriminierungskritische Expertise – Professionelle Haltung

Was aber tun gegen rassistische oder diskriminierende Aussagen in Bildungseinrichtungen? Meine Empfehlung: Stellung beziehen, die eigene Haltung reflektieren, sich im Team auszutauschen und sich von erfahrenen Expert\*innen kompetent begleiten lassen. Das kann Vorbildcharakter haben, um Stellung zu beziehen, Widerstand zu leisten. Ein allgemeingültiges „Rezept“ gibt es leider nicht.

Ich frage mich, warum haben wir es in der Kita, in der Schule, in der Ausbildung oder im Studium nicht als Selbstverständlichkeit gelernt, eine diskriminierungskritische Haltung zu haben?

Wann haben wir verlernt, bei Ungleichbehandlungen und Ungerechtigkeit Stellung zu beziehen, aufzubegeh-

1 [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2018/Kurzfassung\\_Bildung\\_in\\_Deutschland\\_2018.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2018/Kurzfassung_Bildung_in_Deutschland_2018.pdf) (Letzter Aufruf 14.12.2020)

2 <https://taz.de/Diskriminierung-an-Berliner-Schulen/!5555449/> (Letzter Aufruf 14.12.2020)

3 [http://www.benedisk.de/aktuell/2018-10-11\\_-antidiskriminierungsarbeit-muss-geschuetzt-werden/](http://www.benedisk.de/aktuell/2018-10-11_-antidiskriminierungsarbeit-muss-geschuetzt-werden/) (Letzter Aufruf 14.12.2020)

ren?

Ich bin dafür, dass der Umgang mit diskriminierenden Situationen als verpflichtendes Fach gelehrt wird, wie etwa Entwicklungspsychologie!

Bei der Arbeit an der eigenen Haltung und einer reflektierten, pädagogischen Praxis geht es um pädagogische Fähigkeiten, die es ermöglichen Grundsätze von Diskriminierungskritik und Gleichheit sachkundig und kompetent zu achten, nicht etwa um eine Beliebigkeit oder einen Gefallen.

Es lohnt sich!

An alle diskriminierungskritisch Erschöpften:

*„.... Ich wünsche mir mehr Raum für Schwäche. Wir können nicht tagein tagaus richtig handelnde, starke, kritische SuperheldInnen sein.“*

Kübra Gümüşay, 2015.<sup>4</sup>

Die Erstveröffentlichung des vorliegenden Beitrags erfolgte unter <https://www.gwi-boell.de/de/2018/12/20/diskriminierungskritisch-erschoeft>. Der Beitrag steht unter folgender Urheberrechtslizenz: CC-BY-NC-ND 2.0

## Autorin

Olenka Bordo Benavides lebt in Berlin und ist Pädagogin, Sozialwissenschaftlerin und Mutter. Sie arbeitet im Bildungsbereich und ist als Dozentin und Teamerin sowie als Externe Evaluatorin zum Berliner Bildungsprogramm tätig. Ihre Schwerpunkte sind Bildung, Care, Dekolonialität, Empowerment, Diskriminierungs- und Rassismuskritik, Gender, Identität, Inklusion und Transnationalität.

## „Rassismuskritisch atmen“<sup>1</sup> lernen

Grundlegende Gedanken für eine rassismuskritische Praxis der Raumgestaltung in Kontexten der Jugendarbeit

// Cecil Arndt, Cuso Ehrich und Kolja Koch

**B**evor wir unsere Gedanken für eine Praxis rassismuskritischer Raumgestaltung teilen, möchten wir transparent machen, aus welchen Hintergründen und Positionierungen der vorliegende Text entstanden ist: In den Artikel sind gemeinsame wie unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungswerte eingeflossen, die wir – teils aus negativ von Rassismus betroffener Positionierung<sup>2</sup> als People of Color (PoC), teils aus kritisch-reflektierender weißer Positionierung – eingebracht und gemeinsam im Hinblick auf Möglichkeiten und Bedingungen für eine rassismuskritische Praxis der Raumgestaltung reflektiert haben. Die Erfahrungen und das Wissen aus dem persönlichen Alltag, aus anti-rassistischen und (queer-)feministischen aktivistischen Kontexten sowie aus Empowerment- bzw. kritischen Reflexionsräumen spielen dabei ebenso eine Rolle wie Praxiserfahrungen in der rassismuskritisch orientierten politischen Bildungsarbeit des projekt.kollektiv. Ein zentraler gemeinsamer Bezugspunkt unserer Reflexion war eine Qualifizierungsreihe des projekt.kollektiv für junge Multiplikator\*innen, die wir als Versuch verstehen, rassismuskritische und Empowerment-orientierte (Bildungs-)Räume im Kontext der Jugendarbeit zu gestalten. Der Text liefert keinen universellen Werkzeugkasten, mit dessen Hilfe sich der perfekte rassismuskritische Raum wie von Zauberhand umsetzen ließe. Vielmehr möchten wir pädagogischen Fachkräften und Einrichtungen Anregungen und Impulse anbieten, um die eigene Praxis der Raumgestaltung zu reflektieren, um über Notwendigkeiten und Möglich-

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

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

4 <http://kubragumusay.com/wp-content/uploads/2015/04/Netzfeminismus.jpg> (Letzter Aufruf 14.12.2020)



keiten in der Gestaltung rassismuskritischer (Bildungs-) Räume nachzudenken und um eine organisationale Praxis zu entwickeln, die im Sinne einer rassismuskritischen Öffnung in den eigenen Räumen rassistischen Verhältnissen entgegenwirkt.

## Die Bedeutung des Raumverständnisses für Rassismuskritische Öffnungsprozesse

In den institutionellen Räumen, die – dem Anliegen dieser Broschüre nach – rassismuskritisch zu „öffnen“ sind, bewegen wir uns alle entlang verschiedener Machtkategorien und Diskriminierungsachsen als unterschiedlich positionierte und miteinander agierende Subjekte. Wir lernen, arbeiten, sprechen und atmen in Räumen, die nicht nur durch die geographische Lage (Metropole oder Peripherie, innerhalb oder außerhalb des Schengenraums, Gated Community oder Geflüchtetenlager) und die dort geltenden Strukturen, Ordnungen und Regeln (Architektur, Ausstattung, Erreichbarkeit, Zugangsbeschränkungen, Hausordnungen etc.) bestimmt sind. (Bildungs-)Räume sind von gesellschaftlichen Machtverhältnissen geprägt bzw. durchzogen, die durch historische Entwicklungen konstituiert und materiell wie symbolisch wirkmächtig sind. Unsere Körper werden so im je spezifischen Kontext auf machtvoll Weise lesbar und (un)sichtbar. Die damit verbundenen Normen, Differenzlinien sowie Ein- und Ausschlüsse sind für die Einzelnen spürbar: Es macht bspw. große Unterschiede, ob wir uns in einem für uns bekannten oder unbekanntem Sprachraum bewegen, ob wir über eine gültige Eintrittskarte (Ticket, Pass, Aufenthaltstitel) verfügen und wie wir im Raum wahrgenommen werden: ob wir uns eingeladen, akzeptiert, geduldet oder abgelehnt fühlen und mit welcher Selbstverständlichkeit wir uns letztlich als Teil des Raumes verstehen können. Grundlegend ist auch, welche anderen Subjekte anwesend sind und wie sie im räumlichen Kontext positioniert sind bzw. sich zueinander positionieren, welche Rechte und Beschränkungen sie erfahren, über welche Ressourcen sie verfügen, welche Privilegien sie (nicht) haben und wie sich dies in den Interaktionen und im Raum auswirkt. Wenn wir von Rassismuskritischer Öffnung von Institutionen und Einrichtungen der Jugendarbeit sprechen, schließt dies daher notwendigerweise auch eine rassismuskritische Reflexion unseres Raumverständnisses sowie unserer Raumpolitiken als Grundlage für eine aktive Umgestaltung und (Re-)Organisation ein.<sup>3</sup>

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

Auf Ebene der Einrichtungen wirken tradierte Strukturen und Zugehörigkeitsnormen fort:

Wen spricht die Einrichtung wie an? Wer hat hier Zugang? Wer gehört im Selbstverständnis der Einrichtung in welcher Funktion dazu? Wer repräsentiert die Einrichtung und welche Wirkung hat das nach innen und nach außen?

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

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

Als theoretische Basis für unsere Überlegungen zur Raumgestaltung bzw. zu Raumpolitiken beziehen wir uns auf die akademische sowie nicht-akademische Wissensproduktion im Feld der Rassismuskritik.<sup>4</sup>

„Ansätze der Rassismuskritik definieren Rassismus als gesellschaftsstrukturierendes Ungleichheits- und Machtverhältnis, das im deutschen Kontext historisch und ideologisch v. a. auf die Geschichte des Kolonialismus und den Nationalsozialismus zurückzuführen ist“ (Koch 2017). Rassismus wirkt in der Bundesrepublik als historisch gewordenen Ungleichheits- und Machtverhältnis fort und (re-)produziert im gesellschaftlichen Alltag Differenzlinien, Normen und Ausschlüsse, die sich im Raum konkretisieren: Migrantisierte Menschen bzw. People of Color erleben aufgrund rassistischer Zuschreibungen in der Schule wie auf dem Wohn- und Arbeitsmarkt Abwertungen und Benachteiligungen (vgl. Fereidooni 2011, Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015). Polizeibehörden kontrollieren mittels racial profiling („verdachtsunabhängig“) an öffentlichen Orten, bspw. an Bahnhöfen, täglich vorrangig nicht-weiße Menschen (vgl. Thompson 2018). Migrantisierte Jugendliche berichten von alltäglichen Rassismuserfahrungen, die in ihrem Umfeld bagatellisiert und relativiert wer-

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

den (vgl. Scharathow 2018). Die Gegenwart kolonial-verherrlichender Denkmäler und Straßennamen (vgl. Bechhaus-Gerst 2019) in deutschen Städten, koloniale Bilder in Kinderbüchern (vgl. Wollrad 2011) sowie der in Teilen der Gesellschaft noch immer normalisierte Gebrauch (kolonial-)rassistischer Wörter im Alltag (vgl. Kilomba 2009) weisen darauf hin, dass kolonialrassistische Vorstellungen in der deutschen Gesellschaft und in den Räumen weiterhin (nach-)wirken. Der Anschlag in Hanau am 19. Februar 2020 zeigt die letztlich tödliche Dimension von Rassismus einmal mehr in entsetzlicher Deutlichkeit auf. Die Relevanz rassistischer Ideologie sowie von strukturellem und institutionellem Rassismus für den gesellschaftlichen Alltag wird vonseiten der *weißen* Mehrheitsgesellschaft bis heute trotzdem weitestgehend ignoriert, verleugnet oder verharmlost.

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

Junge migrantisierte Menschen und People of Color werden in der Jugend(bildungs)arbeit regelmäßig als „besondere Zielgruppe“ und „Andere“ markiert (bspw. durch Projekttitle und entsprechende Kategorisierungen in Teilnahmelisten) und als zu „integrierende“ „Andere“ und / oder „kulturelle Bereicherung“ gelesen. Pädagog\*innen of Color sind in den meisten Einrichtungen der Jugendarbeit bis heute deutlich unterrepräsentiert<sup>5</sup> und werden dort ebenfalls häufig mit rassistischen Markierungen, Zuschreibungen und Anforderungen konfrontiert. „Rassismusfreie“ Räume, also Räume, die tatsächlich frei von Rassismus wären, kann es unter diesen Voraussetzungen auch in Kontexten der Jugendarbeit nicht geben. Vielmehr erfordert ein rassismuskritischer Öffnungsprozess die Etablierung rassismuskritischer Räume, in denen normalisierte Strukturen, Zugehörigkeitsnormen und Wahrnehmungsmuster irritiert und Sprechpositionen neu verhandelt werden können, sodass die marginalisierten („anderen“) Perspektiven in den Fokus rücken.

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

## Rassismuskritische Räume: Parteilichkeit und Empowerment-Orientierung

Als rassismuskritischen (Bildungs-)Raum definieren wir einen Raum, in dem die für die Gestaltung Verantwortlichen die Relevanz von Rassismus als grundlegendes gesellschaftliches Macht- und Ungleichheitsverhältnis anerkennen und sich konsequent und (selbst-)kritisch damit auseinandersetzen, inwiefern bzw. auf welche Weise rassistische Differenzlinien und Ausschlüsse in diesem Raum wirkmächtig sind, wie sie (re-)produziert werden und wie dem auf verschiedenen Ebenen entgegenzuwirken ist. Ein rassismuskritisch orientierter (Bildungs-)Raum erfordert vonseiten der Fachkräfte kritisches Wissen über Rassismus<sup>6</sup> und – besonders für *weiß* positionierte Pädagog\*innen – eine kritische Auseinandersetzung mit eigenen Normvorstellungen, „weißen Flecken“ (vgl. Hirschbeck 2017) und Privilegien, die in den Räumen materiell und symbolisch wirken. Dafür notwendig ist eine wertschätzende Einbeziehung des Wissens der von Rassismus negativ betroffenen Menschen und ihrer – in (Bildungs-)Räumen bislang häufig ungehört gebliebenen – Perspektiven und Stimmen. Eine grundsätzliche Haltung der Parteilichkeit für negativ von Rassismus Betroffene ist eine Voraussetzung, um ihre Erfahrungen und Perspektiven ernst zu nehmen und bei Bedarf im Raum hörbar und besprechbar machen zu können. Dabei sollte sich die zu entwickelnde Praxis der Jugendarbeit auch handlungsleitend am Konzept des Empowerment<sup>7</sup> orientieren. Das Konzept temporär getrennter Räume ermöglicht in diesem Zusammenhang, negativ von Rassismus Betroffenen geschützte(re) Räume für den Austausch, für die gegenseitige Stärkung und Heilung sowie für die gemeinsame Perspektiv- und Strategieentwicklung bereitzustellen, während Angehörigen der *weißen* Mehrheitsgesellschaft Räume für eine kritische (Selbst-)Reflexion und Auseinandersetzung mit eigenen Normvorstellungen und Privilegien angeboten werden. Auf dieser Grundlage können im Raum normalisierte (*weiße*, aber auch männliche, heteronormative etc.) Werte, Normen und Dominanzen sichtbar gemacht und thematisiert werden, um auf dieser Grundlage Raumpolitiken

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

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

gemeinsam neu zu verhandeln und auszurichten.

## Konkrete Schritte und Fragen für die Überprüfung und Restrukturierung des Raumes

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

### Zugänglichkeit des Raumes und seiner Ressourcen

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

### Gestaltung des Raumes

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

### Personelle Repräsentation

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

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

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

### Regeln der Partizipation und Interaktion

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

### Sicherheit

- Welchen Zumutungen sind Mitarbeitende, Teilnehmer\*innen, Besucher\*innen und zufällige Passant\*innen ausgesetzt (Lichtverhältnisse und Sicherheitsgefühle, die Gefahr, in der konkreten Umgebung aufzufallen, begafft, kontrolliert oder kriminalisiert zu werden)?

### Fazit

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

Die Erstveröffentlichung des vorliegenden Beitrags erfolgte in: Sebastian Seng, Nora Warrach (Hg.): Rassismuskritische Öffnung II. Impulse zur rassismuskritischen Entwicklung der Jugend(verbands)-arbeit, Düsseldorf 2020: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit e. V., S. 21–26.

## Autor\*innen

Cecil Arndt, Cuso Ehrich und Kolja Koch sind Referent\*innen des projekt.kollektiv des IDA-NRW, das zum Ziel hat, rassismuskritische Perspektiven für die Jugendarbeit im Kontext Migration und Flucht (weiter-) zu entwickeln und Impulse zu setzen, um Rassismuskritik und Empowerment-Ansätze landesweit in den Strukturen der Jugendarbeit in NRW zu verankern.

## Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen, [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Factsheets/factsheet\\_diskriminierung\\_auf\\_dem\\_wohnungsmarkt.pdf?blob=publicationFile&v=5](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Factsheets/factsheet_diskriminierung_auf_dem_wohnungsmarkt.pdf?blob=publicationFile&v=5), letzter Aufruf: 16.12.2020

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

Brilling, Julia; Hamaz, Sofia; Ergün-Hamaz, Mutlu (2013): Editorial, in: Heinrich Böll Stiftung (Hg.): Empowerment. S. 4–6, [https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier\\_empowerment.pdf](https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_empowerment.pdf), letzter Aufruf: 16.12.2020

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

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

## Perspektiven auf eine rassismuskritische Praxisentwicklung in Institutionen

// Meltem Büyükmavi und Birgül Demirtaş

Die Ursprünge des Fachbereichs Re\_Struct gehen auf eine Fortbildungsreihe der Leiterin des IDA-NRW Karima Benbrahim in der Landeskoordinierungsstelle für Kommunale Integrationszentren (LAKI) in den Jahren 2018-2019 zurück. Diese Fortbildungsreihe – nachdem sie bekannt wurde – löste zahlreiche weitere ähnlich gelagerte Anfragen aus, in denen der starke Bedarf an rassismuskritischen Angeboten in Institutionen sichtbar wurde, was zur Konzeption des Arbeitsbereichs Re\_Struct mit seiner spezifischen Aufgabenstellung führte. Seine Arbeit nahm „Re\_Struct – Praxisentwicklung für rassismuskritische und intersektionale Perspektiven und Kommunen, Institutionen und Vereinen“ im Februar 2020 auf. Ziel ist, rassismuskritische und intersektionale Perspektiven bzw. Veränderungsprozesse in Institutionen und in Einrichtungen der politischen Bildungsarbeit anzustoßen und weiterzuentwickeln, um das Themenfeld rund um Rassismus(kritik) in den landesweiten Strukturen in NRW zu verankern. Zentrale Aufgabe des Fachbereichs Re\_Struct ist die Beratung und Qualifizierung von Fachkräften und Multiplikator\*innen in kommunalen Einrichtungen und Trägern der politischen Bildung.

Die genannten Aufgaben werden in sehr unterschiedlichen Settings umgesetzt: telefonische Beratung, bei der es um inhaltliche Fragen in den skizzierten Themenfeldern geht, um methodisch-didaktische Herangehensweisen, angemessene Bildungssettings, mögliche Referent\*innen, didaktisches Material (Übungen, Konzepte, Formate etc.), mögliche Kooperationspartner oder Fördermöglichkeiten. Regelmäßig werden auch Beratungen vor Ort, ggf. mehrfach und prozessbegleitend, durchgeführt. Neben dieser Beratungsarbeit – die einen Großteil der Arbeit ausmacht – bietet Re\_Struct im Rahmen dieses Fachbereiches auch offen ausgeschriebene Seminare und Workshops an. Zentral ist die Frage, wie sich Kommunen rassismuskritisch und intersektional öffnen und differenzsensible Leitlinien innerhalb kommunaler Einrichtungen verankert werden können. Im Austausch mit Fachstellen und Trägern zeigt sich, dass die erforderlichen Veränderungen auch auf institutioneller und organisationaler Ebene eine kontinuierliche und nachhaltige fachliche Begleitung erfordern, die mit punktuellen Weiterbildungsangeboten nur unzureichend abgedeckt werden kann. Daher bietet Re\_Struct zielgruppenspezifische Angebote und Formate (Workshops, Seminare, Vorträge, Moderationen, Qualifizierungsreihen, Fachgespräche) an, die auf die Bedarfe der jeweiligen Organisationen zugeschnit-

ten und miteinander kombiniert werden können. Die Bandbreite der Angebote reicht von Bildungsarbeit (Wissensvermittlung und Sensibilisierung über Erscheinungsformen von Rassismus- und Antisemitismus(-kritik) sowie Mehrfachdiskriminierung, Reflexion von Privilegien, empowermentorientierte Ansätze, Ermöglichung geschützter Räume) über Beratung bis hin zu Prozessbegleitung und Publikationen. Im Folgenden sollen im Anschluss an ein paar allgemeine Anmerkungen schlaglichtartig Einblicke in die Bildungsarbeit und die damit verbundenen Herausforderungen gegeben werden.

## Rassismuskritik als machtkritische Praxis

Rassismuskritik begreift Rassismus als ein historisch gewachsenes und die Gesellschaft strukturierendes Ordnungsmerkmal, das Ausdruck von Machtstrukturen und Unterdrückungsverhältnissen ist, die alltäglich und institutionell sowie in gesellschaftlichen Diskursen reproduziert und damit aufrechterhalten werden. Daher bedeutet Rassismuskritik immer auch eine machtkritische Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen und institutionalisierten Strukturen und der eigenen Positionierung innerhalb selbiger. Die Wahrnehmung und Reflexion der eigenen Sozialisierung mit rassistischen Wissensbeständen und der eigenen Verstricktheit in diese Strukturen ist ebenso notwendige Voraussetzung für eine Entwicklung hin zu „weniger gewaltvollen Verhältnissen“<sup>1</sup> in der Gesellschaft wie rassismuskritische Veränderungsprozesse in Institutionen und Organisationen. Alle Formen von Rassismus, die sich auf diversen Ebenen zeigen, wie institutioneller und struktureller Rassismus, Rassismus von Einzelpersonen und Gruppen und alltäglicher Rassismus in öffentlichen medialen Diskursen tangieren auch Institutionen und Organisationen und führen zu Benachteiligungen und Ausgrenzung von rassifizierten Gruppen.

In den meisten Institutionen und Organisationen werden strukturelle und institutionelle Rassismen (oftmals auch auf der Führungsebene) nicht ohne weiteres wahrgenommen. Rassismus wird im gesellschaftlich vorherrschenden Narrativ vorwiegend als ein auf die NS-Zeit beschränktes Phänomen betrachtet und in der Gegenwart lediglich „am rechten Rand“, bei offen sich rechtsextrem und rassistisch artikulierenden und agierenden Individuen, Netzwerken und Parteien mit entsprechenden Weltbildern verortet und darüber hinaus als individuelle Haltung Einzelner identifiziert. Diese Sichtweise lässt die selbstreflexive Beschäftigung nicht nur überflüssig erscheinen, sondern führt aufgrund der historischen Implikationen sogar zu Berührungssängsten. Folglich reduziert sich die Thematisierung von Rassismus dann nicht selten auf eine Diskussion über den Rassismus von Anderen; das Fortwirken von Rassismus in den eigenen Institutionen, wie er sich z. B. in Norm-

verständnissen, in Vorstellungen von (Nicht-)Zugehörigkeit, in Inhalten, in der Konzeption von Angeboten, in Regeln, Praktiken und Organisationsstrukturen, in der Zusammensetzung des Personals und in der Besetzung von Führungspositionen niederschlägt, bleibt unsichtbar, da als alltägliche Normalität wahrgenommen. Die Thematisierung dessen sorgt dementsprechend für Verunsicherung und Irritationen. Festzuhalten ist also, dass rassistische Praktiken in allen Institutionen und Organisationen existieren, aber durch ein fehlendes Bewusstsein nicht wahrgenommen werden, weil diese tradierten bzw. überlieferten Strukturen in den Institutionen tief verankert und als Normalität verinnerlicht sind.

## Wissen um Rassismus als Voraussetzung für rassismuskritische Veränderungsprozesse in Institutionen

Wenn wir institutionelle Strukturen rassismuskritisch betrachten und Veränderungen herbeiführen wollen, müssen wir uns u. a. dessen bewusst werden, was wir gelernt haben, und dieses Wissen dekonstruieren. Die Wahrnehmung und Infragestellung problematischer und ausschussproduzierender Praktiken und Normvorstellungen in der Gesellschaft sowie der eigenen Institutionen führt zwangsläufig zur Beschäftigung mit der eigenen rassistischen Sozialisierung und Positionierung innerhalb des Systems sowie der damit verbundenen (De-)Privilegiertheit. Wenn in Bildungsveranstaltungen *weiße* Privilegien thematisiert werden, ruft dies zunächst reflexartig Gefühle der Scham und Abwehr hervor, die unter angemessener Begleitung aufgefangen werden müssen in geschützten Räumen, in denen als Konsequenz der Privilegienreflexion auch das Teilen der Privilegien und der damit verbundenen Ressourcen zur Herstellung von mehr Gerechtigkeit thematisiert werden sollte (Powersharing). Auch BIPOC<sup>2</sup> sind sich teilweise ihrer strukturellen Benachteiligung nicht bewusst und führen entsprechende Erfahrungen auf individuelle Haltungen ihres/r Gegenüber/s zurück oder suchen die Verantwortung bzw. den Fehler bei sich selbst. Das Bewusstsein um die eigene Betroffenheit durch rassistische und diskriminierende Strukturen ist jedoch in den letzten Jahren vor allem bei jungen Menschen gestiegen und Solidarierungen und widerständige Strategien haben zugenommen. Nach wie vor ist i. d. R. jedoch eine Thematisierung von Rassismus äußerst schwierig und riskant. Auf der konkret interaktionellen Ebene, die noch am ehesten erkennbar ist, hinterlässt das Schweigen und Weghören von Kolleg\*innen im Zusammenhang mit rassistischen Äußerungen oder Handlungen Spuren. Es kann zu einem Vertrauensverlust

2 BIPOC (Black, Indigenous, People of Color) oder PoC (People of Color) sind Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung, die nicht als *weiß*, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich auch selbst nicht so definieren. <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/people-of-color-poc/>

1 Linnemann; Mecheril; Nikolenko 2013, 10.

kommen. Oft geschieht auch eine Täter\*in-Opfer-Umkehr. Nicht die rassistische Äußerung wird skandalisiert, sondern die Thematisierung. Reaktionen wie „Du hast das falsch verstanden. Das war gar nicht so gemeint“, „Du bist zu sensibel und emotional“ sind nicht selten. Die Folgen können Leistungsminderung, Rückzug oder Arbeitsplatzwechsel sein, weil solche Situationen als sehr belastend empfunden werden und mit starken Emotionen wie Gefühlen der Ohnmacht, Ungerechtigkeit, Hilflosigkeit oder Isolation verbunden sein können. Auch hier besteht im Hinblick auf interaktionellen ebenso wie institutionelle Formen von Rassismus ein besonderer Bedarf an geschützten Räumen, wo BI-PoC die Möglichkeit haben, ihre Erfahrungen auszutauschen oder sie überhaupt erst einmal einzuordnen, sich zu stärken und Strategien im Umgang mit Rassismus zu entwickeln. In Workshops angesprochen wird solchen geschützten bzw. getrennten Räumen nicht selten mit Skepsis begegnet. Der Einwand ist, es werde erneut eine Trennung in Gruppen vorgenommen. Eine ähnlich gelagerte Kritik wird auch an Benennungen wie *weiß* (positioniert) und BI-PoC geäußert. Geschützte Räume sind jedoch zum einen temporär gedacht, und zum anderen unumgänglich um Rassismuserfahrungen, aber auch eigene Rassismen und Privilegien überhaupt artikulieren und besprechbar zu machen. Bezeichnungen wie *weiß* (positioniert) oder BI-PoC beschreiben keine in irgendeiner Form essentiellen Identitäten, sondern dienen als Analysekategorie zur Bezeichnung gesellschaftlicher Positionierungen und Betroffenen zur Schaffung einer strategischen Solidarität gegen Rassismus. Es handelt sich also um operative Begrifflichkeiten, die aufgrund von Notwendigkeiten geschaffen wurden.

Sensibilisierungen wie oben beschrieben sind wichtig, um den Blick für formelle wie informelle „ungeschriebene“ Gesetze, Regeln, Vorschriften, Normen und Verfahren in der eigenen Institution zu schärfen, die Ausschlüsse produzieren. Die Teilnehmer\*innen sind Expert\*innen für ihre eigenen Institutionen und sind in entsprechenden Bildungsformaten, in denen es nach Klärung der Grundlagen auch zu regem Austausch kommt, aufgefordert diese dahingehend zu überprüfen, was für ein Selbstverständnis ihre Organisation hat, wie das Team aufgestellt ist, welche Perspektiven repräsentiert sind (auch intersektional gesehen: queer, BI-PoC, Menschen mit Behinderungen etc.), wie die Einstellungspraxen rassistisch zu bewerten sind, wie die Leitungs- und Schlüsselpositionen besetzt sind, wie Ressourcen verteilt sind, ob geschützte Räume für Privilegienreflexion und Empowerment vorhanden sind, wie die Netzwerke beschaffen sind, wer in der Entwicklung von Angeboten (nicht) mitgedacht wird und für wen diese (nicht) zugänglich sind etc.<sup>3</sup> und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Letztendlich muss aber eine einhellige Entscheidung der gesamten Institution vorliegen, Rassismuskritik als Querschnittsthema und

Kernkompetenz der Mitarbeitenden zu begreifen sowie rassistuskritische Veränderungsprozesse zu initiieren und umzusetzen. Denn institutioneller Rassismus meint das „kollektive Versagen einer Organisation, Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe, Kultur oder ethnischen Herkunft eine angemessene und professionelle Dienstleistung zu bieten“<sup>4</sup> (Macpherson-Bericht). Insofern ist die Implementierung rassistuskritischer Strukturen eine professionelle Selbstaufgabe und Verpflichtung von Institutionen und Organisationen.

## Autorinnen

Meltem Büyükmavi hat Japanologie, Sinologie und Moderne China-Studien studiert und beschäftigte sich mit Fremdbildkonstruktionen in Japan. Als Referentin von IDA-NRW ist sie u. a. für die Herausgabe der Vierteljahrszeitschrift „Überblick“ verantwortlich.

Birgül Demirtaş hat Sozialpädagogik und Empowerment Studies studiert. Sie ist Bildungsreferentin bei Re\_Struct (IDA-NRW) und ihre Schwerpunkte sind u.a. Rassismus(-kritik), rechte Gewalt aus der Betroffenenperspektive sowie Antimuslimischer Rassismus. Zudem lehrt sie an der Fachhochschule Düsseldorf zu den Themen Rassismus(kritik) und Betroffenenperspektive.

## Literatur

- Attia, Iman (2014): Rassismus (nicht) beim Namen nennen. APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte, Bonn
- Glossar der Neuen deutschen Medienmacher. Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit e. V. <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/people-of-color-poc>, letzter Aufruf: 17.12.2020
- Jäger, Siegfried (1992): BrandSätze. Rassismus im Alltag, Duisburg
- Linnemann, Tobias; Mecheril, Paul; Nikolenko, Anna (2013): Rassismuskritik. Begriffliche Grundlagen und Handlungsperspektiven in der politischen Bildung. [https://www.pedocs.de/volltexte/2015/10618/pdf/ZEP\\_2\\_2013\\_Linnemann\\_ua\\_Rassismuskritik\\_Begriffliche\\_Grundlagen.pdf](https://www.pedocs.de/volltexte/2015/10618/pdf/ZEP_2_2013_Linnemann_ua_Rassismuskritik_Begriffliche_Grundlagen.pdf), letzter Aufruf: 17.12.2020
- Melter, Claus (2006): Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Eine empirische Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit, Münster
- Nacro, Sanata; Gandouz-Touati, Yasmina; Heidbreder, Marthe (2020): Rassismuskritische Mädchen\*arbeit – Impulse für Struktur- und Praxisentwicklung, in: Betrifft Mädchen, Ausgabe 4, Jahr 2020, S. 166-170.
- Bartel, Daniel; Nattke, Michael; Schönfelder, Stefan (2014): Einleitung – Warum «Institutioneller Rassismus»? in: Alles im *weißen* Bereich? Institutioneller Rassismus in Sachsen. Erweiterter Tagungsband in der Reihe Demokratie, Dresden, S. 7-15. [https://www.gwi-boell.de/sites/default/files/institutioneller\\_rassismus\\_alles\\_2015-12-16.pdf](https://www.gwi-boell.de/sites/default/files/institutioneller_rassismus_alles_2015-12-16.pdf), letzter Aufruf: 17.12.2020

3 Vgl. Nacro; Gandouz-Touati; Heidbreder 2020.

4 Zitiert nach Bartel; Nattke; Schönfelder 2014, 8, Näheres zum Macpherson-Bericht ebenda.

## LITERATUR UND MATERIALIEN

### ... zum Thema Rechtsextremismus

- Bündnis Tag der Solidarität - Kein Schlussstrich Dortmund (Hg.): Trauer, Wut und Widerstand. Antirassistische Initiativen und Gedenkpolitik, Dortmund 2020
- Burschel, Friedrich (Hg.): Das Faschistische Jahrhundert. Neurechte Diskurse zu Abendland, Identität, Europa und Neoliberalismus, Berlin: Verbrecher Verlag, 2020
- Cultures interactive e. V. (Hg.): >blickwinkel. Rechtsextreme Phänomene/Jugendkulturen/Jugendarbeit, Ausgabe 1/2020, Berlin 2020
- El-Wereny, Mahmud: Radikalisierung im Cyberspace. Die virtuelle Welt des Salafismus im deutschsprachigen Raum - ein Weg zur islamistischen Radikalisierung? (global / local Islam), Bielefeld: transcript, 2020
- Fücks, Ralf/Becker, Christoph (Hg.): Das alte Denken der Neuen Rechten. Die langen Linien der antiliberalen Revolte, Frankfurt a. M.: Wochenschau, 2020
- Hafeneger, Benno/Jestädt, Hannah/Schwerthelm, Moritz/Schuhmacher, Nils/Zimmermann, Gillian: Die AfD und die Jugend. Wie die Rechtsaußenpartei die Jugend- und Bildungspolitik verändern will, Frankfurt a. M.: Wochenschau, 2021
- Hamburger Institut für Sozialforschung (Hg.): Zeitschrift Mittelweg 36. Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung. Themenschwerpunkt: Von einsamen Wölfen und ihren Rudeln. Zum sozialen Phänomen des Einzeltäters, 29. Jg., Heft 4-5 Oktober 2020, Hamburg: Hamburger Edition, 2020
- Heitmeyer, Wilhelm/Freiheit, Manuela/Sitzer, Peter: Rechte Bedrohungsallianzen. Signaturen der Bedrohung II (Edition Suhrkamp, 2748), Berlin: Suhrkamp, 2020
- Hentges, Gudrun im Auftrag des Sir Peter Ustinov Instituts (Hg.): Krise der Demokratie - Demokratie in der Krise? Gesellschaftsdiagnosen und Herausforderungen für die politische Bildung (Wochenschau Wissenschaft), Frankfurt a. M.: Wochenschau, 2020
- Keller, Andrea/Büsch, Andreas/Bischoff, Sandra/Geiger, Gunter (Hg.): Die Attraktion des Extremen. Radikalisierungsprävention im Netz (Wochenschau Wissenschaft), Frankfurt a. M.: Wochenschau, 2021
- Kollbrunner, Jürg: Willkommenskultur in rechtspopulistischen Zeiten. Nur wer Wutbürger versteht, kann deren Einfluss begrenzen., Berlin: Hirnkost, 2020
- Kulturbüro Sachsen e. V. (Hg.): Sachsen Rechts unten 2020, Dresden 2020
- Makovec, Max: An den Grenzen der Demokratie. Die diskursive Konstruktion des Rechtsextremismus zwischen Normalität und Illegitimität (Theorie und Praxis der Diskursforschung), Wiesbaden: Springer VS, 2019
- NSU-WATCH: Aufklären und einmischen. Der NSU-Komplex und der Münchener Prozess, Berlin: Verbrecher Verlag, 2020
- Quent, Matthias: Rechtsextremismus (33 Fragen - 33 Antworten), München: Piper, 2020
- Rosanvallon, Pierre: Das Jahrhundert des Populismus. Geschichte - Theorie - Kritik. Aus dem Französischen von Michael Halbrodt, Hamburg: Hamburger Edition, 2020
- Wolf, Tanja: Rechtsextreme und rechtspopulistische Parteien in Europa. Typologisierung und Vergleich (Research), Wiesbaden: Springer VS, 2019

### ... zu den Themen Jugendarbeit und Jugendhilfe

- Becker, Ulrike: Diversitätsbewusste internationale Jugendbegegnungen. Eine intersektionale Mehrebenenanalyse (Wochenschau Academy), Frankfurt a. M.: Wochenschau, 2021
- Calmbach, Marc/Flaig, Bodo/Edwards, James/Möller-Slawinski, Heide/Borchard, Inga/Schleer, Christoph: Wie ticken Jugendliche? 2020. Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland, SINUS-Jugendstudie 2020 (Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Schriftenreihe, Bd. 10531), Bonn 2020
- Landesfachstelle Hessen „Queere Jugendarbeit“ (Hg.): Vielfalt verstehen. Eine kleine Einführung in queere Begriffe, Wiesbaden 2019

### ... zu den Themen Migration und Migrationsgesellschaft

- Deutsches Rotes Kreuz e. V./Informationsverbund Asyl und Migration e. V. (Hg.): Krankheit als Abschiebungshindernis - Anforderungen an die Darlegung von Abschiebungshindernissen aufgrund von Krankheit im Asyl- und Aufenthaltsrecht (Autor\*in: Oda Jentsch), 2. Auflage Oktober 2020, Berlin 2020
- Höhl, Marianne/Hartleib, Gregor: IntG Integrationsgesetz. Kommentar unter Einbindung der Durchführungsbestimmungen sowie der relevanten Nebenbestimmungen. Stand 1. Oktober 2020, Wien: NWV, 2020
- Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. (ISS) (Hg.): Migration und Soziale Arbeit. Themenheft: Migration und Arbeitsmarkt, 42. Jg., Heft 3/2020, Weinheim: Beltz Juventa, 2020



## ... zu den Themen Rassismus, Antisemitismus, Rassismuskritik

- Allen, Danielle: Politische Gleichheit. Frankfurter Adorno-Vorlesungen 2017. Aus dem Amerikanischen von Christine Pries, Berlin: Suhrkamp, 2020
- Barskanmaz, Cengiz: Recht und Rassismus. Das menschenrechtliche Verbot der Diskriminierung aufgrund der Rasse, Berlin: Springer, 2019
- Baston, René: Implizite Vorurteile. Wie unbewusster Rassismus unser Denken begleitet (Research), Berlin: J.B: Metzler, 2020
- Benz, Wolfgang (Hg.): Streitfall Antisemitismus. Anspruch auf Deutungsmacht und politische Interessen, Berlin: Metropol, 2. Aufl., 2020
- Butler, Judith: Die Macht der Gewaltlosigkeit. Über das Ethische im Politischen. Aus dem Amerikanischen von Reiner Ansén, Berlin: Suhrkamp, 2020
- Degele, Nina: Political Correctness - Warum nicht alle alles sagen dürfen. Mit einem Vorwort von Renate Künast, Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 2020
- Drücker, Ansgar im Auftrag des Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserfahrung e. V. (IDA) (Hg.): Kontinuitäten und neue Perspektiven. 30 Jahre IDA: Von der Antirassismuserfahrung zur Rassismuskritischen Bildungsarbeit (Reader für Multiplikator\*innen in der Jugend- und Bildungsarbeit), Düsseldorf 2020
- El Bulbeisi, Sarah: Tabu, Trauma und Identität. Subjektkonstruktionen von PalästinenserInnen in Deutschland und der Schweiz, 1960-2015 (Histoire, Bd. 174), Bielefeld: transcript, 2020
- El-Mafaalani, Aladin: Mythos Bildung. Die ungerechte Gesellschaft, ihr Bildungssystem und seine Zukunft, Köln: Kiepenheuer & Witsch, 2020
- Friedman, Michel/Welzer, Harald: Zeitenwende. Der Angriff auf Demokratie und Menschenwürde, Köln: Kiepenheuer & Witsch, 2. Aufl., 2020
- Hacke, Jens: Existenzkrise der Demokratie. Zur politische Theorie des Liberalismus in der Zwischenkriegszeit (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft 2250), Berlin: Suhrkamp, 2018
- Henninger, Annette/Birsl, Ursula (Hg.): Antifeminismen. »Krisen«-Diskurse mit gesellschaftsspaltendem Potential? (Gender Studies), Bielefeld: transcript, 2020
- Hill, Miriam: Migrationsfamilien und Rassismus. Zwischen Ausschlusspraxen und Neuorientierung (Interkulturelle Studien), Wiesbaden: Springer VS, 2020
- Höfl, Stefan E./Jamal, Lobna/Schellenberg, Frank (Hg.): Politische Bildung im Kontext von Islam und Islamismus (Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (Hg.): Schriftenreihe, Bd. 10399), Bonn 2020
- Jansen, Christian/Borggräfe, Henning: Nation - Nationalität - Nationalismus (Historische Einführungen, Bd. 1), Frankfurt/New York: Campus, 2. aktualisierte Aufl., 2020
- Karakayali, Juliane (Hg.): Unterscheiden und Trennen. Die Herstellung von natio-ethno-kultureller Differenz und Segregation in der Schule, Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 2020
- Könne, Christian: Homosexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen in Deutschland. Vom Kaiserreich bis in die Gegenwart (Geschichtsunterricht praktisch), Frankfurt a. M.: Wochenschau, 2020
- Lierke, Lydia/Perinelli, Massimo (Hg.): Erinnern stören. Der Mauerfall aus migrantischer und jüdischer Perspektive, Berlin: Verbrecher Verlag, 2020
- Lingen-Ali, Ulrike/Mecheril, Paul (Hg.): Geschlechterdiskurse in der Migrationsgesellschaft. Zu »Rückständigkeit« und »Gefährlichkeit« der Anderen (migration - macht - bildung, Bd. 6), Bielefeld: transcript, 2020
- Mai, Hanna Hoa Anh: Pädagog\*innen of Color. Professionalität im Kontext rassistischer Normalität (Diversität in der Sozialen Arbeit, Bd. 2), Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 2020
- Mohseni, Maryam: Empowerment-Workshops für Menschen mit Rassismuserfahrungen. Theoretische Überlegungen und biographisch-professionelles Wissen aus der Bildungspraxis (Research), Wiesbaden: Springer VS, 2020
- Müller, Stefan: Reflexivität in der politischen Bildung. Untersuchungen zur sozialwissenschaftlichen Fachdidaktik (Politik und Bildung, Bd. 88), Frankfurt a. M.: Wochenschau, 2021
- Multikulturelles Forum e. V. (MkF) (Hg.): Antisemitismus im Fokus. Handlungsempfehlungen aus der Antisemitischen Bildungsarbeit, Lünen 2019
- Pollack, Detlef: Das unzufriedene Volk. Protest und Ressentiment in Ostdeutschland von der friedlichen Revolution bis heute (X-Texte zu Kultur und Gesellschaft), Bielefeld: transcript, 2020
- Rahner, Judith: Praxishandbuch Resilienz in der Jugendarbeit. Widerstandsfähigkeit gegen Extremismus und Ideologien der Ungleichwertigkeit. Mit E-Book inside, Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 2021
- Rezek, Said: Bloggen gegen Rassismus. Holen wir uns das Netz zurück!, Hamburg: tredition 2020
- Sen, Amartya: Elemente einer Theorie der Menschenrechte. Aus dem Englischen übersetzt von Ute Kruse-Ebeling [Was bedeutet das alles?], Ditzingen: Reclam, 2020
- Seng, Sebastian/Warrach, Nora im Auftrag des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismuserfahrung e. V. (IDA) (Hg.): Rassismuskritische Öffnung II. Impulse zur rassismuskritischen Entwicklung der Jugend(verbands)arbeit (Reader für Multiplikator\*innen in der Jugend- und Bildungsarbeit), Düsseldorf 2020
- Sperk, Verena/Altenberger, Sandra/Lux, Katharina/Vogler, Tanja (Hg.): Geschlecht und Geschlechterverhältnisse bewegen. Queer/Feminismen zwischen Widerstand, Subversion und Solidarität (Gender Studies), Bielefeld: transcript, 2020
- Weber, Klaus: Jagdszenen aus Oberbayern. Vom Überleben in der Provinz, Hamburg: Argument, 2020

## ... zum Thema Migrationspädagogik

Achour, Sabine/Gill, Thomas (Hg.): Politische Bildung und Flucht – ein Paradigmenwechsel?! (Wochenschau Wissenschaft), Frankfurt a. M.: Wochenschau, 2021

Bildungsstätte Bredbeck (Hg.): Handreichung zum Modellprojekt „Empowerment für den Arbeitswelt-Parcours“ zur arbeitsweltbezogenen Beratung und Bildung für Jugendliche und junge Erwachsene mit Fluchterfahrung im Übergang Schule/Beruf, Osterholz-Scharmbeck 2020

Multikulturelles Forum e. V. (MkF) (Hg.): Von Abraham bis Zuckerfest. Glossar, Praxisheft und Arbeitsmaterial, Lünen 2018

Stadtjugendring Wiesbaden e. V. (Hg.): Inklusion und Qualifikation. Flucht und Migration in der Jugendverbandsarbeit, Wiesbaden 2020

## ... zu sonstigen Themen

Auer, Hansjörg/Hirtler-Rieger, Gesine/Ramsauer, Erika/Ruhland, Silvia (Hg.): 77 Impulse und Methoden Biografiearbeit. Mutmacher für ein Leben in Vielfalt und Wertschätzung, Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 2020

Hartmann, Martin/Zoll, Alexander/Funk, Rüdiger: Mini-Handbuch Meetings leiten. Besprechungen, Arbeitstreffen, Telefonmeetings und Videokonferenzen souverän vorbereiten und durchführen, Weinheim/Basel: Beltz, 2017

Hoch, Roman/Vater, Silvia: Kartenset Fragetechnik für systemisches Coaching. 90 Fragekarten mit Anleitung. Mit 56-seitigem Booklet, Weinheim/Basel: Beltz, 2019

Houf, Leon/Funk, Rüdiger/Zoll, Alexander: Mini-Handbuch Moderation: klassisch, agil, digital, Weinheim/Basel: Beltz, 2020

König, Eckard/Volmer, Gerda/König, Mareike: Mini-Handbuch Systemisches Coaching, Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 2020

## NEUES VON IDA-NRW

### Save-the-Date: Online-Fachtag „Was ist neu und was ist rechts am antimuslimischen Rassismus?“

Datum: Dienstag 23.02.2021 (10–15 Uhr)

Ort: Online

Eine Veranstaltung der Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NRW (AJS NRW), des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung in Nordrhein-Westfalen (IDA-NRW) und des Landesjugenddrings NRW in Kooperation mit dem LVR-Landesjugendamt Rheinland.

Der Fachtag widmet sich der Frage nach dem Spezifischen und dem Neuen der aktuellen Entwicklungen im antimuslimischen Rassismus und in diesem Zusammenhang auch, ob die Argumentationen rassistisch, rechtspopulistisch oder extrem rechts sind. Dabei sollen neben den Funktionsweisen und Mechanismen von antimuslimischem Rassismus im Alltag durch Sprache und Medien besonders die Anschlussfähigkeit zwischen den Argumentationen der extremen Rechten und der Mitte der Gesellschaft thematisiert werden. Der Blick soll sich zudem auf die Vielfalt muslimischer Lebenswelten und Identitäten in Deutschland richten und Empowermentperspektiven für Betroffene fokussieren. Im

Rahmen dieser Tagung soll der Blick für antimuslimischen Rassismus geschärft werden und eine kritische Auseinandersetzung mit den eigenen Bildern und Stereotypen stattfinden.

Die Fachtagung versteht sich als Forum für Diskussion und Austausch zwischen Praktiker\*innen aus der Jugendbildungs-, -sozial- und -verbandsarbeit, dem Jugendschutz, der politischen Bildungsarbeit und der Schule.

Anmeldungen sind erst ab dem 18. Januar 2021 möglich. Nähere Informationen unter [https://ajs.nrw/events/?event\\_id=171](https://ajs.nrw/events/?event_id=171)

Die Tagung wird durch das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration NRW gefördert.

#### Programm

10.00–10.15 Uhr Begrüßung

10.15–12.00 Uhr Input „Antimuslimischer Rassismus und seine (Des)Integrationskraft“, Prof. Dr. Iman Attia, Alice-Salomon Hochschule

12.00–13.00 Uhr Mittagspause

13:00 Uhr Workshops

WS I: Islamfeindlichkeit im Jugendalter. Projektergebnisse und Präventionsansätze  
Lamya Kaddor, Lehrerin und Autorin

WS II: Antimuslimischer Rassismus ist (k)ein individuelles Problem - Diskursverschiebungen in der gesellschaftlichen „Mitte“ nach rechts  
Birgül Demirtas und Meltem Büyükmavi, IDA-NRW

WS III: Rassismus, Empowerment – und Comics?! – (Empowerment Safe-Space nur für Muslim\*innen)  
Soufeina Hamid, Psychologin und Illustratorin

WS IV: Muslimische Perspektiven zu Feminismus und Intersektionalität  
Saboura Naqshband, Deutsches Zentrum für Migrations- und Integrationsforschung (DeZIM) (angefragt)

15:00 Uhr Ende

## Neues aus dem projekt.kollektiv

Das Team des projekt.kollektiv hat am 24. November zum Jahresabschluss und Ausblick die Online-Veranstaltung **„Wahrnehmungshorizonte – Rassismuskritische Perspektiven für die Jugendarbeit in Zeiten der Corona-Pandemie“** durchgeführt. Die Aufzeichnung der Veranstaltung ist online auf der Facebook-Seite von projekt.kollektiv unter der folgenden URL erreichbar:

<https://www.facebook.com/501836163499189/videos/826071138247019>

Nach einem Input des Projektteams über rassismuskritische Wahrnehmungshorizonte in Zeiten der Corona-Pandemie aus der Perspektive diskutieren Megha Kono-Patel (Trainer\*in für Empowerment und Machtkritik, Pädagogische Leitung VKII Ruhrbezirk, Stadtdramaturgin am Schauspiel Dortmund), Naomy Révoltés (Aktivist\*in, The Queer L-Vlog), Isabell May (Referentin für machtkritische Bildungs- und Antidiskriminierungsarbeit) und Peter Donatus (Freier Journalist und Menschenrechtsaktivist, Payday Africa International) in einem Podiumsgespräch mit dem Projektteam über die Frage, welche Auswirkungen die aktuellen Entwicklungen auf unseren Alltag, auf unsere Körper, auf unsere Wahrnehmungshorizonte und auf die Bedingungen und Möglichkeiten von Solidarität und Widerstand (hier und andernorts) haben.

## Neues aus dem Arbeitsbereich Re\_Struct

Der Arbeitsbereich Re\_Struct bietet ab Februar 2021 die 6-teilige Online-Modulreihe „Institutioneller Rassismus und Gesundheit – Rassismus am Arbeitsplatz und seine gesundheitlichen Auswirkungen“ an.

Seit einigen Jahren befassen sich immer mehr Organisationen und engagierte Fachkräfte mit Rassismus am Arbeitsplatz und seinen gesundheitlichen Auswirkungen und arbeiten aktiv an nachhaltigen Handlungsstrategien. Mit einer zunehmenden Bewusstwerdung

für institutionellen Rassismus im Jahr 2020 rückte die Problematik noch einmal mehr in den Fokus der Aufmerksamkeit. Auch Re\_Struct mit seinem Schwerpunkt „Praxisentwicklung für rassismuskritische und intersektionale Perspektiven in Kommunen, Institutionen und Vereinen“ hat entsprechende Bedarfe festgestellt und erste Angebote für dieses spezifische Feld entwickelt.

Weitere Informationen und Anmeldung unter:  
<https://www.ida-nrw.de/veranstaltung/institutioneller-rassismus-und-gesundheit>

# INFOS

## Neuer Reader von IDA e. V. erschienen: Rassismuskritische Öffnung II. Impulse zur rassismuskritischen Entwicklung der Jugend-(verbands)arbeit

Download und Bestellung unter  
[https://www.idaev.de/publikationen/produkt-details?tx\\_cartproducts\\_products%5B-product%5D=80&cHash=f5c3979c345abeb2af6019263711ca6c](https://www.idaev.de/publikationen/produkt-details?tx_cartproducts_products%5B-product%5D=80&cHash=f5c3979c345abeb2af6019263711ca6c)

Der zweite Reader zur Rassismuskritischen Öffnung will Anregungen für die Reflexion der Verstricktheit der Jugend(verbands)arbeit in rassifizierte Strukturen geben. Er ergänzt den ersten Reader aus dem Jahr 2019



mit Beiträgen zu Möglichkeiten, Organisationsbereiche rassismuskritisch zu gestalten und um Erfahrungen aus der rassismuskritischen Prozessbegleitung. Umfassend kommen Stimmen aus der Jugend(verbands)arbeit zu Wort, die ihre Perspektiven und Erfahrungen zu Rassismuskritik und RKÖ aus ihren Verbänden heraus präsentieren und diskutieren.

## TERMINE

### **Buchvorstellung „Bildung gegen Antisemitismus: Spannungsfelder der Aufklärung“**

Termin: 14. Januar 2021, 19:30

Ort: Online

Infos: SABRA NRW

Tel: 02 11 / 94 19 59 88

[sabra@jgdus.de](mailto:sabra@jgdus.de)

<http://www.sabra-jgd.de/>

### **Online-Modulreihe „Rassismus am Arbeitsplatz und seine gesundheitlichen Auswirkungen“**

Termin: ab 5. Februar 2021, 13:00 (Wochenrhythmus)

Ort: Online

Infos: Re\_Struct/Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung in Nordrhein-Westfalen (IDA-NRW)

[dahlia.alnakeeb@ida-nrw.de](mailto:dahlia.alnakeeb@ida-nrw.de)

<https://www.ida-nrw.de/veranstaltung/institutioneller-rassismus-und-gesundheit>

### **Online-Fachtag „Was ist neu und was rechts am antimuslimischen Rassismus?“**

Termin: 23. Februar 2021, 10.00

Ort: Online (**Anmeldung ab 18.01.21**)

Infos: AJS NRW, IDA-NRW, Landesjugendring NRW, LVR-Landesjugendamt

Tel: 02 21 / 92 13 92-12

[stefan.schlang@ajs.nrw](mailto:stefan.schlang@ajs.nrw)

[https://ajs.nrw/events/?event\\_id=171](https://ajs.nrw/events/?event_id=171)

### **Seminar „Was uns stärkt und was uns verbindet! Rassismus, Männlichkeiten\* und Empowerment“**

Termin: 17. März 2021, 10.00

Ort: Essen

Infos: FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW

Tel: 02 01 / 18 50 88-0

[fachstelle@gender-nrw.de](mailto:fachstelle@gender-nrw.de)

[https://www.gender-nrw.de/home\\_new/fuma-fortbildungen/rassismus-maennlichkeiten](https://www.gender-nrw.de/home_new/fuma-fortbildungen/rassismus-maennlichkeiten)

### **Fachtag „Juleica im Fokus“ - Vielfalt statt Einfalt: Dem Rechtsextremismus den Boden entziehen**

Termin: 4. Mai 2021

Ort: Vlotho

Infos: Landesjugendring NRW

<https://www.ljr-nrw.de/termin/fachtag-juleica-im-fokus-vielfalt-statt-einfalt-dem-rechtsextremismus-den-boden-entziehen>

IDA-NRW wird gefördert vom

Ministerium für Kinder, Familie,  
Flüchtlinge und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen



Online-Ausgabe

[www.ida-nrw.de/publikationen/ueberblick/](http://www.ida-nrw.de/publikationen/ueberblick/)