

Praxishandbuch: Rassismus

Leitfaden für
Migrant*innenselbstorganisationen



amfn.e.v.

Arbeitsgemeinschaft Migrantinnen,
Migranten und Flüchtlinge in Niedersachsen

Im Rahmen des Projektes



Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Demokratie **leben!**

*Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar.
Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.*

Gefördert durch



Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Arbeit, Gesundheit
und Gleichstellung

Dieses Handbuch ist im Rahmen des Projekts

*»Zusammenhalt stärken – Migrant*innen gegen Rassismus«
entstanden.*

*Das Projekt wird von 2020 bis Ende 2024 im Rahmen des
Bundesprogramms „Demokratie leben!“ durch das Bundes-
ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie
durch eine Ko-Finanzierung des Niedersächsischen Ministeriums
für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung gefördert.*

Praxishandbuch: Rassismus

Leitfaden für
Migrant*innenselbstorganisationen

Grußwort

E S IST LEIDER EINE TATSACHE, DASS GRUPPENBEZOGENE MENSCHENFEINDLICHKEIT UND RASSISTISCHES GEDANKENGUT WELTWEIT WIEDER AUF DEM VORMARSCH SIND – AUCH BEI UNS IN NIEDERSACHSEN.

In einer komplexen Welt wird nach vermeintlich einfachen Antworten auf die eigene Unsicherheit gesucht. In ganz Europa lässt sich in immer breiteren Gesellschaftsschichten eine Verfestigung rechter Positionen erkennen. Was uns in dieser Zeit als allerletztes weiterhilft, ist rassistische Diskriminierung. Wer andere herabsetzt, mobbt und schikaniert, wer hetzt und bewusst auf ausgrenzende Feindbilder setzt, wird niemals groß sein. Wahre Größe hat nur, wer andere Menschen annimmt, ohne sich bedroht zu fühlen, wer andere sein lassen kann, wie sie sind.

Die Demokratie lebt von ihrem wertegeleiteten Menschenbild, von Teilhabe, Mitbestimmung und Akzeptanz – und von der Vielfalt unserer Gesellschaft. Zugleich muss die Demokratie jeden Tag neu verteidigt und der Kampf gegen das Gift Rassismus jeden Tag geführt werden.

Mit dem vorliegenden Praxishandbuch leistet die Arbeitsgemeinschaft Migrantinnen, Migranten und Flüchtlinge in Niedersachsen (amfn e.V.) hierzu einen elementaren Beitrag. Zu einem Thema, das längst überwunden sein sollte, aber leider für viele Menschen in unserem Land Realität ist. In erschreckendem

Maße sehen sie sich Ausgrenzungen, Benachteiligungen, Ressentiments oder offen rassistischer Gewalt ausgesetzt. Der Leitfaden schärft nicht nur unser Bewusstsein, indem es diese unterschiedlichen Rassismuserfahrungen eindrücklich dokumentiert. Er bietet auch (potentiell) Betroffenen wichtige Hilfestellungen, um sich gegen Anfeindungen und Benachteiligungen zur Wehr zu setzen. Und letztlich empfiehlt sich das Kompendium als praktischer Impulsgeber für all jene, die ihr Engagement in den Bereichen Antirassismus und Empowerment professionalisieren möchten.

Herzlichen Dank an amfn e.V. für diesen unschätzbar wichtigen Impuls.

Rassismus geht uns alle an! Deshalb hoffe ich von Herzen, dass diese Broschüre möglichst viele Menschen erreicht. Ihnen wünsche ich eine gewinnbringende Lektüre mit vielen anregenden Erkenntnissen.

Mit herzlichen Grüßen

Deniz Kurku

Niedersächsischer Landesbeauftragter für Migration und Teilhabe



Fotografie: Ole Spata

Inhaltsverzeichnis

Grußwort.....	2
Einleitung	7
Selbstpositionierung von amfn e.V.	10
Über die Wichtigkeit von MSO im Kampf gegen Rassismus	11
Was ist Rassismus ?	13
Rassismus ist nicht gleich Rechtsextremismus	13
Rassismus in Verbindung mit weiteren Diskriminierungsformen	13
Das Recht zu klagen – Das AGG	14
Was tun bei Rassismus?	17
Rassismus und Wohnen	18
Rassismus in der Schule	20
Racial Profiling durch Polizei und Sicherheitskräfte	23
Rassismus in Niedersachsen	24
Interview mit der Betroffenenberatung Niedersachsen	

Antirassismuarbeit als Konzept 27

Antirassismus-Beratungsstelle innerhalb der MSO 29

Veranstaltungen, Workshops oder Dialoge 30

Formate (Workshops, Dialogtreffen, Fishbowl, Podiumsdiskussion, Keynote)..... 32

Was bedeutet Awareness bei Veranstaltungen? 34

Empowerment 36

Empowerment-Workshops 37

Möglicher Ablaufplan eines Workshops 38

Safe(r) Space 40

Gremienarbeit..... 41

Vernetzungsarbeit 42

Finanzierung 43

Öffentlichkeitsarbeit 44

Anfragen 45

Fazit und Ausblick 47

Glossar..... 48

Quellenverzeichnis 51

Beratungsstellen in Niedersachsen 52

Rassismuserfahrungen Schwarzer Menschen in Deutschland

36,2%
36,2% der befragten Menschen wurden
„oft“ oder „sehr häufig“ auf dem
Wohnungsmarkt diskriminiert.

35,4%
35,4% der befragten Menschen erfuhren
„oft“ oder „sehr häufig“ Diskriminierung
durch die Polizei.

29%
29% der befragten Menschen erfuhren
„oft“ oder „sehr häufig“ Diskriminierung
im Arbeitsleben.

*Liebe Engagierte der Migrant*innenselbst- organisationen (MSO)*

S EIT JAHREN KÄMPFEN WIR GEMEINSAM FÜR DIE GRUNDRECHTE VON MIG- RANTINNEN UND MIGRANTEN.

Gemeinsam setzen wir uns für gleiche Teilhabe und politische Mitbestimmung in der Migrationsgesellschaft Deutschlands ein. In eurer wichtigen Rolle als Multiplikator*innen schafft Ihr Räume im Interesse von Migrant*innen in Deutschland.

Ihr als Vertreter*innen begleitet – neben vielen anderen Dingen – geflüchtete Menschen bei Behördengängen, übersetzt dort oder helft ihnen bei der Beantragung von staatlichen Leistungen. Migrant*innen werden Dank Eurer Arbeit über die Funktionsweise der Verwaltung und über ihre Rechte informiert. Auch klären viele von euch über das deutsche Bildungssystem auf. Frauen- und Elternarbeit sowie Hausaufgabenhilfe sind weitere wichtige Handlungsfelder der MSO in Deutschland. Ihr als MSO spielt auch im Kampf gegen Rassismus eine wichtige Rolle. Gerade ihr seid dazu in der Lage, politische rassismuskritische Bildung und Empowerment für eure Communities zu betreiben und somit für Toleranz und Gerechtigkeit zu werben, und zwar sowohl bei eurer Zielgruppe als auch der Mehrheitsgesellschaft.

Seit 2020 wird Rassismus auch von der Politik als Bedrohung für die demokratische Grundordnung in Deutsch-

land offiziell anerkannt. Wie groß das Rassismusproblem in Deutschland wirklich ist, lässt sich jedoch nur schwer fassen. Das liegt u.a. daran, dass es lange keine repräsentativen Studien zu diesem Thema gab. Der 2021 veröffentlichte Afrozensus¹, bei dem ausschließlich Schwarze Menschen in Deutschland von Each One Teach One e.V. (EOTO) befragt wurden sowie die Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa)² des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) von 2022 liefern hierzu erstmals belastbare Daten. Im Januar 2023 veröffentlichte die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration³ den Lagebericht „Rassismus in Deutschland: Ausgangslage, Handlungsfelder, Maßnahmen“⁴. Darin wird auch die strukturelle Ebene von Rassismus klar benannt.

Dieses Handbuch soll euch in eurem Engagement gegen Rassismus unterstützen. Es beinhaltet praktische Empfehlungen für die Durchführung von Workshops und bietet einen Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten antirassistischer Arbeit. Im Anhang findet ihr außerdem ein Glossar mit Erklärungen zu den wichtigsten Begriffen und eine Liste niedersächsischer Beratungsstellen.

Dr. Anwar Hadeed
Geschäftsführer amfn e.V.

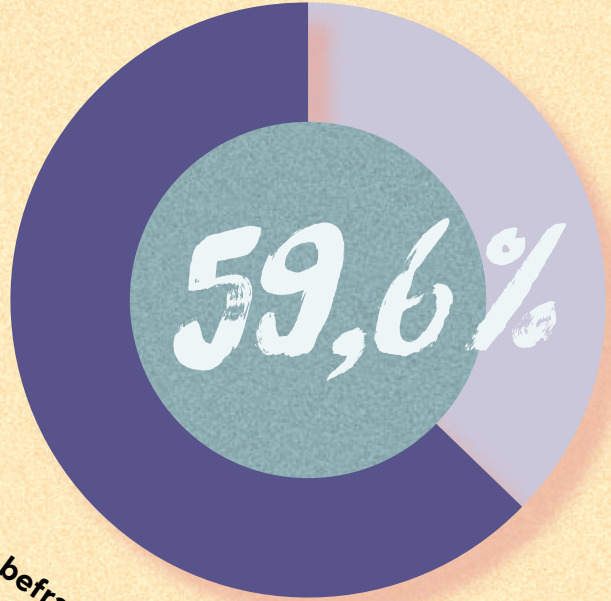
¹ Zur Studie: <https://afrozensus.de/>

² Zur Studie: <https://www.rassismusmonitor.de/studie-rassistische-realtitaeten/>

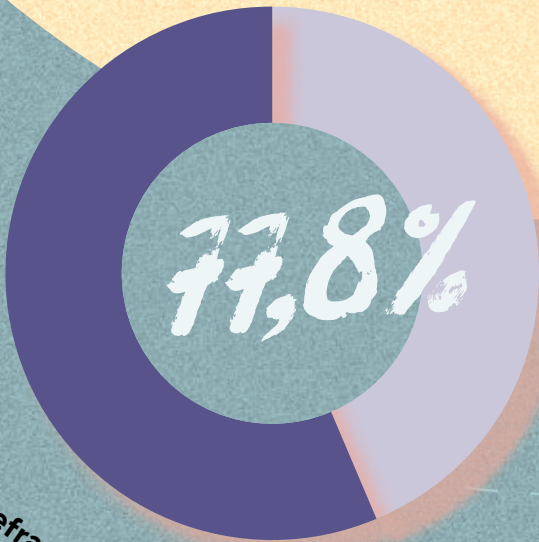
³ Reem Alabali-Radovan ist gleichzeitig auch Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus

⁴ <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1864320/2157012/77c8d1dddeea760bc13dbd87ee9a415f/lagebericht-rassismus-komplett-data.pdf>

Rassismuserfahrungen Schwarzer Menschen in Deutschland



59,6% der befragten Menschen geben an, dass ihnen „oft“ oder „sehr häufig“ nicht geglaubt wird, wenn sie Rassismus ansprechen.



77,8% der befragten Menschen geben an, Diskriminierungen nicht zu melden, weil unsachgemäß auf die Meldung der Vorfälle reagiert wird.

Ausgewählte Ergebnisse der Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa)

1. Rassismus ist eine verbreitete Erfahrung in Deutschland.

58 Prozent aller Angehörigen von betroffenen Gruppen berichten von eigenen Rassismuserfahrungen. Fast die Hälfte der Bevölkerung (45 Prozent) hat schon einmal einen rassistischen Vorfall beobachtet.

2. Rassistische Wissensbestände sind in der Gesellschaft zum Teil tief verankert.

Fast die Hälfte der Bevölkerung (49 Prozent) glaubt noch an die Existenz menschlicher „Rassen“. Ein Drittel der Bevölkerung (33 Prozent) findet, dass einige Völker oder ethnische Gruppen „von Natur aus fleißiger“ seien als andere.

3. Rassismus in Deutschland ist Realität.

90 Prozent der Bevölkerung sind der Ansicht, dass es in Deutschland Rassismus gibt; 61 Prozent, dass Rassismus Alltag in Deutschland ist.

„Die Ergebnisse der Auftaktstudie stellen dar, dass Rassismus von der Mehrheit der Bevölkerung als ein Problem anerkannt wird. Die Menschen in Deutschland gehen allerdings sehr unterschiedlich mit dem Thema um: während der eine Teil die kritische Auseinandersetzung mit Rassismus abwehrt, ist ein Großteil der Bevölkerung bereit, sich auf unterschiedliche Weise gegen Rassismus zu engagieren“

Herr Tae Jun Kim⁵

Studienleiter des NaDiRa

⁵ In seinem Vortrag auf der amfn-Fachtagung „Institutionelle Realitäten – Rassismus bei der Polizei und in der Schule“ am 29.06.22 in Braunschweig.

Selbstpositionierung von amfn e.V.

Als Dachverband niedersächsischer MSO und Initiativen setzt sich die Arbeitsgemeinschaft Migrantinnen, Migranten und Flüchtlinge in Niedersachsen e.V. für eine vielfältige Gesellschaft ein, in der jeder Mensch die gleichen Chancen haben soll. Dass dies mit dem Konzept des Rassismus unvereinbar ist, liegt auf der Hand.

Als Interessenvertretung unserer Mitgliedsvereine und von allen Personen mit Migrationsgeschichte, die ihren Lebensmittelpunkt in Niedersachsen gefunden haben, sind wir jedoch ständig mit dem Thema Rassismus konfrontiert. Von offenen Anfeindungen im Alltag, Benachteiligungen in der Schule, auf dem Arbeitsmarkt, bei der Suche nach einer Wohnung oder der Behandlung durch die Polizei – die Liste ließe sich problemlos weiterführen. Das umfassende Spektrum zeigt aus unserer Sicht deutlich, dass Rassismus sich nicht auf die Einstellung und das Verhalten von Einzelpersonen beschränkt, sondern dass wir es mit einem strukturellen Problem zu tun haben.

Das bedeutet, dass das „rassistische Wissen“ über Jahrhunderte (seit der Kolonialzeit Anfang des 16. Jhd.) die Gesellschaft und deren Institutionen sowie Einrichtungen durchsetzt hat, und dies auch nach wie vor tut. Somit hat Rassismus Auswirkungen auf alle Menschen unserer Gesellschaft – jedoch mit sehr unterschiedlichen Folgen. Denn es ist klar geregelt, wer profitiert und wer nicht. Diese Ungleichbehandlung ist nicht nur menschlich nicht vertretbar, sondern auch nicht vereinbar mit dem Grundgesetz und stellt eine Bedrohung für unsere Demokratie dar. Die Überwindung von Rassismus darf aber nicht ausschließlich als Aufgabe derjenigen gesehen werden, die benachteiligt werden. Vielmehr braucht es eine gesamtgesellschaftliche Bewegung hin zu einer rassismusfreieren Gesellschaft. Die Mehrheitsgesellschaft muss sich ihrer Privilegien bewusst werden und diese hinterfragen; Institutionen müssen ihre Strukturen rassismuskritisch durchleuchten und MSO müssen aktiv in Veränderungsprozesse einbezogen werden oder diese leiten.



amfn.e.V.

Über die Wichtigkeit von MSO im Kampf gegen Rassismus

*MSO sind Vereine und Initiativen, die überwiegend aus Migrant*innen bestehen. Wie bereits in der Einleitung angeführt, sind MSO ein wichtiger, nicht mehr wegzudenkender Teil der deutschen Migrationsgesellschaft.*

Dabei sind die Aufgabenfelder sehr unterschiedlich. Neben Bereichen wie Sport, Sprache, Religion und Kultur befasst ihr euch fast immer auch mit Fragen von Migration und Flucht sowie politischer und gesellschaftlicher Teilhabe. Ihr handelt also als Verbündete von Menschen, die sich zu einem bestimmten Zweck zusammengeschlossen haben.

Als Interessenvertretung für eure Communities habt ihr häufig großen Einfluss und Reichweite und werdet als Ansprechpersonen für politische Entscheidungsträger*innen wahrgenommen. Die Vielseitigkeit eurer

Arbeitsfelder und die Verantwortung gegenüber den Communities macht euch zu wichtigen Akteur*innen der Antirassismuserbeit. Dieses Handbuch soll euch dabei unterstützen, zielgerichtet auf Rassismus zu reagieren, eigene rassismuskritische Veranstaltungen zu planen und durchzuführen sowie euer Wissen über Rassismus an eure Communities weiterzugeben.

*„Die Vielseitigkeit eurer Arbeitsfelder und die Verantwortung gegenüber den Communities macht euch zu wichtigen Akteur*innen der Antirassismuserbeit.“*



Was ist Rassismus?

WER RASSISMUS ERFÄHRT, WEIß WIE VERLETZEND UND ANSTRENGEND ES IST.

Abwertende Blicke auf der Straße oder im Bus gehören genauso dazu, wie schlechtere Behandlung an der Supermarktkasse oder im Restaurant. Dieses Verhalten wird Alltagsrassismus genannt. Gleichzeitig gibt es aber auch noch eine Ebene, die häufig nicht direkt zu erkennen ist und zwar den strukturellen Rassismus. Dieser ist zunächst unabhängig von einzelnen Personen. Beispiele hierfür sind die Benachteiligung von Kindern mit Migrationsgeschichte in der Schule, Racial Profiling durch die Polizei sowie Benachteiligungen auf dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt.

Doch was genau ist Rassismus? Im Kern ist Rassismus eine Denkweise, bei der Menschen anhand ihres Aussehens, ihres Namens, ihrer vermuteten Kultur, Herkunft oder Religion als einheitliche Gruppe mit gleichen Eigenschaften konstruiert, abgewertet und unterdrückt werden. Während früher biologische Merkmale (Hautfarbe) zur Einteilung benutzt wurden, sind heute auch kulturelle, religiöse und soziale Kategorien zentrale Bestandteile rassistischen Denkens.

Rassismus ist immer eng mit dem Machtbegriff verknüpft. Denn nur aus einer Position der Macht heraus lassen sich andere Menschen als minderwertig einstufen. Rassismus ist also nicht nur ein Vorurteil einzelner Menschen, sondern immer auch ein Spiegel gesellschaftlicher Machtverhältnisse. Es ist die Summe aller Verhaltensweisen, Gesetze, Bestimmungen und Anschauungen, die den Prozess der Abwertung und Ausgrenzung unter-

stützen. Die deutsche Mehrheitsgesellschaft ist größtenteils mit mehr Macht und Privilegien ausgestattet als Menschen mit Migrationsgeschichte.

RASSISMUS IST NICHT GLEICH RECHTSEXTREMISMUS

Rassismus und Rechtsextremismus sind nicht das gleiche, auch wenn die Begriffe häufig so verwendet werden. Es sind unterschiedliche Ansichten, die zwar Überschneidungen haben, aber grundsätzlich voneinander unabhängig sind. Rassistische Gewalt kann ein Teil von Rechtsextremismus sein, aber rechte Gewalt richtet sich nicht nur gegen Schwarze Menschen und Menschen of Color (BPoC)⁶, sondern auch gegen Linke, LGBTQ+⁷, Obdachlose, Menschen mit Behinderung und generell Andersdenkende. Im Rechtsextremismus werden außerdem diktatorische Systeme und der Nationalsozialismus verherrlicht.

RASSISMUS IN VERBINDUNG MIT WEITEREN DISKRIMINIERUNGSFORMEN

Menschen können aus unterschiedlichen Gründen benachteiligt werden. Diese Gründe können jedoch nicht voneinander getrennt betrachtet werden. Das heißt, unterschiedliche Diskriminierungsformen können teilweise gleichzeitig oder in Überschneidung zueinander stattfinden – es findet also eine Mehrfachdiskriminierung statt. Daraus können sich komplizierte Wechselwirkungen ergeben. Diese können nur behoben werden, wenn sie erkannt werden und gezielt dagegen vorgegangen wird. Bei

⁶ Die Abkürzung stammt aus dem Englischen und ist eine politische Selbstbezeichnung für Menschen, die von Rassismus betroffen sein können. Es steht für Black and People of Color.

⁷ Lesbian (lesbisch), Gay (schwul), Bisexual (bisexuell), Transgender, Queer, + pan/omni etc.

Mehrfachdiskriminierung gibt es keine Einteilung in wichtige und unwichtige Diskriminierungsformen. Alle können unterschiedlich schmerzhaft, verletzend und folgenreich sein.

Als Beispiel: Bei muslimisch gelesenen Frauen und Männern zeigt sich intersektionale⁸ Diskriminierung im Zusammenspiel von Kultur, Religion, Ethnizität und Geschlecht. Oftmals sind betroffene Personen sich selbst nicht darüber bewusst, ob die Motive der Ungleichbehandlung in ihrer muslimischen religiösen Identität, ihrer ethnischen Herkunft oder ihres Geschlechtes liegen. Zu eng sind diese Faktoren miteinander verwoben, um sie zu trennen. Das heißt, dass es sich bei diesen Formen der Mehrfachdiskriminierung nicht um eine reine Addition von ethnischer und religiöser Ungleichbehandlung handelt, sondern um eigene Phänomene mit speziellen Mechanismen und Erscheinungsformen. Merkmale wie Alter, sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität und sozialer Status können das Bild noch komplexer machen.

DAS RECHT ZU KLAGEN – DAS AGG

In Deutschland ist seit 2006 diskriminierendes Verhalten gesetzlich verboten. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ein Rechtsschutz und erweitert den Artikel 3 des Grundgesetzes und sorgt dafür, dass Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt und dem Arbeitsmarkt auch rechtswidrig sind.

Das AGG deckt zwar einen großen Teil des gesellschaftlichen Lebens ab, hat jedoch auch Lücken. Auf dem Arbeitsmarkt bspw. kommt das Gesetz erst zur Anwendung, wenn ein Beschäftigungsverhältnis besteht. Bei Rassismus oder Diskriminierung in der Schule und durch die Polizei (staatliche Organe) kann das AGG nicht als rechtliche

Grundlage für Betroffene angewandt werden. Dies ist sehr problematisch, da besonders in diesen Bereichen Migrant*innen, BPoC und Menschen mit Fluchterfahrungen am meisten von Rassismus betroffen sind.

Berlin konnte im Jahr 2020 einen wichtigen Beitrag zur Schließung dieser Lücken durch das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) leisten. Der Bund und einige Bundesländer, darunter auch Niedersachsen, diskutieren derzeit über die Verabschiedung ähnlicher Gesetze. Denn hier sollte es flächendeckend für alle Betroffene in Deutschland das Recht geben, sich gegen Diskriminierungen in allen Lebensbereichen zu wehren.

Der Bereich Hasskriminalität im Internet wurde bisher nicht ausreichend ernst genommen. Das wird zukünftig stärker verfolgt und geahndet. So drohen bei Beleidigungen und Drohungen bis zu zwei Jahre Freiheitsstrafe. Soziale Netzwerke sind außerdem verpflichtet, schwere Hassdelikte an das Bundeskriminalamt zu melden.⁹ Die Beratungsstelle HateAid¹⁰ bietet bei digitaler Gewalt unmittelbar Beratung und rechtliche Unterstützung auch für Betroffene von Rassismus.

Auch wenn es diese rechtlichen Grundlagen gibt, um gegen rassistische Diskriminierung vorzugehen, ist das Vertrauensverhältnis zwischen Betroffenen von Rassismus und den Strafverfolgungsbehörden gestört. Häufige schlechte Erfahrungen mit der Polizei führen dazu, dass ein Großteil der Straftaten nicht zur Anzeige gebracht wird.

⁸ Intersektionalität beschreibt die Überschneidung und Gleichzeitigkeit verschiedener Formen von Diskriminierung.

⁹ Ausführlichere Informationen dazu: https://www.bmj.de/SharedDocs/Artikel/DE/2021/0401_Gesetzespaket_gegen_Hass_und_Hetze.html

¹⁰ <https://hateaid.org/>

Artikel 3 des Grundgesetzes

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Rechte darf
werden.

Artikel 3
[Gleichheit vor dem Gesetz]

(1) Alle Menschen sind vor dem
(2) Männer und Frauen sind g
die tatsächliche Durchset
Frauen und Männern u
ander Nachteile hin
und darf wegen
Rass



Was tun bei Rassismus?

WENN ES UM DEN EINSATZ GEGEN RASSISMUS UND DIE WÜRDE EINES JEDEN MENSCHEN GEHT, IST JEDE UND JEDER VON UNS GEFRAGT. Leider finden sich rassistisches und rechtsextremses Gedankengut auf allen Ebenen der Gesellschaft. Ihr als Vereine seid oftmals die erste Anlaufstelle für Betroffene. Daher sollen euch die folgenden Ausführungen zum Handeln anregen und ermutigen.

Erleben Betroffene rassistische Übergriffe oder sind Sie Zeug*in davon, gilt dabei grundsätzlich:

„Bringt euch selbst nicht in Gefahr und regt Nebestehende an, euch zu unterstützen. Wendet euch ggf. an die Polizei.“

Wenn ihr selbst nicht direkt betroffen seid und in die Situation eingreifen wollt, solltet ihr euch, wenn möglich, zunächst nicht auf die angreifende Person, sondern auf die angegriffene Person konzentrieren. Es ist also wichtig, zunächst die Frage zu klären:

➤ **Was braucht die betroffene Person in diesem Moment?**

➤ **Möchte die betroffene Person den Vorfall zur Anzeige bringen oder sich Beratung holen?**

Betroffenen sollte entsprechend ihrer Energien, Ressourcen und Lebensumstände die Möglichkeit gegeben werden, für sich selbst zu entscheiden, welche Form von Unterstützung sie sich wünschen.

Rassismus und rassistisches Verhalten ist jedoch nicht immer offensichtlich. Besonders bei Behörden, auf dem Wohnungs- oder Arbeitsmarkt passiert es oft, dass rassistische Aussagen nicht eindeutig als solche erkannt und nachgewiesen werden können. Im Folgenden sind einige Handlungsmöglichkeiten dargestellt, wie ihr bei dem Verdacht einer rassistischen Diskriminierung konkret handeln könnt.

Rassismus und Wohnen

ES KOMMT VOR, DASS MENSCHEN EINE ABSAGE FÜR EINE WOHNUNG BEKOMMEN MIT DER BEGRÜNDUNG: „TUT MIR LEID, ABER SIE PASSEN NICHT IN DAS BILD DES HAUSES.“

Betroffene wissen dann, dass sie eine Absage bekommen, aufgrund ihrer Herkunft, Hautfarbe oder Religion. Eine zentrale Handlungsoption ist es dann, Rassismus sichtbar zu machen. Dies kann zunächst gelingen, indem das Gegenüber aufgefordert wird, die rassistische Äußerung zu erklären und indem Sie Gegenfragen stellen:

Wie meinen Sie das genau?

Hier hilft es, den Anschein zu geben, dass die Aussage nicht ganz verstanden wurde.

Habe ich Sie richtig verstanden, dass...?

Hier könnt ihr das, was gesagt wurde, spiegeln und in eigenen Worten die rassistische Aussage entschlüsseln:

„Habe ich Sie richtig verstanden, dass Sie uns die Wohnung nicht geben, aufgrund unserer Herkunft oder weil wir Schwarze Menschen sind?“

AUF DAS AGG AUFMERKSAM MACHEN

Vermieter*innen dürfen Interessierten eine Wohnung, aufgrund diskriminierender Merkmale nicht absagen. Das AGG verbietet das und die rassistisch motivierte Absage kann bei der Polizei oder einer Beratungsstelle angezeigt werden.

GEDÄCHTNISPROTOKOLL SCHREIBEN

Außerdem ist es wichtig, den Vorfall möglichst genau zu dokumentieren z.B. durch eine Handyaufnahme, Telefon laut stellen oder ein Gedächtnisprotokoll zu schreiben:

- › **Wer hat wann was gesagt?**
- › **die Kontaktdaten von Zeug*innen zu notieren**
- › **Fälle innerhalb der eigenen Organisation zu sammeln**



Rassismus in der Schule

SCHULEN SIND LEIDER AUCH ORTE, AN DENEN ELTERN UND SCHÜLER*INNEN MIT FLUCHT- UND MIGRATIONS- GESCHICHTE HÄUFIG NICHT DARÜBER INFORMIERT WERDEN, AN WEN SIE SICH IM FALL EINER RASSISTISCHEN DISKRIMINIERUNG WENDEN KÖNNEN. Hier folgen

wichtige Fakten und Handlungsoptionen, die ihr als MSO in der (Verweis-) Beratung nutzen könnt:

Schulen stehen in der Verpflichtung sich aktiv für die Beseitigung von Diskriminierung und Rassismus einzusetzen.

Diese Verantwortung ist festgehalten in verschiedenen Rechtsbereichen:

1. AUF EBENE DER MENSCHENRECHTE/GRUNDRECHTE

„Das Recht auf Bildung – und damit das Recht auf diskriminierungsfreie Bildungsteilnahme – ist ein Menschenrecht.“¹¹ Dies ist in diversen völkerrechtlichen Verträgen (bspw. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, UN-Sozialpakt und EU-Grundrechtecharta) festgeschrieben.

2. AUF DER EBENE DES ALLGEMEINEN GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES (AGG),

jedoch können sich betroffene Schüler*innen nicht basierend auf dem AGG wehren, sondern nur BPoC-Lehrer*innen, Schulleitung und Personal der Schule. Diese Lücke muss schnellstmöglich geschlossen werden.

3. AUF EBENE DES LANDESSCHULRECHT NIEDERSACHSEN

Lehrer*innen haben einen pädagogischen Auftrag, alle Kinder gleich zu behandeln. Die Landes- schulbehörde ist verpflichtet, Beschwerden bei nachweislicher nicht-Einhaltung dieser Pflicht, nachzugehen. Auch basierend auf dem Recht der diskriminierungsfreien Bildung kann die Behörde eingeschaltet werden.

Erleben Schüler*innen rassistisches Mobbing auf dem Schulhof oder im Klassenzimmer durch Mitschüler*innen oder einen diskriminierenden Umgang durch das Schulpersonal, wissen sie oftmals nicht, wie sie sich unmittelbar schützen oder wehren können. Folgende Möglichkeiten haben Eltern und ihre betroffenen Kinder, wenn sie sich beschweren möchten:

SCHREIBT AUCH HIER EIN GEDÄCHTNISPROTOKOLL

› Was ist Ihrem Kind passiert?

› Wer hat was wann gesagt?

› Wie ist der Verlauf der Situation gewesen?

11 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): 15

KONTAKTAUFNAHME MIT EINER VERTRAUENSPERSON, SOZIAL-ARBEITER*IN, VERTRAUENSLEHRER*IN, ELTERNVERTRETER*IN ODER DER LEHRKRAFT SELBST

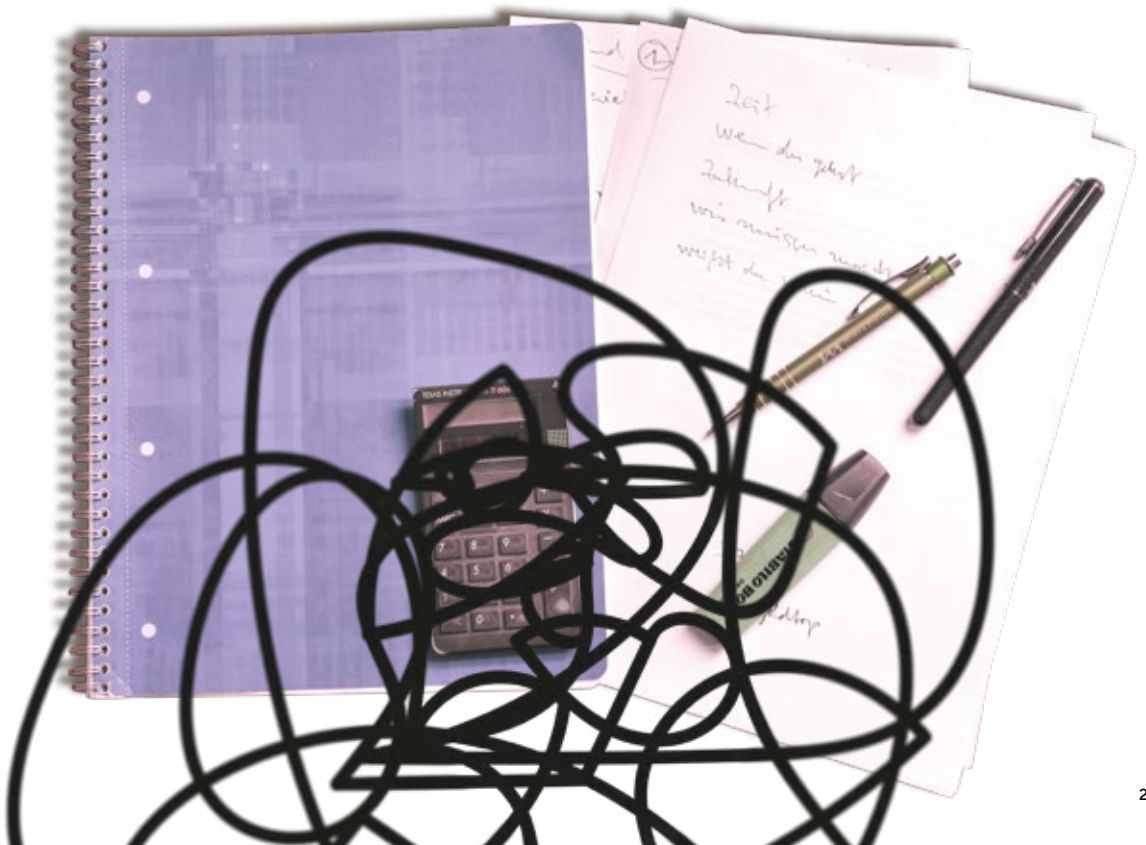
- Nehmt persönlich oder per Mail Kontakt mit der Person auf, die nach eurer und der Einschätzung eures Kindes euch am besten unterstützen oder zuhören würde. Es bedarf immer sehr viel Mut und einem Vertrauensvorschuss, um den Vorfall sichtbar zu machen mit dem Ziel und der Hoffnung, dass euer Kind zukünftig nicht mehr rassistisch benachteiligt oder gemobbt wird.
- Teilt der Vertrauensperson mit, dass es eurem Kind nicht gut geht. Falls euer Kind auch körperliche Symptome hat, informiert darüber, z. B. indem ihr sagt:

„Ich mache mir Sorgen um mein Kind, es isst nicht mehr gut oder schläft kaum oder hat seit Wochen Bauchschmerzen.“

- Nehmt das Protokoll (s.o.) für das Gespräch mit und lasst euch von Vertrauenspersonen begleiten.
- Versucht im Gespräch die oben genannten Rechtsgrundlagen, z. B. dass euer Kind das Recht auf diskriminierungsfreie Bildung hat, deutlich zu machen. Teilt mit, dass ihr den pädagogischen Auftrag der Lehrkraft kennt und ihr euch wünscht, gemeinsam zu schauen, wie es eurem Kind wieder gut geht.

WICHTIG: BEZIEHT EUER KIND IN ALLEN PROZESSEN IMMER MIT EIN.

Erklärt eurem Kind, was ihr vorhabt oder fragt es, welchen Weg es unter der Berücksichtigung der psychischen und körperlichen Verfassung gehen kann. **Denn: Euer Kind wird die Person sein, die wieder zum Ort des Erlebten gehen muss.**





Racial Profiling durch Polizei und Sicherheitskräfte

MENSCHEN OF COLOR ERLEBEN IM ALLTAG IMMER WIEDER KONT- ROLLEN, DIE GEMACHT WERDEN, WEIL SIE NICHT ZUR MEHR- HEITSGESELLSCHAFT GEHÖREN.

Sie werden beispielsweise in einem Geschäft häufiger von Detektiv*innen verfolgt und verdächtigt etwas geklaut zu haben, ohne dass es Hinweise darauf gibt. Schwarze Menschen und People of Color erleben diese verdachtsunabhängigen Kontrollen auch durch die Polizei. In Deutschland gilt grundsätzlich, dass Kontrollen, die aufgrund rassistischer Zuschreibungen erfolgen, gesetzlich verboten sind (vgl. GG und AGG).

Trotzdem erleben Betroffene beim Einkaufen, Ausgehen oder auf dem Weg nach Hause Racial Profiling. In dem Moment sind Betroffene oftmals der Situation ausgeliefert und fühlen sich hilflos. Es kann in solchen Situationen helfen, wenn währenddessen oder kurz nach dem Vorfall Zeug*innen angesprochen werden und nach ihren Kontaktdaten gefragt werden. Falls sich Betroffene entscheiden den Vorfall anzuzeigen, hilft es, später im Gerichtsverfahren, die Zeug*innen einzuladen. Auch hier kann ein Gedächtnisprotokoll sehr nützlich sein. Fragt daher auch immer nach der Polizeinummer der Person, die euch kontrolliert. Damit kann die/der verantwortliche Polizist*in später zweifelsfrei identifiziert werden.

Auf folgende rechtliche Grundlagen und Schritte könnt ihr euch im Fall von erlebtem Racial Profiling beziehen:

- Wenn Sicherheitskräfte/Ladendetektiv*innen jemandem allein aufgrund der (vermeintlichen) ethnischen Herkunft gesetzlich verbotenes Verhalten unterstellen und diese ohne sachlichen Grund kontrollieren, kann das AGG angewandt und der Fall zur Anzeige gebracht werden.
- Bei Racial Profiling durch die Polizei gilt das AGG jedoch nicht. Aber: Polizeikontrollen, die aufgrund rassistischer Zuschreibungen erfolgen, verstoßen gegen Art. 3 des Grundgesetzes (GG). Dieser verbietet es staatlichen Stellen, somit auch der Polizei, zu diskriminieren.
- Betroffene können in solchen Fällen ein Verwaltungsverfahren in Anspruch nehmen und eine Dienstaufsichtsbeschwerde bei der Polizei oder eine gerichtliche Überprüfung in Form einer Fortsetzungsfeststellungsklage veranlassen. Mit einer solchen Fortsetzungsfeststellungsklage kann nachträglich die Rechtswidrigkeit der Polizeikontrolle festgestellt werden.
- Wird vor Gericht dann eine Amtspflichtverletzung der/des Polizist*in festgestellt, kann in einem weiteren zivilrechtlichen Verfahren unter Umständen Schadensersatz für die Betroffenen bewirkt werden.¹²
- Ihr oder Betroffene aus eurer Community können durch Antidiskriminierungsstellen (ADS) in Ihrer Nähe oder auch durch die ADS in Berlin dazu rechtlich beraten und begleitet werden.

Wenn ihr als MSO Betroffene unterstützen möchtet, versucht stets in Zusammenarbeit mit einer Beratungsstelle zu handeln, die Erfahrung in der Unterstützung von Betroffenen von Racial Profiling hat.

¹² Mehr Informationen erhaltet ihr unter:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelle-faelle/DE/Ethnie_Rassismus/Ethnie_Racial_Profiling_Bahn.html

Rassismus in Niedersachsen

Interview mit der Betroffenenberatung Niedersachsen

Wie groß das Rassismusproblem in Niedersachsen ist, lässt sich aufgrund fehlender Studien nur schwer nachweisen. Im Gespräch gibt **Marie Kortmann**, Pressesprecherin der Betroffenenberatung Niedersachsen, eine Einschätzung zur Situation in Niedersachsen.

Wie beurteilen Sie die derzeitige Lage in Niedersachsen bezogen auf Rassismus?

In Niedersachsen haben wir nach wie vor ein Problem mit rassistischen Anfeindungen und Angriffen. Allein im ersten Halbjahr 2022 haben wir mehr als **100 neue Fälle** bearbeitet. Das sind etwas mehr als im Vorjahr.

Diese Zahlen zeigen sicherlich nur einen Teil der Wirklichkeit. Denn viele Taten passieren im Dunkelfeld, weil viele Menschen rassistische Delikte nicht melden oder anzeigen. Das hat auch damit zu tun, dass viele Betroffene das Vertrauen in die Behörden verloren haben.

Rassistische Gewalt trifft vor allem People of Colour – und ganz besonders Schwarze oder geflüchtete Menschen. Sie erleben Bedrohungen, Racial Profiling oder sogar massive Gewaltattacken. Leider sind diese Erfahrungen für viele Betroffene Alltag. Rassismus ist aus meiner Sicht ein gesamtgesellschaftliches Problem und kein rechtes Randphänomen.



Es gibt Städte und Regionen, in denen wir zurzeit besonders viele Fälle haben, zum Beispiel in Osnabrück, Nienburg, Hannover und Braunschweig. Die Gründe dafür sind unterschiedlich. Sicherlich gibt es in Städten wie Braunschweig eine aktive rechte Szene. Andererseits bekommen wir auch mehr Anfragen in Regionen, in denen die Menschen unsere Beratungsstelle einfach besser kennen.

Wieso haben Betroffene das Vertrauen in die Behörden verloren?

Dafür gibt es verschiedene Gründe. Einige haben schon rassistisches Verhalten der Polizist*innen erlebt, beispielsweise Racial Profiling. Hinzu kommt, dass es oftmals sehr lange dauert, bis bei rassistischen Delikten überhaupt ermittelt wird. Und dann gibt es noch das Problem, dass rassistische Taten von Polizist*innen oftmals nicht klar benannt werden. Wenn Täter*innen sich offensichtlich rassistisch verhalten, weil sie die Betroffenen beispielsweise rassistisch beleidigen, dann wird das in den öffentlichen OTS-Meldungen¹³ der Polizei häufig nicht genannt.

Außerdem informieren Polizist*innen Betroffene, die Anzeige erstatten, in vielen Fällen nicht über unser Beratungsangebot. Das muss sich unbedingt ändern, damit die Menschen schnell Unterstützung bekommen.

Lassen sich aus Ihrer Sicht auch positive Entwicklungen feststellen?

Rassistische Delikte werden jetzt durch uns als Beratungsstelle besser dokumentiert und Betroffene finden in Niedersachsen schnell, kostenlos und anonym Hilfe. Wir sind parteiisch – also immer auf der Seite der Betroffenen. Zudem wird Rassismus inzwischen auch regelmäßig im Landtag thematisiert, beispielsweise durch Anfragen.

Was muss Ihrer Meinung nach noch getan werden, um Menschen besser vor rassistischer Diskriminierung zu schützen bzw. um Betroffenen besser zu helfen?

Der beste Schutz für Betroffene sind wir als Gesellschaft. Wenn wir nicht rassistisch denken oder handeln, dann werden andere Menschen auch nicht rassistisch diskriminiert. Wir müssen uns damit auseinandersetzen, wie tief rassistische Denkmuster in uns verankert sind – und diese Muster auflösen.

Außerdem ist es wichtig, dass wir uns mit Betroffenen solidarisieren. Wenn jemand einen rassistischen Witz macht, können wir sagen, dass wir Rassismus nicht witzig finden. Und wenn wir erleben, dass jemand rassistisch angefeindet wird, dann können wir klar sagen, dass wir damit absolut nicht einverstanden sind.

Zudem braucht es deutlich mehr politische Fürsprecher*innen in der Politik, damit die Hilfsangebote für Betroffene ausgeweitet werden.

Welche Forderungen würden Sie an die Landesregierung stellen?

Wir brauchen Antidiskriminierungsstellen in allen Regionen und Städten und in allen staatlichen Einrichtungen. Hilfreich wäre auf jeden Fall

auch, wenn die Landesregierung eine unabhängige Studie zu Rassismus und rechten Strukturen innerhalb der Behörden durchführen lässt.

Welche Entwicklungen erwarten Sie für die Zukunft?

Wir gehen davon aus, dass uns rassistische Anfeindungen in Niedersachsen weiterhin stark beschäftigen werden. Zudem beobachten wir die neuen Entwicklungen genau, die sich durch den Krieg gegen die Ukraine abzeichnen. Es gibt hier verschiedene Personengruppen, die jetzt vermehrt von Rassismus betroffen sein können: Ukrainer*innen, Russ*innen und People of Colour auf der Flucht.

Hinzu kommt, dass die Inflation und die steigenden Lebenshaltungskosten voraussichtlich neuen gesellschaftlichen Zündstoff liefern werden. Das kann dazu führen, dass sich im Herbst und Winter neue rechte Bewegungen formieren. Wir haben das ja bereits bei den Verschwörungsideolog*innen während der Pandemie gesehen. Insofern könnte es sein, dass uns in der Beratung nochmal neue Fälle erwarten, die sich durch die zugespitzte wirtschaftliche Situation ergeben.



Die Betroffenenberatung Niedersachsen ist Anlaufstelle für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Niedersachsen. Die Betroffenenberatung ist unterteilt in drei Regionalbüros. Das Team ist mobil und kann Ratsuchende vor Ort besuchen.



Verantwortung
(aufgabe)

Verantwortung
(aufgabe)

Verantwortung
111

Verantwortung
(aufgabe)

Verantwortung
(aufgabe)

COB!
Verantwortung
(aufgabe)

Verantwortung
(aufgabe)

Verantwortung
(aufgabe)

Arbeit
ZU

Aktive
Beteiligung

Anti-
Passivität

Partizipation

Verantwortung
(aufgabe)

Verantwortung
(aufgabe)

Arbeits-
felder

Verantwortung
(aufgabe)

Verantwortung
(aufgabe)

Arbeits-
Cycle

Verantwortung
(aufgabe)

Verantwortung
(aufgabe)

Antirassismusarbeit als Konzept

WENN IHR EUCH ALS MSO DAFÜR ENTSCHEIDET, ANTIRASSISTISCHE ARBEIT ZU LEISTEN UND DIESE ZU PROFESSIONALISIEREN, SOLLTEN IM VORFELD BESTIMMTE HERAUSFORDERUNGEN BEDACHT WERDEN. Zum Beispiel ist es wichtig, persönliche Ressourcen und Grenzen der beteiligten Akteur*innen abzuwägen. Denn für von Rassismus Betroffene bedeutet Antirassismusarbeit immer mehr Anstrengung, als für nicht betroffene Menschen. Gleichzeitig stärkt es die eigene Community, wenn das Thema und die Erfahrungen ernst genommen werden und Räume des Vertrauens und Austausches durch MSO gestaltet werden.

ZIELE, ZIELGRUPPEN UND BEDARFE

Bevor genaue Maßnahmen geplant und umgesetzt werden, ist es sinnvoll festzulegen, was erreicht werden soll. Grundsätzlich gilt: je konkreter, desto besser.

Ziele

Ihr solltet dafür zuerst ein Ziel oder bei Bedarf auch mehrere Ziele bestimmen. Folgende Fragen können bei den Zielüberlegungen helfen:

› **Was möchten wir erreichen, bzw. welches Ziel möchten wir erreichen?**

BEISPIEL: Mitglieder mit Rassismuserfahrungen sollen gestärkt werden im Umgang mit Rassismus in Schulen

› **Warum möchten wir »Ziel« erreichen?**

Viele Eltern sind überfordert und traumatisiert durch eigene Erfahrungen. Gleichzeitig müssen sie handlungsfähig bleiben, um ihren Kindern Unterstützung anzubieten. Sie benötigen den Raum, um die Erfahrungen zu verarbeiten und Handlungsoptionen zu erlernen.

› **Steht »Ziel« im Einklang mit unseren Überzeugungen und Werten?**

› **Was würde passieren, wenn wir »Ziel« erreichen?**

Die Eltern haben gelernt, Rassismus zu erkennen und auch zu benennen durch verschiedene Handlungswege. Sie kennen Beratungsstellen und vernetzen sich mit anderen Eltern, um gemeinsam gegen Rassismus an Schulen vorzugehen. Eine individuelle oder kollektive Selbstbefähigung im Umgang ihrer Kinder mit rassistischen Erfahrungen in der Schule ist angestoßen.

Zielgruppen

Im zweiten Schritt kann anhand der Ziele die Zielgruppe ermittelt werden – wen wollen wir erreichen? Damit sind die Personen, Gruppen, Institutionen oder anderen Akteur*innen gemeint, die für die Zielerreichung relevant sind. Dabei kann es zum Beispiel um Personen gehen, die bei der Umsetzung möglichst mitwirken sollten, oder Personen, die positiv von der Erreichung eines Ziels betroffen sind. Eine weitere hilfreiche Fragestellung in der Entwicklungsphase kann auch sein, ob die MSO in die Mehrheitsgesellschaft hinein wirken möchte, oder ob der Fokus auf von Rassismus betroffenen Menschen liegen soll. Sollen beispielsweise die Schule oder Landesschulbehörde als Verantwortliche mit angesprochen werden? Oder soll es einen Dialog mit der Polizei zu Racial Profiling geben?

tieren und sich auf einzelne Aspekte zu konzentrieren. Im Themenfeld Rassismus im Gesundheitswesen z. B. können unterschiedliche Bereiche behandelt werden: der Zugang zu Gesundheitsleistungen für Geflüchtete, Diskriminierung des Krankenhauspersonals oder gegenüber Patient*innen mit Migrationsgeschichte. Der Schwerpunkt sollte sich, wie bereits erläutert, an den konkreten Bedarfen der Zielgruppe orientieren.

Bedarfe

Es ist gut, die Bedarfe der Zielgruppe so genau wie möglich zu kennen. Dafür kann beispielsweise interessant sein, wie und wo die Zielgruppe kommuniziert oder welche Themen für die Zielgruppe wichtig sind. Wenn euch diese Informationen noch nicht vorliegen, ist es hilfreich, die Zielgruppe direkt zu befragen. So können Maßnahmen unmittelbar auf Probleme abgestimmt werden.

Themen- schwerpunkte

Das Thema Rassismus ist sehr breit gefächert und vielschichtig. Eine MSO kann normalerweise nicht alle Bereiche der Antirassismuserbeit abbilden und sollte auch nicht den Anspruch an sich selbst haben, dies tun zu müssen. Wichtiger ist es, sich an den konkreten Bedarfen der Zielgruppe zu orien-

Antirassismus-Beratungsstelle innerhalb der MSO

Für viele Menschen, die Rassismus erfahren, seid ihr als migrantischer Verein die erste Anlaufstelle, um sich Unterstützung zu holen und aus der möglichen Hilflosigkeit herauszukommen.

Die Einzelfallberatung bildet eine wichtige Säule in der Stärkung von Betroffenen. Die Umsetzung hängt in erster Linie von den Kompetenzen und Ressourcen im Team ab.

- › **Gibt es ausgebildete oder erfahrene Antirassismusberater*innen innerhalb der Organisation?**
 - › **Gibt es Jurist*innen im Team, die eine rechtliche Beratung zu Themen wie Anzeige, Nebenklage, Opferschutz leisten können?**
 - › **Gibt es psychosoziale oder psychologische Berater*innen im Team?**
 - › **Welche Sprachen sprechen die Teammitglieder und in welchen Sprachen kann die Beratung angeboten werden?**
 - › **Möchte die MSO eine Begleitung bei Gerichtsverfahren, Ämter- oder Arzt*Ärztin-Besuchen anbieten?**
 - › **Oder möchte die MSO eine finanzielle Unterstützung für Betroffene leisten?**
 - › **Hat die MSO die Möglichkeit physische Schutz- und Rückzugsräume für Betroffene zu schaffen?**
- Es ist wichtig, den eigenen Handlungsrahmen und die Möglichkeiten zu kennen und zu definieren. Alternativ kann auch eine Kontaktvermittlung an andere Beratungsstellen stattfinden (Verweisberatung). Man sollte sich im Vorfeld bewusst machen, wie verantwortungsvoll die Tätigkeit als Berater*in ist.

Berater*innen sollten eine starke Kompetenz in folgenden Bereichen aufweisen:

- › **ein hohes Maß an Wissen über verschiedene Lebensrealitäten**
- › **eine diskriminierungs- und rassistuskritische Haltung**
- › **eine sehr gute Fähigkeit wertschätzend zu sprechen und aktiv zuzuhören**
- › **ein guter Überblick über die Gesetzeslage inklusive dem AGG**
- › **eine klare Parteilichkeit, die die Erfahrungen von Betroffenen weder absprechen noch relativieren**

Veranstaltungen, Workshops oder Dialoge

Veranstaltungen und Workshops bilden einen zentralen Bereich der Vereinsarbeit. Sie sind eine gute Möglichkeit, um einem Thema den notwendigen Raum zu geben.

Das Thema sollte, wie bereits beschrieben, möglichst konkret und nicht allzu umfassend sein. Die folgenden möglichen Themenschwerpunkte sollten dementsprechend mit klaren Fragestellungen verknüpft werden. So sind sie für die meisten Menschen greifbarer und können in einem zeitlichen Rahmen bearbeitet werden.

Mögliche Themenschwerpunkte:

- › **Rassismus im Bildungssystem (Kindergarten, Schule, Universität)**
- › **Rassismus auf dem Wohnungsmarkt**
- › **Rassismus im Gesundheitssystem**
- › **Rassismus auf dem Arbeitsmarkt**
- › **Rassismus am Arbeitsplatz**
- › **Rassismus bei Strafverfolgungsbehörden und Justiz (Polizei, Gericht)**
- › **Rassismus in der Verwaltung**
- › **Rassismus im Sport**
- › **Rassismus und (Liebes-)Beziehungen**
- › **Rassismus im Internet und Hate-Speech**
- › **Rassismus und Klimawandel**
- › **Empowerment – Räume für bestimmte (gelesene) Gruppen (z. B. Schwarze Menschen, Schwarze Frauen, LGBTQ+ of Color, Sinti*zze und Rom*nja, Muslimische Frauen, Asiat*innen, Kinder und Jugendliche of Color, Senior*innen of Color)**
- › **Critical Whiteness – Räume für Menschen ohne Rassismuserfahrungen**
- › **Allyship – Verbündete*r sein mit Menschen die von Rassismus betroffen sind**
- › **Powersharing – Lernen wie Privilegien rassismuskritisch geteilt werden können**

Wie eine Veranstaltung geplant und umgesetzt wird, hängt von vielen Faktoren ab. Diese **Checkliste** kann euch dabei helfen, die Planung zu strukturieren:

Fragen rund um die Planung:

- Welches Ziel möchte ich mit der Veranstaltung erreichen?
- Wen (Zielgruppe) möchte ich mit der Veranstaltung erreichen?
- Welches Thema hat die Veranstaltung?
- Welches Format eignet sich am besten, um das Thema zu besprechen?
- Braucht es eine Moderation? Wenn ja, welche Fähigkeiten sollte die Moderation haben und wer könnte dies übernehmen?
- Braucht das Thema Impulse von außen (Referent*innen, Expert*innen)? Wenn ja, wer wäre hierfür geeignet?
- Wie soll die Veranstaltung heißen?
- Welche Dauer eignet sich am besten?
- Welche Termine kommen in Frage?
- Welche Form von Öffentlichkeitsarbeit dient der Veranstaltung? Und wer setzt diese um?

Fragen rund um die Organisation:

- Wie viel Budget steht mir zur Verfügung (Miete, Honorare, Technik, Verpflegung, Fahrtkosten, Öffentlichkeitsarbeit)?

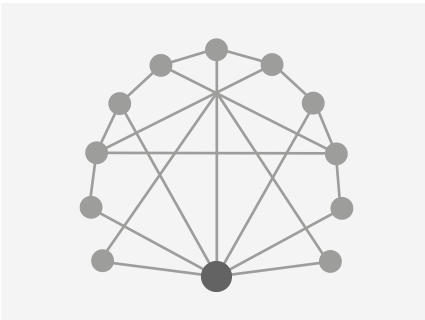
Je nach Präsenz-, Hybrid- oder Digitalveranstaltung:

- Welche Technik wird benötigt?
- Wer betreut die Technik?
- Wo finde ich geeignete Räumlichkeiten (Erreichbarkeit, Barrierefreiheit, Sicherheit)?
- Welche Raumausstattung, welches Equipment, welche Dekoration braucht die Veranstaltung? Wer kümmert sich um den Aufbau?
- Kann eine Kinderbetreuung angeboten werden?
- Soll Catering angeboten werden? Und wenn ja, welche Art des Catering wird der Zielgruppe gerecht?
- Wer organisiert und betreut den Einlass?
- Soll es eine Aufzeichnung der Veranstaltung geben?
- Wie können datenschutzrechtliche Regelungen eingehalten werden?

Formate

Veranstaltungsmanagement ist eine sehr komplexe Aufgabe. Neben der Vielzahl an Formaten muss auch geklärt werden, ob die Veranstaltung in Präsenz, hybrid oder online durchgeführt wird.

Welches Format das richtige ist, hängt neben den technischen und räumlichen Möglichkeiten vor allem vom Thema, Ziel und der Zielgruppe ab.



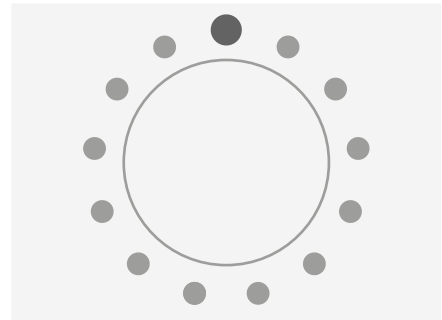
WORKSHOPS

Workshopformate zeichnen sich vor allem durch eine sehr interaktive Gestaltung aus. Das Ziel ist es, möglichst alle Teilnehmer*innen mitmachen zu lassen. Meist geht es darum, Wissen praxisnah zu vermitteln oder etwas gemeinsam zu erarbeiten. Dabei braucht es überschaubare Gruppengrößen von maximal 12 bis 15 Teilnehmer*innen, interaktive Methoden sowie einen strukturierten und angeleiteten Ablauf durch eine Workshopleitung. Die Herausforderung bei einem Workshop liegt meistens darin, mit unterschiedlichen Wissensbeständen der Teilnehmer*innen umzugehen und gleichzeitig alle Teilnehmer*innen zu motivieren und in den Lernprozess mit einzubinden.

Bei der Auswahl von Trainer*innen für spezielle Empowerment Workshops sollte darauf geachtet werden, dass die Workshops von praktisch erfahrenen Empowerment-Trainer*innen of Color durchgeführt werden. So sollten beispielsweise bei Workshops für Frauen

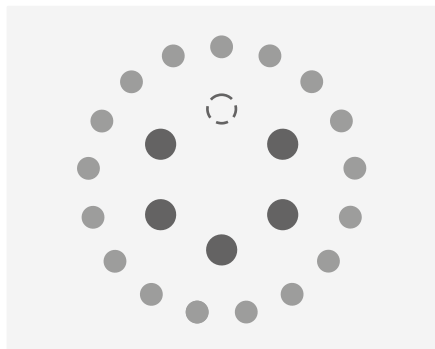
of Color diese auch von weiblichen Trainerinnen of Color durchgeführt werden. Ähnlich sollte ein Empowerment-Workshop für Sinti und Roma von Sinti und Roma-Empowerment-Trainer*innen selbst angeboten werden.

Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass ab einer Teilnehmendenzahl von 15 Personen eine Doppelbesetzung von Trainer*innen gute Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Workshop schaffen kann. Die Trainer*innen können sich gegenseitig ergänzen, die dynamischen Gruppenprozesse besser überblicken und konstruktiv gestalten.



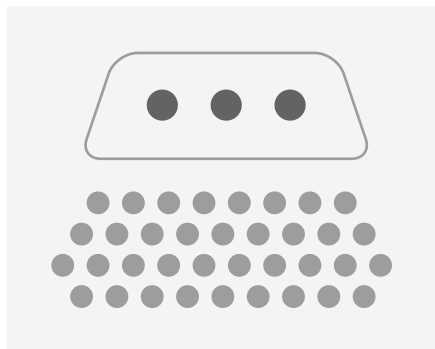
DIALOGTREFFEN

Das Dialogformat eignet sich gut, um konkrete Probleme zu diskutieren und gemeinsam Lösungsansätze zu finden. Das Format bietet die Möglichkeit, an demokratischen Prozessen teilzunehmen und diese aktiv zu beeinflussen. Im Vordergrund eines Dialogtreffens steht, alle Teilnehmer*innen bei der Bearbeitung eines komplexen Problems einzubinden und praxisnah sowie kooperativ eine Lösung zu finden. Idealerweise wird das Treffen moderiert und findet an einem runden Tisch statt, damit alle Teilnehmer*innen sich sehen und zueinander sprechen können.



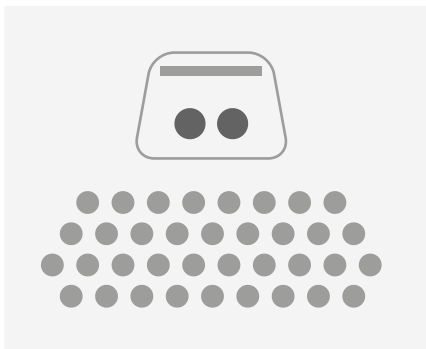
FISHBOWL

Bei einer sog. Fishbowl gibt es zwei Kreise, einen kleineren Innenkreis und einen größeren äußeren Kreis. Der innere Kreis ist der Diskussionsraum, an dem vorrangig ausgewählte Expert*innen sprechen. Der äußere Kreis ist für Teilnehmer*innen gedacht. Im inneren Kreis gibt es einen freien Stuhl, der von einer*m Teilnehmer*in besetzt werden darf. So können Teilnehmer*innen einen Gedanken oder eine Frage in die Diskussion geben und so für einen Augenblick aktiv an der Diskussion teilhaben.



PODIUMSDISKUSSION

Eine klassische Podiumsdiskussion zeichnet sich durch ein Podium mit drei bis fünf Redner*innen aus, die von einer Moderation geleitet, zu einem Thema sprechen, sich austauschen und diskutieren. Dabei können nach Bedarf entweder Fragen vom Publikum eingebunden oder durch die Moderation gestellt werden.



KEYNOTE

Eine Keynote ist ein Vortrag von einer oder zwei Personen zu einem Thema vor einer beliebig großen Gruppe von Menschen. Je nach Vortrag werden dabei oftmals Hilfsmittel wie Präsentationen eingesetzt.

Insbesondere in Community-Kontexten können Veranstaltungen auch mit einer Aktivität verbunden werden. Dadurch können konkrete Wünsche und Interessen der Mitglieder in den Vordergrund gestellt werden. Beispielsweise bietet sich ein Community-Dinner an, bei dem eine relevante Persönlichkeit eingeladen wird. Darüber hinaus bietet sich auch eine Lesung oder ein Filmabend an, bei dem gemeinsam Werke aus und für die Community gelesen, gehört oder geschaut werden.

Was bedeutet Awareness bei Veranstaltungen?

Bei Veranstaltungen treffen Menschen mit unterschiedlichsten Kommunikationsformen, Anliegen, Wissensbeständen, Erfahrungen, gesellschaftlichen Positionierungen und Meinungen aufeinander. Dabei kann es (auch unbeabsichtigt) zu Übergriffen und Verletzungen kommen. Vor diesem Hintergrund ist es empfehlenswert, ein Awarenesskonzept und -Team für die jeweilige Veranstaltung zu konzipieren.

Der Begriff „Awareness“ kommt aus dem Englischen von „to be aware“ und bedeutet im weiteren Sinne „sich bewusst sein, sich Wissen aneignen, für unterschiedliche Lebensrealitäten sensibilisiert sein“.

Das Konzept „Awareness“ meint, sich gegen jede Form von Diskriminierung, Gewalt und Grenzüberschreitungen zu stellen. Dazu zählen zum Beispiel verletzende Verhaltensweisen wie sexistische, rassistische, antisemitische, homo-, transphobe oder andere Übergriffe. Von Verletzungen betroffene Menschen werden gestärkt und dabei unterstützt,

eigene Handlungsstrategien zu entwickeln. So kann einem Ohnmachtsgefühl entgegenwirkt und eine Handlungsfähigkeit ermöglicht werden.

Im konkreten Fall von Veranstaltungen bedeutet Awareness also, einen Rahmen zu gestalten, der möglichst diskriminierungs- und rassismussensibel ist. Es geht darum, bestehende Machtverhältnisse zu sehen und auszuhebeln. Dabei soll ein Raum geschaffen werden, der es erlaubt, Verantwortung zu übernehmen und Grenzen zu wahren, sodass sich alle möglichst sicher in ihrer Teilnahme fühlen können.

Um dieses Konzept in die Gruppe zu tragen und anzuwenden, ist es sinnvoll im Vorfeld eine oder mehrere Awareness-Person(en) zu bestimmen, die die Veranstaltung begleiten. Die Awareness-Personen sehen, hören und respektieren die Perspektive der Betroffenen und agieren achtsam und überlegt – nach den Bedürfnissen der von Diskriminierung betroffenen Person. Darüber hinaus können die Awareness-Personen bei Störungen, Machtausübung oder Abwehrreaktionen eingreifen. Beispielsweise indem Wissen geteilt oder begrenzte Redezeiten durchgesetzt werden.



Empowerment

Empowerment ist ein Konzept, das sich aus einer politischen Haltung, er kämpftem Wissen und individuellen Bedürfnissen zusammensetzt. Es ist ein wichtiges Instrument für BPoC und für die politische Selbstorganisation.

Konkret meint Empowerment Mut machende individuelle Selbstbemächtigungsprozesse für unterdrückte, rassifizierte und / oder marginalisierte Menschen. Es geht darum, Menschen in ihrer Unterdrückung und Verletzung, in ihrem Erleben von Fremdbestimmung und Machtlosigkeit zu sehen und sie dabei zu unterstützen, ihre Ohnmacht und Unterdrückung zu überwinden. Der Empowermentprozess beinhaltet, sich den eigenen Fähigkeiten und Kraftquellen bewusst zu werden, Kraft zu entwickeln sowie eigene und / oder kollektive Ressourcen zu nutzen. Eine Selbstwahrnehmung soll dazu führen, Strategien für Veränderungen in der eigenen Lebenssituation zu entwickeln und handlungs-

fähig zu werden. Es ist also eine Selbststärkung zur Selbstbestimmung – für die eigene Lebensführung, aber auch für eine Partizipation an politischen Entscheidungsprozessen. Dieser machtkritische, ressourcenorientierte Fokus ist für das Konzept enorm wichtig und betont, dass eine Person nicht von einer anderen empowered werden kann. Vielmehr geht es um eine Selbstbefreiung und Selbstbestimmung. Das heißt im Umkehrschluss nicht, dass sich Machtausübende zurücklehnen dürfen. Im Gegenteil – Empowerment beinhaltet einen Prozess der Umverteilung von Macht und soll Verteilungsgerechtigkeit sowie Partizipation ermöglichen.



Empowerment- Workshops



Für die erfolgreiche Durchführung von Empowerment-Workshops sind verschiedene Aspekte zu beachten.

Zielgruppe

BPoC können auf einer individuellen Ebene und als Community sehr verschiedene Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen machen. Es ist daher sehr wichtig, die unterschiedlichen Erfahrungen und gesellschaftlichen Positionierungen bei der Workshopkonzeption zu berücksichtigen. Empfehlenswert ist es, den Fokus von einem geschützten Raum (für Menschen mit Rassismuserfahrungen) auf einen mehrfachgeschützten Raum zu erweitern.

Mögliche Zielgruppen könnten dann unter anderem sein:

- ▶ Frauen/Männer of Color
- ▶ Queere Menschen of Color
- ▶ Schwarze Menschen
- ▶ Sinti*zze und Rom*nja
- ▶ Muslimische Frauen

Auswahl der Empowerment-Trainer*in

*Workshops sollten von erfahrenen Trainer*innen of Color oder Schwarzen Trainer*innen durchgeführt werden. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass die Trainer*innen der Zuschreibung der Zielgruppe entsprechen. Ein Workshop zu antimuslimischem Rassismus sollte dementsprechend nur von einer muslimischen Person durchgeführt werden. Bei einer Gruppengröße ab 15 Teilnehmenden kann es hilfreich sein, ein Trainingsteam aus zwei Personen zu haben. Diese können sich gegenseitig ergänzen und Gruppenprozesse besser überblicken. Idealerweise bildet das Team die geschlechtliche Zusammensetzung der Workshopgruppe ab. Also eine Frau und ein Mann bei gemischten Gruppen oder zwei Frauen bei einer rein weiblichen Gruppe.*

Möglicher Ablaufplan eines Workshops

Uhrzeit	Thema	Lernziel	Methoden	Material
vorher				<ul style="list-style-type: none"> › Technik-Check bei digitalen Veranstaltung
10:00 – 10:20 Uhr	<ul style="list-style-type: none"> › Ankommen, Begrüßung, › Vorstellung der Referentin / des Referenten, › Ablauf des Tages 	<ul style="list-style-type: none"> › Vertrauen aufbauen, gute Atmosphäre schaffen 		<ul style="list-style-type: none"> › Stuhlkreis bilden, Gefühlskarten auslegen
10:20 – 10:50 Uhr	<ul style="list-style-type: none"> › Vorstellungsrunde, gegenseitiges Kennenlernen 	<ul style="list-style-type: none"> › Blockaden abbauen 	<ul style="list-style-type: none"> › Kennenlernmethode: „Die Geschichte meines Namens“ 	
10:50 – 12:00 Uhr	<ul style="list-style-type: none"> › Einführung ins Thema, › Vorurteile und Diskriminierung 	<ul style="list-style-type: none"> › Teilnehmende lernen den Unterschied zwischen Tatsache, Meinung, Vorurteil und Diskriminierung kennen 	<ul style="list-style-type: none"> › Diskussion, Reflexion 	<ul style="list-style-type: none"> › Padlet › Pinnwand
12:00 – 12:45 Uhr	<ul style="list-style-type: none"> › Einführung in Diskriminierungsformen 	<ul style="list-style-type: none"> › Teilnehmende lernen die unterschiedlichen Formen von Rassismus kennen (z. B. Antisemitismus, anti-muslimischer Rassismus) 	<ul style="list-style-type: none"> › Gruppenarbeit, Breakout Room, › Diskriminierungsrad 	<ul style="list-style-type: none"> › Padlet
12:45 – 13:30 Uhr	Mittagspause			

Uhrzeit	Thema	Lernziel	Methoden	Material
13:30 – 13:35 Uhr	› Warm up	› Körperübung zu Methoden		
13:40 – 14:00 Uhr	› Reflexion des Vormittags	› Austauschrunde zu Methoden		
14:00 – 15:00 Uhr	› Entwicklung einer persönlichen Strategie bei Rassismuserfahrungen	› Teilnehmende kennen ihre Stärken und Ressourcen	› Einzelarbeit und Gruppenarbeit; Rollenspiel	
15:00 – 15:10 Uhr	› kurze Pause			
15:10 – 15:45 Uhr	› Handlungsoptionen durch das AGG	› Teilnehmende lernen ihre Rechte bei Rassismuserfahrungen kennen und erarbeiten weitere Handlungsoptionen	› Gruppenarbeit	› PowerPoint › Pinnwand, Karten
15:45 – 16:00 Uhr	› Abschlussrunde	› Reflexion	› offene Gesprächsrunde	

Safe(r) Space

*Ein Safe(r) Space ist ein geschützter(er) Raum, in dem Menschen mit ähnlichen Erfahrungen und Positionierungen über ihre Diskriminierungserfahrungen sprechen können und sich dadurch empowern. Für den Bereich Rassismus bedeutet ein Safe(r) Space, dass sich nur von Rassismus betroffene Menschen (inkl. Trainer*in, Organisator*in) im Raum bzw. in der Gruppe befinden.*

*Wenn eine MSO sich für dieses Format entscheidet, sollte sie bei der Ankündigung explizit darauf hinweisen, für wen der geschaffene Space geöffnet ist. In der Praxis werden Safe(r) Spaces häufig durch ein Sternchen * gekennzeichnet.*



Gremienarbeit

Als Gremium wird die zeitlich befristete Zusammenarbeit von mehreren Personen in einer Gruppe zu einem bestimmten Thema bezeichnet. Das Gremium übernimmt Entscheidungs-, Informations-, Beratungs- oder Ausführungsaufgaben.

*27,3% der deutschen
Bevölkerung hat eine
Migrationsbiografie*

*Die Repräsentanz dieser Personen
als Abgeordnete liegt dabei auf
Bundesebene nur bei 11,3 Prozent.*

Empowerment und die Sensibilisierung für Rassismus sind wichtige Bausteine für die Entwicklung einer rassistus-kritischen Gesellschaft. Rassismus ist aber auch ein politisches Problem, für dessen Abbau somit politische Lösungen gefunden werden müssen. Direkt von Rassismus betroffene Menschen sind jedoch in den politischen Gremien deutlich unterrepräsentiert. 2021 hatten laut Angaben des Statistischen Bundesamtes 27,3 Prozent der Bevölkerung in Deutschland eine Migrationsbiografie. Der Anteil der Abgeordneten auf Landesebene lag jedoch lediglich bei 7,2 Prozent und auf Bundesebene bei 11,3 Prozent.¹⁴ MSO sollten daher versuchen, engagierte Mitglieder ihrer Community auf dem Weg in politische Ämter zu unterstützen und sich selbst, auch gegen Widerstände, an politischen Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Die Politik muss diese Prozesse aktiv unterstützen und gleichzeitig für die Sicherheit der Kandidat*innen sorgen, da diese verstärkt Ziele rassistischer Anfeindungen und Bedrohungen sind.

Vernetzungsarbeit

Vernetzung sollte immer einen wichtigen Stellenwert in der aktiven Vereinsarbeit haben, da hierdurch Informationen und Expertisen schnell geteilt werden können.

In der Antirassismuserbeit kann es für euch hilfreich sein, gut mit anderen Akteur*innen in diesem Themenfeld vernetzt zu sein. Dabei gibt es unterschiedliche Arten und Nutzen der Vernetzung. Beispielsweise kann es stärkend sein, sich mit anderen MSO zu vernetzen, um voneinander zu hören, Wissen auszutauschen oder Kräfte zu bündeln. Es gibt Vorhaben, die gemeinsam durchgeführt werden können, wie ein offener Brief, der von mehreren MSO unterzeichnet wird. Auch Veranstaltungen können eine größere Reichweite erzielen, wenn sie von mehreren MSO gemeinsam ausgerichtet werden. Geteiltes Wissen über potenzielle Geldgeber*innen oder sichere Veranstaltungsorte können ebenfalls wertvoll sein.

Neben einer Vernetzung mit anderen MSO kann es von Vorteil sein, sich auch mit nicht direkt Betroffenen zu verbünden. In solch einer Konstellation können die Verbündeten Aufgaben übernehmen, in denen sie ihre Privilegien einsetzen. Zum Beispiel ihre Zugänge, ihr Wissen und andere Vorteile. Diese Allianzen und die Beteiligung an antirassistischen Gremien und Arbeitskreisen können den Transfer der Vereinsarbeit in eine breitere Öffentlichkeit und die Einbeziehung von institutionellen Entscheidungsträger*innen unterstützen.

Finanzierung

Durch gute Vernetzungsarbeit können zwar häufig Kosten eingespart werden, für ein nachhaltiges Engagement müssen jedoch in der Regel unterschiedliche Förderungen beantragt werden.

Bei allen Vorhaben einer MSO stellt sich auch immer die Frage der Finanzierung. In diesem Themenfeld ist es wichtig, vor allem einen Aspekt klar zu benennen: BPoC sollten keine kostenfreie Bildungsarbeit leisten. Zumindest nicht, wenn sie sich nicht selbst dafür entscheiden und ihre Leistung beispielsweise als einen Beitrag für die Community sehen.

Die Finanzierung von Vorhaben kann unterschiedlich stattfinden und muss entsprechend der jeweiligen Maßnahme durchdacht werden.

Es ist beispielsweise möglich, finanzielle Mittel bei öffentlichen Institutionen der Kommunal-, Länder- oder Bundesebene zu beantragen.¹⁵ Dafür kann bei einem zuständigen Bereich, Referat oder einer entsprechenden Abteilung recherchiert oder direkt angefragt werden, zum Beispiel beim städtischen Kulturbüro. Weiterhin gibt es Stiftungen, die je nach Satzung und Stiftungszweck viele Vorhaben von MSO unterstützen könnten. Wichtig ist dabei, immer mitzudenken, dass öffentliche oder Stiftungsgelder meist mit erhöhtem Verwaltungsaufwand verbunden sind. Bereits das Antrags-

wesen bedarf der Kenntnis einer gewissen Form des Schreibens (sog. Antragsprosa). Hierbei ist es wichtig, zu wissen welche Formulierungen wichtig sind und welche Ziele die Geldgeber verfolgen. Es ist daher hilfreich, sich mit Personen auszutauschen, die in solchen Institutionen arbeiten oder Erfahrung in der Antragsstellung haben.

Abseits von öffentlichen Geldern können Spenden gesammelt werden. Die Akquise ist meist besonders erfolgreich, wenn sie mit einer konkreten Aktion verbunden ist.

Es kann auch lohnend sein, Personen oder Organisationen, mit denen bereits eine Verbindung besteht, um Unterstützung zu bitten. Oftmals ist es möglich solidarische Preise zu verhandeln oder Leistungen im Rahmen von Kooperationen zu erhalten. Zum Beispiel können Räume zur Verfügung gestellt oder Druckaufträge übernommen werden.

¹⁵ <https://www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/integrationsarbeit-in-den-bereichen/projektfoerderung>
https://www.eu-migrationsfonds.de/DE/Startseite/startseite_node.html
<https://www.foerderatlas-teilhabe-nds.de/>

Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit ist als übergeordnete begleitende Maßnahme sehr sinnvoll und wirksam. Grundsätzlich kann Öffentlichkeitsarbeit als eine Kommunikation mit der Zielgruppe verstanden werden.

Sie kann für unterschiedliche Zwecke genutzt werden und u.a. dazu dienen, die MSO als Akteurin im Themenfeld zu positionieren oder ihre Bekanntheit zu steigern. Öffentlichkeitsarbeit kann aber auch genutzt werden, um ein Thema im öffentlichen Raum zu (be)setzen, Wissen zu vermitteln, Informationen weiterzugeben oder Position in einem öffentlichen Diskurs zu beziehen. Auch um Veranstaltungen zu begleiten, kann Öffentlichkeitsarbeit eingesetzt werden.

Die Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit sind vielfältig und meist kanal-spezifisch. Eine Fotostrecke kann zum Beispiel in einer Instagram Story geteilt oder auf einer Website gezeigt werden. Ein offener Brief kann auf Twitter (als Auszug oder verlinkt) geteilt und per E-Mail versendet werden.

Hier eine Auswahl an möglichen Instrumenten und Kanälen der Öffentlichkeitsarbeit:

MÖGLICHE INSTRUMENTE

- › **Newsletter**
- › **Flyer**
- › **Imagefilm/Video**
- › **Podcast**
- › **Interview**
- › **Pressemitteilung**
- › **Offener Brief**
- › **Fotostrecke**
- › **Programmhefte**

MÖGLICHE KANÄLE

- › **Website**
- › **Social Media**
(Twitter, Instagram, Telegram, Facebook, Spotify, TikTok usw.)
- › **E-Mail**
- › **Printmedien**

Besonders wirksam ist Öffentlichkeitsarbeit dann, wenn sie in ihrem Design (Farbkonzept, Logo, Name) und in ihrem Kommunikationsstil (Sprache, Stil) einheitlich ist (Corporate Design). Das hilft, der MSO einen Wiedererkennungswert zu geben und Vertrauen zur Zielgruppe zu schaffen.

Insgesamt ist es auch im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit ratsam im Vorfeld zu überlegen, was ihr als MSO leisten könnt und möchtet. Wenn die MSO zum Beispiel einen regelmäßigen Newsletter versenden möchte, stellen sich zum Beispiel die Fragen, wer diesen schreibt und versendet und wer im Vorfeld die Verteilerliste und das Postfach datenschutzkonform und regelmäßig pflegt.

Auch unterschiedliche Szenarien einmal durchzudenken, kann hilfreich sein. Beispielsweise was passieren würde, wenn es keine Ressourcen gäbe, eingehende E-Mails unmittelbar zu beantworten. Ein anderes Beispiel ist die Arbeit auf Social Media. Gibt es Kapazitäten, um auf Social Media moderierend zu agieren, positive Rückmeldungen zu honorieren, Hassrede zu löschen (oder zur Anzeige zu bringen), User*innen zu blocken? Vor allem bezüglich der letztgenannten Aspekte ist es gut, mit allen Teammitgliedern über emotionale Grenzen und Kapazitäten zu sprechen und auch Räume für Selfcare mitzudenken.

Anfragen

Kooperationen können einen sehr positiven Effekt auf die Sichtbarkeit und die Reichweite von MSO haben, sie bergen aber auch Gefahren.

MSO werden immer häufiger von Institutionen, Organisationen oder Unternehmen angefragt. Dabei kann es sich zum Beispiel um Stellungnahmen, Einschätzungen, das Weiterleiten von Stellenanzeigen, Workshops oder ähnliches handeln. Solche Anfragen können teilweise einen echten Nutzen für die eigenen Ziele darstellen. Wenn beispielsweise eine Stellungnahme zu einem Sachverhalt im Stadtgeschehen angefragt wird, kann die MSO hier sehr gut ihre Perspektive und Forderungen positionieren. Es kann aber auch sein, dass diese Anfragen unbezahlt Wissen einfordern, sich mit dem Logo der MSO schmücken oder sich der Reichweite der MSO bedienen möchten.

Deshalb ist es wichtig bei jeder Anfrage mit Bedacht zu hinterfragen:

› **Welche Motivation steht hinter der Anfrage?**

› **Hilft die Anfrage dem Ziel der MSO?**

› **Haben wir hierfür Kapazitäten?**

Grundsätzlich ist es immer in Ordnung eine Anfrage abzulehnen.





Fazit und Ausblick

IN DIESEM HANDBUCH WURDE EIN ÜBERBLICK ÜBER VERSCHIEDENE MÖGLICHKEITEN ANTI-RASSISTISCHER ARBEIT SPEZIELL FÜR EUCH ALS MSO DARGESTELLT. Jede MSO sollte individuell entscheiden und abwägen, welche dieser Möglichkeiten für sie relevant und umsetzbar sind. Dabei sollten Faktoren wie emotionale Grenzen, individuelle Betroffenheit(en), persönliche Kapazitäten und vereinsinterne Überzeugungen berücksichtigt werden. Antirassismuserbeit ist inhaltlich extrem komplex und ressourcenintensiv - das sollte sich auch in den eigenen Ansprüchen widerspiegeln. Auch sollte immer mitgedacht werden, dass eine MSO sich durch eine klare Positionierung angreifbar macht und zur Zielscheibe rassistischer Übergriffe werden kann. Gleichzeitig ist eine offene antirassistische Haltung wichtig für das Empowerment der Communitymitglieder. Die Bereitstellung von Safe(r) Spaces unterstützt die Betroffenen bei der Verarbeitung ihrer (traumatischen) Erfahrungen und der Wiedererlangung ihrer Selbstwirksamkeit. Allein die

Erkenntnis, mit rassistischen Erlebnissen nicht allein zu sein kann stärken. Wir wollen MSO dazu ermutigen, ihren, für sich richtigen, Weg in der antirassistischen Arbeit zu gehen. Je mehr Akteur*innen das rassistische System anprangern, desto größer wird der Druck auf die Politik und die Öffentlichkeit, sich mit Rassismus auseinanderzusetzen.

Wir möchten zudem noch einmal betonen, dass die Bekämpfung von Rassismus nicht ausschließlich Aufgabe der Betroffenen sein darf. Vielmehr muss sich die Mehrheitsgesellschaft direkt mit den Betroffenen solidarisieren und sie direkt unterstützen.

Nur durch aktives Engagement der Mehrheitsgesellschaft können der gesamtgesellschaftliche Zusammenhalt gestärkt und die Strukturen rassistisch verbessert werden.

Glossar

Dieses Glossar gibt euch einen Überblick über die wichtigsten Begrifflichkeiten rund um das Thema Rassismus.

Rassismus

Beim Rassismus werden Menschen in unterschiedliche Gruppen eingeteilt. Die Unterscheidung wird aufgrund von zugeschriebenen Unterschieden vorgenommen. Diesen definierten Gruppen werden Eigenschaften und Fähigkeiten zugeschrieben. Menschen werden daraufhin wegen ihres Aussehens, Hautfarbe, Kultur, Sprache, Herkunft oder Religion ausgegrenzt und strukturell benachteiligt.

Die Vorstellung, dass es menschliche Rassen gibt, ist eine Erfindung, deren Grundlage wissenschaftlich hinreichend widerlegt ist. Das Konzept wurde von Kolonialmächten erfunden und benutzt, um Verletzungen der Menschenrechte wie die Sklaverei zu rechtfertigen.

Alltagsrassismus

Im Unterschied zum strukturellen oder institutionellen Rassismus ist der Alltagsrassismus direkt spürbar. Er reicht von abwertenden Blicken auf der Straße, über eine spätere Bedienung im Restaurant, bis hin zu verbalen und körperlichen Angriffen.

Institutioneller Rassismus

Von institutionellem Rassismus wird gesprochen, wenn Rassismus die Organisationsstrukturen von Institutionen (z.B. Schule, Polizei, Verwaltung) beeinflusst und dadurch rassistisches Handeln von Mitgliedern dieser Institution, bewusst oder unbewusst, zur Folge hat.

Struktureller Rassismus

Beim strukturellen Rassismus geht es nicht um das rassistische Verhalten von einzelnen Personen, sondern um Strukturen, die so angelegt sind, dass BPoC grundsätzlich benachteiligt werden. Problematisch ist, dass diese Form rassistischer Diskriminierung in der Regel nicht klar erkennbar ist.

Allyship

Allyship ist die aktive Verbündung von privilegierten Menschen mit BPoC.

Ausländerfeindlichkeit

Ausländerfeindlichkeit richtet sich gegen Menschen, die als nicht-deutsch gelesen werden. Ausländerfeindlichkeit kann sich daher gegen alle Menschen richten. Ausländerfeindlichkeit und Rassismus sind also nicht gleichzusetzen.

Awareness

Awareness Personen oder Teams begleiten Dialoge oder Veranstaltungen. Sie sind ansprechbar oder greifen selbst ein, wenn es zu Grenzüberschreitungen und Verletzungen kommt.

Diskriminierung

Werden Menschen benachteiligt, ausgegrenzt oder ungleich behandelt, dann handelt es sich um Diskriminierung. Diskriminierung kann aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erfolgen. Diese Gründe können einzeln oder in Verschränkung (intersektional) auftreten. Laut AGG sind diese Benachteiligungen verboten.

Empowerment

Empowerment ist einer der zentralsten Begriffe in der Auseinandersetzung mit Rassismus. Wörtlich übersetzt bedeutet er so viel wie Selbstbemächtigung, Selbstbefähigung, Stärkung von Eigenmacht und Autonomie. Für BPoC bedeutet es die Überwindung von Ohnmachtsgefühlen, eigene Ressourcen zu erkennen, Strategien zu entwickeln, sich der strukturellen Dimension der Benachteiligung bewusst zu werden und sich aktiv an Veränderungsprozessen zu beteiligen.

Fremdenfeindlichkeit

Fremdenfeindlichkeit richtet sich gegen „Fremde“. Damit sind Menschen gemeint, die erst kürzlich zugezogen sind oder lediglich Urlaub machen. Ähnlich wie die Ausländerfeindlichkeit kann sie nicht mit Rassismus gleichgesetzt werden.

Intersektionalität

Intersektionalität beschreibt die Tatsache, dass Diskriminierungsstrukturen wie Rassismus, Patriarchat, Klasseneinteilung, Sexismus und die daraus resultierenden „Kategorien“ Gender, Herkunft, Klasse, Behinderung und andere nicht voneinander getrennt betrachtet werden können. Daraus ergeben sich in Wechselwirkung neue Ausschlüsse.

Mehrheitsgesellschaft

Unter dem Begriff wird der Teil der Gesellschaft verstanden, der den größten Anteil an der Gesamtbevölkerung hat. Für Deutschland trifft dies am ehesten auf die christlich geprägte Bevölkerung ohne Migrationsgeschichte zu. Alternativ wird von einigen Autor*innen, Aktivist*innen oder Wissenschaftler*innen der Begriff Dominanzgesellschaft oder -kultur verwendet.

PoC, BPoC und BIPoC

Die Abkürzungen stammen aus dem Englischen und sind politische Selbstbezeichnungen für Menschen die nicht *weiß* sind und dementsprechend von Rassismus betroffen sein können.

- PoC steht für **People of Color**.
- BPoC für **Black and People of Color**.
- BIPoC für **Black, Indigenous and People of Color**.

Bei BPoC werden Schwarze Menschen aufgrund ihrer Geschichte besonders hervorgehoben und bei

BiPoC wird zusätzlich die indigene Community betont.

Powersharing

Der Begriff beschreibt das bewusste Teilen und Abgeben von Macht sowie Privilegien durch Menschen in gesellschaftlich machtvolleren Positionen.

Racial Profiling

Racial Profiling bedeutet, dass Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe oder gelesenen Zugehörigkeit zu einer rassifizierten Gruppe grundlos von der Polizei kontrolliert werden. Dahinter steht das Stereotyp, dass BiPoC häufiger Straftaten verüben würden. Nach dem Grundgesetz und dem AGG sind anlasslose Kontrollen dieser Art verboten.

Rechtsextremismus

Beim Rechtsextremismus bekennen sich die Mitglieder (offen) zu rechtsextremen Gedankengut und organisieren sich in Vereinigungen (Neo-Nazis, NPD, Identitäre Bewegung). Die von diesen Gruppen ausgehende Gewalt richtet sich nicht nur gegen BiPoC, sondern auch gegen Linke, LGBTQ+, Obdachlose, Menschen mit Behinderung und generell Andersdenkende.

Safe(r) Space

Ein Safe(r) Space ist ein geschützter Raum, in dem sich ausschließlich Menschen befinden, die von Rassismus betroffen sind oder sein können. Es sind also ausschließlich BiPoC und keine weißen Menschen anwesend. In der Regel wird von Safe(r) Space und nicht Safe Space gesprochen, weil davon ausgegangen wird, dass kein Raum 100 prozentig sicher ist. Empowerment-Workshops sollten immer im Safe(r) Space stattfinden.

Schwarze Menschen

Dies ist die politisch korrekte und vor allem selbstgewählte Bezeichnung für Schwarze Menschen. Schwarz zu sein ist

keine biologische Eigenschaft – also nicht die Farbe der Haut, sondern steht für bestimmte Erfahrungen in der Gesellschaft, die ein Widerstandspotential in sich bergen. Das Adjektiv Schwarz wird groß geschrieben, um dies zu verdeutlichen. *Weiß*e Menschen können daher nicht bestimmen, wer Schwarz ist und wer nicht.

Weiße Menschen

*Weiß*e Menschen sind Menschen, die keine eigenen Rassismuserfahrungen haben. Die kursive Schreibweise weist darauf hin, dass nicht die Hautfarbe gemeint ist, sondern es sich um die soziale Stellung handelt. Bei *weißen* Menschen wird meistens gar nicht darüber gesprochen, dass sie *weiß* sind. Ihre Hautfarbe, ihre Herkunft und ihre Sicht auf die Welt werden schnell als selbstverständlich, als Norm angesehen. *Weiß*e Menschen werden nicht aufgrund ihrer Hautfarbe oder Herkunft diskriminiert und haben eine höhere und machtvollere soziale Stellung als BiPoC.

Quellenverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden – Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_diskriminierung_an_schulen_erkennen_u_vermeiden.pdf?_blob=publicationFile&v=4
(letzter Aufruf 21.03.2023)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Ausweiskontrolle! Rein zufällig nur bei Ihnen:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelle-faelle/DE/Ethnie_Rassismus/Ethnie_Racial_Profiling_Bahn.html (letzter Aufruf 21.03.2023)

Asyl- Migrations- und Integrationsfonds (AMIF):

https://www.eu-migrationsfonds.de/DE/Startseite/startseite_node.html
(letzter Aufruf am 03.03.23)

Bundesministerium der Justiz (2021):

https://www.bmj.de/SharedDocs/Artikel/DE/2021/0401_Gesetzespaket_gegen_Hass_und_Hetze.html
(letzter Aufruf am 03.03.23)

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022): Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa):

<https://www.rassismusmonitor.de/studie-rassistische-realitaeten/> (letzter Aufruf am 02.03.23)

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus (Hrsg.) (2023): Lagebericht Rassismus in Deutschland – Ausgangslage, Handlungsfelder, Maßnahmen

<https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1864320/2157012/77c8d1dddeea760bc13dbd87ee9a415f/lagebericht-rassismus-komplett-data.pdf> (letzter Aufruf am 03.03.23)

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus:

<https://www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/integrationsarbeit-in-den-bereichen/projektfoerderung> (zuletzt besucht am 03.03.23)

Each One Teach One e.V. (2021): Afrozensus: <https://afrozensus.de/> (letzter Aufruf am 02.03.23)

HateAid gGmbH: <https://hateaid.org/> (letzter Aufruf am 03.03.23)

Niedersächsische Lotto-Sport-Stiftung:

<https://www.foerderatlas-teilhabe-nds.de/> (letzter Aufruf am 03.03.23)

Süddeutsche Zeitung (2023):

<https://www.sueddeutsche.de/politik/abgeordnete-migrationshintergrund-1.5874821>

Beratungsstellen in Niedersachsen

Hier finden Sie eine Liste niedersächsischer Beratungseinrichtungen, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit, die explizit zu Rassismus arbeiten.

Region Nord-West Niedersachsen

Cloppenburg Frauenberatung bei Bedrohung und Gewalt

Mühlenstraße 51, 49661 Cloppenburg

Telefon: 04471 930830

Mail: frauenberatung@drk-cloppenburg.de

Web: www.drk-cloppenburg.de

Cloppenburg Landkreis Cloppenburg – Jugendamt

Eschstraße 29, 49661 Cloppenburg

Telefon: 04471 150

Web: www.lkclp.de

Diepholz Lebenswege begleiten e.V.

Auf der Loge 17a, 27305 Bruchhausen-Vilsen

Telefon: 04252 9098 321

Mail: kontakt@lebenswege-begleiten.de

Web: www.lebenswege-begleiten.de

Friesland IBIS - Interkulturelle Arbeitsstelle e.V.

Hauptstr. 80, 26452 Sande

Telefon: 04422 601 360 2

Mobil: 0176 21 438 482

Mail: friesland@ibis-ev.de

Web: www.ibis-ev.de/beratungsorte/beratungsangebote-in-friesland/

Leer Beratungsstelle Leer

Kirchstraße 24, 26789 Leer

Telefon: 0491 9279560

Mail: IBuxbaum@caritas-os.de

Oldenburg Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus

Regionalbüro Nord-West (Oldb.)

Telefon: 0157 32883589

Mail: nordwest@mbt-niedersachsen.de

- Oldenburg** **IBIS - Interkulturelle Arbeitsstelle e.V.**
 Klävemannstrasse 16, 26122 Oldenburg
 Telefon: 0441 92 058 210
 Mail: info@ibis-ev.de
 Web: www.ibis-ev.de
- Oldenburg** **Integration e.V.**
 Eichenstraße 19, 26131 Oldenburg
 Telefon: 0441 5949653
 Mail: info@integration-ev.com
 Web: www.integration-ev.com
- Osnabrück** **Betroffenenberatung Nord-West Exil e.V.**
 Möserstraße 34, 49074 Osnabrück
 Telefon: 0541 38069923
 Mobil: 0157 37967272
 Mail: nordwest@betroffenenberatung.de
- Osnabrück** **Antidiskriminierungsbüro der Stadt Osnabrück**
 Bierstraße 29 / 31 (Eingang Bierstraße 28), Zimmer 47
 49074 Osnabrück
 Telefon: 0541 323-2006
 Mail: antidiskriminierung@osnabrueck.de
 Web: www.osnabrueck.de/antidiskriminierung/
- Vechta** **Frauenberatung bei Bedrohung und Gewalt**
 Mühlenstraße 51, 49661 Cloppenburg
 Telefon: 04471 930830
 Mail: frauenberatung@drk-cloppenburg.de
 Web: www.drk-cloppenburg.de

Region Nord-Ost Niedersachsen

- Celle** **Kompetenzstelle gegen Antiziganismus**
 Im Güldenen Winkel 8, 29223 Celle
 Telefon: 05141 933 5540
 Mail: projekt.koga@stiftung-ng.de
 Web: www.koga-sng.de
- Lüneburg** **diversu e.V.**
 Lindenstraße 24, 21335 Lüneburg
 Telefon: 0152 082 584 28 / 0151 281 946 27
 Mail: antidiskriminierung@diversu.org
 Web: www.diversu.org/antidiskriminierungsberatung/

**Nienburg
(Weser)** **Betroffenenberatung Nord-Ost**
CJD Nienburg
Zeisigweg 2, 31582 Nienburg/Weser
Telefon: 05021 971111
Mail: betroffenenberatung.nds.nordost@cjd.de

Osterholz **Yezidische Gemeinde Osterholz e.V.**
Am Osterholze 1, 27711 Osterholz-Scharmbeck
Telefon: 0173 4781538
Mail: info@yeziden-ohz.de
Web: www.yeziden-ohz.de

Verden **Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus**
Regionalbüro Nord-Ost (Verden)
Telefon: 0159 06504599
Mail: nordost@mbt-niedersachsen.de

Region Südniedersachsen

Braunschweig **Antidiskriminierungsstelle Braunschweig**
Volkshochschule Braunschweig GmbH
Schuhstraße 24, 38100 Braunschweig
Telefon: 01512 8475251
Mail: Anisoara.Moldovan@vhs-braunschweig.de

Göttingen **Migrationszentrum für Stadt und Landkreis Göttingen**
Neustadt 18, 37073 Göttingen
Telefon: 0551 38905150
Mail: migrationszentrum.goettingen@evlka.de
Web: www.migrationszentrum-goettingen.wir-e.de

Göttingen **Flüchtlingshilfe Göttingen**

› Neues Rathaus, Hiroshimaplatz 1-4, 37083 Göttingen
Telefon: 0551 4005000
Mail: fluechtlingshilfe@goettingen.de

› Kreishaus, Reinhäuser Landstr. 2, 37083 Göttingen
Telefon: 0551 5259155
Mail: fluechtlinge@landkreisgoettingen.de
Web: www.fluechtlingshilfe-goettingen.de

Göttingen **Roma Center Göttingen e.V.**
Am Leinekanal 4, 37073 Göttingen
Telefon: 0551 3887633
Mail: mail@roma-center.de
Web: www.roma-center.de

Hannover **Antidiskriminierungsstelle (ADS)**
Blumenauer Straße 5-7, 30449 Hannover
Telefon: 0511 16831045
Mail: antidiskriminierungsstelle@hannover-stadt.de
Web: www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Soziales/
Integration-Einwanderung/Antidiskriminierungs%C2%ADstelle-ADS

Hannover **Türkische Gemeinde in Niedersachsen e.V.**
Lange Laube 15, 30159 Hannover
Telefon: 0511 53430630
Mail: coskun@tgnds.de
Web: www.tgnds.de

Hildesheim **Betroffenenberatung Südniedersachsen
Asyl e.V.**
Katharinenstraße 13, 31135 Hildesheim
Mobil: 0179 1255333 / 0159 06390203 / 0159 06849290
Mail: sued-nds@betroffenenberatung.de

Hildesheim **Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus
Regionalbüro Süd (Hildesheim)**
Telefon: 0152 03431429
Mail: sued@mbt-niedersachsen.de

Northeim **Café Dialog/Werk-statt-Schule e. V.**
Von-Menzel-Str. 2, 37154 Northeim
Telefon: 05551 5894690
Mail: migration@werk-statt-schule.de
Web: www.cafedialognortheim.de/projekte/beratung/

IMPRESSUM

Herausgegeben von:

amfne.v.

Arbeitsgemeinschaft Migrantinnen,
Migranten und Flüchtlinge in
Niedersachsen

Kurt-Schumacher-Straße 29
30159 Hannover

Telefon: +49 (0) 511 - 92 15 803

Fax: +49 (0) 511 - 92 15 527

E-Mail: info@amfn.de

www.amfn.de

www.facebook.com/amfn.ev

Redaktion:

Shirley Inafa
Robin Marks
Sabrina Rahimi

Grafische Gestaltung & Layout:

Daniel Cyril Hobein

cameo
kollektiv

in Kooperation mit Designbüro

~~We will love Mondays~~

Dieses Handbuch ist im Rahmen des
Projekts »Zusammenhalt stärken –
Migrant*innen gegen Rassismus«
entstanden.

www.zusammenhalt-staerken.org

In Kooperation mit:

**HAUS DER
KULTUREN**
Braunschweig e.V.

 **Integration e.V.**
BERATUNG - BILDUNG - SPORT & KULTUR
Tel. 0441 - 59 49 653 - www.integration-ev.com

ZW
ZUKUNFTS
WERKSTATT