

Dokumentation

Integrations konferenz 2021

Düsseldorf
Nähe trifft Freiheit



Gliederung

Grußwort Oberbürgermeister Dr. Stephan Keller	4
Grußwort der Liga Wohlfahrt – <i>Iris Bellstedt, Sprecherin</i>	5
Kommunale Integrationsarbeit im rassistuskritischen Fokus: Genese des Themas – <i>Anna-Maria Weihrauch, Leiterin Kommunales Integrationszentrum</i>	6
Agenda & Konferenzpaket	6
Rassismus verstehen und rassistuskritisch handeln – <i>Karima Benbrahim, Leiterin IDA NRW</i>	7
Workshop-Ergebnisse nach Handlungsfeldern	9
Kinder, Jugend und Familie	9
Bildung und Weiterbildung	10
Wirtschaft und Erwerbsleben	11
Kultur	13
Sport und Gesundheit	14
Senior*innen	15
Wohnen	16
Zivilgesellschaftliches Engagement	17
Kommunikation	18
Wie geht es weiter? – <i>Miriam Koch, Leiterin Amt für Migration und Integration</i>	19
Literaturempfehlungen (Auswahl)	20
Links und Social Media	20
Glossar	20

Grußwort des Oberbürgermeisters

Liebe Teilnehmende der Integrationskonferenz der Landeshauptstadt Düsseldorf,

ich grüße Sie sehr herzlich aus dem Düsseldorfer Rathaus!

Mein **Dank gilt dem Kommunalen Integrationszentrum (KI)** für die Organisation dieser digitalen Konferenz.

Ich freue mich über die Teilnahme von Ihnen allen. Damit unterstreichen Sie, dass Integrationsarbeit eine gesamtstädtische Aufgabe ist. Sie bedarf der Anstrengungen von uns allen – von Politik, Verwaltung und Wohlfahrtsverbänden. Sie braucht eine breite Verankerung in der Bürgerschaft durch Initiativen, Gruppen und Einzelpersonlichkeiten.

Und ganz besonders das Thema dieser Integrationskonferenz, **Kommunale Integrationsarbeit im rassistuskritischen Fokus**, muss uns alle bewegen.

Diskriminierende Äußerungen verletzen. Jede entsprechende Äußerung trifft die oder den Betroffenen ins Herz. Es bleibt unsere Aufgabe, Äußerungen mit Bedacht zu wählen und Worte zu hinterfragen. Wir müssen die oder dem anderen **mit Respekt und Wertschätzung** begegnen.

Dabei spielt in jede diskriminierende Haltung und jede entsprechende Äußerung, noch dazu, wenn sie unbewusst fällt, der gesellschaftliche Hintergrund mit hinein. **Wir sind geprägt von Perspektiven, mit denen wir aufgewachsen sind.** Oft ohne, dass wir es wollen oder uns dessen bewusst sind.

Gerade wenn es um rassistische Diskriminierungen geht, ist genau das eine der wichtigsten und vielleicht auch schwierigsten Erkenntnisse. Denn es bedeutet, **sich von der Vorstellung zu lösen, dass man selbst nicht rassistisch ist**, nicht diskriminiert – weil man es ja auch nicht sein oder tun möchte. Die Beschäftigung mit Rassismus, seiner Geschichte und seinen Auswirkungen auf Betroffene ist ein Prozess, der daher nicht immer leichtfällt.

Uns dessen bewusst zu werden, kann uns aber dabei helfen, dass jede und jeder für sich und wir alle als Gesellschaft Rassismus entschieden entgegenreten.

Wie können wir das schaffen? **Indem wir über Rassismus und rassistische Erfahrungen und Strukturen offen sprechen.** Indem wir uns und andere interessieren, informieren und gerade wir als Verwaltung mit gutem Beispiel vorangehen.

Einwanderung nach Düsseldorf

Das ist auch in Düsseldorf nötig, als einer Stadt, in der **ein großer Teil der Bevölkerung eingewandert** ist. Wir begreifen uns als weltoffene Stadt mit großer Anziehungskraft.

Dieses Selbstverständnis spiegelt sich auch darin, dass rund 43 Prozent aller Düsseldorfer*innen eine Einwanderungsgeschichte haben. Insgesamt sind Menschen aus rund 185 Nationen bei uns am Rhein zu Hause. **Allein 2020 sind – trotz der coronabedingten Einschränkungen – rund 10.158 Personen neu aus dem Ausland nach Düsseldorf gekommen.**

Gesamtstädtisches Integrationskonzept

Doch sie alle bilden mitnichten eine homogene Gruppe. Sie unterscheiden sich in ihren Ansichten, Lebensentwürfen und Wünschen.

Dies berücksichtigen wir als Stadt: Mit dem Beschluss des **gesamtstädtischen Integrationskonzeptes** durch den Rat der Stadt hat sich Düsseldorf verpflichtet, eine Kultur der gegenseitigen Anerkennung und des gleichberechtigten Miteinanders zu fördern.

Außerdem sollen alle städtischen Angebote diversitätssensibel ausgebaut beziehungsweise weiterentwickelt werden.

Alle Formen oder Tendenzen von Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung lehnen wir ab. Das sollte selbstverständlich sein. Aber gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklung, etwa eines zunehmenden Antisemitismus, müssen wir das Tag für Tag deutlich machen und uns dafür einsetzen.

Als **Mitglied der europäischen Städtekoalition gegen Rassismus** setzt sich Düsseldorf seit 2016 aktiv gegen rassistische Diskriminierung und gegen Ausgrenzung ein.

Düsseldorf bekennt sich in diesem Rahmen unter anderem zur Förderung von Vielfalt, Wachsamkeit gegenüber Rassismus und Diskriminierung sowie zur Unterstützung möglicher Betroffener.

Seit 2008 ist Düsseldorf Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt und bekennt sich zur Wertschätzung und Förderung von *Diversität* in unserer Stadt. Um dieser vielfältigen Stadtgesellschaft auch in der Verwaltung Rechnung zu tragen, wurde 2018 eine *Diversity*-Koordination eingerichtet und in diesem Jahr eine städtische Antidiskriminierungsstelle im Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung beschlossen.

Abschließende Würdigung und Ausblick

Dennoch sind wir uns bewusst, **dass wir als Verwaltung noch einen weiten Weg vor** uns haben und dafür Unterstützung benötigen.

Ein starkes Fundament der Arbeit gegen rassistische Diskriminierung ist die respektvolle und wertschätzende Zusammenarbeit mit den Trägern der Wohlfahrt, Migrantenorganisationen, Vereinen und der Zivilgesellschaft.

Kurz: Mit Ihnen, die Sie heute an dieser Konferenz teilnehmen.

Nur mit Ihrer Unterstützung und Expertise können wir uns der Vision einer rassismussensiblen Stadtgesellschaft und Stadtverwaltung immer weiter annähern.

Diese Konferenz soll hierzu einen Beitrag leisten. Ich wünsche Ihnen heute eine anregende Diskussion und einen offenen Austausch!

Oberbürgermeister Dr. Stephan Keller

Grußwort der Liga Wohlfahrt

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister, liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren,

in der heutigen Integrationskonferenz wollen wir uns mit dem Thema Rassismus in allen Handlungsfeldern des Integrationskonzeptes befassen. Hierbei sind unsere Arbeitsschwerpunkte als Liga die Handlungsfelder **Kinder, Jugend und Familie, Senior*innen, Bildung und Weiterbildung, Gesundheit und Arbeit**. Das sind unsere Schwerpunkte mit vielen unterschiedlichen Angeboten der Verbände und deren Mitgliedsorganisationen sowie der Migrantenorganisationen.

Der Einsatz gegen Rassismus ist fester Bestandteil unserer Arbeit. Tag für Tag arbeiten wir daran - zum Beispiel in den Düsseldorfer Integrationsagenturen und Beratungsstellen. In den Kindertagesstätten und in der Alten- und Krankenpflege setzen sich **rund 10.000 Mitarbeitende sowie 7500 Ehrenamtliche** für ein menschenwürdiges, selbstbestimmtes und gewaltfreies Leben ein. Ob die **Welcome Points**, die **Beratungsstellen**, die **Integrationsagenturen** oder auch, und das ist uns ganz wichtig, die vielen **Regelangebote**: Tagesangebote für Kinder, Jugendfreizeitstätten, offener Ganztag, Familienbildung, Aids-Hilfe bis „zentren plus“.

Hier arbeiten wir jeden Tag für die Integration und wir wollen heute mit Ihnen allen zusammen das Thema Rassismus be- und Lösungen sowie Handlungsoptionen erarbeiten. Aber auch über den heutigen Tag hinaus stehen wir für eine enge und konstruktive Zusammenarbeit gerne bereit. Das bedeutet auch, Probleme gemeinsam anzugehen; eine zügige Umsetzung des Landesprogramms **Kommunales Integrationsmanagement (KIM)** wäre hier sicherlich zu nennen. Aber auch, dass wir wahrnehmen: Dass die Menschen, um die es geht, bei der Digitalisierung des Amtes nicht, oder noch nicht, mitkommen können und es zu erheblichen Mehrbelastungen unserer Beratungsstellen kommt. Dazu kommt natürlich noch die Beratung unter Coronabedingungen und die damit verbundenen Einschränkungen. Um die gemeinsame Arbeit zu erleichtern, ist eine gute Erreichbarkeit der Ansprechpersonen der Ämter von großer Bedeutung. Auch bei anderen Problemlagen aus der Praxis, wissen wir, dass wir auf eine partnerschaftliche Zusammenarbeit setzen können, um unsere gemeinsame Aufgabe der Daseinsfürsorge zu gestalten.

Hierfür möchten wir uns als freie Wohlfahrtspflege ausdrücklich bei Ihnen bedanken und ich wünsche uns allen nun eine interessante und aktive Veranstaltung. Vielen Dank!

Iris Bellstedt, Sprecherin Liga Wohlfahrt

Kommunale Integrationsarbeit im rassistuskritischen Fokus: Genese des Themas

Liebe Teilnehmende, liebe Interessierte,

das Kommunale Integrationszentrum begleitet als federführende Stelle die Umsetzung des **gesamstädtischen Integrationskonzepts (GIK)**. Das Konzept wurde in seiner aktuellen Fassung im März 2017 beschlossen. In enger Zusammenarbeit mit den Trägern der Wohlfahrt und allen Fachämtern wurden acht Handlungsfelder und auf diese bezogene Vorhaben und Ziele definiert. Gemeinsam mit den Partner*innen aus der kommunalen Integrationsarbeit werden diese sukzessive umgesetzt.

Teil dieser Begleitung ist eine **Gremienstruktur**, die den regelmäßigen Austausch zwischen Verwaltung, Trägern der Wohlfahrt und Politik gewährleistet. Auch das Thema der Integrationskonferenz 2021 wurde gemeinsam in diesem Kreis ausgewählt und vorbereitet.

Alle Beteiligten sehen den Bedarf an einer rassistuskritischen Auseinandersetzung mit der kommunalen Integrationsarbeit. Hier setzt die Konferenz an. Ziel der Konferenz war es, die einzelnen Handlungsfelder rassistuskritisch zu reflektieren und erste Handlungsempfehlungen zu erarbeiten. Diese werden im Nachgang der Konferenz in die Weiterentwicklung des Konzepts einfließen.

Zur Dokumentation: Diese Dokumentation ist im Anschluss an die Integrationskonferenz entstanden und fasst die wichtigsten Ergebnisse aus den Vorträgen und Workshops zusammen. Sie ist nicht als Abschluss, sondern als Beginn eines Prozesses zu verstehen, der den **rassistuskritischen Fokus** in allen Handlungsfeldern weiter verfolgt.

Begrifflichkeiten, die nicht selbsterklärend sind, sind kursiv geschrieben und finden sich im Glossar am Ende wieder.

Anna-Maria Weihrauch

Leiterin des Kommunalen Integrationszentrums

Agenda & Konferenzpaket

Das Padlet führte die Teilnehmenden sicher durch die Konferenz. Die IT-Abteilung des Amtes für Migration und Integration stand mit einer Hotline bei technischen Schwierigkeiten bereit. Hinweise auf relevante Literatur, Videos und folgenschweren Social Media-Accounts ergänzten die Konferenz. Die Workshops wurden von KI-Mitarbeiter*innen begleitet.

Außerdem wurden alle Teilnehmenden im Vorfeld mit einem kleinen Konferenzpaket ausgestattet, das fachlich in das Thema einführt und für eine entspannte Konferenz sorgen sollte.



Kommunale Integrationsarbeit im rassistus-kritischen Fokus

Beginn: 15.30 Uhr **Ende:** 18.30 Uhr

Moderation: Anna-Maria Weihrauch, Leitung Kommunales Integrationszentrum Düsseldorf

Bitte beachten Sie: Die Einwahl in die Konferenz und die Workshops erfolgt über die Links im Padlet. Zum Padlet gelangen Sie über die Einladungsmail.

Ablauf

- 15.30 Uhr** Grußwort Oberbürgermeister Dr. Stephan Keller
Grußwort Iris Bellstedt, Sprecherin Liga Wohlfahrt
- 15.50 Uhr** Keynote *Was ist Rassismus?* – Karima Benbrahim, Leiterin des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung (IDA) NRW
- 16.40 Uhr** Interview mit der Referentin
- 17.00 Uhr** Pause
- 17.10 Uhr** Themenworkshops:
- Kinder, Jugend und Familie (Ahmet Sinoplu, Trainer für rassistus-kritische und diversitätsbewusste Bildungsarbeit, Coach e. V.)
 - Kultur (Bassam Ghazi, Leitung Stadt: Kollektiv am Düsseldorfer Schauspiel)
 - Wirtschaft und Erwerbsleben (Daniel Weber, Leitung Bereich Migration und Gleichberechtigung des DGB Bildungswerks)
 - Sport und Gesundheit (Janis Abramowski, Integration durch Sport – StadtSportbund Düsseldorf)
 - Senior*innen (Dr. Elke Olbermann, Forschungsgesellschaft für Gerontologie e. V., Geschäftsführung Institut für Gerontologie TU Dortmund)
 - Wohnen (Hosai Jabari-Harsini, Antidiskriminierungsstelle DRK Düsseldorf)
 - Bildung und Weiterbildung (Michaela Schmitt-Reiners, ARIC-NRW e. V.)
 - Zivilgesellschaftliches Engagement (Dr. Ümit Koşan, Geschäftsführung VMDO e. V.)
 - Kommunikation (Dr. Iva Krtalic, Beauftragte für Integration und interkulturelle Vielfalt des WDR)
- 18.20 Uhr** Abschluss und Ausblick (Miriam Koch, Leitung Amt für Migration und Integration)
- 18.30 Uhr** Ende

Rassismus verstehen und rassistus-kritisch handeln

Referentin: Karima Benbrahim, Leiterin IDA NRW

In ihrem Vortrag führte Karima Benbrahim fundiert in das Thema ein.

Was ist Rassismus?

Die Referentin verwendet die Rassismusdefinition von Prof. Dr. Birgit Rommelspacher: *Über Rassismus wird zentral der Zugang zu ökonomischem, sozialem, kulturellem und symbolischem Kapital in der Gesellschaft geregelt. Das geschieht vor allem durch ein Zugehörigkeitsmanagement, das die Einen als zugehörig und die Anderen als Außenstehende ausweist. Dabei sichern sich die Mehrheitsangehörigen das Privileg, in der Norm zu leben und ihre Normalität als verbindlich für die Anderen zu definieren. Sie leben in einer Welt, die für sie gemacht ist und in der sie sich repräsentiert fühlen. Sie haben einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt und Bildungssystem, zu sozialen Beziehungen und zu persönlichem wie gesellschaftlichem Ansehen. Allerdings wird dies alles von ihnen meist nicht als Privileg empfunden, da es in der Selbstverständlichkeit der Normalität verborgen ist, und es scheint sehr viel leichter zu sein, die Diskriminierung der Anderen wahrzunehmen als eigene Privilegierungen zu erkennen. Das ist einer der Gründe, warum der Thematisierung von Rassismus so viel Widerstand entgegengesetzt wird.*

Dabei laufe der sogenannte **Rassifizierungsprozess** immer nach einem bestimmten Schema ab: Eine Person wird **kategorisiert** (also anhand bestimmter Merkmale geordnet), es wird ein **natio-kulturelles WIR** konzipiert (das heißt es wird der **Gegensatz von Wir** und **die Anderen** hergestellt), die Gruppen werden als **homogen** (also einheitlich) dargestellt, **stereotypisiert** (das heißt ihnen werden negative/positive Eigenschaften zugesprochen). Dies wird als **natürlich** dargestellt (**Naturalisierung**) und zuletzt werden die Gruppen **durch Hierarchisierung** als höher oder minderwertig bewertet. Rassismus sei daher ein gesellschaftliches Ordnungsprinzip. Durch über Jahrhunderte gewachsene, rassistische Strukturen sei **Rassismus außerdem nicht die Ausnahme, sondern der Regelfall**. Sie spricht in diesem Zusammenhang auch von **erlerntem Rassismus**.

Rassismus hat verschiedene Ausprägungen: Zum Beispiel als antimuslimischer Rassismus, anti-asiatischer Rassismus, Anti-Romatismus/*Gadje-Rassismus*, anti-Schwarzen Rassismus.

Dimensionen und Gefahren von Rassismus:

Hier nennt die Referentin unter anderem gesellschaftliche Normalitätsvorstellungen, Sprüche, Stammtischparolen, Diskriminierung auf dem Wohnungs- oder Arbeitsmarkt, gesteigert bis hin zu tätlichen Angriffen, Morden, Terror.

Als **Wirkmechanismen für Alltagsrassismus** nennt Karima Benbrahim zum Beispiel die Reduktion von Rassismus auf Rechtsextremismus, das Ausblenden von Rassismus in der Gesamtgesellschaft oder von weißen Privilegien.

Die rassistische Diskriminierung kann außerdem zusammen mit anderen Diskriminierungsformen in Erscheinung treten. Dabei addieren beide oder mehrere Formen sich nicht einfach auf, sondern führen häufig zu neuen Formen der Benachteiligung. Wenn das passiert, so Benbrahim, spricht man von **Intersektionalität**.

Die Referentin geht auf die weite **Verbreitung rassistischer Einstellung** ein. So stimmten zum Beispiel 60 Prozent der Bevölkerung in Deutschland der Aussage zu, dass Muslim*innen nicht die gleichen Rechte eingeräumt werden sollten, wie Herkunftsdeutschen. Die rassistische und antisemitisch motivierte Gewalt hat laut Statistik der Opferberatungsstellen seit 2014 zugenommen. Die **Ausprägung von Rassismus** sei sehr unterschiedlich. Sie reiche von einem abfälligen Blick bis hin zu körperlicher Gewalt.

Die **Folgen für die Betroffenen** seien gravierend für die körperliche und psychische Gesundheit, das Selbstwertgefühl, das eigene Verhalten. Es entstehen häufig Traumata, die wiederum Auswirkungen haben auf den Bildungserfolg, die Sozialisation oder die eigene Identität.

Benbrahim führt einige **Beispiele für strukturellen Rassismus** an: So würden Kinder, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, in der Schule schlechter bewertet, als es ihrem Können entspräche. Es fehle hier an der entsprechenden Unterstützung.

Ein weiteres Beispiel sei die frühe Selektion nach der vierten Klasse. Hier benötigten Kinder, die in der Schule erst Deutsch lernen, mehr Zeit. So erhielten sie weniger häufig eine Gymnasialempfehlung. Die Folgen seien gravierend: schlechtere Abschlusszeugnisse, niedrigerer Bildungsabschluss, geringere Erwerbsmöglichkeiten.

Auch würden in Schulbüchern häufig Aufgaben gestellt, die zum Beispiel den Islam als fremd und problematisch erscheinen lassen. Hierdurch würden muslimische Schüler*innen ausgegrenzt.

Rassismuskritik:

Laut Astrid Messerschmidt sei das **zentrale Merkmal der Rassismuskritik die Fähigkeit zur Selbstreflexion und Reflexion gesellschaftlicher Realitäten**. Ziel müsse es gemäß Ayla Saltimis sein, Strategien zu entwickeln, um rassistische **Stereotype und Vorurteile** zu erkennen und entsprechend zu handeln. Wichtig sei es auch, so Benbrahim, Fachkompetenz zu entwickeln: weiße Privilegien zu erkennen und sich kritisch damit auseinanderzusetzen, die eigene Normalität zu hinterfragen, bereits früh für eine Akzeptanz für *Diversität* zu sorgen und Rassismuserfahrungen ernst zu nehmen – sich solidarisch mit Betroffenen zu zeigen. Auch **Empowerment** – zum Beispiel durch Schaffung von geschützten Räumen – der Betroffenen sei eine entscheidende Komponente.

Workshop-Ergebnisse nach Handlungsfeldern

Kinder, Jugend und Familie

Referent: Ahmet Sinoplu, Trainer für rassismuskritische und diversitätsbewusste Bildungsarbeit, Coach e. V.

Einstiegsimpuls:

Viele Kinder und Jugendliche sind täglich in unterschiedlichen Lebensbereichen mit Erfahrungen von Diskriminierung und Rassismus konfrontiert. Durch – teils unbewusste – Gegenstrategien auch auf Seiten der pädagogischen Fachkräfte werden die Erfahrungen der Betroffenen verharmlost, individualisiert oder sogar ignoriert. **Die Reproduktion der Rassismuserfahrungen ist jedoch mit dem Schutzauftrag, den die Institution Schule gegenüber Kindern und Jugendlichen hat, nicht zu vereinbaren.** Strategien gegen Rassismus auf unterschiedlichen Ebenen erfordern eine Reflexion individueller, aber auch institutionell verankerter Bedingungen und eine aktive Solidarität mit den Betroffenen.

Was sich ändern soll:

- **Empowerment** ist wichtig.
- Von rassistischer Diskriminierung betroffene Zielgruppen müssen aktiv in die Entwicklung von Handlungsstrategien einbezogen werden.
- Erst das Benennen von *strukturellem Rassismus* ermöglicht eine Reflexion und eine neue Positionierung.
- Wichtig ist die **Reflexion von individuellen Privilegien**, um ein Bewusstsein für Rassismus auch bei denjenigen zu schaffen, die dies selbst nicht erfahren.
- Auch das **Wording** hat eine große Bedeutung, zum Beispiel im Hinblick auf die Definition des Begriffs **Integration**.
- Wenn Institutionen sich auf den Weg machen, benötigen sie Supervision im rassismuskritischen Prozess.

Schritte und Handlungsempfehlungen:

- Datenerhebung ermöglichen: Wie viele rassistische Vorfälle gibt es beispielsweise im Bereich der Verwaltung pro Jahr?
- Mittelfristiger Datenvergleich: Wie verändern sich die erhobenen Werte nach der Durchführung von (Fortbildungs-)Angeboten zur rassismuskritischen Reflexion?
- Vorschlag: Einrichtung einer weiteren **zentralen Beschwerdestelle in der Kommune** (bereits aktiv: zum Beispiel SABRA – Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit, Beratung bei Rassismus und Antisemitismus in Düsseldorf, sowie BANDA – Beratung und Antidiskriminierungsarbeit für Schüler*innen in Köln).
- **Rassismuskritik als Querschnittsthema** sollte verpflichtend in der Ausbildung von pädagogischen Fachkräften verankert werden.
- Entwicklung von **phänomenübergreifenden** Konzepten, zum Beispiel: Kinderschutzkonzepte sollten über den bisherigen Gewaltbegriff hinaus intersektional und diskriminierungssensibel weiterentwickelt werden.
- Kontinuierliche Unterstützung und fachliche Begleitung von Trägern und Organisationen, die sich auf den Weg machen.
- Einrichtung eines **Runden Tisches Rassismuskritik** unter Federführung des Kommunalen Integrationszentrums mit einer großen Bandbreite an Beteiligten.
- Bestehende Best Practice-Ansätze sollen bekannt gemacht und erfolgreiche Ansätze skaliert werden – etwa durch Jahresberichte zu Aktivitäten; Anbieter*innen und ihre Konzepte sind zu vernetzen.
- Verstetigung und Verankerung erfolgreicher Projekte und Ansätze.
- Die Entwicklung einer rassismuskritischen Haltung ist ein langer Prozess, der sich innerhalb von Organisationen entwickeln muss. Dies ist auf individueller Ebene ein Teil des Prozesses lebenslangen Lernens.

Vision:

Nachdem die genannten Ansätze realisiert sind, ist *Rassismuskritik* in 10 Jahren eine selbstverständliche Perspektive in der Konzipierung und Umsetzung von Angeboten sowie im Selbstverständnis der Institutionen und aller in ihnen wirkenden Akteur*innen.

Bildung und Weiterbildung

Referentin: Michaela Schmitt-Reiners, ARIC-NRW e.V.

Einstiegsimpuls:

Der Bildungsbereich ist die **zentrale Schnittstelle**, um alle Kinder und Jugendlichen gleichermaßen zu erreichen und ihnen so einen zentralen Zugang zu politischer, ökonomischer und sozialer Teilhabe zu eröffnen. Aufgrund der Besonderheiten des deutschen Bildungssystems sind Kinder und Jugendliche in prekären Lebenslagen, mit Einwanderungs- oder Fluchtgeschichte vor besondere Herausforderungen gestellt.

Trotz einer ausgedehnten Bildungsreform, die in den 60er-Jahren angestoßen wurde, konnte durch eine Bildungsexpansion und eine verbesserte Durchlässigkeit - das heißt über einen möglichen Wechsel zwischen den verschiedenen Bildungsgängen – im dreigliedrigen Schulsystem nicht erreicht werden, dass alle Kinder und Jugendlichen auch in derselben Weise von den **Chancenzuwächsen**¹ profitieren. Entsprechend werden die Weichen für die gesamte Bildungslaufbahn von Kindern bereits mit der Empfehlung für eine weiterführende Schule gestellt, was Schüler*innen in prekären Lebenslagen in dem insgesamt sehr mittelschichtorientierten Bildungssystem besonders benachteiligt. Das **Prinzip der Durchlässigkeit**, so Schmitt-Reiners, sei **nicht umsetzbar**, was Ungleichheit und Diskriminierung noch verstärke.

Schüler*innen mit Flucht- und/oder Einwanderungsgeschichte sind gleich mehrfach betroffen, da sie viel häufiger Risikofaktoren wie Armut, fehlendem **sozialen Kapital** oder **Diskriminierung** ausgesetzt sind. Sie stehen vor der großen Herausforderung, die deutsche (Fach- und Bildungs-)Sprache erst noch zu erlernen, um ihre Bildungsbiographie erfolgreich gestalten zu können; gerade älteren Seiteneinsteiger*innen bleibt dazu vergleichsweise wenig Zeit. Dabei stelle, so Schmitt-Reiners, die **Ausrichtung auf Einsprachigkeit im System Schule** eine zusätzliche Hürde für Kinder und Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte dar – das heißt, das Potenzial ihrer Mehrsprachigkeit bleibe für den Spracherwerbsprozess viel zu oft ungenutzt. Auch darin zeige sich, dass der Umgang mit Benachteiligung in Schule noch viel zu häufig in Form von kompensatorischen Maßnahmen erfolge, anstatt das System insgesamt inklusiver zu gestalten.

Erschwerend komme hinzu, dass auch Schule und **Einrichtungen der frühen Bildung und Weiterbildung keine diskriminierungsfreien Räume** darstellen und es – so Schmitt-Reiners – Fachkräften oft an einer rassistuskritischen Haltung fehle, die bislang nicht Teil ihrer Professionalisierung sei. Aus der Diskussion von insgesamt drei Fallbeispielen von Diskriminierungen im Bildungsbereich wurden im Workshop Veränderungswünsche, Handlungsschritte und Visionen abgeleitet.

Was sich ändern soll:

- **Sprachbewusstsein**
Insgesamt solle das Bewusstsein für das Instrument Sprache geschärft werden. So könne Sprache zwar einen Ausschlussmechanismus darstellen, aber zugleich auch Möglichkeiten eröffnen, die Erreichbarkeit von Schüler*innen sowie ihren Familien und Erziehungsberechtigten zu steigern. Vor diesem Hintergrund sei die Forderung berechtigt, unter der Berücksichtigung der **verschiedenen Räume** – also der sozialen Kontexte, innerhalb der man sich bewegt – einen **intensiven Aushandlungsprozess zum Sprachgebrauch** zu initiieren. Dabei gehe es vor allem auch darum, für einen wertschätzenden Umgang mit der Herkunftssprache zu werben, die in vielen Einrichtungen als störend wahrgenommen, manchmal sogar verboten werde.²
- **Haltung**
Im Hinblick auf eine rassistuskritischen Haltung sei die Einnahme unterschiedlicher Perspektiven wichtig: Nicht alle müssen alles verstehen. Zudem müssten von Diskriminierung Betroffene eine Unterstützung ihrer Anliegen – Schutz, Empathie, Anerkennung des Problems, Perspektivwechsel, Klärung der Situation und Wiedergutmachung – erfahren.
- **Aufarbeitung**
Zusammen mit dem Wunsch, das Problem ernst zu nehmen, müsse eine Aufarbeitung auf individueller und struktureller Ebene erfolgen, die ein Angebot an Lösungsmöglichkeiten einschließe. In dem Zusammenhang müsse auch der Rückhalt auf Leitungsebenen, aber auch innerhalb der Verwaltung und der Bezirksregierung eingefordert und zugesichert werden.

¹El-Mafaalani (2020), S. 9.

²„Ein generelles Verbot, in der Herkunftssprache zu kommunizieren, ist laut dem Schulgesetz unzulässig“, stellte Sigrun Rittrich fest, Pressesprecherin der Bezirksregierung Münster (<https://www.die-glocke.de/lokalnachrichten/tuerkisch-in-pausen-bleibt-erlaubt-1623053598>).

Schritte und Handlungsempfehlungen:

- Entwicklung eines Qualitätstableaus
Der Umgang und die Aufarbeitung rassistischer wie diskriminierender Verhaltensweisen sollte über eine Dokumentation von Vorfällen verbindliche Verfahren etablieren und die Entwicklung eines Qualitätstableaus vorantreiben. Es sollen überprüfbare Standards gesetzt und Transparenz über Ansprechpersonen hergestellt werden. Dabei sei es wichtig, keine Sprechblasen zu formulieren, sondern anzufangen und auszuprobieren unter den Fragestellungen: Helfen die Konzepte den Betroffenen? Kann man danach handeln? Es sei, so Schmitt-Reiners, immer schlimmer, nichts zu tun. Das Gefühl der Machtlosigkeit führe dazu, dass überhaupt nicht gehandelt werde. Erst wenn man aktiv werde, zeigten sich Barrieren, für die man dann neue Strategien entwickeln müsse. Erst wenn man einen Ablauf einmal durchdekliniere (Fallrekonstruktion), erkenne man die Stellen, an denen das Problem nicht weiter bearbeitet werden könne.
- *Linguizismus*
Im Hinblick auf das Thema *Linguizismus* sollten Regelungen für einen verbindlichen Sprachgebrauch in Bildungseinrichtungen unter der Berücksichtigung des Aspekts Teilhabe durch Mehrsprachigkeit getroffen werden. Ziel müsse die Erreichbarkeit aller im System sein und die verschiedenen Handlungskontexte berücksichtigen. Es gilt, einen Konsens über eine Sprache herzustellen, die alle verbindet. Auch darin solle sich eine Haltung widerspiegeln, die eine Kultur der Wertschätzung fördere.
Einen wichtigen Schritt und Handlungsansatz stelle ein tragfähiges Beschwerdemanagement dar, das Zuständigkeiten regelt, verpflichtende Vorgaben macht und ein Verfahren einschließt, um die Wirksamkeit zu überprüfen. Im Rahmen eines solchen Beschwerdemanagements könnte dann auch die Dokumentation rassistischer/diskriminierender Verhaltensweisen erfolgen.
- Professionalisierung im Bildungsbereich
Ferner solle die Fachlichkeit/Professionalisierung für Leitungen und Teams in Bildungseinrichtungen vorangetrieben werden.

Vision

Aus den Änderungswünschen und Handlungsschritten werden die folgenden Visionen abgeleitet:

- Ein tragfähiges Beschwerdemanagement ist etabliert und wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit hin überprüft und angepasst.
- Die lückenlose Dokumentation rassistischer/diskriminierender Vorfälle ist sichergestellt.
- Auf der Grundlage eines etablierten Verfahrens erfolgt eine Aufarbeitung rassistischer/diskriminierender Vorfälle.
- Das Wissen über Diskriminierung und Rassismus, Maßnahmen der Prävention ist Teil der Professionalisierung von Fachkräften im Bildungssystem.
- Eine Kultur der gegenseitigen Anerkennung und Wertschätzung ist etabliert.

Wirtschaft und Erwerbsleben

Referent: Daniel Weber, Leitung Bereich Migration und Gleichberechtigung des DGB Bildungswerks

Einstiegsimpuls:

Rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt tritt vielfältig und häufig auf. Darauf ging der Referent in seinem Kurzinput ein. Neben direkten und indirekten persönlichen Angriffen, nannte er auch **institutionellen und strukturellen Rassismus** als häufig auftretende Formen der Diskriminierung. Lösungsansätze sah er auf drei Ebenen – der individuellen (zum Beispiel durch Schulungen, Sensibilisierung, Beratung, Sanktionen), auf der Ebene des Betriebs (zum Beispiel Unterstützungsstrukturen aufbauen, Repräsentanz erhöhen) sowie auf politischer Ebene (Hürden abbauen, Partizipation erhöhen, Arbeitsmarkt fair gestalten).

Diese Ansatzpunkte wurden in der anschließenden Diskussion von den Teilnehmenden aufgegriffen und vertieft. Um eine rassismuskritische Perspektive im Handlungsfeld zu integrieren, wurde unter anderem vorgeschlagen, relevante Informationen auf vielfältige Weise zu verbreiten, Betriebe interkulturell zu öffnen und entsprechende Beratungsstellen und Netzwerke in allen Handlungsfeldern der Kommune weiter auszubauen und zu fördern. Deutlich wurde dabei, dass dies nur unter Einbeziehung der Unternehmen/Arbeitgebenden und auch der Betroffenen möglich ist.

Was sich ändern soll:

- Einbeziehung der Unternehmen/Arbeitgebenden, aber vor allem auch der Zielgruppe
- Informationen auf vielfältige Weise verbreiten
- Betriebe interkulturell öffnen
- Rassismus ist gesamtgesellschaftliche Normalität: Regelmäßige Wissensvermittlung/Thematisierung über die Erscheinungsformen von Rassismus und Diskriminierung in den Unternehmen
- Förderung und Ausbau von entsprechenden Beratungsstellen und Netzwerken in allen Handlungsfeldern in der Kommune

Schritte und Handlungsempfehlungen:

- Um diese Ziele umzusetzen, schlugen die Teilnehmenden vor, gute **Beispiele sichtbarer zu machen**. Denkbar wäre hier auch **die Einführung eines Siegels und/oder die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt** durch Unternehmen.
- Dabei sollten nach Meinung der Teilnehmenden auch Firmen in den Blick genommen werden, die sonst nicht im Fokus stehen, sich aber bereits entsprechend positioniert haben. Andere müssten umfassend informiert und sensibilisiert werden, um das Thema *Rassismuskritik* auf allen Ebenen der Unternehmen etablieren beziehungsweise stärken zu können.
- Vertreter*innen des Hauptamtes der Landeshauptstadt Düsseldorf führten aus, dass **die Stadt in diesem Bereich eine Vorbildrolle wahrzunehmen habe**.
- Die Verwaltung sei hier bereits erste Schritte gegangen. Sie tue dies als Arbeitgeberin durch einen vielfaltsorientierten und **für alle gleich gestalteten Personalauswahlprozess** sowie zum Beispiel durch **interkulturelle Schulungen** der Beschäftigten und die Einrichtung einer Beschwerdestelle zum AGG. Im neu gebildeten **Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung** wurde eine Stelle zum Thema Antidiskriminierung geschaffen, zudem gebe es seit mehreren Jahren eine **Diversity-Beauftragte**, die einerseits in die Stadtgesellschaft wirkt und andererseits gemeinsam mit dem Personalbereich das Thema Vielfalt in der Stadtverwaltung immer wieder sichtbar macht und vorantreibt. Düsseldorf hat außerdem die Charta der Vielfalt unterzeichnet.
- In mehreren Studien wurde belegt, dass **anonymisierte Bewerbungsprozesse** wesentlich dazu beitragen, eine diskriminierende Vorauswahl zu vermeiden. Diese Art des Bewerbungsprozesses sollte nach Meinung einiger Diskussionsteilnehmer verstärkt beworben werden.

- Die **Erhöhung des Anteils von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Verwaltung** sahen die Teilnehmenden als weiteres Ziel an.
- **Vorurteilsbewusste Personalauswahl:** Um eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Menschen zu ermöglichen, muss Rassismus auch im Alltag, am Arbeitsplatz oder im Bewerbungsverfahren erkannt und vermieden werden.
- **Zielgerichtete Beratungs- und Informationskampagnen**, um den Anteil der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte in der Verwaltung zu erhöhen.
- Berücksichtigung der kulturellen Vielfalt in Arbeitsstrukturen und deren Vorteile herausstellen sowie den Abbau von diskriminierenden Strukturen vorantreiben.
- Weiterhin auf **Schüler*innen zugehen**; das bestehende Beratungsangebot sowie Orientierungspraktika beibehalten und beispielsweise Ausbildungsberufe der Stadtverwaltung bei potentiellen Zielgruppen bekannt machen; dazu niederschwellige Angebote beibehalten und bei Bedarf ausbauen (zum Beispiel Schnuppertage, Praktika, Girls’-/Boys’-Day, Tage der Berufsorientierung).
- Multiplikator*innen schulen und einsetzen.
- **Personen aus der Zielgruppe stärken/motivieren**, die eigene Geschichte als Stärke zu sehen.

Vision:

- Die Belegschaft der LHD ist vielfältiger und repräsentiert zumindest annähernd die Zusammensetzung der Stadtgesellschaft (bezüglich Anteil von Personen mit Einwanderungsgeschichte, anderen Diversitätsmerkmalen; unter Berücksichtigung des Artikels 33 Grundgesetz – Bestenauslese).
- Unternehmen unterschiedlicher Art sind rassistisch kritisch aufgestellt, haben Strukturen und Leitlinien aufgebaut, die zum Beispiel festlegen, wie mit Rassismus-Vorfällen umgegangen wird.
- Mehr Unternehmen sind gegenüber Personen mit (zugeschriebener) Einwanderungsgeschichte offen eingestellt.
- Alle Schulabgänger*innen sind vorab über die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten informiert und haben genaue Vorstellungen davon, auf welchem Weg, welche Ziele zu erreichen sind.
- Veranstaltungen wie die Integrationskonferenz sind nicht mehr notwendig, da die Akzeptanz der Vielfalt der Gesellschaft zum Normalzustand geworden ist.

Kultur

Referent: Bassam Ghazi, Leitung Stadt:Kollektiv am Düsseldorfer Schauspiel

Einstiegsimpuls:

Bassam Ghazi stellt sich vor und zeigt eine Foto-präsentation mit Beispielen zu unterschiedlichen *Rassismen* im Alltag. Er erläutert anhand der Bilder den Begriff der **Mikroaggressionen**, die immer wieder kleinere Verletzungen beinhalten, welche sich summieren. Einige dieser Verletzungen werden bewusst vollzogen (beispielsweise zur eigenen Aufwertung) andere sind unbewusst.

Für den Rassismus im Alltag, mit dem viele in Deutschland lebende Menschen ständig konfrontiert werden, ist (gesellschaftliche) **Macht** sehr entscheidend. Die Mehrheitsgesellschaft entscheidet, was *normal* ist – und hinterfragt diese Normalität in der Regel nicht. Sie hält eine historisch gewachsene, (weiße) Normalität aufrecht. Sie hat **Gestaltungsmacht**: Sie legt fest, wer sich wie zu integrieren oder anzupassen hat. Sie hat **Repräsentationsmacht** und entscheidet, wer wie dargestellt wird. Und sie hat **Entscheidungsmacht** und bestimmt, wer wie welche Entscheidungen treffen darf oder – das ist ihre **Definitionsmacht** – wer wie was deuten oder sagen darf.

Weiterhin führt er Zitate von Jugendlichen aus dem Theaterstück **Real Fake** des Kölner Schauspiels auf:

- *Sie sehen nicht mich, sondern... nur meine Hautfarbe. Und schon ist man der Annahme, dass ich keine Deutsche bin.*
- *Sie sehen nicht mich, sondern... nur meine Brüste. Der Rest ist für sie nur noch Nebensache. Ich bin so genervt von diesem animalischen Verhalten.*
- *Sie sehen nicht mich, sondern... nur meinen Bart. Ich werde oft als Taliban betitelt. Eigentlich trage ich ihn nur, weil es gut aussieht und nicht aufgrund meiner Religion.*
- *Sie sehen nicht mich, sondern... hören nur meinen Akzent. Ich werde aufgefordert mich zu wiederholen und deutlicher zu sprechen und am besten gleich meinen Dolmetscher mitzubringen. Ich schäme mich.*
- *Sie sehen nicht mich, sondern nur mein Kopftuch.*
- *Sie sehen nur meine Afrohaare. Und im nächsten Augenblick werden meine Haare betatscht, als wäre ich ihr Pudel.*
- *Sie sehen nur mein Handicap. Du kannst dies und das und jenes nicht! Fragt doch erstmal was ich kann? Denn da geht einiges!*

Die Jugendlichen äußern sich kritisch zu ihren Erfahrungen. In der Schule, der Uni sowie auf der Arbeit sind sie **mit Zuschreibungen konfrontiert** und manchmal laufen sie Gefahr, auf nur eine einseitige Geschichte (zum Beispiel ihre Behinderung) reduziert zu werden.

Als Beispiel für *strukturellen Rassismus* zitiert Bassam Ghazi Erfahrungen von Studierenden unterschiedlicher Schauspielschulen, die ebenso herabwürdigenden Rassismus mit unterschiedlichsten Äußerungen erfahren haben:

- *Wegen deinem Kulturellen Background siehst du aus wie eine kleine Elfe.*
- *Du bist Mein Samurai.*
- *Spiel das ganze Dritte Reich mit.*
- *Es ist ja besonders spannend DICH in SO einer Rolle zu sehen.*
- *Ich würde mal sagen, das ist dein Exotenbonus, deswegen kommt es so gut an.*
- *Lustig deine Beine sehen aus wie Striche, geiler Arsch, die Falte ist nicht so schön ...*
- *Das Kostüm ist sehr eng bei dir. Sexy Kostüm! Du bist einfach meine Lieblingsstudentin.*
- *Pass auf deinen Ruf auf – sonst bist du gebrandmarkt und bekommst keinen Job mehr – das ist wie mit dem Judenstern.*

Was sich ändern soll:

- Gewünscht wird die Fähigkeit, sich selbst kontinuierlich kritisch zu hinterfragen und Rassismus wieder zu verlernen.
- Als hinderlich wurde die **Überheblichkeit mancher Personen** eingestuft – zum Beispiel, wenn eine gymnasiale Bildung als Bedingung für gesellschaftliche Teilhabe angesehen wird.
- Die rassismuskritische Perspektive erfordere eine reflexive Arbeit im Inneren und im Äußeren aller Personen. Im Inneren gelte es: **Bewusstsein, Achtsamkeit und eigene Erzählungen** zu schulen. Hier gilt es, eine Haltung des immer Lernen-Wollens zu verinnerlichen und sich auch auf mitunter schmerzhaft Prozesse einzustellen. Im Äußeren sich entsprechende Handlungsstrategien zu überlegen. Es gehe bei beiden Ebenen darum, *divers* zu denken.
- Eine rassismuskritische Perspektive wünscht sich nicht nur ein *diverseres* Publikum, sondern setzt bei allen **Ps (Publikum, Programm, Personal)** an. Insbesondere im Hinblick auf das **Programm** gelte es, die Prototypen für die das Programm oder der Spielplan entworfen werden, neu und diverser zu denken.

- Strategische Fragen sind nicht nur, wie man das Publikum der Zukunft ansprechen möchte und wie man gute Zugänge zu Kultur schafft, sondern auch, welche Narrative erzählt werden.
- Die oben genannten drei **Ps** werden durch ein weiteres **P** ergänzt: **Para** bedeutet im türkischen Geld. Hiermit ist die Ebene der Verteilungskämpfe und Ressourcenausstattung im Feld gemeint.
- Wir reflektieren die eigenen Perspektiven und Privilegien, hinterfragen Selbstverständlichkeiten einer *heteronormativen*, eurozentristischen und weißen Mehrheitsgesellschaft, um für *diverse* Lebenswelten und *hybride Identitäten* zu sensibilisieren. Was bedeutet es in einer **Gesellschaft der Vielen** zu leben und aufzuwachsen? Und wie lässt sich die *Diversität* der Gesellschaft in der eigenen Institution widerspiegeln?
- **Produktion und Repräsentation:** Welche Verantwortung habe ich als Theatermacher*in meinem Publikum gegenüber? Welche Geschichten greife ich auf? Wer darf auf die Bühne?

Schritte & Handlungsempfehlungen:

- Der langwierige Kampf um Frauenrechte zeigt, dass bei der Bekämpfung von *strukturellem Rassismus* auch Quoten nötig sind.
- Die Forderung **Bildung für alle** wird im Grundsatz natürlich befürwortet, ist jedoch als Mittel zur Bekämpfung von Rassismus ungeeignet. Insbesondere, wenn im Bildungssystem weiterhin *struktureller Rassismus* sowie Vorurteile reproduziert werden.
- Als konkrete Handlungsansätze werden sowohl Sensibilisierungsworkshops als auch Empowermentworkshops für von Rassismus betroffene aufgeführt. Eine Konzeption von Sensibilisierungsworkshops zielt immer darauf, auch **das eigene Verstrickt-sein** mit zu reflektieren.
- Das Beispiel der **Oper für alle** wird aufgeführt. Es wäre wünschenswert, die Perspektive von *People of Color (PoC)* in diesen Prozess mit einzubeziehen.
- In der Praxis zeigt sich, dass der Zugang zu Kultur über die Schule und die in diesem Rahmen angebotenen Programme und Projekte der kulturellen Bildung gut funktioniert. Problematisch erweist sich die Kulturnutzung nach Abschluss der Schule, wo meist eine Lücke auftritt. Hierfür gelte es, Strategien unter Berücksichtigung der *Diversität* zu entwickeln.

Vision:

- Mit kreativen Projekten und einer Förderung ist eine **lebenslange Liebesbeziehung** aller in Düsseldorf lebenden Menschen zur Kultur gefördert worden.
- Die Stadtgesellschaft wird ganzheitlich betrachtet. Das zeigt sich darin, dass **diversere Ensembles** und **diversere Geschichten** selbstverständlich sind und nicht nur als temporäre Modeerscheinung gelten.
- Neben diversifizierten Ensembles sind parallele Ensembles aus der Selbstorganisation von Communities entstanden.
- **Kunst und Kultur sind fester und unumgänglicher Bestandteil der Sozialisation:** Alle Kinder und Jugendlichen genießen zweimal im Jahr kostenlos über ihre Schule ein *divers* ausgerichtetes Kunst- oder Kulturangebot.
- Durch die Pandemie gab es eine gesellschaftliche Grunddebatte über den Stellenwert von Kultur. Bei allen Programmen und Planungen ist ein **Vetorecht** des Kulturministeriums beziehungsweise des Kulturdezernates eingeführt worden.
- Die Erfahrungen der Pandemie haben dazu beigetragen, neue Formate der Kultur und der Kulturvermittlung zu schaffen. Hierbei wird *Diversität* selbstverständlich mitgedacht.
- Neben dem Gedanken der Kunstfreiheit hat sich ein weiterer Diskurs etabliert: Es existiert ein neues Selbstverständnis für die Verantwortung von Kunst in der Migrationsgesellschaft.

Sport und Gesundheit

Referent: Janis Abramowski, Integration durch Sport – Stadtsportbund Düsseldorf

Einstiegsimpuls:

Der Sport – sowohl der Breitensport als auch der Profibereich – ist zurecht stolz darauf, eine **große integrative Wirkung** zu haben. Dies bedeute jedoch nicht, so der Referent, dass der Sport frei sei von (strukturellem) Rassismus. Auch existierten hier große Unterschiede zwischen den Sportarten. Hier geht es oft darum, **Barrieren abzubauen**, die nicht immer sofort für alle ersichtlich sind. Vor allem ist es erforderlich, dass die Verantwortlichen **sich der strukturellen Probleme überhaupt erst bewusst werden**, um zu einem rassismuskritischen Denken zu gelangen.

Was sich ändern soll:

- Durch adressat*innengerechte Informationen können Personen in die Lage versetzt werden, sich selbstbestimmt zu informieren und eine Wahl zu treffen.
 - Dazu braucht es: **Formate für vereinsangehörige Sport- und Bewegungsanbieter*innen und aktive Ansprache** von Sportkonsument*innen.
- Es gibt unterschiedliche Handlungsfelder und Akteur*innen im Sport (Spieler*in, Trainer*in, Zuschauer*in); hier muss der Zielgruppe entsprechend angesetzt und gehandelt werden.
- Vorbilder spielen eine große Rolle. **Trainer*innen müssen sensibilisiert werden.** Einschätzungen sollten nur aufgrund von sportlichen Leistungen getroffen werden.
- Viele Menschen haben nicht die finanziellen Möglichkeiten, sich die Mitgliedschaft in einem Sportverein leisten zu können. **Vereine sollten jedoch allen zugänglich sein.**
- Rassismus macht auch vor Sport nicht halt: Wichtig sei es, dafür zu sensibilisieren. Das habe nur Vorteile, **da durch Rassismuserfahrungen auch Talente verloren gehen.**
- **Die Herkunft der Sportler*innen spiele auch eine Rolle bei der Wahl des Sports.** Wie kann ich Menschen für Sportarten begeistern, die vielleicht nicht die offensichtlichste Wahl sind?

Schritte & Handlungsempfehlungen:

Entwicklung und Durchführung von passgenauen Angeboten; die Adressat*innen sollen da abgeholt werden, wo sie stehen. Der Fokus sollte auf niedrigschwellige und attraktive Angebote gelegt werden, anstatt ausschließlich Wissen von Expert*innen zu vermitteln.

Vision:

Der Sport hat sich noch weiter geöffnet. Er hat sich der Aufgabe angenommen, dem strukturellen Rassismus entgegenzutreten

Senior*innen

Referentin: Dr. Elke Olbermann (TU Dortmund, Forschungsgesellschaft für Gerontologie)

Einstiegsimpuls:

Die Referentin betont, dass das Thema **Rassismus im Handlungsfeld Alter in Forschung und Praxis kaum beachtet** wird. Es besteht die **Tendenz zur Tabuisierung**, obwohl sich die Relevanz des Themas aus einer steigenden Zahl älterer Menschen mit Einwanderungsgeschichte und einem wachsenden Anteil des Personals mit Einwanderungsgeschichte

in der Altenhilfe ergibt. Es fehlen zielgruppen- beziehungsweise institutionenbezogene Konzepte und Methoden für rassismuskritische Arbeit.

Was sich ändern soll:

Im Anschluss an diese einführenden Gedanken zur Relevanz des Themas, wurde in der nachfolgenden Diskussion durch die Teilnehmenden ergänzt, dass erste Schritte der **Sensibilisierung** erforderlich sind, da das Thema im Vergleich zu anderen Handlungsfeldern wie zum Beispiel Jugend, kaum Beachtung findet. In einem ersten Schritt sollte bei den Fachkräften und in der offenen Arbeit ein Bewusstsein für das Thema geschaffen werden. Es wurde vorgeschlagen, dass die Sensibilisierung für eine rassismuskritische Perspektive als Dauerthema installiert wird. Das Thema Rassismus oder – weiter gedacht – Diskriminierung insgesamt im Handlungsfeld Alter **sollte aus der Tabuzone herausgeholt und stärker beachtet werden.** Der Handlungsbedarf ist hoch und muss erkannt werden. Auch wenn eine Aufarbeitung bei hoch betagten oder demenziell erkrankten Menschen eventuell nicht möglich ist, dürfen rassistische **Einstellungen und Äußerungen nicht unkommentiert im Raum stehen bleiben.**

Schritte und Handlungsempfehlungen:

Von den Teilnehmenden wurden folgende Vorschläge geäußert:

- Entwicklung von Angeboten und Qualifizierungsmaßnahmen für Fachkräfte und für die offene Arbeit insgesamt
- Mehr Unterstützung und Sensibilisierung
- Der Handlungsbedarf ist durch ausreichende und bessere Forschungsergebnisse zu dokumentieren, zum Beispiel verbesserte Differenzierung und Dokumentation der großen Unterschiede rassistischer Einstellungen in der Altersgruppe 60+.
- Organisation eines Fachtages zum Thema **rassismuskritische Perspektive** für die Arbeit mit Senior*innen, vergleichbar mit dem sehr gelungenen Fachtag des Amtes für Soziales zum Thema **Armut und Einsamkeit** im Alter im Jahr 2018.
- Das Thema im Koordinierungskreis der zentren plus aufgreifen und Leitlinien entwickeln.
- Mehr Entwicklungsarbeit = Wissenskompetenz und daraus abgeleitet Handlungskompetenz aufbauen sowie Methoden erarbeiten und prüfen, ob Methoden aus anderen Handlungsfeldern übernommen werden können; dies fehlt aktuell noch.
- Entwicklung von niedrigschwelligen Angeboten zur Aufarbeitung traumatischer Diskriminierungserfahrungen – zum Beispiel als **Erzählcafé.**

Vision:

Bei der Frage nach einer Zukunftsperspektive sahen die Teilnehmenden folgende Vision:

- In 10 Jahren sind wir weiter und das Thema, das im Handlungsfeld Senior*innen heute keine große Rolle spielt, hat bundesweit Beachtung gefunden.
- Diskriminierung jeglicher Art wird in 10 Jahren auf vielfältige Art und Weise aufgedeckt und thematisiert.

Wohnen

Referentinnen: Hosai Jabari-Harsini und Hille Rahman, beide Antidiskriminierungsstelle DRK Düsseldorf

Einstiegsimpuls:

Auf die einleitende Frage der Referentinnen – **Was geht Ihnen durch den Kopf, wenn Sie von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt hören?** – berichten die Teilnehmenden sowohl von eigenen Erlebnissen als auch von Erfahrungen aus ihrem privaten sowie beruflichen Umfeld. Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte hätten kaum Chancen, auf dem privaten Wohnungsmarkt erfolgreich zu sein, da ihnen pauschal Eigenschaften wie zum Beispiel fehlende Zahlungsmoral, mangelnde Sauberkeit und lautes Verhalten unterstellt werde. Wohnungssuchende mit ausländisch klingenden Namen – insbesondere arabischstämmige Interessent*innen – würden gar nicht erst zur Besichtigung eingeladen.

Der Vertreter der Städtischen Wohnungsgesellschaft sieht diese in der Pflicht, Wohnungssuchende aller Nationalitäten zu Wohnraum zu verhelfen und betont die Beachtung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das zum Ziel (Paragraf 1) hat, **Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.** Der Anwendungsbereich (Paragraf 2) bezieht den **Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum** ein.

Die Referentinnen bestätigen die geschilderten Erfahrungen und geben weitere Beispiele aus ihrer Praxis:

- Wohnungssuche
Klingt ein Name ausländisch, werden entsprechende Bewerbungen aussortiert, oft wird nicht einmal eine Absage erteilt.

Wird aufgrund eines sprachlichen Akzents eine Einwanderungsgeschichte vermutet, ist die Wohnung oftmals leider schon vergeben. Meldet sich eine akzentfrei sprechende Person, ist die Wohnung doch noch zu haben.

Immer wieder steht vor Ort bei Wohnungsbesichtigungen nur der Hausmeister als Ansprechperson zur Verfügung und der Vermietende ist nicht zu erreichen. Besonders *People of Color* haben kaum eine Möglichkeit, eine Wohnung zu bekommen.

- Mietbedingungen
Oft zahlen Mieter*innen mit Einwanderungsgeschichte mehr Miete, mehr Nebenkosten und werden in der Nutzung diskriminiert (zum Beispiel keine Garten- oder Kellermitbenutzung erlaubt).
- Nachbarschaft
Es würden häufig falsche Anschuldigungen erhoben. Es komme zu Beleidigungen, auch Körperverletzungen, Anfeindungen, Hetze. Dies ließe in der Folge auch Vermietende, die bereit sind, an Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu vermieten, zögern oder veranlasse Mieter*innen wieder zum Auszug.

Folgende Gesetze verfolgen das Ziel, alle Menschen vor Diskriminierungen zu schützen:

- AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)
- BGB (Bürgerliches Gesetzbuch)
- StGB (Strafgesetzbuch)
- GewSchG (Gewaltschutzgesetz)

Welche Möglichkeiten bestehen, gegen Diskriminierungen anzugehen?

- Sensibilisierung, Information und Öffentlichkeitsarbeit: Häufig ist sowohl den Betroffenen als auch den Vermietenden nicht bekannt, dass die genannten Gesetze einen rechtlichen Anspruch auf die Beseitigung der Benachteiligung beinhalten, bei Wiederholungsgefahr Unterlassung sowie Schadensersatz (für finanzielle Aufwendungen) und Entschädigung gefordert werden können.
- Beratung und Begleitung durch **Antidiskriminierungsservicestellen** und weitere Anlaufstellen, wie zum Beispiel Mietervereine, nutzen. Durch **Testing-Verfahren** kann Diskriminierung nachgewiesen werden, um gegen sie vorzugehen. Dabei bewerben sich zwei Interessent*innen um eine Wohnung, die sich in fast allen Merkmalen gleichen, sich lediglich durch Herkunft, Hautfarbe oder den Nachnamen unterscheiden.
- Projekte initiieren, die die **Wohnungssuche unterstützen.**
- **Vernetzung** von Betroffenen sowie Akteur*innen in diesem Bereich.

Was sich ändern soll:

- Ausbau der **Öffentlichkeitsarbeit**
- Wohnungsgesellschaften, Haus und Grund, **Wohnakteur*innen** noch mehr **sensibilisieren**
- **Rassismus-Erfahrungen ernst nehmen**, sich mit Betroffenen austauschen, alle Akteur*innen einbeziehen.

Schritte und Handlungsempfehlungen:

- Ein Medium für die Öffentlichkeit schaffen, Clips zum Thema entwickeln und verbreiten (auf charmante oder auch weniger charmante Weise, negative Szenen nachstellen, positive Clips dagegensetzen), Verbreitung über Facebook, und so weiter
- Gute Aufklärungsarbeit muss stattfinden; Herangehen an die Akteur*innen, mehr publizieren, über das AGG aufklären und Broschüren verfassen
- Bewusstseinsprozesse anstoßen in der Bevölkerung
- Mietervereine und Wohnungsunternehmen müssen ihre Mitarbeitenden sensibilisieren, immer wieder aktuelle Begebenheiten einbeziehen, Fortbildungen und Schulungen durchführen; selbst in regulären Arbeitsbesprechungen sollten alle Aspekte von Rassismus angesprochen werden.
- Aufklärungsarbeit ist wichtig und könnte einen guten Beitrag leisten: Gute Erfahrungen sammeln, positive Aspekte herausarbeiten; auf der nicht so positiven Seite Erfahrungen abfragen.
- Auf institutioneller Ebene intervenieren, zum Beispiel nachfragen, warum eine Wohnung zum Beispiel nicht an die Person mit Einwanderungsgeschichte, den Rentner, die Person mit Behinderung gegangen ist
- Stimme erheben gegenüber Vermietenden; AGG immer benennen; direkt bei Vermietenden anrufen und vermitteln.
- Einrichtung eines **runden Tisches** mit allen Akteur*innen von Seiten der Dezernentenebene.
- Engere Vernetzung, Überlegungen zum Gelingen anstellen.
- Schulungen könnten seitens der Stadt angeboten werden zum Thema Rassismus, Umgang mit dem AGG
- Bewerbung der Schulungen zum Beispiel in der Zeitschrift **Haus und Grund**.
- Werbung für Schulungen und Sensibilisierung der Eigentümer für das AGG könnten bei der **Versendung des Grundsteuerbescheides** berücksichtigt werden.

Vision:

- Rassismus ist in den Köpfen gesamtstädtisch verschwunden.
- Der Bau preisreduzierter, familiengerechter Wohnungen für die Vielfalt der Mietinteressent*innen ist selbstverständlich geworden.

- Alle, oder zumindest viele Bürger*innen sind für das Thema sensibilisiert.
- Quartiere haben sich durch Quartiersmanagement positiv entwickelt und sind gut durchmischt.
- Vermietende sind in ein gesamtstädtisches Konzept eingebunden.

Zivilgesellschaftliches Engagement

Referent: Dr. Ümit Koşan, Geschäftsführung VMDO e.V.

Einstiegsimpuls:

Der einleitende Vortrag befasste sich mit der Rolle der Zivilgesellschaft in der Integrationsarbeit. Dabei wurde Rassismus als großes Hindernis für eine gelungene Integrationsarbeit auf kommunaler Ebene identifiziert. Im Vortrag wurden Herausforderungen und Gelingensfaktoren für ein erfolgreiches zivilgesellschaftliches Engagement gegen Rassismus aufgezeigt. Eine zentrale Rolle im Kontext der kommunalen rassismuskritischen Arbeit wurde den Migrant*innenorganisationen – und damit dem Ehrenamt – zugeschrieben.

Was sich ändern soll:

In der sich anschließenden Diskussion waren sich die Teilnehmenden einig, dass zu Rassismus und *Rassismuskritik* kommunale Netzwerke geschaffen werden sollen, um Ansprechpersonen zu haben. Die Zusammenarbeit zwischen den Migrant*innenorganisationen und der Stadtverwaltung muss ausgebaut werden. Der Austausch unter ihnen ist ein wichtiger Schritt, um das Thema rassismuskritische Perspektive zum Dauerthema zu machen. **Vernetzung und Kooperation zwischen Ehrenamt und Hauptamt soll weiterhin gefördert werden.**

Wichtig wäre es, dass Migrant*innenorganisationen gemeinsame **Strukturen entwickeln**, um gemeinsame Ziele zu erreichen.

Ein weiterer Aspekt sind **Bürger*innendialoge im Quartier**, die einen Austausch untereinander fördern und zu Aufklärung und Sensibilisierung in der Gesellschaft beitragen.

Schritte und Handlungsempfehlungen:

Folgende Handlungsansätze sahen die Teilnehmenden:

- **Qualifizierungsmaßnahmen für Fachkräfte** der Stadtverwaltung zu Rassismus und *Rassismuskritik* müssen etabliert und regelmäßig durchgeführt werden.
- Die **Kooperationsstrukturen in der Stadtverwaltung** müssen verbessert werden.

- Es müssen **Begegnungsorte** geschaffen werden, wo Menschen zusammenkommen und sich untereinander austauschen können. Hier könnten zum Beispiel die Migrantenorganisationen, die Welcome Points, zivilgesellschaftliche Organisationen oder die „zentren plus“ in den einzelnen Stadtteilen eine wichtige Rolle spielen. Dazu müsste man miteinander Formen der Begegnung erarbeiten.
- Ein weiterer Ansatz wäre, **im Rahmen der regelmäßigen Stadtteilkonferenzen**, das bürgerschaftliche Engagement zu fördern, über Rassismus aufzuklären und für das Thema zu sensibilisieren.
- **Bedarfsgerechte Trainings und Qualifizierungsangebote für Vereine und Initiativen** über die Themen Migration, Integration, *Diversität*, Diskriminierung, Rassismus und so weiter, die durch städtische/städtisch geförderte Strukturen angeboten werden – zum Beispiel durch das Kommunale Integrationszentrum – sollen zukünftig erweitert werden und können gegebenenfalls auch über die Welcome Points angeboten werden.

Vision:

So stellen sich die Teilnehmenden eine rassismuskritische Perspektive im Handlungsfeld **Zivilgesellschaftliches Engagement** in der Zukunft vor:

- Begegnungsorte und -formate sind geschaffen worden, in deren Rahmen ein regelmäßiger Austausch stattfindet.
- Dialog, Austausch und Begegnungen zwischen Zivilgesellschaft, Politik und Verwaltung sind etabliert und finden regelmäßig statt.
- Die Stadtgesellschaft ist für das Thema Rassismus sensibilisiert, gesellschaftlicher Zusammenhalt ist gestärkt.

Kommunikation

Referentin: Dr. Iva Krtalic, Beauftragte für Integration und interkulturelle Vielfalt des WDR

Der Bereich der Kommunikation gehört nicht zu den acht Handlungsfeldern des gesamtstädtischen Integrationskonzeptes. Er ist jedoch als Querschnittsthema im Konzept verankert.

Einstiegsimpuls:

Mediale Darstellungen bestimmen einen wichtigen Teil unserer Sichtweise auf Menschen mit Einwanderungsgeschichte, häufig, ohne dass uns dies bewusst ist. Der einleitende Vortrag zeigte auf, wie wichtig die **Darstellung von Diversität in allen Medien** ist, ging auf **Beispiele für Stereotype und Rassismen** ein und betonte, wie leicht durch falsches *Framing*, unausgewogene Bilder und Berichterstattung Zerrbil-

der erzeugt werden. Die in allen Medien abgebildete Gesellschaft entspricht häufig nicht der Realität. Die **bevorzugte Darstellung weißer Menschen**, sowie das meist negative und **stereotypisierende Framing** von Begrifflichkeiten, die mit Einwanderung in Verbindung stehen, führen dazu, dass Betroffene sich häufig nicht repräsentiert und damit nicht als Teil der Gesellschaft fühlen. Ausgrenzung, Stigmatisierung, mangelnde Akzeptanz und Gewalt sind häufig die Folgen. Daher ist es wichtig, auch im Bereich der Kommunikation – sowohl intern als auch nach Außen – zu sensibilisieren.

Was sich ändern soll:

In der sich anschließenden Diskussion waren sich die Teilnehmenden einig, dass bei jeder Form der Öffentlichkeitsarbeit darauf geachtet werden soll, die **Lebenswirklichkeit der Gesellschaft abzubilden**. Dazu gehöre auch, bei allen handelnden Personen in Verwaltung, Polizei, Hilfeeinrichtungen und so weiter für **eine adäquate Verwendung von Sprache** zu sensibilisieren. Mögliche diskriminierende Sprache soll dadurch abgebaut werden. Um dies zu ermöglichen, müssten alle lernen, konstruktiv mit Kritik am eigenen Sprachgebrauch umzugehen. Nur so könne man besser werden und aus Fehlern lernen. Hier, wie auch in allen Handlungsfeldern des gesamtstädtischen Integrationskonzeptes, müssen alle Akteur*innen daran arbeiten, *Stereotype und Vorurteile* in den eigenen Köpfen zu erkennen und **Schubladendenken zu vermeiden**. Helfen könne dabei auch eine **diversere Belegschaft** im eigenen Arbeitsfeld. Auch könne man überlegen, auf dem Feld der Öffentlichkeitsarbeit **häufiger mehrsprachig zu agieren** und so Hemmungen vor anderen Sprachen abzubauen.

Schritte und Handlungsansätze:

Folgende Handlungsansätze sahen die Teilnehmenden:

- **Schulungen** aller Mitarbeitenden zu Rassismus und *Rassismuskritik* müssen etabliert und durchgeführt werden.
- Ebenso müssen fortlaufende Schulungen und **Handreichungen** zum diversitätssensiblen Umgang mit Sprache und Bildern durchgeführt werden.
- Während der Erstellung von Publikationen **sollte Fachexpertise eingeholt werden** (zum Beispiel beim Kommunalen Integrationszentrum).
- Übungen zu Sprachgestaltungen, zum Beispiel im E-Mailverkehr oder den sogenannten sozialen Medien, sollen angeboten werden.
- **Ansprechpersonen** zum Thema rassistische Diskriminierung in der eigenen Organisation sollen etabliert und bekannt gemacht werden.

- Adressat*innen sollten bei der Gestaltung von Veröffentlichungen einbezogen, die **Möglichkeit für Feedback** von Anfang an mitgedacht werden.
- Auch auf eine gendersensible und barrierefreie Kommunikation soll geachtet werden.
- Eine **Bestandsaufnahme in der eigenen Organisation** sollte durchgeführt werden: Welche Kommunikationsanlässe gibt es? Wer kommuniziert mit welcher Zielgruppe und auf welche Weise? Wird auf Augenhöhe kommuniziert?
- Selbstreflexion: Wie wirkt sich mein Stresspegel in einer Situation auf meine Kommunikation aus?
- Eine rassismuskritische Perspektive soll durch die jeweiligen Leitungen implementiert werden: Es sollte ein Bekenntnis zu rassismussensibler Kommunikation beinhalten.
- Bei Neueinstellungen sollte auf *Diversität* der Belegschaft geachtet werden.

Vision:

So stellen sich die Teilnehmenden Kommunikation in der Zukunft vor:

- In jeder Institution gibt es eine Beschwerdestelle für das Thema Rassismus.
- Eine ständige Begleitung und Coaching der Mitarbeitenden zum Thema *Rassismuskritik* ist etabliert.
- Das Stellen von rassismuskritischen Fragen ist selbstverständlich. Dieser Prozess ist nie abgeschlossen.
- Die gesellschaftliche Vielfalt ist in der Verwaltung und sozialen Berufen abgebildet.
- Das Ausländerrecht wurde überarbeitet.
- Ämter und Behörden werden von den Kund*innen nicht als Angstraum erlebt. Begegnungen erfolgen auf Augenhöhe.
- Bei der Erstellung von Konzepten und anderen Veröffentlichungen gibt es ein Bewusstsein für *Framing*.
- Namen werden richtig ausgesprochen. Dies ist ein Ausdruck des Respekts.
- Verwaltung und andere Akteur*innen nutzen alle Möglichkeiten der Digitalisierung.
- Sensible und bewusste Kommunikation ist selbstverständlich.

Wie geht es weiter?

Ausblick der Amtsleiterin Miriam Koch

Liebe Teilnehmer*innen der Integrationskonferenz der Landeshauptstadt Düsseldorf,

die Integrationskonferenz, deren thematischer Schwerpunkt gemeinsam mit den Fachämtern, den Trägern der Wohlfahrt und den politischen Vertretern des Integrationsrates ausgewählt wurde, setzt einen wichtigen Impuls für eine rassismuskritische Ausrichtung der kommunalen Integrationsarbeit. *Struktureller Rassismus* findet sich in fast allen Institutionen und Organisationen – besonders dann, wenn sie über viele Jahrzehnte oder gar Jahrhunderte gewachsen sind. Er ist dabei viel schwieriger zu erkennen, als rassistische Äußerungen einzelner Personen. Deshalb ist die Sensibilisierung derer, die diese Strukturen mit Leben füllen und in ihnen arbeiten, ein wichtiger Schritt auf dem Weg hin zu einer rassismuskritischen Arbeit. Die Stadtverwaltung Düsseldorf ist sich ihrer Verantwortung gegenüber allen in Düsseldorf lebenden Menschen bewusst und wird in einem nächsten Schritt das gesamtstädtische Integrationskonzept unter Einbezug der Ergebnisse der Integrationskonferenz gemeinsam mit den im Koordinierungskreis vertretenen Organisationen rassismuskritisch weiterentwickeln. Dabei wird sie Handlungsansätze und Maßnahmen entwickeln, die von Rassismus betroffene Kund*innen besser schützen und alle Mitarbeitenden bei der Gestaltung einer rassismussensiblen Ausrichtung ihrer Arbeit unterstützen. Die durch das gesamtstädtische Integrationskonzept vorgegebene Gremienstruktur – Koordinierungskreis und Lenkungskreis Integration – wird die fortlaufende Weiterentwicklung und Umsetzung des Konzeptes weiter begleiten.

Ich bedanke mich herzlich bei Ihnen für Ihre Teilnahme an der heutigen Integrationskonferenz und den konstruktiven Austausch!

Miriam Koch

Leiterin Amt für Migration und Integration

Literaturempfehlungen (Auswahl)

El-Mafaalani, Aladin. 2021. Wozu Rassismus?
Köln: Kiepenheuer & Wisch.

Fereidooni, Karim u. Meral, El. 2017. Rassismuskritik
und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer VS.
Hasters, Alice. 2019. Was weiße Menschen nicht
über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten.
München: hanserblau.

Ogette, Tupoka. 2020. Exit Racism. 9. Aufl. Müns-
ter: Unrast.

Sow, Noah. 2009. Deutschland Schwarz Weiß. 2.
Aufl. München: C. Bertelsmann Verlag.

Links und Social Media

IDA: IDA erklärt ...RASSISMUS - YouTube

ARD Mittagsmagazin: Alltagsrassismus: 3 Men-
schen, 3 Geschichten - YouTube

IDA: IDA erklärt ...RASSISMUSKRITISCHE ÖFF-
NUNG - YouTube

Tupoka Ogette: Tupoka Ogette: exit Racism - War-
um rassismuskritisch Denken lernen wichtig ist (1/2)
- YouTube

Struktureller Rassismus: Struktureller Rassismus -
YouTube

maiLab: Zwischen Rassismus und Neugier: Woher
kommst du? - YouTube

Enissa Amani, DIE BESTE INSTANZ:
https://youtu.be/r45_9wvbDoA

Glossar

Diversität/Diversity, divers: Der Begriff wird häufig übersetzt mit Vielfalt. Er umfasst sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede zwischen Menschen und verweist zugleich auf den internationalen Rahmen, in dem Diversity-Ansätze entstanden sind und diskutiert werden.³ Diversität gilt zudem auch als wichtiger wirtschaftlicher Faktor – zum Beispiel zur Fachkräftegewinnung. Divers ist das entsprechende Adjektiv und kann mit vielfältig übersetzt werden. Im Bereich des Personenstandsrechts ist es die dritte Möglichkeit der Geschlechterbezeichnung neben weiblich und männlich.

Empowerment: Prozesse, in denen marginalisierte Menschen ihre Ressourcen mobilisieren und Handlungsmöglichkeiten entwickeln, um ihre politischen und gesellschaftlichen Rechte selbstbestimmt wahrzunehmen, um Machtunterschiede abzubauen, um an politischen und gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen teilzuhaben und um so ihre Lebensumstände und Entwicklungsmöglichkeiten zu verbessern.⁴

Framing: Rahmen; Einbettung eines Ereignisses, eines Bildes oder Themas in einen bestimmten Kontext, der die Deutung in eine bestimmte Richtung lenkt, indem nur bestimmte Aspekte eines Sachverhalts ausgewählt oder miteinander in Verbindung gebracht werden.

Gadje: (Singular **Gadzo/Gadscho**) ist auf **Romanes** die Bezeichnung für Nicht-Rom*nja. Die Minderheit nutzt den Begriff, um sich von den Nicht-Rom*nja abzugrenzen – ähnliches ist auch in anderen Kulturen zu beobachten. Der genaue Wortursprung ist umstritten.⁵ **Gadje-Rassismus** bezeichnet entsprechend Rassismus von Nicht-Rom*nja gegenüber Rom*nja.

Heteronormativität: Als gesellschaftliches Ordnungsprinzip, das Geschlecht und Sexualität normiert, beschreibt Heteronormativität ein binäres Geschlechtersystem, das ausschließlich zwei Geschlechter akzeptiert. Diese stehen in einem hierarchischen Verhältnis zueinander, das Männlichkeit über Weiblichkeit stellt.⁶

³ Bundeszentrale für politische Bildung (URL: Migration und Diversity | bpb.de).

⁴ IDA NRW (URL: 2018_IDA_Flyer_Empowerment.pdf (idaev.de)).

⁵ Glossar der Neuen Deutschen Medienmacher (URL: Glossar – Glossar | Neue Deutsche Medienmacher (neuemedienmacher.de)).

⁶ Glossar zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im Kontext von Antidiskriminierung und Pädagogik (URL: Glossar-von-Queerformat_Queerhistorymonth.pdf (fu-berlin.de)).

Hybride Identität: Sich zwei oder mehreren kulturellen Räumen gleichermaßen zugehörig fühlen.⁷

Linguizismus: Bezeichnet Vorurteile, Geringschätzung oder eine nicht sachlich begründete Ablehnung gegenüber Sprachen und ihren Sprecher*innen. Oft handelt es sich dabei um Minderheitensprachen oder Sprachen beziehungsweise Ausdrucksweisen bestimmter sozialer Gruppen. Auch zweisprachige Menschen im Allgemeinen können betroffen sein.⁸

People of Color (PoC): *Ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung, die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich auch selbst nicht so definieren. PoC sind nicht unbedingt Teil der afrikanischen Diaspora, ursprünglich ist der Begriff unter anderem zur Solidarisierung mit Schwarzen Menschen entstanden. Schwarz und weiß sind dabei politische Begriffe. Es geht nicht um Hautfarben, sondern um die Benennung von Rassismus und den Machtverhältnissen in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft. Inzwischen wird häufiger von **BPoC (Black and People of Color)** gesprochen, um Schwarze Menschen ausdrücklich einzuschließen. Etwas seltener kommt hierzulande die Erweiterung **BIPoC (Black, Indigenous and People of Color)** vor, die explizit auch indigene Menschen mit einbezieht. Singular: Person of Color.*⁹

Rassismen: Plural des Substantivs Rassismus

Rassismuskritik: Rassismuskritik bedeutet *zum Thema [zu] machen, in welcher Weise, unter welchen Bedingungen und mit welchen Konsequenzen Selbstverständnisse und Handlungsweisen von Individuen, Gruppen, Institutionen und Strukturen durch Rassismen vermittelt sind und Rassismus verstärken.*¹⁰

Stereotype und Vorurteile: Stereotype sind zunächst Zuschreibungen von Merkmalen zu einer Person. Sie können positiv oder negativ sein. Stereotype sind noch keine Vorurteile. Letztere beinhalten zusätzlich eine – meist negative - Wertung.¹¹

Struktureller/institutioneller Rassismus: Historisch gewachsene Verankerung von Rassismus in allen lebensprägenden Bereichen (zum Beispiel Arbeitsmarkt, Bildungssystem, Wohnungsmarkt, öffentliche Verwaltung, Polizei, Medien); geht aus von Institutionen und Organisationen beziehungsweise deren handelnden Personen und spiegelt bestimmte Machtverhältnisse wider; häufig unbewusst, da verursacht durch Normen und interne Logiken, die den Anschein haben, neutral zu sein, es aber nicht sind (zum Beispiel ermittelte die Polizei während der Untersuchung der NSU-Morde zunächst ausschließlich im Milieu der Opfer; auch Medien schlossen sich dem an. Ein rechtsextremistisches Motiv wurde ausgeblendet und erst Jahre später untersucht).¹²

Wording: Wortlaut, Formulierung, die gewählt wird und die Auswirkung auf die Außenwirkung des eigenen Sprachgebrauchs hat.

⁷ Bundeszentrale für politische Bildung (URL: [Hybride Identitäten - muslimische Migrantinnen und Migranten in Deutschland und Europa](https://www.bpb.de) | bpb.de).

⁸ Siehe Wikipedia (URL: [Linguizismus – Wikipedia](https://de.wikipedia.org/wiki/Linguizismus)).

⁹ Glossar der Neuen Deutschen Medienmacher (URL: [Glossar – Glossar](https://www.neuemedienmacher.de) | Neue Deutsche Medienmacher (neuemedienmacher.de).

¹⁰ Mecheril/Melter (2010), S. 172.

¹¹ Bundeszentrale für politische Bildung (URL: [M 01.10 Vom Stereotyp zum Vorurteil](https://www.bpb.de) | bpb.de).

¹² Mediendienst Integration (URL: [Was ist struktureller Rassismus?](https://www.mediendienst-integration.de) | Artikel | MEDIENDIENST INTEGRATION (mediendienst-integration.de).

