

BEYOND THE BASICS

ERFAHRUNGEN, IMPULSE UND STRATEGIEN
GEGEN INSTITUTIONELLEN RASSISMUS

DOKUMENTATION ZUM FACHTAG
IM AUGUST 2023



IDA-NRW

Informations- und Dokumentationszentrum
für Antirassismusbearbeitung in Nordrhein-Westfalen



**FACHSTELLE
GENDER & DIVERSITÄT
NRW**

IMPRESSUM

Düsseldorf 2023

Herausgeber*innen: Ina Klären und Dahlia Al Nakeeb

Im Auftrag des
Informations- und Dokumentationszentrums für
Antirassismuserbeit in Nordrhein-Westfalen (IDA-NRW)
Volmerswerther Str. 20
40221 Düsseldorf
Tel 02 11 / 15 92 55-5

info@IDA-NRW.de
www.IDA-NRW.de

Mitarbeit: Naomi Miller

Gestaltung: Doris Busch

Der hier dokumentierte Fachtag wurde vom Fachbereich
Re_struct des IDA-NRW in Kooperation mit der Fachstelle
Gender und Diversität NRW (FUMA) realisiert.

Der Fachbereich Re_struct und diese Veröffentlichung
werden gefördert durch

Gefördert von



Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Bildnachweise: Daria Yazdanyar, IDA e.V.

VORWORT

Seit der Installierung im Jahr 2020 hat das Projekt Re_Struct des Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in NRW (IDA-NRW) viele Anfragen zur Einführung in das Themenfeld Rassismuskritik in Institutionen erhalten und umgesetzt. Dies half Organisationen und Teams eine gemeinsame Grundlage zu diesem Thema zu schaffen. In diesem Zusammenhang kristallisierte sich immer mehr der Bedarf für weiterführende Bildungsformate heraus. Denn sowohl ganze Einrichtungen als auch individuelle Fachkräfte sind immer wieder mit Herausforderungen in der Praxis konfrontiert, wenn rassismuskritische Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. Diese Herausforderungen sind meistens komplex und vielschichtig. Um entsprechende Lösungen zu entwickeln bedarf es verschiedener Perspektiven und Handlungskonzepte, die auf allen Ebenen der Institutionen greifen. Daher sind Impulse, Austausch und Vernetzung über die Grundlagen hinaus, also **beyond the basics**, notwendig.

Diese vielschichtigen Herausforderungen betreffen oft mehrere Diskriminierungsformen gleichzeitig. Dies resultiert in Mehrfachbetroffenheiten (Intersektionalität), die bei nachhaltiger Entwicklung von Lösungen berücksichtigt werden müssen. Um spezifisch die Intersektionalität zwischen Gender und Rassismuskritik voranzutreiben, freuten wir uns über die Kooperation zwischen FUMA – Fachstelle für Gender und Diversität und Re_Struct. Durch diese Kooperation gelang es uns, gemeinsam einen erfahrenen und wertvollen Referent*innenpool für die Fachtagung zusammen zu stellen, die ihr Wissen im Rahmen von Workshops, Keynote und Podiumsdiskussion teilen.

Im Sinne der nachhaltigen Lösungen möchten wir in dieser Fachtagsdokumentation das während der Veranstaltung gemeinsam



erarbeitete Wissen und Lerneffekte teilen. Dazu wurden zum Beispiel in den Workshops Flipchartvorlagen ausgefüllt. Darüber hinaus stellten Mitwirkende Artikel zur Verfügung, und das Orga-Team hat eigene Lernerfahrungen in dieser Handreichung zusammengestellt, die als Anregung für zukünftige Veranstaltungen genutzt werden können.

Wir wünschen viel Spaß und Aha-Momente beim Lesen!

Das Orga-Team „Beyond the Basics“

TIPP

Im IDA-Glossar werden Begriffe rund um das Thema Rassismus erklärt:
www.ida-nrw.de/glossar

INHALT

- 3 Vorwort**
- 5 WORKSHOPS**
- 6 Workshop 1: Rassismuskritische Bewerbungsverfahren**
mit Asmahan Gamgami
- 11 Dokumentation des Workshops 1**
- 13 Workshop 2: Zugänge zum Bildungssystem finden – Erfahrungen aus dem Modellprojekt Bildungsbande und der Anti-Bias-Arbeit**
mit Prof. Dr. Donja Amirpur, Ebru Hilbig, Sabine Leipski
- 14 Workshop 3: Mit Recht gegen Rassismus am Arbeitsplatz**
mit Malika Mansouri
- 15 Mit Recht gegen Rassismus?**
Autorin: Malika Mansouri
- 20 Workshop 4: Rassistische Vorfälle im Arbeitskontext – Handlungsansätze und Maßnahmen**
mit Semra Yildiz-Can und Steffen Letmathe
- 21 Workshop 5: Rassismuskritik in der Beratungsarbeit**
mit Angélica Reyes und Rosanna Giannelli
- 22 Rassismuskritik in der Beratungsarbeit – Ein Resümee zum Workshop**
Autorinnen: Angélica Reyes und Rosanna Giannelli
- 23 Workshop 6: Etablierung von rassismuskritischen Strukturen auf Nicht-Leitungsebene**
mit Dr. jur. Asmaa El Idrissi
- 24 Wie schafft mensch rassismuskritische Strukturen auf Nicht-Leitungsebene?**
Autorin: Dr. jur. Asmaa El Idrissi
- 27 Workshop 7: Intersektionale Perspektiven auf Rassismus und Männlichkeiten* und die institutionelle Verstrickung**
Autor: Birol Mertol
- 28 Keynote**
- 29 Stimmen der Besucher*innen**
- 31 Podiumsdiskussion**
- 32 Ein Rückblick für die Zukunft**
*Autor*innen: Dahlia Al Nakeeb und Ina Klären*
- 35 Mitwirkende**
- 38 Danksagung**

WORKSHOPS

Nach der Begrüßung startete der Fachtag mit einer zweistündigen Workshop Phase. Die Teilnehmenden konnten aus sieben verschiedenen Angeboten wählen. Die Workshops dauerten zwei Stunden und konnten ihre Diskussionen auf Flipchartvorlagen festhalten.



WORKSHOP I: RASSISMUSKRITISCHE BEWERBUNGSVERFAHREN

mit Asmahan Gamgami

Organisationen wundern sich häufig, warum sie so homogen aufgestellt sind. Dies liegt unter anderem daran, dass ihnen im Bewerbungsverfahren immer wieder dieselben Fehler unterlaufen.

DIE 9 HÄUFIGSTEN WAHRNEHMUNGS- UND BEURTEILUNGSFEHLER

Der Halo- oder Horneffekt

Hierbei wird ein Persönlichkeitsmerkmal wahrgenommen: je nachdem ob eine positive oder negative Bewertung erfolgt, überschattet oder überstrahlt dies alle weiteren Informationen über diese Person.

Implizite Persönlichkeitstheorien

Einem bestimmten Verhalten oder dem Aussehen von Kandidat*innen werden weitere verwandte Merkmale hinzugefügt, wodurch ein positives oder negatives Bild verstärkt wird.

Der (Un-)Sympathie-Effekt

Dabei wird ein Merkmal wahrgenommen, welches als sympathisch oder unsympathisch empfunden wird, wodurch Recruiter*innen Bewerber*innen entweder wohlgesonnen oder nicht mehr wohlgesonnen sind.

Die Stereotypen-Falle

Hier wird ein Stereotyp erkannt woraufhin alle weiteren „typischen“ Eigenschaften auf die Person übertragen werden, was ein verzerrtes Bild entstehen lässt. Dieses Bild kann sowohl positiv als auch negativ verzerrt sein.

Tendenzen der interviewenden Person

- Eine Interviewende Person mit einer milden Tendenz zielt unbewusst auf einen guten ersten Eindruck ab, wodurch ein positiv verzerrtes Bild entsteht.
- Eine Interviewende Person mit einer strengen Tendenz stellt kritische Fragen, bewertet negativ und schätzt Bewerber*innen als weniger glaubwürdig ein, wodurch ein negativ verzerrtes Bild entsteht.
- Eine Interviewende Person mit einer Tendenz der Mitte bewertet ausschließlich im mittleren Bereich und positioniert sich neutral, um Einschätzung nicht verteidigen zu müssen. Hierdurch kann sowohl ein negativ als auch ein positiv verzerrtes Bild entstehen.

Die Stimmungsfalle

Abhängig von einer positiven oder negativen Tagesstimmung oder Laune der*des Interviewenden, erfolgt eine positivere oder negativere Wahrnehmung und Bewertung von Aussagen und Menschen.

Der Umgebungseffekt

Auch Räume, Beleuchtung, Verpflegung und Einrichtung haben Einfluss auf die Stimmung und das eigene Wohlbefinden der Interviewenden, sodass Aussagen und Menschen positiver oder negativer wahrgenommen werden.

Der Primacy-Recency-Effekt

Erste und letzte Bewerber*innen bleiben Interviewenden besonders in Erinnerung und werden daher anders bewertet was positive oder negative Auswirkungen haben kann.

Eurozentrismus

Hierbei wird eine Aktion beobachtet oder wahrgenommen, welche anschließend mit einem westlichen Wertesystem und Verständnis gewertet wird. Dadurch wird die Person negativ oder falsch bewertet. (Stereotypen-Falle)

Hier eine Auflistung einiger unbewusster Denkmuster/ Unconscious Bias, die eine faire Bewertung verhindern:

Vorab: **Unconscious Bias** bezeichnet unbewusste Denkmuster mit Auswirkungen auf unsere Entscheidungen.

Racial Bias = Rassistische Denkmuster und Vorurteile

- Bewerber*innen erhalten negativere/positive Rückmeldungen aufgrund der Herkunft/ des Migrationshintergrundes.
- Bewerber*innen erhalten negativere/positive Rückmeldungen aufgrund der Religionszugehörigkeit.
- Bewerber*innen erhalten negativere/positive Rückmeldungen aufgrund des Phänotyps.
- Diskriminierung bei der Vorauswahl: Rassistische Vorurteile können sich auf die Vorauswahl von Bewerbungen auswirken. Wenn Personalverantwortliche oder Software-Algorithmen, die für die Vorauswahl verwendet werden, auf rassistischen Vorurteilen basieren, könnten bestimmte Gruppen benachteiligt werden.
- Bewertung von Qualifikationen: Rassistische Vorurteile können dazu führen, dass Qualifikationen und Fähigkeiten von Bewerber*innen unterschiedlich bewertet werden. Zum Beispiel könnten Stereotype über bestimmte rassifizierte Gruppen dazu führen, dass ihre Fähigkeiten in Frage gestellt oder abgewertet werden, selbst wenn sie qualifiziert sind.
- Vorurteile bei der Interviewauswahl: Rassistische Vorurteile können sich während des Interviewprozesses manifestieren. Interviewer*innen könnten aufgrund von Vorurteilen bestimmten Bewerber*innen weniger Zeit oder Aufmerksamkeit widmen oder Vorannahmen über ihre Fähigkeiten treffen.
- Fragen und Gespräche während des Interviews: Rassistische Vorurteile können zu unangemessenen Fragen führen, die auf ethnischer oder Religionszugehörigkeit ba-

sieren. Dies könnte dazu führen, dass Bewerber*innen nach persönlichen Hintergründen, Sprachkenntnissen oder kulturellen Praktiken gefragt werden, die nicht relevant für die berufliche Eignung sind.

- Kulturelle Passung: Es könnte eine Tendenz bestehen, Bewerber*innen aufgrund ihrer kulturellen Hintergründe als weniger gut passend für die Unternehmenskultur zu betrachten, was zu einer Benachteiligung führen kann.

Similarity Attraction Bias = Positive Bewertung von Ähnlichkeiten bei der Personalauswahl (Verhalten, physische Merkmale...)

- Gemeinsame Interessen: Menschen neigen dazu, sich zu Menschen hingezogen zu fühlen, die ähnliche Interessen und Hobbys teilen.
- Ähnlicher Hintergrund: Personen mit ähnlichem kulturellem, sozialem oder ethnischen Hintergrund fühlen sich oft voneinander angezogen.
- Werte und Überzeugungen: Menschen, die ähnliche Werte und Überzeugungen teilen, ziehen sich oft gegenseitig an.
- Persönlichkeit: Ähnlichkeiten in der Persönlichkeit, wie beispielsweise Extraversion oder Introversion, können dazu führen, dass Menschen sich voneinander angezogen fühlen.

Beauty Bias = Eine positivere Bewertung von „normschönen“ Personen, aufgrund der Annahme, dass diese im Beruf erfolgreicher sind

- Studien haben gezeigt, dass norm schöne Menschen möglicherweise eher eingestellt werden oder in Verkaufs- und Kund*innenbetreuung positionen erfolgreicher sind.
- Kompetenz: Normschöne Menschen werden manchmal als kompetenter wahrgenommen, unabhängig von ihren tatsächlichen Fähigkeiten oder Qualifikationen. Diese Annahme steht im Zusammenhang mit dem sogenannten „Halo-Effekt“, bei dem positive Eigenschaften aufgrund einer auffälligen positiven Eigenschaft (in diesem Fall die Attraktivität) auf andere Bereiche übertragen werden.

- **Soziale Fähigkeiten:** Normschönen Menschen wird oft unterstellt, dass sie gute soziale Fähigkeiten haben und leichter Freund*innen finden können. Dies kann zu einer bevorzugten Behandlung in sozialen Situationen führen.
- **Erfolg:** Es wird manchmal angenommen, dass normschöne Menschen in ihrem beruflichen und persönlichen Leben erfolgreicher sind. Dies kann zu bevorzugten beruflichen Chancen führen.

Gender Bias = Sexistische Denkmuster und Vorurteile

- **Bewertung von Qualifikationen und Fähigkeiten:** Es besteht die Tendenz, dass bestimmte Qualifikationen und Fähigkeiten unterschiedlich bewertet werden, abhängig vom Geschlecht der Bewerber*in. Zum Beispiel könnten stereotypische Vorstellungen dazu führen, dass männliche Bewerber als kompetenter in technischen Bereichen wahrgenommen werden, während weibliche Bewerberinnen in sozialen oder unterstützenden Rollen bevorzugt werden.
- **Vorurteile bei der Interpretation von Erfahrungen:** Bewerber*innen könnten aufgrund ihres Geschlechts unterschiedlich interpretiert werden, insbesondere in Bezug auf berufliche Erfahrungen. Frauen könnten dazu neigen, ihre Leistungen zu minimieren, während Männer möglicherweise selbstbewusster auftreten. Dies könnte zu einer Verzerrung bei der Bewertung von beruflichen Erfolgen führen.
- **Fragen und Gespräche während des Interviews:** Gender Bias kann sich in den Fragen und Gesprächen während des Vorstellungsgesprächs manifestieren. Zum Beispiel könnten Fragen nach Familienplanung oder Kinderbetreuung vermehrt an weibliche Bewerberinnen gerichtet werden. Solche Fragen könnten die Entscheidungen beeinflussen und zu Vorurteilen hinsichtlich der beruflichen Hingabe führen.
- **Netzwerke und Empfehlungen:** Gender Bias kann auch durch persönliche Netzwerke und Empfehlungen verstärkt werden. Wenn bestimmte Branchen oder Positionen von einem Geschlecht dominiert werden, könnten Empfehlungen eher an Personen des gleichen Geschlechts gerichtet sein, was zu einem Ungleichgewicht bei den Einstellungen führt.

- **Vorurteile bei der Wahrnehmung von Führungsfähigkeiten:** Frauen werden manchmal als weniger führungsfähig wahrgenommen als Männer. Dies kann zu einer Benachteiligung bei der Besetzung von Führungspositionen führen, auch wenn die Frauen qualifiziert sind.

Was nun? Wie gehe ich als Personal- oder Auswahlverantwortliche*r mit Biases im Bewerbungsverfahren um?

1. Akzeptieren — Wir sind alle in einem diskriminierenden System sozialisiert worden. Auch, wenn jeder Mensch gerne von sich behaupten würde, dass er*sie vorurteilsfrei sei, so wäre diese Annahme nicht nur falsch, sondern auch nicht förderlich. Sie würde dazu führen, dass diskriminierende Strukturen aufrecht erhalten bleiben. Einsicht und Akzeptanz der eigenen Beteiligung an diesem System sind somit der erste Schritt, der gegangen werden muss.

2. Identifizieren — Eine Auseinandersetzung mit den eigenen Biases, die unterschiedlich stark ausgeprägt sein können, ist hierbei maßgeblich. Welche Vorurteile, Beurteilungs- und Wahrnehmungsfehler schleichen sich immer wieder bei Entscheidungen bei mir ein?

3. Analysieren — Woher kommen diese Biases? Welche Rolle spielen die Medien und Institutionen bei der Entwicklung dieser Annahmen? Beruhen diese Annahmen auf Tatsachen? Gibt es Argumente und Fakten, die meine Biases entkräften?

4. Quelle bestimmen — Nach der Analyse werden Sie wissen, woher diese Annahmen kommen und warum Ihnen bestimmte Wahrnehmungs- und Beurteilungsfehler unterlaufen.

5. Reduzieren — Sie werden diese Biases nicht von heute auf morgen los. Immerhin sind sie auch nicht von heute auf morgen entstanden. Durch diese 5 Schritte werden sie jedoch achtsamer und sensibler bzgl. dem Ursprung Ihrer Gedanken, Wahrnehmungen und Entscheidungen.

Um rassistische Vorurteile im Bewerbungsprozess zu minimieren, setzen viele Organisationen auf verschiedene Maßnahmen, darunter:

- **Schulungen und Sensibilisierung:** Mitarbeiter*innen werden geschult, um sich der eigenen Vorurteile bewusst zu werden und wie diese sich auf den Auswahlprozess auswirken können.
- **Geschlechtsneutrale und rassismuskritische Richtlinien:** Klare Richtlinien für den Auswahlprozess, die diskriminierende Praktiken verhindern sollen, werden implementiert.
- **Diversitätsziele:** Organisationen setzen sich aktiv für die Förderung von Diversität und Inklusion ein und verfolgen spezifische Ziele zur Anstellung von Mitarbeiter*innen verschiedener ethnischer Hintergründe.

Es ist wichtig zu betonen, dass die Überwindung von rassistischen Vorurteilen ein kontinuierlicher Prozess ist, der sowohl Bewusstseinsbildung als auch strukturelle Veränderungen erfordert.

So können Rassismuskritische Bewerbungsverfahren gelingen:

Nutzung von gegenderter Sprache, mit der alle Geschlechter angesprochen werden statt nur zwei Geschlechter. Beispielsweise mit dem Gender-Stern* oder dem Doppelpunkt.

- Dies signalisiert eine Sensibilität für Geschlechtervielfalt.

Weichere Formulierung der gewünschten Eigenschaften

- So werden qualifizierte Bewerber*innen nicht von einer zu strengen Ausschreibung abgeschreckt zu bewerben.

Authentizität und Ehrlichkeit über Schutzmechanismen und Schwierigkeiten

- Das Aufführen von existierenden Schutzmechanismen für benachteiligte Personen und der ehrliche Umgang mit Bereichen, wo es zu

schwierigen Situationen kommen kann, zeigt eine Sensibilität für von Diskriminierung betroffenen Personen und eine gewisse Kritikfähigkeit.

Breites und zugleich zielgerichtetes Streuen der Ausschreibung

- Durch das Nutzen unterschiedlicher Netzwerke und externer Berater*innen können diversere Personen erreicht werden.

Vorauswahl mit reduzierten Diskriminierungsrisiken

- Mit einem, vor Sichtung der Bewerbungen festgelegten, einheitlichen Kriterienraster, welches die Kriterien aus der Ausschreibung enthält.
- Durch eine Durchführung des Scorings von zwei Assessoren unabhängig voneinander.

Eine Atmosphäre in der sich Kandidat*innen sicher und wohl fühlen

- Diversität in der „Jury“ bei Bewerbungsgesprächen (durch die Anwesenheit einer Diversity/Antidiskriminierungs Managerin und verschiedener Geschlechter).
- Eine Sitzordnung, die nicht einem Verhör entspricht.
- Fragen in welcher der relevanten Arbeitssprachen Bewerber*innen das Gespräch führen möchten und signalisieren, dass dies keine Auswirkungen auf die Bewertung hat.
- Mitschriften sollten handschriftlich erfolgen und elektronische Geräte nicht präsent sein (es sei den Recruiter*innen benötigen diese aus Barrieregründen oder z.B. Neurodivergenz).

Den Fragenkatalog nicht überladen

- Besonders neurodivergente Bewerber*innen können zu lange und intensive Gespräche als überfordernd und anstrengend empfinden.
- Zeitmanagement: Zu viele Fragen können dazu führen, dass das Vorstellungsgespräch länger dauert als geplant. Dies kann die Zeitressourcen sowohl für Bewerber*in als auch für das Personal stark belasten.

- Überforderung der Bewerber*innen: Ein Übermaß an Fragen kann Bewerber*innen überfordern und dazu führen, dass er*sie Schwierigkeiten hat, angemessen auf jede Frage zu antworten. Dies könnte die Qualität der Informationen beeinträchtigen.
- Unnötiger Stress: Ein zu langes und intensives Vorstellungsgespräch kann unnötigen Stress bei Bewerber*innen verursachen. Dies könnte die Fähigkeit der Bewerber*innen beeinträchtigen, sein wahres Potenzial zu zeigen und einen positiven Eindruck zu hinterlassen.
- Negative Wahrnehmung: Ein übermäßig langes oder intensives Interview kann von Bewerber*innen als mangelndes Interesse oder als Zeichen von Unsicherheit seitens der Organisation wahrgenommen werden.

Taking time will save you time – End things nicely

- Ein persönlicher Anruf bei nicht ausgewählten Bewerber*innen zeigt Wertschätzung und es kann ggf. vereinbart werden, für mögliche zukünftige Vakanzen in Kontakt zu bleiben.
- Bei einem persönlichen Anruf kann auch um Feedback bezüglich des Bewerbungsprozesses gebeten werden.
- Das Senden einer Absage an nicht eingeladene Bewerber*innen erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sich diese auch auf eine zukünftige Vakanz bewerben.



DOKUMENTATION DES WORKSHOPS

Input

- Diversity auf Basis ökonomischer Interessen vs. Macht- und Herrschaftskritische Ansprüche
- Relevanz des Erste Eindrucks (meist unbewusst) für die Einstellung Bewerbungsverfahren → Reflexion des 1. Eindrucks! Internalisierte Denkmuster
- Intersektionale Verwobenheit von Diskriminierung
- Bewertungs-/Wahrnehmungsfehler (siehe auch vorangegangener Text)
- Fünf Schritte gegen Vorurteile (siehe auch vorangegangener Text)
- Awareness-Person → kritisches Hinterfragen der eigenen Einschätzung
- Wiederkehrende Sensibilisierung → Perspektivwechsel

Aha-Momente

- Automatismus der Verknüpfung von positiven/negativen Merkmalen mit weiteren positiven/negativen Zuschreibungen (implizite Persönlichkeits-theorien)
- „Wir wünschen uns, dass sie folgende Voraussetzungen erfüllen“ statt „Erfüllen Sie folgende Voraussetzungen!“ → Raum für Bewerber*innen eröffnen, auch wenn sie nicht alle Kriterien erfüllen
- Awareness-Begleitung
- Innovation bzgl. Ausschreibungen

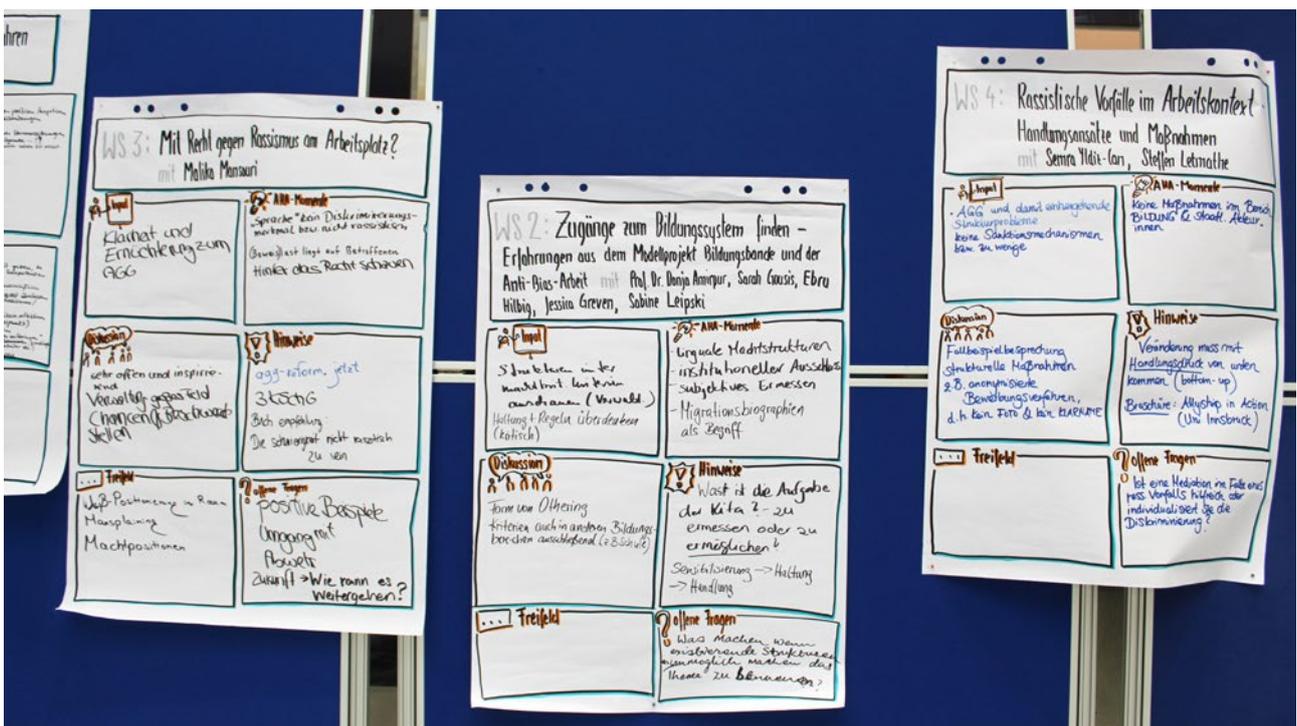
Diskussion

- Rassistische Zuschreibungen und darauf basierende Fragestellungen in Bewerbungsgesprächen – Was ist rechtlich nicht zulässig?
- Widersprüchlichkeiten zwischen gesuchtem Personenkreis und der Formulierung von harten/überdurchschnittlichen Erwartungshaltungen in Ausschreibungen
- Keine Innovation bei der Formulierung/Strukturierung von Stellen-ausschreibungen

WORKSHOP 2: ZUGÄNGE ZUM BILDUNGSSYSTEM FINDEN – ERFAHRUNGEN AUS DEM MODELLPROJEKT BILDUNGSBANDE UND DER ANTI-BIAS-ARBEIT

mit Prof. Dr. Donja Amirpur, Ebru Hilbig, Sabine Leipski

DOKUMENTATION DES WORKSHOPS	
Input	<ul style="list-style-type: none"> Strukturen unter machtkritischen Kriterien anschauen (Verwaltung) Haltung und Regeln überdenken (kritisch)
Aha-Momente	<ul style="list-style-type: none"> Linguale Machtstrukturen Institutioneller Ausschluss Subjektives Ermessen Migrationsbiographien als Begriff
Diskussion	<ul style="list-style-type: none"> Form von Othering Kriterien auch in anderen Bildungsbereichen ausschließend (z.B. Schule)
Hinweise	<ul style="list-style-type: none"> Was ist die Aufgabe der Kita? Zu ermessen oder zu ermöglichen? Sensibilisierung → Haltung → Handlung
Offene Fragen	<ul style="list-style-type: none"> Was machen, wenn existierende Strukturen es unmöglich machen das Thema zu benennen?



WORKSHOP 3: MIT RECHT GEGEN RASSISMUS AM ARBEITSPLATZ

mit Malika Mansouri

DOKUMENTATION DES WORKSHOPS

Input	<ul style="list-style-type: none">■ Klarheit und Ernüchterung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
Aha-Momente	<ul style="list-style-type: none">■ „Sprache“ kein Diskriminierungsmerkmal bzw. nicht rassistisch■ (Beweis-)Last liegt auf Betroffenen■ Hinter das Recht schauen
Diskussion	<ul style="list-style-type: none">■ Sehr offen und inspirierend■ Verwaltung ist großes Feld■ Chancen und Beschwerdestellen
Hinweise	<ul style="list-style-type: none">■ AGG-Reform jetzt■ Kündigungsschutzgesetz■ Buch Empfehlung: Die Schwierigkeit nicht rassistisch zu sein von Annita Kalpaka, Nora Rätzzel, Klaus Weber
Freifeld	<ul style="list-style-type: none">■ <i>Weiß</i>-Positionierung im Raum■ Mansplaining■ Machtpositionen
Offene Fragen	<ul style="list-style-type: none">■ Positive Beispiele im Umgang mit Abwehr■ Zukunft → Wie kann es weitergehen?



MIT RECHT GEGEN RASSISMUS?

EINE RASSISMUSKRITISCHE AUSEINANDERSETZUNG MIT DEM ALLGEMEINEN GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ IM KONTEXT ARBEIT

Autorin: Malika Mansouri

Zusammenfassung:

Am Arbeitsplatz kann sich Rassismus in vielschichtigen Formen zeigen, die oft tief in den Betriebsalltag eingewoben sind. Beispielsweise kann struktureller Rassismus darin sichtbar werden, dass Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund überproportional häufig in befristeten oder niedrig entlohnten Positionen zu finden sind, während höhere und besser bezahlte Positionen auffällig homogen besetzt werden. Alltagsrassismus manifestiert sich zum Beispiel in Form von subtilen Sticheleien über kulturelle Eigenheiten, die ein rassistisches Arbeitsklima schaffen. Individueller Rassismus kann sich in der Weigerung von Kolleg*innen, Pausen mit migrantisierten Menschen zu machen widerspiegeln. Institutionell wird Rassismus tragend, wenn Unternehmensrichtlinien bestimmte Gruppen benachteiligen, etwa durch die Nichtanerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse oder durch die fehlende Berücksichtigung kultureller Feiertage. Alle diese Beispiele unterstreichen die Notwendigkeit einer umfassenden Auseinandersetzung mit dem Thema und der Entwicklung von effektiven Gegenstrategien, um den Arbeitsplatz rassismusfrei zu gestalten. Der Workshop richtete den Fokus auf die Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung im Arbeitskontext durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und zielte darauf ab, den Teilnehmer*innen ein fundiertes Verständnis der gesetzlichen Rahmenbedingungen zu vermitteln und dabei die Chancen, aber auch die Grenzen des Rechts zu erkennen. Im Mittelpunkt standen das Viktimisierungs- und Maßregelungsverbot des AGG, welche gewährleisten sollen, dass Individuen nicht sanktioniert werden, wenn sie ihre Rechte geltend machen. Auch die Funktion und Bedeutung von Beschwerdestellen wurden eingehend besprochen. Dabei wurde deutlich, dass diese Einrichtungen oft unterstützend agieren, aber (gleichzeitig) oft auch rassistische Machtverhältnisse verfestigen können. Es wurde die Notwendigkeit von Netzbildung betont, um effektive Strategien gegen Diskri-

minierung zu entwickeln, da die Verantwortung für rassismuskritische Interventionen oft bei Einzelpersonen in der Institution geparkt wird.

1. Ziele, Inhalte und Diskussionen:

Der Workshop diente der Aus- und Weiterbildung von Fachkräften, ihrer Sensibilisierung und Vernetzung hinsichtlich des Themas Rassismus am Arbeitsplatz. Die konzentrierte Auseinandersetzung mit dem AGG beabsichtigte, ein fundiertes Rechtsverständnis zu schaffen, das den Teilnehmer*innen ermöglicht, Diskriminierung auf rechtlicher Ebene zu erkennen und effektiv zu begegnen. Neben der rechtlichen Bildung lag ein Schwerpunkt auf der Entwicklung und Diskussion von Handlungsstrategien, auch an den Stellen, wo das Recht gerade nicht greift, denn: Trotz bestehender Gesetze wie dem AGG ist die Realität in vielen Arbeitskontexten noch immer von Diskriminierung geprägt.

1.1. Hintergründe des AGG

Das AGG in Deutschland ist aus der Umsetzung verschiedener Richtlinien des europäischen Rechts hervorgegangen. Mit vier Richtlinien (Anti-Rassismus-RL 2000/43/EG; Rahmen-RL 2000/78/EG, Gender-RL 2002/73/EG, Gender-RL 2004/113/EG) wurden den Mitgliedstaaten Vorgaben gemacht, Normen gegen Diskriminierung aufgrund von „Rasse“¹ und ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung sowie zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu erlassen.

Seit dem Inkrafttreten des AGG am 18. August 2006, sechs Jahre nach der ersten einschlä-

¹ Verschiedene Rechtstexte sprechen von ‚Rasse‘ – nicht von Rassismus oder rassistisch. Diese Begriffe werden hier in Anführungszeichen gesetzt, um zu markieren, dass sie selbst in problematischer Weise ein Denken in ‚Rassenkategorien‘ fortsetzen können.

gigen EU-Richtlinie, sah sich das Gesetz in Deutschland erheblichen Widerständen gegenüber. Kritische Stimmen warnten vor gravierenden negativen Auswirkungen, wie dem Verlust der Privatautonomie, ungerechtfertigten Bereicherungen sowie einer Überlastung der Gerichte durch missbräuchliche Klagen. Kritiker*innen haben es geschafft, dass das AGG in seinem Wirkungsbereich und seiner Reichweite eingeschränkt wurde, was oft als eine „Domestizierung“ des Gesetzes angesehen wird. In der Folge identifizieren sowohl Praktizierende als auch Forschende eine Vielzahl von Lücken und Schwachstellen im AGG. Die Auseinandersetzung mit den Widerständen, die das AGG bei seiner Einführung erlebt hat, ist von anhaltender Relevanz. Sie hilft nicht nur, die aktuellen Defizite des AGGs zu verstehen, sondern auch bei der Mitgestaltung seiner Verbesserung und bei der Schließung seiner Schwachstellen (vgl. Berghahn/Egenberger/Tischbirek, 2016). Eine kritische Reflexion vergangener Widerstände und ihrer Konsequenzen ermöglicht es, ähnliche Herausforderungen in neuen legislativen Bemühungen gegen Rassismus vorherzusehen und gezielte Strategien zu entwickeln, um potenziellem Widerstand entgegenzuwirken und die Umsetzung und Akzeptanz wirksamer Gesetze zu fördern.

1.2. Die wichtigsten allgemeinen Normen des AGG

Das AGG gliedert sich systematisch in sieben Abschnitte, beginnend mit allgemeinen Bestimmungen im allgemeinen Teil (§§ 1–5 AGG²), die als Rahmen für die nachfolgenden spezifischeren Regelungen dienen. Schutzbestimmungen für Beschäftigte gegen Benachteiligungen (§§ 6–18) finden sich im zweiten Abschnitt. Das AGG nimmt sich ausschließlich jener Diskriminierungsgründe an, die in § 1 aufgeführt sind. Dazu zählen Benachteiligungen aufgrund von „Rasse“, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Identität. § 3 stellt die Arten der Benachteiligung dar, gegen die das Gesetz schützen soll. Eine Benachteiligung im Sinne des AGG ist jede Art von Behandlung, die eine Person im Vergleich zu anderen in einer ähnlichen Situation ungerechtfertigt schlechter stellt. Diese Benachteiligung kann auf verschiedenen Wegen erfolgen, wie das Gesetz deutlich macht. Die unmittel-

bare Benachteiligung bezieht sich auf Fälle, in denen eine Person direkt wegen eines der in § 1 genannten Merkmale benachteiligt wird. Dies könnte beispielsweise der Fall sein, wenn Arbeitgeber*innen BIPOC nicht für eine Position in Betracht ziehen (mit der Begründung, dies würde dem Kundenkontakt schaden). Mittelbare Benachteiligung ist subtiler. Sie tritt auf, wenn eine Regelung oder Praxis, die an sich neutral erscheint und nicht direkt diskriminiert, tatsächlich Personen mit einem bestimmten Merkmal benachteiligt. Zum Beispiel betrifft eine Kleiderordnung, die das Tragen von religiösen Symbolen allgemein formuliert verbietet, faktisch aber regelmäßig nur muslimische Frauen. Belästigung in der Arbeitswelt ist jedes Verhalten, das dazu führt, dass eine Person sich gedemütigt oder entwürdigt fühlt. Dies könnte beispielsweise Witze über die zugeschriebene ethnische Herkunft einer Person umfassen. Solche Handlungen können ein Arbeitsumfeld schaffen, das als erniedrigend empfunden wird. Schließlich werden auch Anweisungen zur Benachteiligung durch das AGG abgedeckt, also ein Vorgesetzter zum Beispiel einen Mitarbeiter anweist, bestimmte Mitarbeiter*innen vom Kundenkontakt auszuschließen. § 6 regelt den persönlichen Anwendungsbereich. Das AGG gilt demnach für Beschäftigte und Arbeitgeber*innen, hierzu zählen insbesondere auch Personen in Berufsbildung, arbeitnehmerähnliche Personen wie Scheinselbstständige, Bewerber*innen für eine Anstellung und bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer*innen. Dritte, die Arbeitskräfte beschäftigen oder diese zur Verfügung stellen, sind ebenfalls einbezogen (z.B. Zeitarbeitsfirmen) und müssen die gesetzlichen Vorgaben erfüllen.

1.3. Die wichtigsten Normen des AGG im Kontext Arbeit

Rechtfertigungen

Das AGG rechtfertigt bestimmte Formen der Ungleichbehandlung. Dazu zählt die Möglichkeit, von der Regel der Gleichbehandlung abzuweichen, wenn es sich um wesentliche und unverzichtbare berufliche Anforderungen handelt. Bei Rassismus gibt es kaum legitime Gründe für eine unterschiedliche Behandlung, da es sich um ein unveränderliches Merkmal handelt, das in keinem direkten Zusammenhang mit beruflichen Qualifikationen oder Leistungen steht. Auch die Diskriminierung auf Grund von Sprache – die mittelbar an die ethnische Herkunft anknüpft – darf nicht generell

² Alle § sind solche des AGG, es sei denn anders bezeichnet.

eine Ungleichbehandlung rechtfertigen (ArbG Berlin, 11.02.09, Az. 55 Ca 16952/08: Deutsch als Muttersprache unzulässig; BAG, 28.1.10, Az. 2 AZR 764/08: Kündigung wegen fehlender Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift ist zulässig, wenn Arbeitsanweisungen nicht verstanden werden; LArbG Nürnberg, 5.10.11, Az. 2 Sa 171: „sehr gutes Deutsch“ als Einstellungsvoraussetzung bei Publikumsverkehr zulässig; LAG Hamm, 04.02.14, Az. 10 Sa 503/14: „sehr gutes Deutsch“ als Einstellungsvoraussetzung bei Beratungsberufen zulässig; AG Hamburg, 26.01.10; Az. 25 Ca 282/0: mittelbare Diskriminierung durch Bewerbungsverfahren mit „telefonischem Erstkontakt“). Zudem ist die sog. „affirmative action“³ erlaubt, um strukturelle Benachteiligungen bestimmter Gruppen auszugleichen, was die Chancengleichheit im Arbeitsmarkt fördern soll. Das AGG sah vor, dass Religionsgemeinschaften gemäß der Kirchenklausel Personen wegen ihrer Religion oder Weltanschauung unterschiedlich behandeln dürfen. Der EUGH hat hierzu festgehalten, dass § 9 Abs. 1 Alt. 1 europarechtswidrig ist, da er mit den unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 2000/78/EG nicht vereinbar ist. Er muss daher unangewendet bleiben und § 9 I Alt. 2 ist unionsrechtskonform auszulegen (EuGH, 17.04.18, C-414/16 – *Egenberger*; EuGH 11.09.18, C-68/17). Die Rechtsprechung des EUGH bleibt allerdings in der Praxis teils unbeachtet. Hier ist Aufklärungsarbeit dringend notwendig und rechtliche Interventionen dürften in den meisten Fällen erfolgsversprechend sein (zur Vertiefung siehe Mansouri, 2021).

*Pflichten der Arbeitgeber*innen*

Arbeitgeber*innen stehen im Rahmen des AGG in der Pflicht, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Begriff ist auslegungsbedürftig. Er umfasst jedenfalls sowohl präventive als auch reaktive Handlungen. Dazu gehört unter anderem, dass die Inhalte des AGG bekannt gemacht werden, allerdings kann dies auch durch Aushänge erfolgen (§12 V). Weiterhin soll „in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen“ hingewiesen werden und darauf hingewirkt werden, dass diese unterbleiben. Die Reaktionspflichten

treten in Kraft, sobald es zu einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot kommt. In einem solchen Fall müssen Arbeitgeber*innen angemessene und wirksame Maßnahmen ergreifen, die von Entschädigung über Unterlassen bzw. bei Benachteiligung durch Kolleg*innen von Abmahnungen über Versetzungen bis hin zur Kündigung reichen können.

*Rechte der Arbeitnehmer*innen*

Neben diesen Präventions- und Reaktionspflichten sieht das AGG auch vor, dass Beschäftigte bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot Ansprüche geltend machen können. Hierbei differenziert das Gesetz zwischen Schadensersatz für Vermögensschäden, der ein Verschulden voraussetzt, und einer angemessenen Entschädigung für immaterielle Schäden, die unabhängig von einem Verschulden geleistet werden muss. Es ist allerdings zu beachten, dass das AGG keinen Kontrahierungszwang begründet, was bedeutet, dass kein Anspruch auf Abschluss eines Arbeits- oder Ausbildungsvertrages besteht, auch wenn eine Ablehnung aufgrund einer Benachteiligung erfolgt. Die Frist zur Geltendmachung solcher Ansprüche ist streng geregelt: Gemäß § 15 IV müssen sie binnen zwei Monaten ab Zugang der Ablehnung oder ab Kenntniserlangung von der Benachteiligung erhoben werden. Im Falle einer Kündigung ist die Frist von drei Wochen nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zu beachten. Wenn die betroffene Person sich entscheidet, nicht gegen eine diskriminierende Kündigung vorzugehen, oder die Drei-Wochen-Frist des § 4 KSchG verpasst hat, kann sie dennoch Entschädigungsansprüche gemäß § 15 Abs. 2, Abs. 4 geltend machen. Hierfür wäre keine vorherige Erhebung einer Kündigungsschutzklage erforderlich (LArbG Sachsen, 27.07.12, Az. 3 Sa129/12; LAG Bremen, 29.06.10, Az. 1 Sa 29/10). Wichtig ist, dass auch außerhalb des Anwendungsbereiches des Kündigungsschutzgesetzes, so auch innerhalb der Probezeit, diskriminierende Kündigungen gemäß §§ 7, 1 i. V. m. § 134 BGB oder § 242 BGB (wegen Sittenwidrigkeit oder Verstoßes gegen Treu und Glaube) unwirksam sein können. Arbeitnehmer*innen haben auch das Recht, auf ein Leistungsverweigerungsrecht gemäß § 14, was Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit gibt, ihre Arbeit einzustellen, ohne dass sie dafür arbeitsrechtlich belangt werden können, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. Allerdings muss hiermit mit Bedacht umgegangen werden, damit Beschäftigte nicht selbst in Leistungsverzug

³ „Affirmative Action“ bezeichnet Maßnahmen, die darauf abzielen historisch benachteiligten Gruppen aktiv Vorteile zu verschaffen.

geraten und arbeitsrechtlich belangt werden. Insofern ist anzuraten zuvor juristische Beratung zu suchen.

Maßregelungsverbot, § 16

Das Maßregelungsverbot in § 16 sichert zu, dass Beschäftigte, die ihre Rechte aus dem AGG wahrnehmen, nicht dafür benachteiligt werden dürfen. Diese Norm ist sehr relevant, da viele Beschäftigte berichten, dass sie nach einer Beschwerde wegen Rassismus am Arbeitsplatz mit negativen Konsequenzen konfrontiert werden. Nicht der rassistische Vorfall wird problematisiert, sondern die Person, die Rassismus problematisiert hat. Beispielsweise erfahren diese Personen eine spürbare Änderung in der Behandlung – etwa weniger Einbindung in Projekte oder eine auffällige Verschärfung der Leistungsbeurteilungen. Eine weitere häufige Erfahrung ist, dass Beschäftigte, die sich beschwerten oft versetzt werden und nicht die diskriminierungsverantwortliche Person. Es liegen aber auch Erfahrungsberichte vor, dass Beschäftigten nach einer Beschwerde gekündigt wird und sich Arbeitgeber*innen auf die Störung des Betriebsklimas berufen. All diese Handlungen könnten unter das Maßregelungsverbot fallen, was bedeutet, dass die Beschäftigten rechtlich geschützt wären und möglicherweise Anspruch auf Unterlassen sowie auf Entschädigung oder andere Maßnahmen haben, die darauf abzielen, die diskriminierende Praxis zu beenden, wenn nachgewiesen werden kann, dass sie eine Folge der Beschwerde sind.

Beschwerdestelle, § 13

Zusätzlich ist es erforderlich, dass Arbeitgeber*innen nach § 13 eine Beschwerdestelle einrichten, an die sich Beschäftigte wenden können, wenn sie sich benachteiligt fühlen. Die innerbetriebliche Beschwerdestelle bietet Beschäftigten die Möglichkeit, Benachteiligungen am Arbeitsplatz zu melden. Nachdem eine Beschwerde eingereicht wurde, muss diese von der zuständigen Stelle geprüft und das Ergebnis den Beschwerdeführenden mitgeteilt werden. Optimalerweise nimmt die innerbetriebliche Beschwerdestelle dazu die Diskriminierungsbeschwerden entgegen, untersucht diese, informiert alle Parteien über die Ergebnisse und setzt bei Bedarf und Möglichkeit Sanktionen um. Aber die innerbetriebliche Beschwerdestelle wird durch das Gesetz nicht mit Ressourcen und Rechten ausgestattet. Das

Gesetz sieht keine Standards und qualitativen Minimalvoraussetzungen für die innerbetriebliche Beschwerdestelle vor. Dennoch können sie trotz der geringen Standards den geringen Freiraum nutzen, um Diskriminierung sichtbar zu machen und Betroffene zu unterstützen. Es wurde berichtet, dass Beschwerdestellen nicht immer fachlich – in diesem Kontext rassistisch-kritisch – qualifiziert sind. Dennoch bedarf es einer adäquaten Ausstattung mit Ressourcen und Befugnissen, insbesondere in Bezug auf rassistuskritische Kompetenzen, um ihre Wirksamkeit zu gewährleisten. Die Gefahr einer nur symbolischen Implementierung solcher Stellen ist nicht zu unterschätzen. Wird eine Beschwerdestelle lediglich pro forma eingerichtet, kann sie statt zu helfen Schaden anrichten, indem sie zur Fassade wird und strukturelle Ungleichheiten verschleiert. Das Fehlen von ausreichenden Ressourcen und die Verstrickung in organisationsinterne Machtverhältnisse, können die Effektivität der Beschwerdearbeit beeinträchtigen und bestehende rassistische Machtstrukturen sogar zementieren. Es bedarf klarer, verbindlicher Standards und einer echten Unabhängigkeit, um diese Stellen zu dem zu machen, was sie sein sollten: ein robustes Werkzeug im Einsatz für Gerechtigkeit und Gleichbehandlung (vgl. Ahmed, 2021). Um innerbetriebliche Beschwerdestellen wirksamer zu gestalten und Diskriminierung effektiv zu bekämpfen, könnte ein erster Schritt eine Selbstverpflichtung sein: Arbeitgeber*innen legen durch eine Selbstverpflichtungserklärung fest, dass und mit welchen Rechten und Ressourcen sie die Beschwerdestellen ausstatten. Dies könnte ein ausreichendes Budget und qualifiziertes Personal sowie regelmäßige Schulungen in rassistuskritischen Kompetenzen umfassen. Zudem kann eine enge Zusammenarbeit mit externen Beschwerdestellen – zum Beispiel Antidiskriminierungsstellen – Leerstellen der innerbetrieblichen Beschwerdestellen auffangen und den Austausch von Expertise erhöhen, um die Wirksamkeit der Beschwerde abzusichern.

2. Handlungsstrategien

Als zentrale Handlungsstrategie ist die Netzwerkarbeit thematisiert worden. Ein starkes Netzwerk hat eine größere Stimme in der politischen Debatte und kann effektiver auf die Notwendigkeit gesetzlicher Änderungen oder die Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen hinwirken. Netzwerke ermöglichen

eine ständige Qualitätskontrolle und Weiterentwicklung der Arbeit von Beschwerdestellen, um sicherzustellen, dass diese effektiv gegen Rassismus vorgehen. Deutlich geworden ist in dem Workshop auch, dass die Verantwortung für die Auseinandersetzung mit Rassismus auf Individuen abgewälzt wird, ohne dass sich die Organisation als Ganzes damit auseinandersetzt und entsprechend handelt. Oft verfügen einzelne nicht über ausreichende Ressourcen und Rückhalt, um die Belastungen zu tragen. Einzelne und Organisationen können von den Erfahrungen anderer lernen, Best Practices austauschen und dadurch ihre eigenen Interventionsstrategien verbessern. Durch Netzwerkbildung können Ressourcen wie Schulungsmaterial, Rechtsberatung oder Präventionsprogramme gemeinsam genutzt werden. Einzelne rassistuskritische Personen innerhalb einer Institution können durch ein Netzwerk Unterstützung und Solidarität erfahren, was sie persönlich stärkt, aber auch mehr Gewicht und Sicherheit in ihrer Arbeit verleihen kann. Einzelne, die isoliert agieren, können schnell marginalisiert werden. Durch Netzwerkbildung kann dies verhindert werden und es entsteht ein kollektiver Schutzraum für Personen, die sich gegen Rassismus engagieren. Die Grenzen und Herausforderung des AGG im Blick habend, können mit Bezug auf § 12 regelmäßige Schulungen und Workshops für alle Beschäftigten, insbesondere für Führungskräfte und Personalverantwortliche, ein Weg sein, um einen rassistuskritischen Umgang mit Diskriminierung zu stärken. Die Hinzuziehung externer Akteure kann Sicherheit für Betroffene und Raum zur kritischen Reflexion interner Machtverhältnisse schaffen.

3. Ergebnis

Das AGG ermöglicht es in einigen Fällen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz zu adressieren. In bestimmten Einzelfällen gibt es Werkzeuge an die Hand, um sich gegen Benachteiligungen zur Wehr zu setzen. Es schafft auch einen rechtlichen Rahmen für präventive Maßnahmen in Unternehmen, wie die Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitenden und

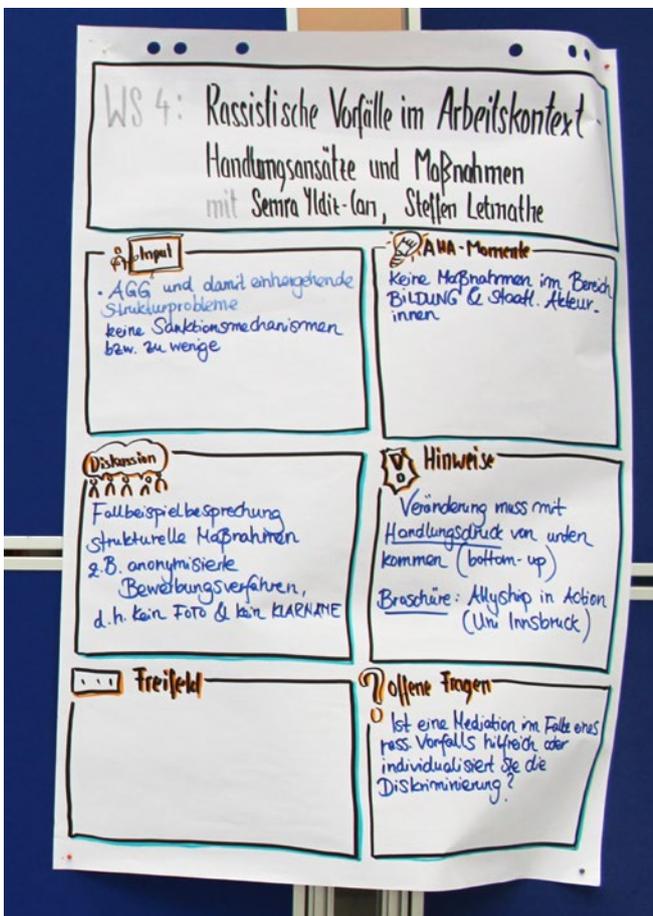
eröffnet Reaktionsmöglichkeiten bei konkreten Diskriminierungsfällen im Einzelfall. Die Auseinandersetzung mit dem AGG zeigt aber auch seine Schwächen und Grenzen. Die Beweisführung für Diskriminierung ist oft komplex, was Betroffene vor Herausforderungen stellt. Zudem sind die Sanktionen für Verstöße gegen das AGG nicht abschreckend genug, um Diskriminierung effektiv zu unterbinden. Diese Lücken im Gesetz führen dazu, dass es nicht allen diskriminierenden Situationen im Arbeitskontext umfassend begegnen kann und verdeutlichen den Bedarf an einer fortwährenden Überarbeitung und Anpassung des Gesetzes. Gerade deshalb ist die aktive Bezugnahme auf das AGG relevant – nicht nur als ein Mittel für den individuellen Rechtsschutz, sondern um auf struktureller Ebene Veränderungen herbeizuführen. Indem Fälle von Diskriminierung sichtbar gemacht und juristisch aufgegriffen werden, kann die Gesetzgebung dynamisch herausgefordert und weiterentwickelt werden. Daher ist es wichtig, das AGG nicht nur als statisches Rechtsinstrument zu betrachten, sondern als lebendigen Teil einer rassistuskritischen Haltung, der durch stetige Praxis und kritische Reflexion weiterentwickelt werden muss.

Literatur- und Quellenverzeichnis:

Ahmed, Sara. (2021). *Complaint!* Combined Academic Publ.

Berghahn, Sabine/Egenberger, Vera/Klapp, Micha/Klose, Alexander/Liebscher, Doris/Supik, Linda, Tischbirek/Alexander (2016): Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abrufbar unter www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/Aktuelles/DE/2016/20160809_AGG_Evaluation.html (Zuletzt abgerufen am 31. 09. 2023)

Mansouri, Malika (2021): Antimuslimischer Rassismus – rechtliche Hintergründe für die Beratung aus einer rassistuskritischen Perspektive. In: Melter, Claus (Hg.): *Diskriminierungs- und rassistuskritische Soziale Arbeit und Bildung: praktische Herausforderungen, Rahmungen und Reflexionen.* Beltz, Weinheim Basel 2021.



WORKSHOP 4: RASSISTISCHE VORFÄLLE IM ARBEITSKONTEXT – HANDLUNGSANSÄTZE UND MASSNAHMEN

mit Semra Yildiz-Can und Steffen Letmathe

DOKUMENTATION DES WORKSHOPS

Input	<ul style="list-style-type: none"> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und damit einhergehende Strukturprobleme Keine Sanktionsmechanismen bzw. zu wenige
Aha-Momente	<ul style="list-style-type: none"> Keine Maßnahmen im Bereich Bildung und staatliche Akteur*innen
Diskussion	<ul style="list-style-type: none"> Fallbeispielbesprechung Strukturelle Maßnahmen zum Beispiel anonymisierte Bewerbungsverfahren, das heißt kein Foto und kein Klarname
Hinweise	<ul style="list-style-type: none"> Veränderung muss mit Handlungsdruck von unten kommen (bottom-up) Broschüre: Allyship in Action (Universität Innsbruck)
Offene Fragen	<ul style="list-style-type: none"> Ist eine Mediation im Falle eines rassistischen Vorfalls hilfreich oder individualisiert sie die Diskriminierung?

WORKSHOP 5: RASSISMUSKRITIK IN DER BERATUNGSARBEIT

mit Angèlica Reyes und Rosanna Giannelli

DOKUMENTATION DES WORKSHOPS

Input

- Viel Input und Austausch für die kurze Zeit
- Viel Raum für Äußerungen von Teilnehmenden (vertrauensvolles Setting)

Aha-Momente

- Perspektivwechsel → Erfahrungen, die ich selbst nicht kenne
- Absicht ist nicht gleich Wirkung

Diskussion

- Stille Diskussion zu individuellen Erfahrungen war aufschlussreich

Hinweise

- Mehr Zeit für Workshops gewünscht
- Mehr Zeit für Diskussionen
- Wichtig wäre die Einordnungen in den Kontext (Stichpunkt Eurozentrismus)
- Noch mehr „beyond“ the basics

Freifeld

- Buchtipp: „Wir müssen reden“ – Rassismus thematisieren in mehrheitlich weißen Beratungs- und Therapiestrukturen (Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer)
- Buchtipp: „Das hat ja was mit mir zu tun!?“ Macht- und Rassismuskritische Perspektiven für Beratung, Therapie und Supervision (Ilja Gold, Eva Weinberg, Dirk Rohr)
- Organisation: „Arbeiten-bei-den-Guten“

Offene Fragen

- Besprechbarkeit von Rassismus in der Beratung
- Was macht Beratungsarbeit antirassistisch? → Konkretisierung/Theorie/Zusammenfassung

RASSISMUSKRITIK IN DER BERATUNGSARBEIT – EIN RESÜMEE ZUM WORKSHOP

Autorinnen: Angélica Reyes und Rosanna Giannelli

Wir, Angélica Reyes (Beraterin) und Rosanna Giannelli (Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit) sind Mitarbeiterinnen von agisra e.V., einer Kölner Beratungsstelle für migrierte und geflüchtete Frauen. agisra e.V. sitzt mittlerweile in Köln-Ehrenfeld und bietet Beratungen unabhängig von Religionszugehörigkeit, sexueller Orientierung, Alter oder Behinderung. Aus dieser intersektionalen Praxis heraus entstand ein Workshop, der die Teilnehmenden im Rahmen des Fachtags ‚Beyond the Basics‘ für eine rassismuskritische Beratungsarbeit sensibilisieren sollte. Teilgenommen haben Mitarbeitende aus den Bereichen Sozialarbeit, Schule und Beratung, die in einer ersten Übung reflektieren konnten, welches Vorwissen sie in Bezug auf Alltagsrassismus bereits im Gepäck hatten.

Im respektvollen und vertraulichen Rahmen des Workshops schafften wir zunächst viel Raum für Austausch und Perspektivwechsel – mal im Rahmen einer stillen Diskussion, mal im offenen Gespräch oder auf Basis eines Inputs durch uns als Workshopleiterinnen. Ausgehend davon wurde die Gruppe in zwei kleinere

Arbeitseinheiten eingeteilt, in denen sich über konkrete Fälle aus Beratungsstellen, Schulen oder Behörden ausgetauscht werden konnte. Hierbei wurden Fragen aufgeworfen wie: Was hätte dort konkret getan werden können und was nicht passieren dürfen? Wo zeigten sich strukturelle Defizite? Und an welcher Stelle fehlte es eher an der eigenen Sensibilität? Die Teilnehmenden hörten einander zu, dachten gemeinsam nach, erarbeiteten konkrete Lösungsansätze und fragten sich dabei immer wieder: Was ist denn nun rassismuskritische Beratungsarbeit?

Die Antwort auf diese Frage erwies sich für viele als gleichermaßen augenöffnend wie unzufriedenstellend, denn rassismuskritische Beratung erfordert zuallererst eine rassismuskritische Haltung, einen entsprechenden Blick und das Bewusstsein darüber, dass die Perspektive von Betroffenen diejenige ist, die zählt. Für rassismuskritische Arbeit gibt es keine Schablone, sondern nur die Bereitschaft und das Engagement, sich immer wieder bereit zu zeigen und zu engagieren, sich selbst zu hinterfragen und stets weiterzubilden.



WORKSHOP 6: ETABLIERUNG VON RASSISMUSKRITISCHEN STRUKTUREN AUF NICHT-LEITUNGSEBENE

mit Dr. jur. Asmaa El Idrissi

DOKUMENTATION DES WORKSHOPS

Input	<ul style="list-style-type: none">■ Negativ Betroffene erste Ansprechpartner*innen■ Vorgehen von internen zu externen Ansprechpartner*innen■ Unabhängige Beschwerdestellen■ Monitoring■ Verbandsklagerecht■ Empowermentstrukturen■ Betriebsvereinbarung■ Erfolgsindikatoren: Kündigungen, Wohlbefinden, ...
Aha-Momente	<ul style="list-style-type: none">■ Rassismuskritische Strukturen begonnen mit unentgeltlichem Aktivismus im Kollektiv■ Mit aktivistischen Strukturen kooperieren/etablieren■ Vertrauens- plus Beziehungsarbeit
Diskussion	<ul style="list-style-type: none">■ Wie Handlungsdruck in Behörden aufbauen?■ Wie umgehen mit „aufgeklärten“ Menschen, die in die Kacke greifen?■ Wie gesund bleiben und sich schützen
Hinweise	<ul style="list-style-type: none">■ Differenzieren, wer Definitionsmacht hat■ Datenschutzrecht beachten, wenn Kund*innen angesprochen werden■ Öffentliche Skandalisierung → ist ein Kampf. Wie gegen Ächtung angehen?■ Bei bereits erhobenen Indikatoren ansetzen■ Integrationsräte Ansprechen■ Anfragen dazu stellen
Freifeld	<ul style="list-style-type: none">■ Betriebsräte, alle möglichen Beauftragte, Vertrauenspersonen, Multiplikator*innen (offiziell und inoffiziell)■ Räume schaffen für BIPOC* und im Prozess Macht abgeben
Offene Fragen	<ul style="list-style-type: none">■ Wem gibt mensch im Prozess Macht?■ Wie können Vorstrukturen geschaffen werden ohne GELD?

WIE SCHAFFT MENSCH RASSISMUSKRITISCHE STRUKTUREN AUF NICHT-LEITUNGSEBENE?

Autorin: Dr. jur. Asmaa El Idrissi

I. DEFINITIONEN

Der Workshop ging los mit einem Kennenlernen und wir starteten gleich mit ein paar Definitionen:

RASSISMUS

„Rassismus ist eine Ideologie, die Menschen aufgrund ihres Äußeren, ihres Namens, ihrer (vermeintlichen) Kultur, Herkunft oder Religion abwertet.

In Deutschland betrifft das nicht-weiße Menschen – jene, die als nicht-deutsch, also vermeintlich nicht wirklich zugehörig angesehen werden. Wenn Menschen nicht nach ihren individuellen Fähigkeiten und Eigenschaften oder danach, was sie persönlich tun, sondern als Teil einer vermeintlich homogenen Gruppe beurteilt und abgewertet werden, dann ist das Rassismus.“

Antonio Amadeu Stiftung

INSTITUTIONELLER RASSISMUS

Der Begriff „institutioneller Rassismus“ beschreibt, wie Rassismus in staatlichen Strukturen bzw. Institutionen verankert ist. Der Begriff ist insofern ein spezieller Fall des strukturellen Rassismus.

- **Beispiele:** Racial Profiling, Benachteiligung von Schwarzen Schüler*innen oder Schüler*innen of Colour; Benachteiligung im behördlichen bzw. justiziellen Bereich.

Abgrenzung zum Alltagsrassismus: Auch beim strukturellen Rassismus liegt der Fokus nicht auf persönliches Fehlverhalten, sondern auf rassistische Normen und Praktiken in Institutionen (Unternehmen, Bildungsbereich, Behörden etc.).

RASSISMUSKRITIK

- Rassismuskritik ist eine HALTUNG gegen Rassismus
- Rassismuskritik entsteht nicht im luftleeren Raum. Sie ist eingebettet in einem Machtverhältnis, in denen „selbstverständliche“ Abgrenzungen und Degradierungen von Menschengruppen vorgenommen werden.

Sie bezieht sich immer auf ganz konkrete Fragen: Wer wird eingestellt und warum? Wer wird befördert und warum? Wer bekommt die Förderung und warum? Wer darf leichter Karriere machen und warum? Wer bekommt Zugang zu Einrichtungen und wem wird es verwehrt und warum? Wer wird stärker kontrolliert und warum?

WICHTIG: Rassismuskritik hat zum geringsten Teil mit dem rassistischen Fehlverhalten einzelner zu tun und viel mit (ungeschriebenen) Strukturen, Macht- und Ressourcenverteilung die ihrerseits rassistisch sind.

WICHTIG: Rassismuskritik gibt keine 0815 Lösungen/Empfehlungen

KRITISCHES WEIßSEIN

- **Kontext:** USA der 80er Jahre. Afro-amerikanische Frauen- und Empowermentbewegung. Perspektive: Die einer Schwarzen auf den bis dato vorherrschenden weißen Feminismus. Parallelen zu Deutschland und heute?
- **Kritisches Weißsein:** Hat mit der Bewusstwerdung und Reflexion über die eigenen Privilegien und ihren Auswirkungen zu tun.

II. SINN UND ZWECK

Nach den Begriffsklärungen, wurde Sinn und Zweck der Implementierung rassismuskritischer Strukturen genannt. Runtergebrochen lässt sich der Sinn und Zweck wie folgt zusammenfassen:

- Abbau diskriminierender Strukturen
- Aufbau chancenangleichender Strukturen
- Wertschätzung und bestmögliche Einbindung aller Mitarbeiter*innen und Service für Kund*innen
- Bewusster und reflektierter Umgang (nach innen) mit der eigenen Haltung und (nach außen) mit der wahrgenommenen Vielfalt der Mitmenschen

Doch warum braucht es die Implementierung rassismuskritischer Strukturen vor allem in öffentlichen bzw. staatlichen Institutionen? Tatsächlich weisen genau diese Bereiche Besonderheiten auf. Um nur einige zu nennen:

...Es gibt sie überall und sie bestimmen unser Leben (mit): Verwaltungen/Behörden, Kindergärten, Schulen, Universitäten, Krankenhäuser, soziale Einrichtungen, Gerichte, Parteien, öffentlich-rechtliches Fernsehen, Parlament.

...Sie gewähren oder verwehren Zugang und Teilhabe zu teilweise existentiellen Ressourcen.

...Sie existieren von Natur aus, aus einem besonderen Macht- und Gewaltverhältnis heraus.

III. FALLARBEIT UND ERGEBNISSE

Der Schwerpunkt des Workshops war die Gruppenarbeit. Die Gruppe wurde in zwei kleine Gruppen aufgeteilt und musste folgenden Fall bearbeiten:

Übungsfall:

In der Behörde/Organisation X gibt es seit Jahren mehrere rassistische Vorfälle. Die Vorfälle ereignen sich sowohl innerhalb der Stadtverwaltung zwischen den Kolleg*innen als auch zwischen Mitarbeiter*innen und Kund*innen. Einige BIPOC halten diese Zustände nicht mehr aus, sprechen dies gegenüber der Leitungsebene aus, finden jedoch kein Gehör.

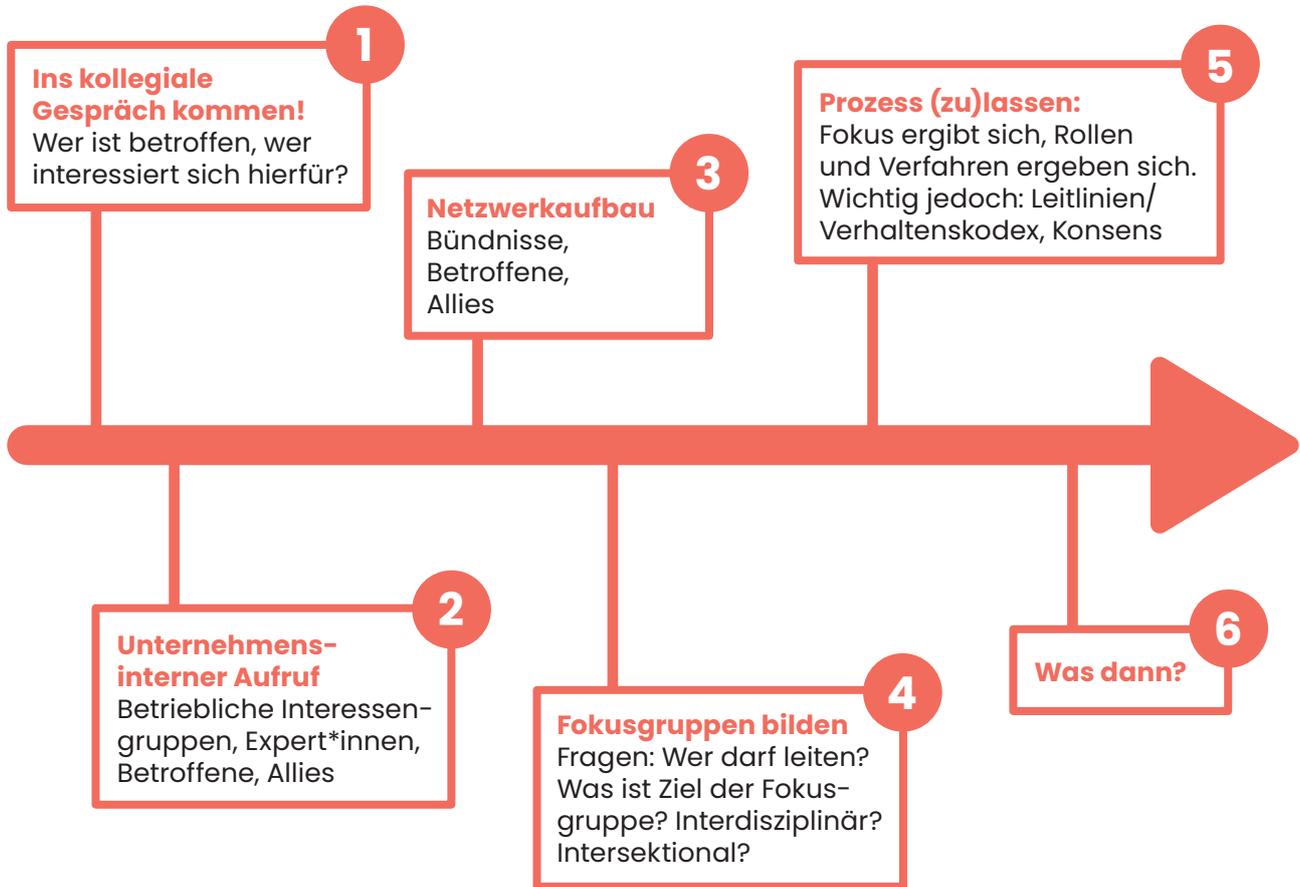
Weißer Kolleg*innen wenden sich hierauf an den Arbeitgeber. Dieser weigert sich, erste Schritte zu gehen, gibt jedoch das OK, initiativ tätig zu werden.

Wie geht mensch vor?

- 1) Wer muss hinzugezogen werden?
- 2) Wie müssen Strukturen aussehen, die Diskriminierung minimieren?
- 3) Welche Erfolgsparameter können auf Nichtleitungsebene definiert werden, wenn es um die „Messung“ einer Verbesserung der Zustände ginge?

Workshop 6: Etablierung von rassistuskritischen Strukturen auf Nicht-Leitungsebene

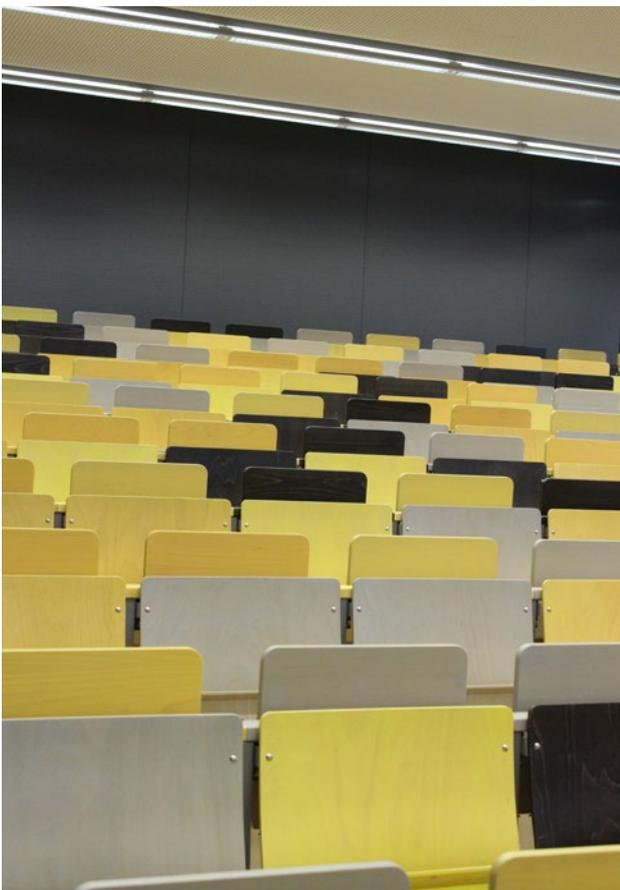
Die Gruppen schlugen im Grunde folgendes Vorgehen vor:



WORKSHOP 7: INTERSEKTIONALE PERSPEKTIVEN AUF RASSISMUS UND MÄNNLICHKEITEN* UND DIE INSTITUTIONELLE VERSTRICKUNG

Autor: Birol Mertol

Ziel des Workshops war es, erste Zusammenhänge und Zugänge zur Intersektion von Männlichkeiten* & Rassismus in Organisationen zu eröffnen. Hierzu wurden zunächst Positionsfragen gestellt, die auf die verschiedenen Ebenen der Praxisfelder in der Verbindung von Kritischer Männlichkeit und Rassismuskritik aufmerksam gemacht haben.



Anschließend gab es aus Teilnehmendensperspektive den Wunsch eines detaillierteren Austauschs zu den Themen, wo und wann Rassismus beginnt und wie männliche Jugendliche in Organisationen auf welche Weise betroffen sein können.

Deutlich wurde nach dem Diskussionsraum folgendes: Es gibt nach wie vor Leerstellen in der rassismuskritischen Praxis der Mitarbeitenden und der Organisationen und im Spezifischen in der Intersektion von gender und race. So werden nach wie vor existierende rassistische Narrative und Zuschreibungen aus gesellschaftlicher und politischer Perspektive auf Jungen*/Männer* of Colour auch in der Praxis der pädagogischen Arbeit reproduziert. Folge ist, dass Jungen*/Männer* of Colour häufig einseitig und in Verbindung mit problematischen Männlichkeiten wahrgenommen werden. Rassismuserfahrungen von Jungen* of Colour müssen in die Intersektion von gender, race und class eingeordnet werden, um bedarfsorientierte Konzepte von Empowerment und Powersharing für die Praxis einer rassismuskritischen Jungen*arbeit in den Organisationen zu entwickeln.

Dies geht einher mit einer Aufarbeitung von kritisch *weißen* und männlichen Positionen aus historischer Perspektive, denn Rassismus ist eng verwoben mit einer hierarchisierenden sozialen Konstruktion von *weißen*-(cis)männlichen-heterosexuell-christlichen Zugehörigkeiten, die sich in einer Kontinuität auch heute noch in Organisationen wiederfinden.

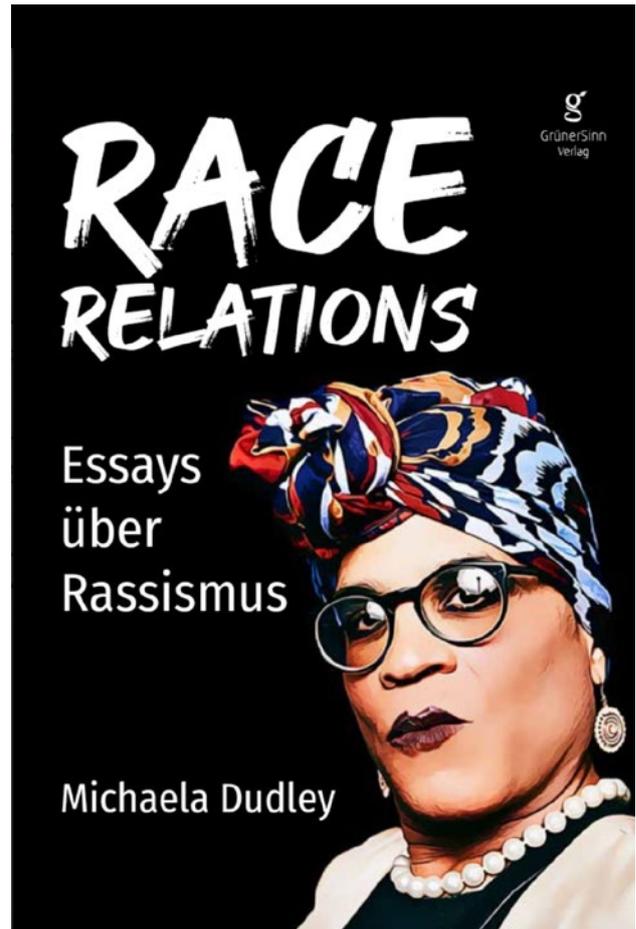
KEYNOTE

Die Keynote wurde von der Juristin, Blacktivistin, Queerfeministin und Journalistin Dr. Michaela Dudley gehalten, die den Fachtag mit ihrer langjährigen Erfahrung in der Arbeit zu intersektionaler Rassismuskritik bereichern konnte.

Neben dem Teilen von persönlichen Erfahrungen und der Vision einer vielfältigen Gesellschaft las sie aus ihrem Buch *Race Relations – Essays über Rassismus*, das 2022 erschienen ist.

„Es ist ähnlich wie bei der Gartenarbeit, wir gehen mit dem Saatgut rum, wir sähen und dann sehen wir was wir davon haben, was dem Boden entsprießt. Meines Erachtens sind die schönsten Gärten der Welt bunt und sie verfügen über ein Fundament, über einen Boden, der eine tiefe Verwurzelung zulässt. Gewissermaßen wachsen dort Einheimische mit Transplantierten zusammen auf und darauf kommt es an. Die Biodiversität bedeutet eigentlich Stärke und in der Hinsicht ist es sehr wichtig, dass wenn wir über Themen wie Hass und Rassismus, Antisemitismus, Islamophobie, Queerfeindlichkeit, Asian-Hate, all diese ganzen Sachen widmen und so reden, dass wir begreifen, dass diese verschiedenen Arten von Übel etwas Gemeinsames miteinander haben, nämlich dass Menschen geothert werden. Sie werden ausgegrenzt und wenn man Sachen in unserer Gesellschaft reparieren will, dann muss es darauf bedacht sein, die Leute die ausgegrenzt werden und wurden miteinzubeziehen und nicht über ihre Köpfe hinweg zu reden.“

Michaela Dudley



STIMMEN DER BESUCHER*INNEN

Ich finde die Veranstaltung wichtig, weil es genau zu diesem Thema Rassismuskritik in Organisationen viel zu wenig Deutschlandweit gibt.

*Ich nehme von der Fachtagung mit, nochmal wirklich die Zentrierung auf die Perspektive der Betroffenen. Das war mir schon bewusst, aber ich finde es nochmal schön, dass das hier der rote Faden ist im Workshop sowie jetzt auch nochmal die Speaker*innen, wirklich den Raum den Betroffenen zu überlassen.*

*Mein Wunsch an Fördergeber*innen und Politik ist auf jeden Fall mehr Geld, viel mehr Regelangebote, nicht diese Projektitis. Ich habe auch das Privileg in einem Regelangebot zu arbeiten, das heißt ich muss mir keine Sorgen mehr machen „wie lange geht das noch?“, „Sind es zwei oder drei Jahre?“ Das sind einfach strukturelle Probleme, das heißt in der Rassismuskritik und der Diversitätsorientierung wirklich Regelfinanzierungen zu sichern und auch wichtig, intersektional zu arbeiten.*

Wichtiges Thema, trotz aller Widerstände. Widerstände mitdenken, aber sich davon nicht unterkriegen oder einschüchtern lassen. Sich vernetzen, dran bleiben und dass man mit diesem Veränderungsprozess nicht alleine ist.

Ich möchte gerade weißen Organisationen raten, sich viel zu informieren, sich auch zurück zu nehmen, auch in der Deutungshoheit und der Definitionsmacht, zu zugeben nicht zu wissen und die Expertise von außen reinzuholen und dann aber auch nochmal die eigenen Personalstrukturen stärker anzupassen und diverser zu werden. Denn erst durch die neuen Perspektiven glaub ich kann auch nachhaltig Veränderung entstehen.

Mich haben viele Erfahrungen, die Menschen mit Rassismus gemacht haben in ihrem Alltag, aber auch bei anderen Gelegenheiten, das hat mich wirklich sehr beeindruckt, wie sie darüber berichtet haben. Da bin ich sehr inspiriert von dem was sie berichtet haben.

Ich finde es wichtig immer ein Auge darauf zu haben, dass wir an die gesamte Organisation denken und nicht nur an einzelne Gruppen oder einzelne Menschen. Man muss immer die Gesamtheit im Blick haben.

Ich habe einen Workshop geleitet und auch da braucht man Ressourcen, was sagt man? was kriegt man unter? Kommt das an? Man macht sich immer so viele Gedanken und dann einfach die Rückmeldung von einzelnen Personen, Bestätigung wie gut das getan hat und wie es geholfen hat und so weiter. Das kriegen wir ja oft einfach nicht mit, was kommt an, was nimmt man mit. Eben auch die ganzen informellen Gespräche, die am Rande stattfinden

*Ich wünsche mir von Fördergeber*innen und Politik, dass sie dafür sorgen, dass Veranstaltungen wie diese, aber auch die Arbeitskontexte in denen wir sind, nicht prekär sind, im Sinne davon, dass man immer wieder kämpfen muss, dass es weiter finanziert wird. Sondern dass das „Ob“ geklärt ist und wir uns auf das „Wie“ konzentrieren können. Das wäre mein Wunsch.*

Ich nehme heute mit: Sehr viele Eindrücke, einige Kontakte bei denen ich mir erhoffe, dass da einiges Produktives bei rum kommt und gegenseitig Stärkendes und auch Mut zum Schluss.

Rassismuskritik ist ein gesellschaftlich relevantes Thema und es ist total wichtig, dass wir in solchen Formaten uns austauschen können, weiterbilden können und Netzwerke gründen, das benötigen wir ja alle.

*Ich finde solche Veranstaltungen wichtig, weil es viel zu selten ist, dass man mit Kolleg*innen, mit Leuten zusammenkommt, die zu ähnlichen Themen arbeiten und wirken und man sonst verrückterweise dann ganz oft denkt „Man ist ganz alleine“ und sich nicht nur einsam fühlt, sondern auch verunsichert ist. Und das Gefühl hat immer bei null anzufangen, wieder zu erklären und zu geben und andere abzuholen. Und hier hat man einfach das Gefühl erstens, ich bin nicht alleine und man ist nicht allein gegen die Welt, sondern ganz viele erkennen das Thema an und wirken dazu, arbeiten dazu und von denen kann man lernen, aber auch Unterstützung und Solidarität erfahren. Das ist ja das klassische Netzwerken, was aber ganz oft im Arbeitsalltag zu kurz kommt.*

PODIUMSDISKUSSION

Die abschließende Podiumsdiskussion wurde von Sarah Vecera moderiert. Neben Asmaa El Idrissi und Asmahan Gamgami, die bereits am Vormittag Workshops leiteten, und Michaela Dudley, die die Keynote hielt, war in dieser Runde auch Abiram Kasilingam, Coach und psychologischer Psychotherapeut, vertreten.



(von links
nach rechts)
Sarah
Vecera,
Michaela
Dudley,
Asmahan
Gamgami

(von links
nach rechts)
Asmaa
El Idrissi
und Abiram
Kasilingam



EIN RÜCKBLICK FÜR DIE ZUKUNFT

Autor*innen: Dahlia Al Nakeeb und Ina Klären

Dieser Beitrag stellt eine Sammlung von Feedbacks wie auch Analyse aus Perspektive des Orga-Teams zur Gestaltung des Fachtags dar. Diese Impulse können als Anregung für zukünftige Veranstaltungen verwendet werden.

Wir haben von Teilnehmer*innen viel positives Feedback erhalten, unter anderem wurden folgende Punkte benannt:

- Das Format und das spezifische Thema ermöglichten neue Impulse mitzunehmen, sich zu vernetzen und auszutauschen
- Es haben größtenteils BIPOC*-Referent*innen mitgewirkt
- Bestehendes Awarenesskonzept, das bereits vor der Veranstaltung mitgeteilt wurde, und das Awarenesssteam während des Fachtags haben einen sichereren Rahmen bzw. bewussteren Umgang mit Rassismus/Diskriminierung gewährleistet
- Aufgrund des Rahmens der gesamten Veranstaltung wurde eine Atmosphäre geschaffen, die BIPOC*-Fachkräften und Verbündeten, die sich neu vernetzten, dazu anregten sich intensiv über Themen auszutauschen
- Durch die oben genannten Punkte erhielten wir das Feedback, dass der Wunsch entstanden ist, diese Art der Veranstaltung zu wiederholen um den regelmäßigen Austausch für neue Impulsentwicklungen zu verstetigen

Darüber hinaus möchten wir Lerneffekte teilen, die für zukünftige Bildungsformate hilfreich sein können.

Ein Feedback, das mehrfach geteilt wurde, war, dass die Workshops im Ausmaß von zwei Stunden zu kurz für effektive Wissensvermittlung und Diskussionsphasen sind. Alternativen dazu können sein: längere Workshops, mehrteilige Veranstaltungen, themenspezifische Vernetzungstreffen etc.

Es stellte sich bereits während der Vorbereitungen rasch heraus, dass eine gemeinsa-

me Planung mit einem erfahrenen Awarenesssteam sehr wichtig ist und bei allen Veranstaltungen zu jeglichen Themen als Standard der Antidiskriminierung involviert sein muss. Durch die gemeinsame Konzipierung im Vorfeld, Mitteilung eines Awarenessteams an die Teilnehmenden bis hin zu den Maßnahmen vor Ort während der Veranstaltung konnte ein Rahmen geschaffen werden um Diskriminierung entgegenzuwirken und Räume zur Besprechung von eventuellen Vorfällen einzurichten. Wichtig ist dabei im Vorhinein die Rollen und Befugnisse von Orga- und Awarenesssteam, aber auch der Moderation festzulegen. Beispielsweise wer ist dafür zuständig bei problematischen Wortbeiträgen zu intervenieren? Wer ist dafür zuständig in einer Diskussion ganz klar „Stopp“ zu sagen? Wer hat die Befugnis im Zweifel Gäste von der Veranstaltung auszuschließen?

In diesen Momenten gibt es meist keine Zeit sich erst untereinander abzusprechen, da sofort reagiert werden muss. Dies kann viel Ruhe und Sicherheit geben. Ganz nach dem Motto: Was soll passieren wenn etwas passiert?

Oft werden Veranstaltungen aufgrund von fehlender finanzieller und personeller Ressourcen zusätzlich zu den täglichen operativen Aufgaben geplant und umgesetzt. Fachtagungen wie diese oder ähnliche Formate, die für 100 Personen konzipiert sind, einen entsprechenden Rahmen haben und Lernziele erreichen sollen, benötigen auch dementsprechende Ressourcen. Besonders zivilgesellschaftliche Träger, die auf Fördermittel angewiesen sind, erfahren Einschränkungen in der Durchführung von Veranstaltungen. Deshalb ist es zur Erreichung der Ziele im Sinne ihres Auftrags unumgänglich auch angemessene Mittel zu erhalten. Daher bedarf es als ersten Schritt in der Veranstaltungsplanung ein Konzept mit den Zielen der Veranstaltung, erforderlichen Expert*innen, Räumlichkeiten et cetera sowie einer entsprechende Kostenaufstellung. Mit den voraussichtlichen Kosten können dann Überlegungen zur Beantragung von Fördermitteln, zur Suche nach Sponsor*innen oder zu Teilnahmebeiträgen angestellt werden.

Diese Faktoren (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) können zum Erfolg von Fachtagungen führen:

- Mindestens 50% einer Vollzeitstelle für ein Jahr
- Zwei bis drei weitere Personen als Teil des Orga-Teams, die bei der Konzeptionierung mitwirken. Hierfür sind entsprechende personelle Kontingente jenseits des operativen Alltags notwendig
- Eine weitere Person im Orga-Team, die Online-Recherchen durchführt. Somit können aktuelle Debatten im Kontext von Rassismuskritik und weiteren Diskriminierungsformen auch kurzfristig in der Planung berücksichtigt werden. Hier sind ebenfalls personelle Kontingente jenseits des operativen Alltags notwendig
- Beginn Planung, Konzeptionierung und Anfragen an Referent*innen ca. ein Jahr vor Veranstaltung
- Erstgespräche mit allen Mitwirkenden; bei Bedarf auch mehrere Gespräche zur Konkretisierung der Ziele, Inhalte und Bedarfe
- Kennenlern-Treffen der Mitwirkenden um Bezüge zueinander und zu den jeweiligen Themenschwerpunkten herzustellen. Dies wirkt sich auch auf die oben beschriebene Atmosphäre und Teilnahme der Angemeldeten aus
- Einbindung eines Awarenessteams so frühzeitig wie möglich und Berücksichtigung des Awarenesskonzepts in der gesamten Veranstaltungsplanung
- Ausreichende finanzielle Mittel für alle Mitwirkenden inklusive Fahrt- und etwaigen Übernachtungskosten
- Ausreichende finanzielle Mittel für den Veranstaltungsort: Barrierearme Räume, genügend Seminarräume
- Ausreichende finanzielle Mittel für Catering (Getränke und Verpflegung)

Des Weiteren zeigt die Praxis, dass für eine erfolgreiche intersektional rassismuskritische Veranstaltung alle Mitwirkenden Wissen über Rassismuskritik und damit verflochtene The-

men haben müssen. Dies gilt für Rollen wie die Moderation über Podiumsgäste bis hin zu Unterstützer*innen des Orga-Teams. Dadurch ist ein Bewusstsein und Erkennen von etwaigen problematischen Situationen möglich um es angemessen anzusprechen beziehungsweise zu intervenieren.

Darüber hinaus ist es wichtig sowohl im Orga-Team als auch im Pool der Referent*innen Menschen zu inkludieren, die von weiteren differenzierteren Machtachsen betroffen sind. Dies betrifft zum Beispiel Diskriminierungsformen wie Ableismus (Ausgrenzung/Benachteiligung aufgrund von Be_Hinderung), Antisemitismus, Klassismus (Ausgrenzung/Benachteiligung aufgrund der „sozialen“ Herkunft), Ageismus (Ausgrenzung/Benachteiligung aufgrund des „Älter“-werdens). Weitere differenziertere Machtachsen im Kontext von Rassismuskritik können die Einbeziehung verschiedener Communities wie die der Sinti*zze/Rom*nja und die Einbeziehung von Menschen mit Colourism-Erfahrung (Ausgrenzung/Abwertung von Menschen mit melaninreicher Haut, dunkle Pigmentierung) sein.

Es war uns von Anfang an ein Anliegen einen Veranstaltungsort zu finden, der für physische Be_Hinderungen so barrierearm wie möglich ist. Wir haben diese Informationen in der Einladung inkludiert und uns für Fragen bzw. Unterstützung vorab und während der Veranstaltung zur Verfügung gestellt. Allerdings gab es keine Anmeldung von Menschen mit sichtbaren physischen Be_Hinderungen, die uns diesbezüglich kontaktiert haben. Ein möglicher Grund hierfür kann die fehlende Repräsentation im Orga-Team und Referent*innenpool sein. Um diese Machtachse bei zukünftigen Tagungen zu berücksichtigen, bedarf es einer Einladung von Expert*innen dieser Community.

Bald nach der Veröffentlichung der Anmeldungen war Workshop 6 „Rassismuskritische Strukturen auf Nicht-Leitungsebenen“ rasch ausgebucht. Dies zeugt von einem Bedarf, der uns in der Praxis immer wieder begegnet. Wenngleich es wichtig ist rassismuskritische Bildungsangebote für alle Hierarchieebenen in Organisationen anzubieten, stellen wir immer wieder fest, dass individuelle Fachkräfte Rassismuskritik beziehungsweise Antidiskriminierung in ihren Institutionen nur auf ihrer Ebene vorantreiben können, weil Vorgesetzte oft den Bedarf dafür nicht feststellen beziehungsweise andere Prioritäten verfolgen. Deshalb sind stetige Bildungs- und Austauschformate für Fachkräfte

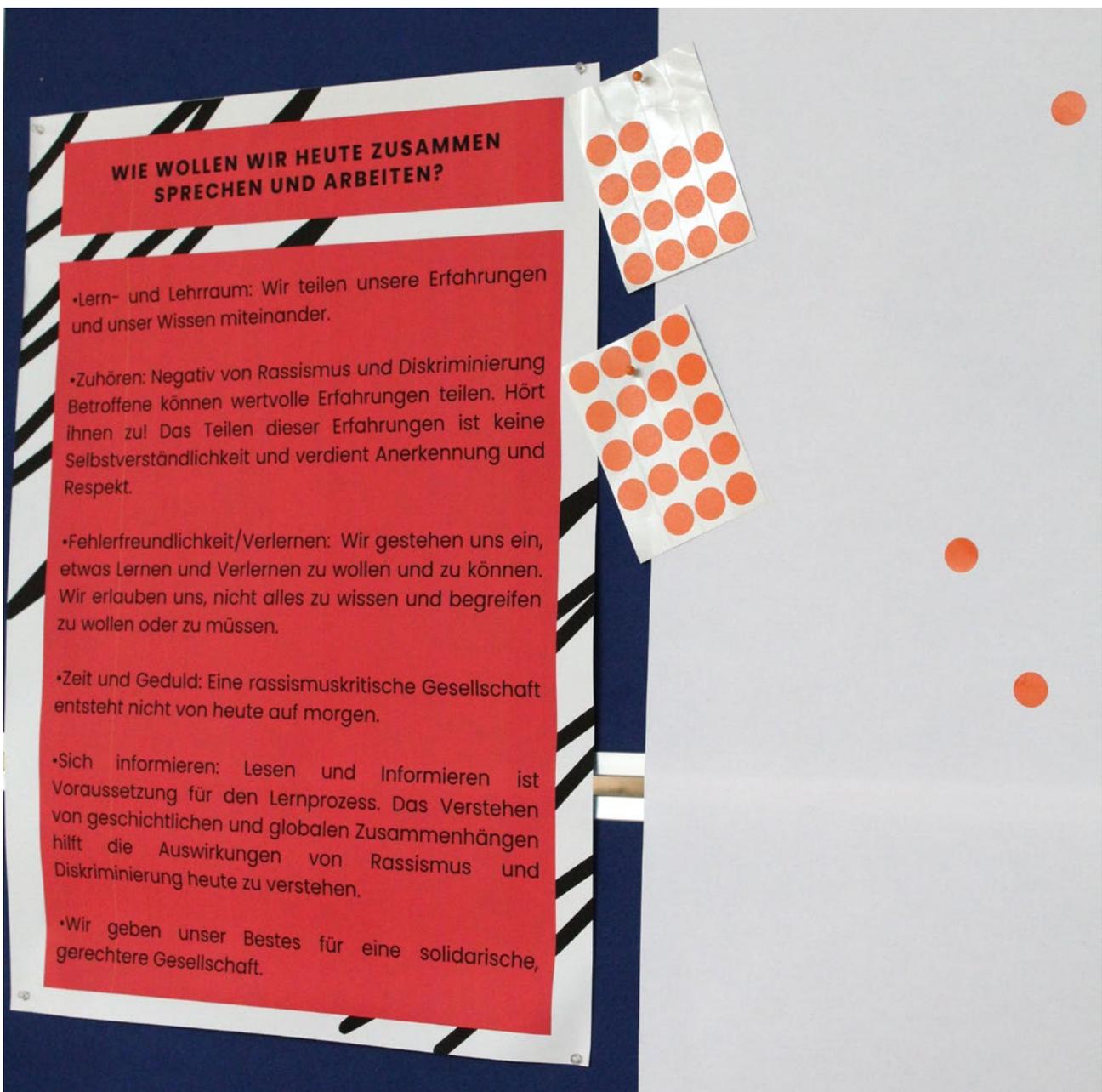
Ein Rückblick für die Zukunft

auf Nicht-Leitungsebenen sehr wichtig um entsprechend zu unterstützen, Resilienz aufzubauen und in Zukunft alle Ebenen in der Einrichtung zu erreichen.

Tipps zum Weiterlesen:

How to be Aware?! Impulse für eine achtsame Veranstaltungsplanung der Fachstelle Gender & Diversität NRW
www.gender-nrw.de/wp-content/uploads/2023/12/FUMA_Awarnes_Leitfaden_RZ_Okt2022_Digital.pdf

Toi, Toi, Toi... Wie es gut gelingt: Empfehlungen zu einer Diskriminierungsfreien Toilettenbeschreibung der Fachstelle Gender & Diversität NRW
www.gender-nrw.de/wp-content/uploads/2023/03/FUMA_Toilettenfrage_R04_Ansicht.pdf



MITWIRKENDE

Organisation:

Dahlia Al Nakeeb

Dahlia Al Nakeeb ist im Projekt Re_Struct der landesweiten Fachstelle IDA-NRW tätig. In diesem Rahmen berät und begleitet Dahlia Organisationen im Kontext von Rassismuskritik & Intersektionalität. Darüber hinaus beschäftigt sich Dahlia insbesondere mit der Schnittstelle von Rassismuskritik und LGBTIAQ*-Themen.

Ina Klären

Ina Klären ist Soziologin und arbeitet bei IDA-NRW im Fachbereich Re_struct. Dort informiert und berät sie zu institutionellem Rassismus. Ihre weiteren Themenschwerpunkte sind unter anderem Rechtsextremismus auf der Einstellungsebene und Rassismuskritik aus kritisch weißer Perspektive.

Dihia Wegmann

Dihia Wegmann arbeitet als Bildungsreferentin bei der FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW. Die FUMA qualifiziert pädagogische Fachkräfte für diversitätssensible & rassismuskritische pädagogische Praxis, den Anti-Bias Ansatz und Themen der geschlechtlichen Vielfalt. Dihia Wegmanns Arbeitsschwerpunkte sind u.a. Herrschaftskritik, Empowerment und Empathie in der Sozialen Arbeit sowie diversitätssensible Organisationsentwicklung. Außerdem begleitet sie als Mediatorin außergerichtliche Konfliktlösungen im Kontext AGG.

Biol Mertol

Erziehungswissenschaftler und Bildungsreferent bei der FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW. Die FUMA qualifiziert pädagogische Fachkräfte für diversitätssensible & rassismuskritische pädagogische Praxis, den Anti-Bias Ansatz und Themen der geschlechtlichen Vielfalt. Biol Mertol war von 2007-2010 Koordinator der Landesinitiative Jungenarbeit NRW. Seine Arbeitsschwerpunkte sind: Diversität & Intersektionalität, Jungen*arbeit & Kritische Männlichkeit, Gender- & Migrationspädagogik, Rassismuskritik & Kritisches Weißsein, Anti-Bias-Ansatz, Empowerment.

Aleyna Karakurt

Aleyna Karakurt ist Werkstudentin bei FUMA. Aktuell studiert sie Soziologie und engagiert sich in aktivistischen Projekten für die Themen soziale Gerechtigkeit und Antirassismus.

Moderation:

Sarah Vecera

Sarah Vecera (sie/ihr), geb. 1983, hat Theologie, Religions- und Sozialpädagogik in Kassel und Bochum studiert und arbeitet im internationalen Bildungsteam der Vereinten Evangelischen Mission. Sie ist Autorin des Buches „Wie ist Jesus weiß geworden? Mein Traum von einer Kirche ohne Rassismus“ und Initiatorin der „Alle Kinder Bibel“. Außerdem hostet sie gemeinsam mit Thea Hummel den Podcast „Stachel&Herz“ und postet täglich auf ihrem Instagramaccount @moyo.me

Awareness Team:

Dorsa Billstein

Dorsa Billstein (sie/ihr), selbstständig als Referentin und Beraterin für die Themen diversitätsbewusste Organisations- und Projektentwicklung, Rassismuskritik, Chancengerechtigkeit und politische Partizipation. Vor sieben Jahren hat sie die Organisation Migrafrica e.V. in Köln mit aufgebaut und hat 2022 die Berater*innen Plattform breitblick gegründet. Positionierung: Vor 36 Jahren nach Deutschland geflüchtet, hetero cis-frau, Person of Colour.

Carla de Andrade Hurst

Carla de Andrade Hurst ist Medien-Kulturwissenschaftlerin, ausgebildete Bühnentänzerin und Dramaturgin für zeitgenössischen Tanz/ Tanztheater. Nach langer künstlerischer Betätigung hat sie bei der Akademie der Künste der Welt und bei medica mondiale e.V. in Köln das Feld der Soziokultur auch im internationalen Kontext „beackert“. Von 2019-2023 war sie als Diversity Managerin, als Teil des 360° Programms der Kulturstiftung des Bundes im Rautenstrauch-Joest-Museum in Köln beschäftigt. Als Awareness-Begleiterin beschäftigt sie sich zudem mit der Frage und den Möglichkeiten des Empowerments und Supports für BIPoCs. Aktuell ist Carla de Andrade Hurst Geschäftsführerin der Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland.

Mediale Dokumentation:

Daria Yazdanyar

Daria Yazdanyar arbeitet seit Oktober 2021 bei IDA e.V. im Projekt Vielfalt-Mediathek. Dort ist sie vor allem für die Öffentlichkeitsarbeit und redaktionellen Inhalte wie Erklärtexpte und Erklärvideos sowie die Social-Media-Kanäle zuständig. Ihre Themenschwerpunkte sind unter anderem Antidiskriminierung, Rassismus, Antisemitismus, Queerfeindlichkeit und Demokratieförderung. Sie ist ebenso als freie Mitarbeiterin beim WDR tätig.

Referierende:

Prof. Dr. Donja Amirpur

Donja Amirpur ist Professorin für Migrationspädagogik an der Hochschule Niederrhein. Ihre Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Migrationspädagogik, intersektionale und rassismuskritische Soziale Arbeit, postmigrantische Kulturarbeit, Kindheits- und Familienforschung.

Dr. Michaela Dudley

Michaela Dudley (Jg. 1961), eine Berliner Queerfeministin mit afroamerikanischen Wurzeln, verkörpert die Vielfalt am eigenen Leibe. Sie ist auch Kabarettistin, Buchautorin, Journalistin, gelernte Juristin (Juris Dr. US), Keynote-Rednerin und Filmschauspielerin (GESCHLECHTERKAMPF: DAS ENDE DES PATRIARCHATS, 2023). Im aktuellen Video der Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Hab' ich was gegen“ tritt sie auf. Demnächst erscheint jeweils im Unrast-Verlag die neue Ausgabe ihres Buches RACE RELATIONS und ein weiteres Werk zur Thematik Diversity und Empowerment. Beherzt schreibt sie ausdrücklich auch den Kampf gegen den Antisemitismus und gegen die Israel-Feindlichkeit auf ihre Fahne.

Dr. jur. Asmaa El Idrissi

Dr. jur. Asmaa El Idrissi leitet derzeit das Projekt FATMA bei der Swans Initiative. Nebenbei ist sie freiberuflich in der DEIB- und Anti-Diskriminierungsberatung sowie als Speakerin tätig. Sie ist promovierte Juristin (Schwerpunkt Verfassungs- und Antidiskriminierungsrecht), Diversity Managerin, Change Managerin, Business Trainerin, Coachin und zertifizierte Antidiskriminierungsberaterin und verfügt über mehr als zehn Jahre Erfahrung im Bereich Diversity und Anti-Diskriminierung.

Rosanna Giannelli

Rosanna Giannelli ist studentische Mitarbeiterin bei agisra e.V. und arbeitet schwerpunktmäßig in der Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit. Im Jahr 2023 hat sie das Projekt ‚Gemeinsam gegen Rassismus‘ übernommen, in dem Rosanna Workshops zur Entwicklung und Stärkung einer rassismuskritischen Haltung angeboten hat. Neben der Arbeit bei agisra studiert sie derzeit Nachhaltige Sozialpolitik im Bachelor an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, wo sie unter anderem auch in der Gleichstellungskommission engagiert ist. Außerdem ist Rosanna Giannelli Mitglied im Netzwerk F, das vom CFFP ins Leben gerufen wurde.

Asmahan Gamgami

Asmahan Gamgami ist Inhaberin von bewerbung4yu, einem diversitätssensiblen Bewerbungsservice für Privatkund*innen und Organisationen. Sie ist darüber hinaus als Senior Diversity Managerin bei OBI tätig, engagiert sich als Autorin, ist Mitgründerin von EYDO Empowerment und Dozentin an der Hochschule Bochum.

Ebru Hilbig

Ebru Hilbig ist Teil des Kommunalen Integrationszentrums Hamm. Dort ist sie zuständig für die Themen frühe Bildung, die Koordination der Programme „Griffbereit“ sowie „RucksackKiTa“ und für migrationssensible Senioren- und Frauenarbeit.

Abiram Kasilingam

Abiram Kasilingam ist Psychologischer Psychotherapeut in eigener Praxis in Düsseldorf Kaiserswerth. Die transkulturelle Psychotherapie findet in seiner ambulanten Tätigkeit bei seinen Pat*innen mit Migrationshintergrund statt. Darüber hinaus hält Abiram Vorträge zur transkulturellen Arbeit in der Psychotherapie und entwickelte einen strukturierten Leitfaden zur Erhebung der soziokulturellen Anamnese.

Sabine Leipski

Sabine Leipski (Pronomen: sie) ist Teil des Kommunalen Integrationszentrums Recklinghausen und dort für den Bereich der Frühen Bildung verantwortlich. Sie ist eine der Sprecherinnen des landesweiten Arbeitskreises „Interkulturelle Erziehung und Entwicklung im Elementar- und Primarbereich (IKEEP)“ der KI NRW und beschäftigt sich unter anderem mit den Themen Mehrsprachigkeit, diversitätsorientiertes Handeln und vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung.

Steffen Letmathe

Steffen Letmathe ist Sozialwissenschaftler MA mit dem Schwerpunkt Migration. Er arbeitet bei der AWO Kreis Mettmann und ist dort zur einen Hälfte als Antidiskriminierungsberater in der Beratungsstelle gegen Alltagsrassismus (Kooperationsprojekt von AWO, Caritas, Diakonie, DRK und Parität) und zur anderen Hälfte im Bereich Wissens- und Innovationsmanagement tätig. Steffen bietet freiberuflich zusammen mit Semra Yildiz-Can Workshops zum Thema Diversity und Rassismuskritik im Bildungsbereich, für Verwaltung und Unternehmen an.

Malika Mansouri

Malika Mansouri ist Volljuristin, die intersektional und interdisziplinär zu Normen gegen Rassismus forscht und lehrt. Sie promoviert zur sogenannten Antirassismuskonvention (ICERD). Sie arbeitet als Antidiskriminierungsarbeiterin in einer Antidiskriminierungsstelle, in der sie NRW-weit zu allen Formen von Rassismus berät. Derzeit ist sie Sprecherin des Kompetenzverbundes Antimuslimischer Rassismus NRW. Darüber hinaus ist sie als rassismuskritische Trainerin und Referentin bundesweit freiberuflich tätig.

Angélica Reyes

Angélica Reyes ist Politikwissenschaftlerin und seit 2019 Mitarbeiterin bei agisra e.V. tätig. Seit 2014 arbeitet sie als Bildungsreferentin in den Bereichen Rassismus, Diskriminierung und Empowerment für und mit Menschen, die von Rassismus betroffen sind.

Semra Yildiz-Can

Semra Yildiz-Can ist Trainerin, Beraterin und Referentin zu den Themen Anti-Rassismus, Rassismuskritik und Empowerment. Semra ist Diplom Sozialwissenschaftlerin und als Beraterin für kultursensible Selbsthilfe, Antidiskriminierung und Psychotraumatologie beim Paritätischen NRW angestellt. Sie bietet Beratung, Trainings und Workshops an.



*Dahlia Al Nakeeb
bei der Eröffnungsrede*

DANKSAGUNG

Auf diesem Fachtag beyond the basics – also über die Grundlagen hinaus – miteinander ins Gespräch zu kommen war uns ein wichtiges Anliegen, da in der täglichen Arbeit oft nicht die Zeit dafür bleibt. Die Vermittlung von Grundlagenwissen und eine Bewusstseinsweiterung für Rassismus/kritik in unserer Gesellschaft werden auf nicht absehbare Zeit unverzichtbar bleiben. Nichtsdestotrotz bleibt manchmal das Gefühl immer wieder von vorne anzufangen und zu wenig Zeit für die Frage zu haben: Und was machen wir jetzt damit?

Deshalb möchten wir allen Referierenden für ihren Input, ihre Beispiele und praktischen Ansatzpunkte zum Thema institutioneller Rassismus danken.

Wir danken Sarah Vecera für die feinfühlig Moderation der Veranstaltung und die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Dorsa Billstein und Carla de Andrade Hurst, dem Awarenesssteam, danken wir für den Input vor dem Fachtag und natürlich für ihre Arbeit während der Veranstaltung selbst.

Wir freuen uns Kolleg*innen zu haben, die uns in unseren Vorhaben unterstützen, egal wie früh sie dafür aufstehen oder wie lange sie Stühle und Tische mit uns rücken. Deshalb ein großes Dankeschön an Isa May, Burak Şengüler, Sebastian Seng, Ansgar Drücker und an die Kolleg*innen der Opferberatung Rhein-

land. Karima Benbrahim danken wir für die Unterstützung und die Begrüßungsworte. Naomi Miller und Mareike Urban (FUMA) danken wir besonders für die hervorragende Öffentlichkeitsarbeit vor und während der Veranstaltung. Die mediale Dokumentation des Fachtags wurde von Daria Yazdanyar übernommen, wofür wir ebenfalls sehr dankbar sind.

Wir bedanken uns von Herzen für die inspirierende Kooperation mit Dihia Wegmann und Birol Mertol von der Fachstelle Gender und Diversität in NRW (FUMA). Ein besonderer Dank geht auch an Aleyna Karakurt für die tatkräftige Unterstützung während ihres Praktikums (und erfreulicherweise nun auch Kollegin im Projektteam der FUMA). Eine große Erleichterung war auch die Organisation und Abwicklung der Anmeldung durch Susanne Löhndorf und Sabine Blumenthal. Nicola Tofaute danken wir für ihre Grußworte und kollegiale Unterstützung während der Tagung. Miriam Weilbrenner danken wir für den Austausch während der Planungsphase und die Unterstützung vor Ort am Tag der der Veranstaltung.

Und nicht zu Letzt danken wir allen Menschen die an der Veranstaltung teilgenommen haben für ihr tagtägliches Engagement gegen Rassismus. Diese Kämpfe können mürrbe machen, umso wichtiger ist zu wissen, dass man dabei nicht allein ist.



(von links nach rechts)
Asmaa El Idrissi, Dihia Wegmann, Abiram Kasilingam, Birol Mertol und Rosanna Giannelli beim Überreichen der Dankeschön-Geschenke

