

RASSISMUSKRITISCHE TEAMENTWICKLUNG

Erste Schritte einer privilegiensensiblen Teamarbeit



SCHLAU
DORTMUND

SYMBOLBEDEUTUNG:



Hier seid ihr gefragt: Schreibt eure Gedanken und Ideen in das Heft und tauscht euch dazu aus.



Dieses Heft ist prinzipiell für alle Gruppen gedacht, die sich mit dem Thema auseinandersetzen möchten. Manchmal schreiben wir aber auch über Dinge, die vor allem für Teams aus dem SCHLAU-Netzwerk wichtig sind und für andere Gruppen weniger relevant sind. Diese sind mit diesem Symbol gekennzeichnet.



Inhalte, die dieses Symbol tragen, sind Kopiervorlagen oder es gibt ergänzende Kopiervorlagen zum angesprochenen Thema am Heftende.



Wir möchten eine Sprache verwenden, die möglichst viele Menschen mit einschließt. Auf diskriminierende Worte oder triggernde (verletzende) Inhalte mit Details verzichten wir daher. An Stellen, wo eine Besprechung von triggernden Inhalten auf Metaebene unumgänglich ist, zeigt dieses Symbol einen Inhaltshinweis/eine Trigger-Warnung an.



Dieses Symbol zeigt Begriffserklärungen an.

IMPRESSUM

Herausgegeben von:

SCHLAU Dortmund

Leibnizstr. 8a, 44147 Dortmund

Träger: SLADO e.V.

Text, Konzept, Gestaltung, Satz: **Lisa Mevissen**

Sensitivity Reading: **Maurice Soulié**

Korrekturat: **Janne Brönnner, Jasmine Klein, Paul Klammer**

Bildnachweise: S. 9, 12, 16, 33, 34, 39: Zackary Drucker - The Gender Spectrum Collection (CC BY-NC-ND 4.0); S. 6: Daniel Quasar (CC-BY-NC-SA 4.0), S. 1, 15, 21, 40, 44: Lisa Mevissen Dortmund, Dezember 2021

VORWORT

WARUM DIESE BROSCHÜRE?

RASSISMUS IST ÜBERALL – AUCH IN UNSEREM TEAM

Wenn wir über Rassismus sprechen, müssen wir bei uns selbst anfangen und rassistische Strukturen erkennen, transparent machen und abbauen. Rassismen finden sich auch in unserem fast ausnahmslos *weißen*¹ SCHLAU-Team in Dortmund. In unserem Team zeigt(e) sich Rassismus ganz konkret auf verschiedenen Ebenen: Stimmen, Positionen und Wünsche von BI_PoC (Black, Indigenous, People of Color) wurden überhört, nicht ernst genommen und unsichtbar gemacht. Und wir hatten das Privileg, dies einfach auszusitzen und wegschauen zu können. Bis zu dem Zeitpunkt, wo ein Teammitglied of Color für sich den Entschluss fassen musste, auszuweichen. Wir waren schockiert, dass wir, obwohl wir uns alle ein rassismuskritisches Bewusstsein auf die Fahne schreiben, zu so viel rassistischer Verletzung beigetragen haben und über einen langen Zeitraum Rassismen reproduziert haben und *weiße* Privilegien nicht wahrgenommen und hinterfragt haben. SCHLAU Dortmund reagierte viel zu spät. Dies ist unentschuldig. Eine Auseinandersetzung mit Rassismus darf nicht erst dann geschehen, wenn BI_PoC ihre Stimme erheben. Immer und fortwährend muss eine Auseinandersetzung mit Rassismus stattfinden. Für *weiße* Menschen darf dies nicht optional sein und muss über ein bloßes Bewusstsein über die eigenen Privilegien hinausgehen.

Dies ist mehr als ein Jahr her. Seitdem ist viel passiert. Wir bei SCHLAU Dortmund haben uns viel Zeit und Raum genommen und Unterstüt-

zung geholt, um die rassistischen Strukturen in unserem Team aufzudecken, gemachte Fehler zu reflektieren und Rassismen abzubauen. Damit ist dieser Prozess nicht abgeschlossen – wir stehen immer noch am Anfang. Es ist uns ein Anliegen, eine rassismuskritische Haltung im Team immer weiter zu stärken und Privilegien kritisch zu reflektieren. Gerade *weiße* in unserem Team haben eine besonders hohe Verantwortung, Rassismus aktiv zu dekonstruieren.

Ohne unsere Verantwortung und die Problematik unserer Rassismen im eigenen Team schmälern zu wollen: Rassismus ist überall dort, wo *weiße* Menschen sind. Und es muss die Verantwortung *weißer* Menschen sein, Rassismus abzubauen. Daher wollen wir unseren Prozess hier darlegen und auch andere Menschen ermutigen, auf die eigenen Strukturen zu schauen.

Dies ist eine Mitmach-Broschüre, in der nicht nur wir Dinge schreiben, sondern mit der ihr ganz konkret eingeladen seid, die Themen für euer Team zu reflektieren und an Änderungen zu arbeiten. Es gibt viele leere Seiten in dieser Broschüre, die von EUCH gefüllt werden wollen. Denn: rassismuskritische Arbeit muss ganz konkret sein und darf nicht bei Diskussionen oder Reflexionen über das Thema enden. Wir müssen ins Handeln kommen.

In dieser Mitmach-Broschüre geht es nur am Rande um die didaktische oder pädagogische Konzeption der SCHLAUen Workshop-Arbeit, auch wenn diese für eine rassismuskritische Arbeit natürlich auch unerlässlich ist. Dies würde sicherlich ein weiteres Heft füllen. Der Fokus hier soll eher beim Aufbau rassismuskritischer

Teamstrukturen liegen. Das Heft ist zudem als Auftakt für die Auseinandersetzung mit dem Thema zu sehen. **Für umfassende Teamstrukturveränderungen braucht es Beratung und Begleitung von Expert_innen, Weiterbildungen, Zeit und weitere Ressourcen.**

Wichtig ist: Wir schreiben aus *weißer* Perspektive – also aus der Perspektive von privilegierten und Rassismus ausübenden Menschen. Wir adressieren auch eher *weiße* Menschen, da wir uns *weiße* in der Verantwortung sehen, sich mit Rassismuskritik auseinanderzusetzen und weil es anmaßend wäre, als *weiße* Personen BI_PoC etwas über Rassismus zu erzählen. Selbstverständlich sind aber alle eingeladen, dieses Heft zu lesen und zu verwenden. Uns ist bewusst, dass diese Broschüre wie eine Inszenierung *weißer* woke-ness² wirken kann. Wenn *weiße* über Rassismus sprechen, bleibt ein fader Beigeschmack wohl nicht aus. Wir haben uns für eine Veröffentlichung entschieden, weil uns angesichts der rassistischen Vorfälle in unserem Team Transparenz wichtig ist und *white silence*³ keine Option sein darf. Wir möchten mit unserem Weg lediglich *einen* Weg aufzeigen, Rassismus im Team anzugehen. Wir möchten dies nicht verallgemeinern oder unser Vorgehen als das ultimativ Richtige darstellen. Wir schreiben von unserem aktuellen Kenntnisstand und werden uns auch in Zukunft immer weiterentwickeln.

Die Erkenntnisse und das Wissen, auf die sich diese Broschüre stützt, sind nicht unsere eigene Errungenschaft. Unser rassistuskritischer Öffnungsprozess war und ist nur möglich, weil unser Blick von verschiedenen Personen und

Organisationen, die uns bei unserem Weg unermüdlich unterstützt haben, geschärft wurde. Wir sind sehr dankbar dafür, dass uns diese Menschen die Möglichkeit gegeben haben, zu lernen, obwohl wir zu viel rassistischer Verletzung beigetragen haben. Wir sind keine Expert_innen.

EIN BESONDERER DANK GILT:

Hacer – Danke für deine Konstruktivität, deine Geduld, deinen Mut und deine Stärke.

Dahlia Al Nakeeb, Fachstelle IDA NRW, Programmbereich Re_Struct – Danke für die Begleitung unseres Teams über ein Jahr und die vielen Anstöße für Veränderungen in unserem Team.

Projekt „Q_munity“ der Fachstelle Queere Jugend NRW – Danke für die kritische Analyse und die hilfreiche Beratung.

Maurice Soulié – Danke für das rassistuskritische Gegenlesen dieser Broschüre und den Austausch.

SCHLAU NRW AG Rassismuskritische Haltung – Danke für die gemeinsame Arbeit in unserem Netzwerk.

Jasmine Klein, Sunrise Dortmund – Danke für den wichtigen Impuls, die Vorkommnisse so sichtbar wie möglich zu machen.

SCHLAU NRW Fachstelle – Danke, dass ihr dem Thema immer wieder Raum im Netzwerk gebt.

Vorstand SLADO e.V. – Danke für Gespräch, Beratung und Zeit, die ihr uns zur Themenbearbeitung gebt.

Alle SCHLAU Teams und das Sprecher_innen-Team NRW – Danke, dass ihr das Thema mit uns gemeinsam angeht und weiterentwickelt.

Euer SCHLAU Team aus Dortmund

ANFANGSREFLEXION

Bevor es losgeht: Bitte beantwortet euch folgende Fragen²⁴.

Tragt sie im Team zusammen.



Warum wollt ihr euch mit Rassismuskritik in eurem Team auseinandersetzen? Was sind eure Ziele?



Stellt euch vor, es ist etwas Zeit vergangen und ihr habt euch bereits rassismuskritisch auseinandergesetzt. Woran werdet ihr das selbst konkret merken? Was macht ihr anders?



Wer merkt das noch? Und woran?



WAS IST RASSISMUS?

RASSISMUS IST NICHT NUR EXTREMISMUS

Um Rassismus zu sehen, müssen wir nicht bis Christchurch, Minneapolis oder Hanau schauen. Um Rassismus zu sehen, reicht es, auf die eigenen rassistischen Strukturen und Handlungen zu schauen. Denn: Rassismus ist überall dort, wo *weiße* Menschen sind. Rassismus zeigt sich (selbst für *weiße*) ganz offensichtlich auf Nazi-Demos oder bei rassistischen Morden durch *weiße*, wie zum Beispiel am 19.02.2020 in Hanau.

Doch nicht nur dieser Rassismus ist tödlich und/oder diskriminierend. Auch vermeintlich subtile Formen, wie sie ständig durch *weiße* in Form von Alltagsrassismen reproduziert werden, sind diskriminierend, verletzend und gewaltvoll. Der ehemalige kenianische Generalstaatsanwalt und UN-Sonderberichterstatter für Rassismus Githu Muigai sagte, dass in Deutschland „Politik und

Bevölkerung [...] ein breiteres Verständnis von Rassismus entwickeln und ihn nicht mit Rechtsextremismus gleichsetzen“⁴⁴ müssten.

WO UND WIE ZEIGT SICH RASSISMUS?

Rassismus ist eben nicht nur Rechtsextremismus. Unser Alltag ist durch von *weißen* initiierte, rassistische Entwicklungen geprägt, die bereits Ende des 15. Jahrhunderts durch die Maafa⁵ und die gewaltvolle Kolonialisierung durch *weiße* Europäer_innen manifestiert wurden. Dies wirkt bis heute nach und durchdringt unseren Alltag auf allen Ebenen mit rassistischen Strukturen, die sich überall auswirken – und das wird dann von *weißen* oft abgestritten. Doch alle *weißen* können (auch unbewusst) Rassismus ausüben. Hier einige Beispiele, die nur einen kleinen Teil umfassen:



BI_PO C

BI_PoC ist ein Akronym und steht für:

- › **B**lack (Schwarze Menschen)
- › **I**ndigenous
- › **_** = "nicht-*weiße*" Menschen, die sich als ‚weder-noch‘ identifizieren²⁵
- › **P**eople **o**f **C**olor

BI_PoC ist eine politische Selbstbezeichnung von Menschen, die negativ von Rassismus betroffen sind.



Inhaltshinweis: In der folgenden Aufzählung werden konkrete rassistische Äußerungen, Wörter und Handlungen thematisiert.

Auf institutioneller Ebene, bei der Benachteiligungen durch administrative Regelungen oder etablierte Verfahrensabläufe entstehen. Zum Beispiel durch racial profiling⁶ oder rassistische Gewaltdelikte bei der Polizei (die nahezu immer ungeahndet bleiben).⁷ Oder auf dem Wohnungsmarkt, wo *weiße* Vermieter_innen oft nicht an BI_PoC vermieten,⁸ oder auf dem Arbeitsmarkt, wo Bewerbungen zum Teil nur aufgrund des Namens oder des Fotos⁹ aussortiert werden.

Auf struktureller Ebene, durch gesellschaftlich verfestigte Normen. Zum Beispiel bei Bräuchen, wie dem rassistischen Blackfacing,¹⁰ wie es beispielsweise beim Zwartten Piet¹¹ zum Einsatz kommt. Oder die vollkommene Sorglosigkeit, mit der hierzulande Indigenous People durch *weiße* zu Karneval als „Winnetou“ imitiert werden. Obwohl immer wieder auf den Rassismus von solchen Bräuchen hingewiesen wird, werden diese dann häufig mit Rechtfertigungen wie „das war schon immer so“ aufrechterhalten. Eine Einsicht, dass dieses Handeln rassistisch ist? Fehlanzeige.

Auf diskursiver Ebene: Wie wird über BI_PoC, Migration oder Flucht in den Medien, der Wissenschaft oder Literatur gesprochen? Wer ist an den Diskussionen beteiligt? Wer nicht? Wie sieht der Diskurs in sozialen Netzwerken oder im Kollegium dazu aus? So wurde zum Beispiel gerade in den letzten Jahren im Kontext von Geflohenen von „Flüchtlingswelle oder -flut“ oder „Asylmissbrauch“ gesprochen.¹² Nachrichtenformate aller Art liefern endlose Beispiele für mediale Stimmungsmache gegen all diejenigen, die in ihren

Augen nicht deutsch und/oder nicht *weiß* sind.

Auf individueller Ebene, zum Beispiel in Form von Alltagsrassismus. Der kann beispielsweise so aussehen:

- Eine *weiße* Person fasst einer Schwarzen Person ungefragt ins Haar oder kommentiert dieses. Warum das rassistisch ist, beschreibt z. B. Alice Hasters in ihrem Buch „Was *weiße* Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten“.
- Die Frage: „Wo kommst du wirklich her?“ oder „Du sprichst aber gut Deutsch!“
- Vor- oder Nachnamen von BI_PoC werden immer wieder falsch ausgesprochen.
- Sätze wie „Ich sehe keine Hautfarbe.“ oder „Für mich sind alle Menschen gleich.“

Durch diskriminierende Sprache: *weiße* verwenden oft sorglos das N-Wort¹³ und M-Wort¹⁴ oder rassistische Fremdbezeichnungen für Rom_nja und Sinti_zze oder Indigenous People, obwohl diese Wörter einen direkten Bezug zu unserer kolonialen Vergangenheit herstellen und rassistisch sind.

Oder in Form von vermentlich ‚positivem‘ Rassismus. Noah Sow schreibt dazu:

„Natürlich gibt es keinen ‚positiven‘ Rassismus.“ Das Phänomen tritt zum Beispiel dann auf „wenn einer Schwarzen Person pauschal unterstellt wird, sie sei sicher ‚von Natur aus supermusikalisch‘, und ihr aus heiterem Himmel vorgeschlagen wird, sie solle doch mal was vorsingen (= zur Unterhaltung dienstbar sein). [...] Oft wird [dies]

als nett ‚gemeint‘ verteidigt. In Wirklichkeit kann aber eine Form von Rassismus nicht losgelöst von anderen Formen von Rassismus betrachtet werden.“¹⁵

Es ist zudem sehr wichtig anzuerkennen, dass Rassismus gerade auch in Teams und Strukturen mit weißen Mitgliedern vorkommt, die sich selbst für Emanzipation oder intersektionale Antidiskriminierungsarbeit einsetzen. Besonders hier gilt es, hinzuschauen und strukturelle Änderungen anzugehen.

RAUS AUS HAPPYLAND¹⁶

Wie eingangs erwähnt: Rassismus fußt auf *weißen* Machtstrukturen und *weiße* Menschen haben sich dadurch ein Privilegien-System geschaffen, was *weiße* überall übervorteilt und BI_PoC benachteiligt, ausbeutet, unsichtbar macht, tötet. Das fängt nicht erst beim nationalsozialistischen Regime in den 1930er Jahren an, sondern prägt sich in der europäischen kolonialistischen Ausbeutung des globalen Südens – gerade auch durch Deutschland – aus. Dies wirkt bis heute nach. Daher ist es ausdrücklich die Verantwortung von *weißen*, Rassismus mit allen Mitteln zu dekonstruieren. Es ist die Verantwortung von *weißen* – und nicht von BI_PoC – sich über den eigenen Rassismus zu informieren, sich zu bilden, das eigene Privileg immer wieder zu erkennen und zu dekonstruieren, bei Rassismus zu intervenieren und andere *weiße* zu rassismuskritischem Handeln aufzufordern und selbst so zu handeln, Strukturen zu verändern und Raum, den *weiße* (un-)bewusst einnehmen, freizugeben.

Die Antirassismus-Trainerin und Autorin **Tupoka Ogette** nennt den Zustand, „in dem *weiße* Menschen leben, bevor sie sich aktiv und bewusst mit Rassismus beschäftigen, ‚Happyland‘.“¹⁷ Denn oft reagieren *weiße* abwehrend, wenn sie mit ihrem eigenen Alltagsrassismus konfrontiert werden. Folgende Rechtfertigungen hört man dann sehr häufig: „Jetzt darf ich ja noch nicht mal mehr XY sagen“ oder „Einige meiner besten Freund_innen sind Schwarz, also darf ich das sagen“. Dies ist Ausdruck von white fragility¹⁸ – einem Abwehrmechanismus dagegen, sich mit dem eigenen Rassismus auseinander zu setzen. Das muss sich ändern. Rassismus ist nicht nur ein Ausnahmephänomen unter Nazis. Jede *weiße* Person trägt Rassismus in sich, muss das realisieren und selbst etwas dagegen tun. Dabei ist es egal, ob der Rassismus bewusst oder unbewusst ausgeübt wird. Die Schriftstellerin **Ijeoma Oluo** schreibt:

“ „The beauty of anti-racism is that you don’t have to pretend to be free of racism to be an anti-racist. Anti-racism is the commitment to fight racism wherever you find it, including in yourself. And it’s the only way forward.“¹⁹

Frei übersetzt: „Das Gute an Antirassismus ist, dass du nicht vorgeben musst, frei von Rassismus zu sein, um ein_e Antirassist_in zu sein. Antirassismus ist die Selbstverpflichtung, Rassismus zu bekämpfen, egal wo du ihn findest, auch in dir selbst. Und nur so kommen wir weiter.“



Foto: Zackary Drucker - The Gender Spectrum Collection

MACHT MIT!

Rassismus ist in unserer Gesellschaft ein riesiges Problem. Das bedeutet aber auch, dass es viele Möglichkeiten gibt, dieser Diskriminierung an den unterschiedlichsten Stellen entgegenzuwirken.

In diesem Heft zeigen wir anhand von 15 Punkten, wie wir eine rassismuskritische Teamstruktur in unserem Team initiiert haben. Natürlich ist unser Weg nur ein Weg von vielen und die Maßnahmen stellen nur erste Schritte eines Prozesses dar, der nie enden darf.

Wir haben daher auch immer wieder Platz in diesem Heft gelassen, wo ihr selbst überlegen könnt, wie ihr die jeweiligen Themen angehen wollt. Je mehr Lösungsansätze wir haben, desto besser. Besonders toll wäre es auch, wenn ihr eure Erkenntnisse auf verschiedenen Kanälen transparent macht. So können wir alle gegenseitig davon lernen.

LOS GEHT'S »»

1

ZUHÖREN, INFORMIEREN, LERNEN

Wenn ihr Teil eines Teams mit *weißen* Teammitgliedern seid, stellt sich nicht die Frage, *ob* rassistische Strukturen existieren, sondern lediglich, *wann* und *wie* sie sich ausdrücken und wie sie abgebaut werden können. Denn überall, wo *weiße* sind, schwingen ihre Privilegien und damit auch von ihnen ausgehende Rassismen mit. Umso wichtiger ist es, dass alle *weißen* erkennen, dass sie Teil eines Problems sind, von dem sie **selbst** in der Verantwortung sind, es zu beheben. Wie wir durch unsere Teilnahme am rassismuskritischen Teamentwicklungsprozess mit dem Fachbereich **Re_Struct** der **Fachstelle IDA-NRW** gelernt haben: Dort, wo Macht ist, ist auch die Verantwortung für das Handeln und den Wandel. Und in unseren Strukturen geht Macht u. a. mit *weiß*-Sein einher. Also müssen *weiße* sich um eine rassismuskritische Öffnung kümmern.

sich diskriminierungssensibler zu verhalten und Menschen nicht durch das eigene Handeln auszuschließen.

In unserem Team haben wir uns in einem ersten Schritt zu einem rassismuskritischen Reflexionstreffen zusammengesetzt und uns anhand von Texten damit auseinandergesetzt, wie *white defensiveness*²¹ Mechanismen aussehen und was es für eine rassismuskritische Teamentwicklung braucht. Dieses Treffen war für *weiße* in unserem Team verpflichtend, für BI_PoC optional. Wir haben zum Einstieg gemeinsam Kapitel von Tupoka Ogettes Buch *Exit Racism* und den Aufsatz *Gelingsbedingungen einer rassismuskritischen und migrationspädagogischen Kinder- und Jugendarbeit* von Tobias Linnemann, Anna Aleksandra Wojciechowicz und Fidan Yiligin aus dem IDA NRW-Reader *Rassismuskritische Öffnung*²² gelesen und Bedarfe für unser Team daraus abgeleitet. Wie geht ihr vor?

INFORMIERT EUCH ÜBER RASSISMUS UND RASSISMUSKRITISCHE TEAMSTRUKTUREN

Bevor es an konkrete Änderungen geht und ihr durch vorschnelles Handeln Gefahr lauft, dass die Bestrebungen in Symbolpolitik (siehe S. 32–33, „Tokenismus“) oder *white saviourism*²⁰ münden, ist es zunächst wichtig, sich damit zu beschäftigen, was Rassismus eigentlich ist, wie er funktioniert und dass er allgegenwärtig ist. Dies geht bei *weißen* Menschen meist nicht ohne Widerstand. Wichtig ist, zu erkennen, dass diese Abwehrhaltung Zeichen davon ist, dass die Benennung einer strukturellen Unterdrückung persönlich aufgefasst wird. Dies ist aber kein persönlicher Angriff, sondern ein Angebot,



WHITE FRAGILITY

white fragility, also *weiße* Zerbrechlichkeit, beschreibt die Abwehr- oder Rechtfertigungshaltung *weißer* Menschen, wenn sie mit ihrem eigenen Rassismus oder ihrem eigenen *weiß*-Sein konfrontiert werden. Oft streiten *weiße* den eigenen Rassismus ab oder fühlen sich angegriffen, lenken vom ursprünglichen Thema ab (Derailing) und stellen ihr Verletztsein in den Mittelpunkt, statt sich mit ihrem Rassismus auseinanderzusetzen. Der Begriff wurde von Robin DiAngelo geprägt,²⁶ die als *weiße* Autorin aber auch in der Kritik steht, sich durch rassismuskritische Themen finanziell zu bereichern.²⁷



Wie soll euer erster Schritt aussehen, um mit einer rassistischen Auseinandersetzung zu starten? Ein Treffen? Ein Teamwochenende? Was sind eure Ideen?



Bevor ihr selbst handelt, gilt es, zunächst zuzuhören und zu lernen. Welche Quellen nutzt ihr? Wie kommen die Infos daraus ins Team?



Wie geht es nach dem Start weiter? Welche Ziele und Beschlüsse habt ihr gefasst? Wer ist für was zuständig?



2

EXPERT_INNEN EINBINDEN

Es gibt bereits sehr viel Wissen über rassismuskritische Arbeit, die sich in unzähligen Publikationen auffinden lässt. Diese Arbeit wurde und wird von BI_PoC verrichtet und bleibt oft von *weißen* ungehört. Zudem bleibt eine angemessene Vergütung oft aus. Doch gerade, wenn BI_PoC sich als negativ von Rassismus betroffene Personen zu dem Thema äußern, ist dies oft mit besonders viel Kraft, emotionaler Arbeit und Verletzung verbunden. Wenn *weiße* Menschen diese Arbeit in Anspruch nehmen, ist eine angemessene finanzielle Vergütung absolut notwendig. BI_PoC haben oft durch Ausschlüsse weniger Zugang zu bezahlten Stellen oder Plattformen, auf denen sie gehört und gesehen werden. Daher ist es immer besonders wichtig, zuzuhören, das eigene Privileg zu nutzen, diese Barrieren abzubauen und angemessen zu entlohnen. Denn: Bezogen auf rassismuskritische

Arbeit sind BI_PoC Expert_innen – und nicht *weiße* – da BI_PoC Rassismus negativ erfahren und *weiße* ihn höchstens aus Täter_innen-Perspektive beschreiben können.

In unserem Aufarbeitungs- und Entwicklungsprozess haben wir die Unterstützung zahlreicher Expert_innen in Anspruch genommen, die uns unglaublich bereichert haben. Dies werden wir auch in Zukunft tun. Die Entstehung dieses Hefts ist ebenso diesen Expert_innen zu verdanken. Im Anhang findet ihr eine Übersicht von Expert_innen und Fachstellen, mit denen wir zusammengearbeitet haben, sowie einige weitere.

Wichtig ist auch: **BI_PoC sind nicht nur im Bereich Rassismuskritik Expert_innen.**

Ebenso können sie Expert_innen in allen anderen Fachbereichen sein. Daher ist es wichtig,

BI_PoC nicht nur für dieses Thema einzuladen. Wenn ihr die nächste Weiterbildung zu Themen wie z. B. *Inter**, *Erfolgreiche Fördermittelakquise*, *Öffentlichkeitsarbeit*, *Gewaltfreier Kommunikation*, *Religion*, *Selfcare* oder einem anderen Thema recherchiert: BI_PoC werden hier von *weißen* als Expert_innen oft nicht wahrgenommen, sind aber zahlreich vertreten. Oft werden *weiße* Personen eingeladen, auch weil vielleicht entsprechende Vernetzungen oder Empfehlungen bestehen. Hier haben BI_PoC kaum die Möglichkeit, einen Fuß in die Tür *weißer* Strukturen zu bekommen. Macht es bei eurer nächsten

Planung besser und recherchiert nach BI_PoC Referent_innen für das jeweilige Thema. Schafft neue Strukturen, Netzwerke und Allianzen.

SCHLAU

Nicht alle SCHLAU Teams in NRW sind finanziell so aufgestellt, dass sie Geld für Beratungen oder Begleitungen durch Expert_innen haben. Bei fehlenden Mitteln können Finanzierungsmöglichkeiten mit SCHLAU NRW besprochen werden. Kontaktmöglichkeiten findet ihr unter: www.schlau.nrw



Welche BI_PoC-Referent_innen/Expert_innen kennt ihr? Zu welchen Themenschwerpunkten eurer Arbeit könntet ihr sie einladen?



Wie kann die Bezahlung von Schwarzen Expert_innen und Expert_innen of Color bei eurer Budget-Planung oder Fördermittelakquise einbezogen werden?

3

BÜNDELT EUER WISSEN: LITERATUR & LINKLISTEN

Viele Menschen haben bereits einen unfassbaren Schatz an Wissen und Erfahrungen zum Thema Rassismus, Rassismuskritik oder BI_PoC-Empowerment veröffentlicht. Egal ob Podcasts, Poesie, Fachtexte, Filme, Social-Media-Feeds, Lieder oder andere Publikationen – das Spektrum ist riesig. Umso wichtiger ist es, dieses Wissen gebündelt in eurem Team abzulegen und euch darüber auszutauschen.

TEAMBIBLIOTHEK ANLEGEN

Ihr habt finanzielle Mittel für Bücher, Filme und andere Publikationen? Legt eine kleine Bibliothek in eurem Teambüro an, aus der sich alle Teammitglieder Medien ausleihen können. Achtet dabei darauf, nicht nur rassismuskritische Publikationen zu kaufen, die sich an *weiße* richten, sondern gerade auch empowernde Literatur, Filme und Musik von und für BI_PoC.

BRINGT DAS WISSEN EINZELNER INS GANZE TEAM

Hat eine Person aus eurem Team ein Buch zum Thema gelesen? Vielleicht kann die Person dazu einen Input beim nächsten Teamtreffen geben. Oder ihr macht einen Lesezirkel oder trefft euch zum gemeinsamen Themen-Filmabend. Schaut, dass die Themen im Team präsent bleiben (siehe dazu auch Punkt 6 „Teamkultur“).

KNAPP BEI KASSE?

Viele rassismuskritische Publikationen sind frei als Komplettfassung downloadbar und kosten keinen Cent. Organisationen wie z. B. **IDA NRW**, die **Bundeszentrale für Politische Bildung** oder das **Projekt Q_munity** bieten alle ihre Publikationen als PDFs im Netz kostenlos an.

LITERATUR- UND MEDIENLISTEN ANLEGEN

Legt eine gemeinsame Liste für Bücher, Zines und Filme an, die ihr euch gegenseitig ausleihen könnt. Legt Linklisten zu guten Videos, Social-Media-Plattformen oder Websites zu verschiedenen Themen an, so dass Wissen einfach geteilt werden kann. Es gibt viele (auch kostenlose) Möglichkeiten, über das Internet gemeinsame digitale Austauschplattformen einzurichten. Das kann schon ein kleines Spread-Sheet oder Pad sein, auf das alle Teammitglieder Zugriff haben und in das alle Literatur- und Link-Empfehlungen schreiben können. Achtet bei der Wahl einer Plattform auf niedrige Barrieren.



LESETIPPS

- › Tupoka Ogette: Exit RACISM. Unrast.²⁸
- › Noah Sow: Deutschland Schwarz Weiß. Selbstverlag.²⁹
- › Alice Hasters: Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten. Hanser.³⁰
- › Susan Arndt, Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht³¹
- › Glossar der neuen deutschen Medienmacher innen³²
- › Hochschule Düsseldorf: Rolling Eyes Glossar³³
- › RAA Berlin: Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung³⁴

4

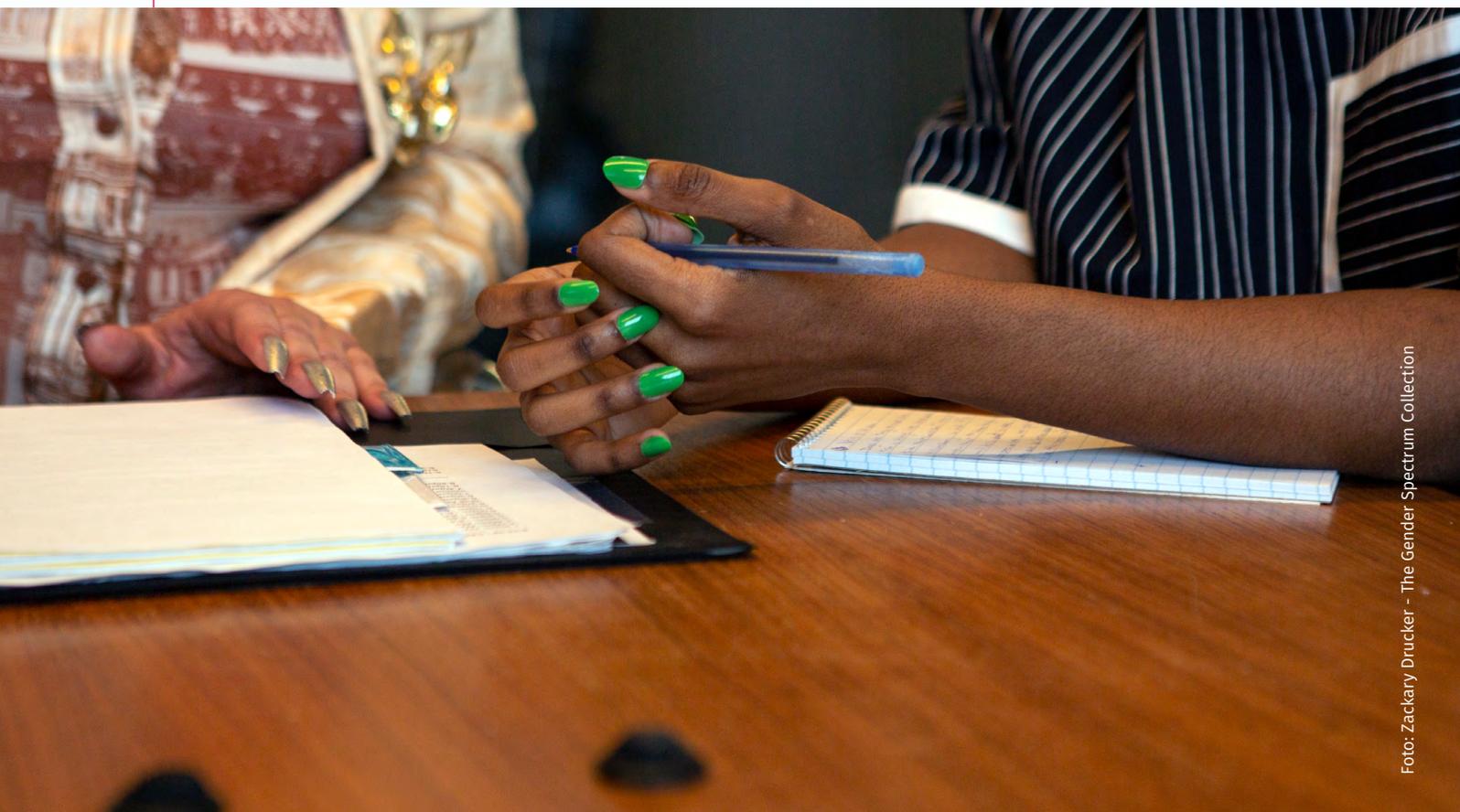
ZIELE & ZIELGRUPPEN

Reflektiert einmal ganz grundsätzlich, warum ihr überhaupt eure Arbeit in eurer Organisation macht. Was sind eure Ziele von euch persönlich und als Organisation? Wen wollt ihr erreichen? Wen erreicht ihr aktuell gegebenenfalls noch nicht?

Überlegt, wie sich die Stärkung einer rassismuskritischen Haltung auf eure Ziele und Zielgruppen auswirkt. Welche rassismuskritischen Ziele könntet ihr haben? Hier sollte weniger der Fokus auf der Frage liegen „Wie bekommen wir möglichst viele BI_PoC in unser Team?“, sondern eher: „Wie können wir Strukturen schaffen, in denen sich alle wohl fühlen?“ Oder: „Welche rassistischen Ausschlussmechanismen gibt es in unserem Team?“ Werden rassistische Vorfälle

beispielsweise aufgearbeitet oder nicht? Denn wenn ihr Maßnahmen ergreift, BI_PoC stärker bei der Öffentlichkeitsarbeit anzusprechen, diese aber auf Teamstrukturen treffen, in denen Rassismen ignoriert werden, kann dies für diese Personen sehr schmerzhaft sein und schnell zu einem Ausstieg führen.

Wenn ihr aus *weißer* Perspektive arbeitet und BI_PoC als Zielgruppe erreichen möchtet, seid ihr auf die Expertise von BI_PoC angewiesen (siehe Punkt 2 „Expert_innen einbinden“), da ihr durch eure *weißen* Privilegien gegebenenfalls Rassismen (die ihr auch selbst ausübt) nicht wahrnehmt. Macht euch auch klar, dass Veränderungen Geduld brauchen.





**Wer sind eure Zielgruppen?
Welche Zielgruppen erreicht ihr ggf. noch nicht und warum?**



**Welche Ziele habt ihr als Gruppe?
Warum macht ihr eure Arbeit?**



**Warum wollt ihr euch rassismuskritisch ausrichten?
Welches Ziel verfolgt ihr dabei?**

5

STRUKTUR & MACHT

In der rassismuskritischen Auseinandersetzung ist es wichtig festzuhalten, dass von *weißen* Menschen per se Privilegien und Dominanz gegenüber BI_PoC ausgehen. Oft geht dies mit einer Verstärkung einher, da *weiße* Menschen häufiger in hierarchisch höhergestellten Positionen einer Organisation oder Gruppe stehen (z. B. Teamleitung).

BESETZUNG BEZAHLTER STELLEN

Bei der Frage nach der Teamstruktur sollte es also vor allem auch darum gehen, wie BI_PoC in machtvollere, also bezahlte, Positionen gelangen können. Welche Hürden stehen ihnen im Weg und wie könnt ihr diese abbauen?

Unser Team bei SCHLAU Dortmund wird aktuell durch eine hauptamtliche Teamkoordination betreut, die von zwei Personen ausgeübt wird. Aktuell werden beide Positionen durch *weiße* Menschen besetzt.

In unserem Team haben wir uns daher lange mit der Frage beschäftigt, wie wir Hürden und Ausschlüsse gegenüber BI_PoC bei Stellenaus-

schreibungen abbauen können, damit wir bei künftigen Stellenbesetzungsverfahren allen Bewerber_innen gleiche Chancen einräumen.

Fragen, die bei uns hier im Raum standen, waren: Welche rassismuskritischen Kompetenzen müssen Bewerber_innen mitbringen? Soll es eine Quotierung bei der Besetzung geben? Ist sichergestellt, dass die Koordination ein intersektionales Privilegien-Bewusstsein hat, was sich auch in einem selbstkritischen Umgang mit eigenen Privilegien äußert? Wie sind die Bewerbungskommissionen bei unseren Stellenbesetzungsverfahren aufgebaut? Sitzen BI_PoC mit in der Kommission? Welches Beschwerdemanagement können wir BI_PoC bieten – sowohl im Verfahren als auch später im Job?

Wer Macht/Geld/Privilegien im Team hat, hat mehr Verantwortung, rassismuskritische Veränderungsprozesse umzusetzen.

TEAMSTRUKTUR

Bei einer rassismuskritischen Auseinandersetzung mit der Teamstruktur ist es wichtig, über **Powersharing** zu sprechen. Das bedeutet, dass *weiße* Teammitglieder überlegen, wie sie ihre Macht oder ihre Privilegien teilen oder nutzen können, um Teilhabe für BI_PoC überhaupt zu ermöglichen und Machtgefälle abzubauen.

Powersharing kann von *weißen* auf ganz unterschiedlichen Ebenen angegangen werden: z. B. finanzielle Ressourcen zur Verfügung zu stellen oder diese einzuwerben, bei rassistischen Vor-



weiß

weiß-Sein "bedeutet, Privilegien und Macht zu besitzen, wie zum Beispiel das Privileg, sich nicht mit Rassismus auseinandersetzen zu müssen [...] Dabei geht es nicht um Hauttöne, sondern um politische Begriffe, die den Zugang zu Macht beschreiben."³⁵

fällen zu intervenieren und Arbeit abzunehmen oder bei Veranstaltungen den Orga-Part zu übernehmen aber nicht die Bühne einzunehmen.

Wichtig ist hierbei, dass *weiße* Menschen dabei nicht bevormundend oder paternalistisch agieren (dies wäre kein Powersharing sondern Ausübung des eigenen *weißen* Privilegs), sondern BI_PoC zuhören und von den Bedürfnissen von BI_PoC ausgehen – und nicht von ihren eigenen Vorstellungen.

Bei unserer Teamentwicklungsmaßnahme mit dem Fachbereich Re_Struct der Fachstelle IDA-NRW haben wir uns damit auseinandergesetzt, wie unsere Idealvorstellung rassismuskritischer Strukturen im Team aussehen sollte.

Wir haben uns gefragt, wie das Team aufgebaut sein soll, aus welchen Menschen es bestehen soll und wie wir diese Menschen ansprechen können. Diese Fragen wollen wir auch hier an euch weitergeben.



Schaut auf eure Teamstruktur. Wie ist sie aufgebaut? Wer hat Macht? Wer bekommt bezahlte Stellen? Was könnt ihr ändern und wie?



Wie sieht eure Idealvorstellung eurer Teamstruktur aus und wie kommt ihr dahin? Wie kann dies durch Powersharing gestärkt werden?

6

TEAMKULTUR

Die Interaktion der Teammitglieder untereinander findet auf vielen Ebenen statt und kann ganz unterschiedlich gelebt werden. Wichtig ist hierbei, dass sich alle so verhalten, dass Menschen nicht ausgeschlossen werden, sondern sich wohl fühlen. Egal, welchen Hintergrund sie haben. Nichtsdestotrotz sind in jedem Team ganz unterschiedliche Menschen mit verschiedenen Privilegien auf verschiedenen Ebenen vorhanden. Daher ist eine kritische Selbstreflexion und ein privilegiensensibler Umgang wichtig. Hier stellen wir einige Wege vor, die wir eingeschlagen haben, um Diskriminierungen im Team abzubauen. Wir erheben dabei natürlich keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

ABLAUF VON TEAMSITZUNGEN

In der Vergangenheit sind rassismuskritische Themen oder Themen, die BI_PoC hätten empowern können, in Teamsitzungen bei uns oft zu kurz gekommen oder wurden von Sitzung zu Sitzung verschoben, weil es vermeintlich wichtigere, organisatorische Themen zu besprechen gab. Wichtig ist jedoch: in einem mehrheitlich *weißen* Team, sollte das Thema Rassismuskritik immer oberste Priorität haben. **Damit bei uns keine rassismuskritischen Themen in Teamtreffen „hinten runter fallen“, haben wir diese strukturell priorisiert festgelegt und obligatorisch als feste erste Punkte verankert, bevor die übrigen Tagesordnungspunkte folgen.** Wir haben eine klare Vorstrukturierung der Tagesordnung erstellt, die rassismuskritische und intersektionale Themen priorisiert. Diese muss bei allen Teamtreffen eingehalten werden:

1. **Aufgabenverteilung Teamtreffen** (siehe unten „Rollenverteilung im Teamtreffen“)
2. **Vorstellungsrunde** (sofern neue Personen dabei sind)
3. **Vorstellung unserer Gesprächsregeln** (S. 22 „Vereinbarung für das Gespräch im Team“)
4. **Fester Themenblock**
 - › **Behandlung von anonymen Rückmeldungen aus dem Team (siehe Punkt 7 „Ansprechpersonen & Beschwerdestellen, Schutzkonzept“)**
 - › **Fokus Intersektionalität/Berichte aus AGs**
 - › **Besprechung des Arbeitsstandes unserer teaminternen AG „Rassismuskritik, Sprache und Privilegien“**
 - › **Inputs zu rassismuskritischen und/oder weiteren Antidiskriminierungsthemen**

und danach erst:

5. **Tagesordnungsliste:** Weitere Punkte, die am jeweiligen Tag besprochen werden sollen

Von dieser Reihenfolge weichen wir nicht ab. Dadurch dauern die Treffen ggf. länger oder aber Prioritäten müssen neu gesetzt werden. Achtet auf genügend Pausen.

ROLLENVERTEILUNGEN IM TEAMTREFFEN

In unserem Team legen wir zu Beginn eines jeden Teamtreffens verschiedene Rollen fest, damit niemand bei einer Meldung übergangen wird (Stichwort: Privilegien und Redeanteile) und bei Problemen Ansprechpartner_innen zur Verfügung stehen. Folgende Rollen verteilen wir am Anfang einer jeden Teamsitzung:

Protokollant_in: Diese Person schreibt mit, was beim Treffen besprochen und vereinbart wurde.

Redelisten-Moderation: Diese Person führt die Redeliste. Sie passt auf, dass alle, die sich gemeldet haben, auch nacheinander drankommen und keine Person übergangen wird. Sie geht dabei privilegiensensibel vor (z. B. Beachtung der Meldekarte, s. u.).

Inhaltsmoderation: Diese Person moderiert die Tagesordnungspunkte der Sitzung an und behält den Überblick über den Ablauf.

Zeitwächter_in: Diese Person schaut auf die Uhr. Manchmal verzetteln wir uns in Diskussionen. Da ist es gut, wenn der_die Zeitwächter_in schon mal interveniert, damit alle Themen besprochen werden können.

Awareness-Person: Falls sich eine Person während des Treffens unwohl fühlt oder verletzt oder übergangen wurde, kann sie sich an die Awareness-Person wenden. Die Awareness-Person achtet zudem darauf, dass keine Grenzüberschreitungen stattfinden bzw. benennt diese, wenn sie vorkommen. Sie weist auch auf diskriminierende Worte hin, wenn diese verwendet werden. Nichtsdestotrotz sind alle in der Verantwortung, sich respektvoll zu verhalten und diskriminierende Sprache oder verletzendes Verhalten zu unterlassen und sich gegenseitig darauf hinzuweisen. Marginalisierte Personen stehen hier nicht in der Verantwortung, Aufklärungsarbeit für Privilegierte zu machen.

Wichtig ist, dass eine Person nicht mehrere Funktionen ausübt, da dies schnell dazu führen kann, dass die Person nicht allen Aufgaben adäquat gerecht werden kann.



QUOTIERTES SPRECHEN – MELDEKARTE

Damit privilegierte Personen nicht zu viel Redezeit einnehmen, ist zu allererst wichtig, dass sich alle Menschen kritisch selbst reflektieren. Menschen mit vielen Privilegien sollten eigenverantwortlich darauf achten, dass sie nicht zu viel Raum einnehmen.

In unserem Team haben wir darüber hinaus eine Meldekarte mit zwei Seiten eingeführt. Je nachdem, welche Seite hochgehalten wird, wird die Person priorisiert oder nachrangig drangekommen. Gerade Menschen, die in der Regel viel Raum und Redezeit bekommen, können durch das Hochhalten der nachrangigen Seite Platz für andere Stimmen machen.



Die Meldekarte ist am Ende des Heftes als Kopiervorlage zu finden.

VEREINBARUNG FÜR DAS GESPRÄCH IM TEAM

Verletzungen können im Gespräch entstehen.

In unserer Beratung durch das Projekt Q_munity wurden wir dafür sensibilisiert, dass es wichtig ist, einen Raum für Fehler im Team (auch gerade in Bezug auf Rassismen) zuzulassen, damit diese konstruktiv behandelt und aufgearbeitet werden können – ohne dass dies als Freifahrtschein für die unnötige Reproduktion von Rassismen verstanden wird. Hierbei ist wichtig, dass es allen freigestellt ist, an den jeweiligen Gesprächen teilzunehmen und

auch andere Kommunikationsweisen gefunden werden müssen, da ein Lernraum mit Fehlerfreundlichkeit, kein sicherer Raum für BI_PoC ist/sein kann. Hier ist es auch besonders wichtig, die eigene Sprache zu reflektieren. In diesem Kontext wurde uns vom Projekt Q_munity vor allem das **Glossar von IDA NRW** und das Buch **Wie Rassismus aus Wörtern spricht** von Susan Arndt und Nadja Ofuatey-Alazard empfohlen. Für unsere eigene Teamebene haben wir Gesprächsvereinbarungen getroffen. Diese sehen so aus:

”

VEREINBARUNG ZUM UMGANG IM TEAM BEI SCHLAU DORTMUND

Wir möchten Vereinbarungen dazu treffen, wie wir im Team miteinander kommunizieren. Diese Vereinbarungen dienen dazu, Privilegien kritisch zu reflektieren, um einen Raum zu schaffen, der offen für die Themen aller Teamer_innen ist. Wir bleiben über die Vereinbarungen im ständigen Austausch und passen sie an, wenn wir merken, dass sie nicht mehr passen oder ergänzt werden müssen. Dies kann von allen zu jedem Zeitpunkt angesprochen werden.

FÜR UNS ALLE IM TEAM GILT:

- ▶ Ich kann mich an Diskussionen beteiligen, muss es aber nicht.
- ▶ Ich gebe Informationen aus dem Team nicht an andere weiter. Alles bleibt im Raum.
- ▶ Ich kann meine eigenen Bedürfnisse an Kommunikation und Teamkultur jederzeit äußern und sie werden stets respektiert und beachtet.
- ▶ Ich handle den anderen Teamer_innen gegenüber respektvoll und respektiere die Grenzen und Bedürfnisse der anderen Teamer_innen.

WIR SEHEN UNSER TEAM ALS ORT DES GEGENSEITIGEN LERNENS UND UNTERSTÜTZENS:

- ▶ Es ist immer willkommen, dass ich nachfrage, wenn ich etwas nicht verstanden habe (z. B. einen Begriff nicht kenne), und ich bekomme urteilsfrei eine Antwort.
- ▶ Wenn ich über ein Thema spreche, was vielleicht nicht allen bekannt ist, biete ich Erklärungen an (auch außerhalb des Teams, z. B. im Zweiergespräch).
- ▶ Wir alle machen Fehler, es ist OK, wenn diese passieren. Wir treten über den Fehler offen in den Dialog und weisen uns gegenseitig darauf hin, um daraus zu lernen. Wenn mir ein Fehler unterlaufen ist, nehme ich die Kritik an und arbeite daran, dass dieser nicht mehr passiert.

- ▶ Wir achten alle aufeinander, jede Person kann eingreifen/unterbrechen, wenn Verletzungen im Gespräch entstehen (könnten).
- ▶ Es ist immer OK, Kritik zu äußern und/oder Feedback zu geben. Das kann ich im direkten Dialog tun, aber auch im Nachgang. Hierzu stehen mir verschiedene Ansprechpartner_innen und Kontaktmöglichkeiten zur Verfügung, die ich im Intranet finde oder nach denen ich direkt fragen kann.
- ▶ Wir versuchen leicht verständliche Sprache zu verwenden.

ICH ACHE AUF EINEN UMGANG, DER DEN VERSCHIEDENEN PRIVILEGIEN IM TEAM GERECHT WIRD:

- ▶ Ich achte auf meine Redeanteile und setze hierbei auf eine kritische Selbstreflexion. Bei Treffen führen wir eine Redeliste und schauen gemeinsam, dass alle Meldungen auch gehört werden. Vor jedem Teamtreffen legen wir zusätzlich verschiedene Rollen für eine gerechte Gesprächsverteilung fest (z. B. Redelisten-Moderation, Awareness-Person, Zeitwächter_in).
- ▶ Ich achte auf eine Vermeidung von rassistischer und anderweitig diskriminierender Sprache und nehme Kritik an, wenn ich unbeabsichtigt eine diskriminierende Sprache verwende.
- ▶ Ich reproduziere keine diskriminierenden Worte. Wenn ein diskriminierungsfreier Ausdruck nicht möglich ist, gebe ich Inhaltshinweise. Inhaltshinweise (auch „Trigger-Warnungen“ genannt) werden immer dann ausgesprochen, wenn die Reproduktion von diskriminierender Sprache oder (detaillierte) Erläuterungen, die Personen verletzen können, nicht umgangen werden können. Sie sollten die absolute Ausnahme bleiben.
- ▶ Marginalisierungs- und Diskriminierungserfahrungen einzelner Teamer_innen werden nicht angezweifelt und diskutiert. Außerdem gibt es keine Erwartungshaltung, dass marginalisierte Personen über ihre Diskriminierungserfahrung erzählen.

UMGANG AUF DER INFORMELLEN TEAMEBENE

Ein rassismuskritischer und privilegiensensibler Umgang hört nicht nach dem Teamtreffen oder nach Workshops auf. Auch wie wir fernab „offizieller“ Treffen miteinander sprechen, über welche Themen wir sprechen und wie wir mit Rassismen umgehen, ist entscheidend.

Vom Projekt Q_munity wurden wir dafür sensibilisiert, auch zu reflektieren, über welche Themen, Personen, Künstler_innen, Musik u. a. jenseits der Workshops zum Beispiel in Pausen gesprochen wird. Wie wird über Themen von BI_PoC gesprochen? Was wird nicht besprochen?

TEAMRÄUME

Auch die Büro- oder Teamräume gehören mit zur Teamkultur. Wo finden sich BI_PoC hier wieder? Sind die Räume für BI_PoC einladend gestaltet? Welche Bilder hängen an den Wänden? Welche Literatur oder Filme gibt es bei euch (siehe Punkt 3 „Bündelt euer Wissen: Literatur & Linklisten“)? Mit welchen Materialien arbeitet ihr bei eurem Teambuilding? Wen sprechen diese eher an? Werden Bedürfnisse von BI_PoC dabei berücksichtigt? Wie stellt ihr sicher, dass die Räume sicher für BI_PoC sind? Schaut eure Räume mit einer rassismuskritischen Brille an. Was sollte vielleicht aussortiert werden, was fehlt?



Wie sieht eure Teamkommunikation aus?



Welche Gesprächs- und Umgangsvereinbarung möchtet ihr für euer Team treffen? Wie werden sie festgehalten und wie können alle darauf zugreifen?



Wie werden Entscheidungen gefällt? Welche Abstimmungsmöglichkeiten gibt es? Gibt es Quotierungen?



Wie würdet ihr eure aktuelle Teamkultur beschreiben?



Welche Teamkultur wünscht ihr euch?



Was müsst ihr dafür tun?

7

ANSPRECHPERSONEN & BESCHWERDESTELLEN, SCHUTZKONZEPT

Bis zu dem Moment, in dem ein Teammitglied of Color den Rücktritt aus unserem Team erklärt hat, haben wir uns wenig Gedanken über Beschwerdemanagement für BI_PoC gemacht. Bei genauerem Hinsehen aber stellten wir fest, dass in allen Instanzen im Team und im Netzwerk, an die BI_PoC sich mit einer Beschwerde oder Problemen hätten hinwenden können, *weiße* Menschen sitzen: Die Koordination und die Schutzkonzeptbeauftragten in unserem Team, die Schutzkonzeptbeauftragten Personen von SCHLAU NRW, das SCHLAU NRW Fachstellenteam, der Vorstand unseres Trägers und alle Mitglieder in unserem Team: *weiß*. Zum einen macht dies noch einmal deutlich, dass BI_PoC in all diesen Stellen unterrepräsentiert (bzw. gar nicht repräsentiert) sind, was viel über Machtverteilung und Zugänglichkeiten zu bezahlten Stellen aussagt. Bezogen auf unser Team und unser Netzwerk zeigt dies auch, dass es keine Ansprechperson gibt. Ein Zustand, der sich ändern muss.

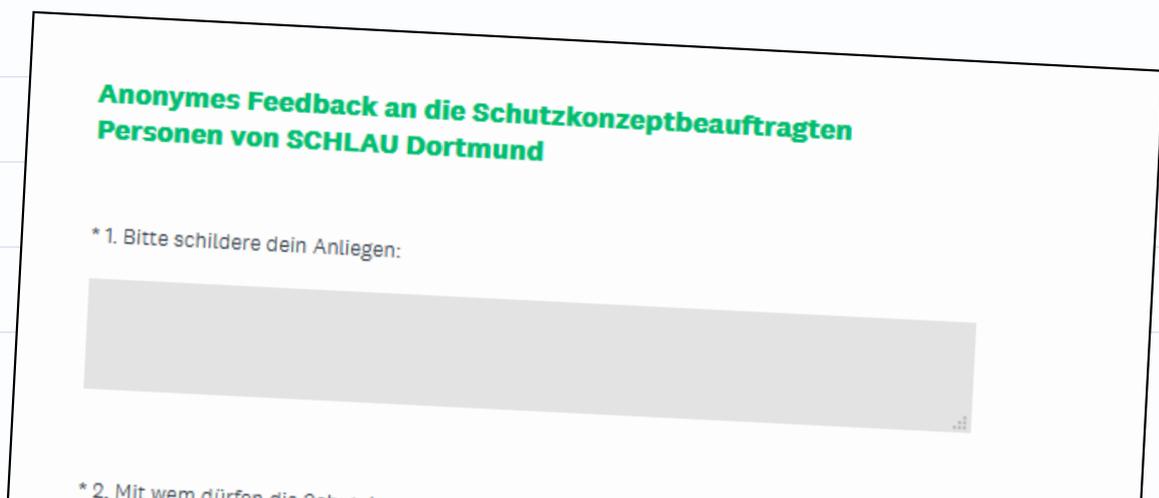
In der Vergangenheit waren Kontakt- und Beschwerdestellen bei uns zwar immer mündlich bekannt, aber es gab keine zentrale und transparente Stelle, wo Teammitglieder Ansprechpartner_innen zu verschiedenen Themen

einsehen können. Daher ist bei uns eine teaminterne Internetplattform entstanden, auf der alle Ansprechpartner_innen gelistet sind. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, verschiedene Menschen oder Stellen anzusprechen. Diese Übersicht stellen wir bei Neuzugängen vor und verweisen regelmäßig in Teamtreffen darauf.

SCHUTZKONZEPTBEAUFTRAGTE PERSONEN

In allen Lokalteams von SCHLAU NRW werden schutzkonzeptbeauftragte Personen festgelegt. Sie stellen sicher, dass ein grenzwahrender Umgang in Workshops eingehalten wird. In unserem Team übernehmen diese Personen auch die Funktion als Ansprechpartner_innen für Awareness im Team. Schutzkonzeptbeauftragte Personen oder Awareness-Personen sollten stets sensibel auf Diskriminierungen reagieren, Äußerungen von negativ Betroffenen IMMER ernst nehmen und zusammen mit dem Team für eine Aufarbeitung und für etwaige Konsequenzen Sorge tragen.

Hierbei ist wichtig, zu schauen, wie Schutzkonzeptbeauftragte oder Awareness-Personen einberufen werden. In unserem Team wird



das Team der Schutzkonzeptbeauftragten jährlich gewählt. Hierzu haben wir eine kleine Wahlordnung im Team verabschiedet. Uns war es dabei wichtig, ein anonymisiertes Veto-Verfahren in den Wahlvorgang einzubauen, da BI_PoC oft in der Minderheit sein können. Wir wollen dadurch verhindern, dass Ämter, die durch Mehrheitsverhältnisse bestimmt werden, mit Personen besetzt werden, die zu wenig Awareness bei manchen Diskriminierungsformen bzw. im Bezug auf Rassismus haben.

BESCHWERDESTELLE FÜR BI_POC EINRICHTEN

Wir haben Kontakt mit einer externen BI_PoC-Fachstelle aufgenommen, deren Mitarbeitende für uns als Ansprechpersonen für BI_PoC in unserem Team fungieren. Dies darf natürlich

keine Dauerlösung sein und wir arbeiten daran, dass bezahlte Personen diese Funktion im Team selbst übernehmen können. **Sowohl in unserem Team als auch auf Netzwerkebene müssen Ansprech- und Beschwerdestellen von und für BI_PoC aufgebaut und finanziert werden.**

ANONYMES FEEDBACK

Zudem haben wir Möglichkeiten geschaffen, anonym Kritik, Fragen und Hinweise sowohl an die Teamkoordination als auch an die Schutzkonzeptbeauftragten aus unserem Team per Online-Formular zu stellen. Dies ermöglicht marginalisierten oder zurückhaltenden Personen, sich einzubringen oder Dinge zu äußern, die andernfalls unausgesprochen bleiben.



Welche Ansprechpartner_innen für Awareness gibt es bei euch? Wie werden sie festgelegt? Sind diese transparent und allen bekannt?



Gibt es Beschwerde- und Kontaktmöglichkeiten von BI_PoC für BI_PoC? Wenn nein, wie könnt ihr sie einrichten?

8

WEITERBILDUNGEN, AGS & WISSENSTRANSFER

Neben der kontinuierlichen eigenverantwortlichen Auseinandersetzung und Weiterbildung zum Thema Rassismuskritik, ist es wichtig, den Vorgang des Lernens strukturell im Team zu verankern, damit das Thema nicht im Alltagsgeschäft aus den Augen verloren wird.

WEITERBILDUNGEN

Regelmäßige Weiterbildungen zu den verschiedenen Ausdifferenzierungen von Rassismus (z. B. Anti-Schwarzer Rassismus, Gadjé-Rassismus, Anti-Muslimischer Rassismus, Antisemitismus, kultureller Rassismus, Alltagsrassismus, struktureller Rassismus etc.) sind für *weiße* im Team unerlässlich. Das eigene Handeln muss konsequent reflektiert werden und eigene Rassismen sowie Rassismen im Team müssen abgebaut werden. Hierbei sind aber auch immer Empowerment-Möglichkeiten für BI_PoC im Team zu berücksichtigen. Expert_innen gibt es zu all diesen Themen. Zum konkreten Vorgehen sei daher nochmal auf Punkt 2 (S. 12–13) verwiesen. Plant Weiterbildungen bei euren Budgetplanungen oder Fördermittelanträgen mit ein. Macht Jahrespläne, aus denen hervor geht, wann ihr euch in welchem Bereich fortbilden möchtet und legt dies frühzeitig fest, damit möglichst viele Personen aus dem Team teilnehmen können. Sorgt dafür, dass die Weiterbildungsunterlagen und zugehörigen Protokolle auch langfristig nachvollziehbar für alle zugänglich abgelegt werden (z. B. online einsehbar für alle Teammitglieder), damit das Wissen im Team erhalten bleibt.

ARBEITSGEMEINSCHAFTEN, AUSTAUSCHRÄUME

Wir bei SCHLAU Dortmund haben auch auf teaminterner Ebene eine AG zu den Themen Rassismuskritik, Sprache und Privilegien gegründet. Über die AG planen wir z. B. Themen-Inputs für unsere Teamtreffen oder erarbeiten Materialien (die Kopiervorlagen im Anhang oder diese Broschüre sind z. B. im Rahmen der AG-Arbeit entstanden). Ebenso sollten Austauschräume für rassismuskritisches *weiß-Sein* entstehen, in denen regelmäßig getagt wird.

SCHLAU

Bei SCHLAU NRW gibt es eine AG zu rassismuskritischer Haltung.

Ursprünglich ist sie als Safe_r Space von und für BI_PoC gegründet worden. Seit einiger Zeit ist sie auch für *weiße* Teamer_innen offen, so dass die AG zweigeteilt arbeitet: zum einen gibt es weiterhin Safe_r-Space-Treffen für BI_PoC, es gibt aber auch gemeinschaftliche Treffen mit allen AG-Mitgliedern. Eine Mitarbeit von (*weißen*) Teamer_innen aus allen Teams an rassismuskritischen Änderungsprozessen im Rahmen der AG ist sehr wichtig. SCHLAU Teams können sich bei Interesse an das SCHLAU NRW Fachstellenteam wenden. Kontaktmöglichkeiten findet ihr unter: www.schlau.nrw



Wie, zu welchen Themen und in welchen zeitlichen Abständen bildet ihr euch rassismuskritisch fort? Macht einen Plan für die nächsten neun Monate.



Gibt es einen Austauschraum für rassismuskritisches weiß-Sein in eurem Team? Wenn nein, kann dies gestartet werden? Wie oft trifft ihr euch? Welche Ziele setzt ihr euch?



Wer aus eurem SCHLAU Team ist in der SCHLAU NRW AG Rassismuskritische Haltung für eurer Lokalteam vertreten? Wer könnte eintreten?



9

EIGENE WORKSHOPS & BILDUNGSARBEIT

Bei SCHLAU liegt der Schwerpunkt in Workshops auf geschlechtlicher und sexueller Vielfalt. Die Einbindung anderer (marginalisierter) Identitätsmerkmale sollen aber gleichwertig in die Workshop-Arbeit eingebunden werden. Eine rassismuskritische Sensibilisierung in der Workshop-Arbeit kann auf vielen Ebenen stattfinden.

METHODENAUSWAHL

Workshop- oder Unterrichtsmethoden können ganz viele verschiedene Themen abdecken. Bevor ihr euch damit beschäftigt, was ihr inhaltlich mit der Methode vermitteln wollt, schaut einmal auf die Wortwahl: Sind in der Methodenbeschreibung oder -durchführung rassistische Mikroaggressionen oder Stereotypisierungen von BI_PoC enthalten? Könnte die Methode BI_PoC triggern, weil sie rassistische Elemente enthält? Danach schaut ihr, welche Themen durch die Methoden abgedeckt werden und welche nicht. Wer ist die Zielgruppe? Werden BI_PoC als Zielgruppe in allen Schritten der Methode mitgedacht? Müssen die Methoden ggf. angepasst, überarbeitet oder aussortiert werden?

WORKSHOP-DURCHFÜHRUNG

Die deutsche Sprache ist durchzogen von rassistischen Floskeln, Redewendungen, Mikroaggressionen und Sprachbildern. Die verwendete Sprache in Workshops ist das A und O. Hier ist eine kritische Selbstreflexion der durchführenden Teamer_innen sehr wichtig. Wenn sie (unbewusst) rassistische Sprache verwenden, ist es sehr wichtig, dass sie dies einsehen und aufarbeiten. Dies geht nur durch kontinuier-

liche Weiterbildung und Awareness. Rassistische Äußerungen durch Teilnehmende müssen aufgearbeitet werden. Auch eine Behandlung von rassistischer Sprache auf Metaebene kann sehr triggernd sein. Reproduktionen sollten, so gut es geht, vermieden werden. Wenn sie nicht vermieden werden können, ist eine vorherige Inhaltswarnung unbedingt angebracht. Andernfalls werden BI_PoC auf sprachlicher Ebene ausgeschlossen oder verletzt.

DURCHFÜHRENDE TEAMER_INNEN

Alle Teamer_innen sollten ihre eigene Positionierung in Bezug auf Rassismus kennen. *weiße* sollten sich stetig weiterbilden und kritisch selbst reflektieren. Dies muss zum einen selbstständig geschehen. Gleichzeitig sollte es durch strukturelle Instrumente in der Workshop-Arbeit unterstützt werden, wie z.B. durch eine angemessene Vor- und Nachbereitung:

REFLEXION VOR UND NACH WORKSHOPS

Werden die eigenen Privilegien bei der Workshop-Planung reflektiert und wird privilegiensensibel geplant? Findet eine Nachbesprechung statt, bei der auch grenzüberschreitendes Verhalten von Teamer_innen benannt wird? Für die Vor- und Nachbereitung unserer Workshops haben wir die bestehenden Checklisten von SCHLAU NRW angepasst und um entsprechende Fragen ergänzt, die einer rassismuskritischen Reflexion dienen.



Ihr findet unsere Reflexions-Checkliste am Ende des Heftes als Kopiervorlage.



Welche Materialien bzw. Infomaterialien verwendet ihr z. B. bei Workshops? Wie werden BI_PoC dargestellt?



Wer ist die Zielgruppe eurer Methoden? Inwiefern spricht euer Unterrichts-, Weiterbildungs- und Informationsmaterial BI_PoC an?



Was sind eure Strategien, um Rassismen durch Lehrkräfte, Teilnehmer_innen oder Teamer_innen aufzuarbeiten?

10

TEAMINTERNE THEMEN & ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Das Thema Öffentlichkeit liegt meist bei vielen ganz oben auf, wenn es um rassismuskritische Arbeit geht. Es macht aber Sinn, das Thema erst einmal ganz hintenanzustellen. Ansonsten läuft ihr Gefahr, dass ihr entweder tokenistischen (siehe „Tokenismus“ auf der nächsten Seite)

Inhalt produziert oder BI_PoC sich durch eine inklusive Öffentlichkeitsarbeit angesprochen fühlen, dann aber auf rassistische Teamstrukturen treffen. Das kann für die Personen eine sehr schmerzhaft und abschreckende Erfahrung sein und ist (hoffentlich) das Gegenteil dessen, was ihr erreichen möchtet. Es macht also Sinn, erst einmal auf die Organisationsstruktur zu schauen und diese zu verändern bevor ihr die „Fassade“ verändert und die innere Struktur unverändert lasst.

Wichtig ist, dass ihr nach außen nichts anderes darstellt, als nach innen gelebt wird.

Über die Öffentlichkeitsarbeit transportiert ihr wichtige Themen eures Tuns. Bei der Erstellung von Inhalten ist hier die Frage: Wer wird wo und wie involviert? Die Frage ist nicht: Wer ist auf den Fotos abgebildet (siehe „Tokenismus“)? Son-

dern vor allem: Wer ist an der Erstellung einer Öffentlichkeitskampagne beteiligt? Wer legt die Ziele der Kampagne fest? Wer schießt die Fotos? Wer schreibt die Texte? Wer macht das Konzept? Wer wird bezahlt? Wenn die Antwort hier „nur weiße“ lautet, läuft etwas falsch. Wichtig ist hier im Zweifel wieder die Einbindung von Expert_innen (siehe Punkt 2).

TEAMER_INNEN-AKQUISE

Überlegt euch, wie ihr BI_PoC ansprechen könnt: Warum sollten sie bei euch mitmachen? Gibt es z. B. ein Beschwerdemanagement für Rassismus? Gibt es Ressourcen für Empowerment? Welchen Umgang habt ihr mit Rassismen im Team? Wie sieht euer Aufnahmeprozess aus? Fragt ihr dort neue Teamer_innen nach ihrer Haltung zu Rassismus? Wie geht ihr damit um, wenn weiße Menschen im Aufnahmeprozess zeigen, dass sie ihr Privileg nicht hinterfragen? Macht eure Strukturen und eure Haltung nach außen transparent. Zeigt vielleicht auch auf, wo bei euch noch Lücken sind oder wo ihr gerade dran seid. So bekommen BI_PoC ein genaueres Bild davon, worauf sie sich bei euch im Team einlassen.



Sind BI_PoC bei euch Mittel zum Zweck oder spricht ihr sie aktiv als Zielgruppe an?



Lebt ihr die nach außen transportierten Themen auch nach innen?



TOKENISMUS

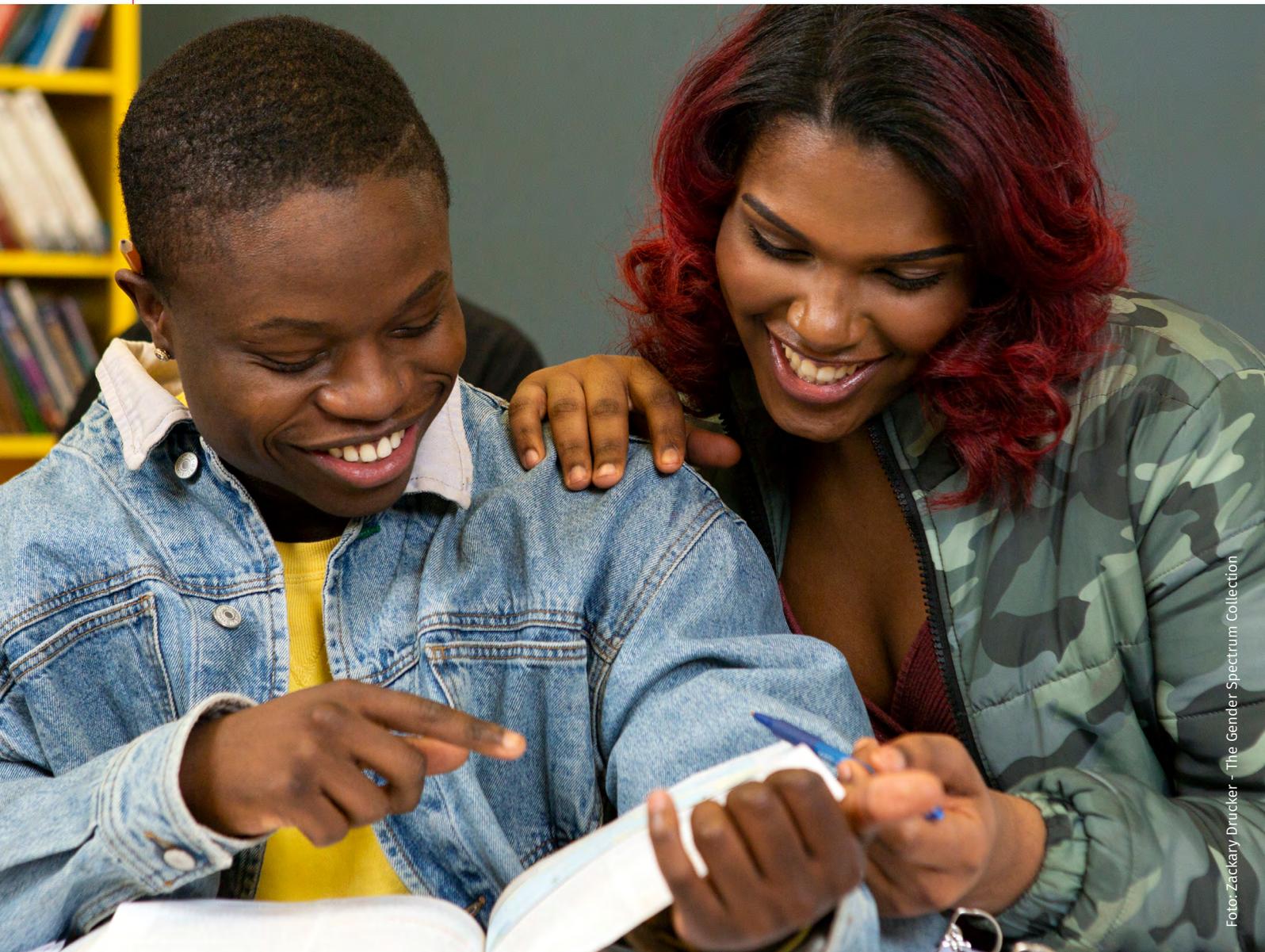
Tokenismus (engl. *token* = Symbol, Spielstein) ist das Vorgehen, lediglich symbolische Anstrengungen zu unternehmen, marginalisierte Personen gleichzustellen. Hierbei werden marginalisierte Personen(gruppen) oft nach außen als Aushängeschild für eine vermeintlich diverse Organisationskultur verwendet, während in der Organisation weiterhin privilegierte Personen dominieren. Echte Gleichberechtigungsbemühungen oder ein machtkritischer Wandel bleiben aber oft aus. Der Begriff wurde von Rosabeth Moss Kanter geprägt.³⁶

11

BI_POC EMPOWERMENT

Ob und in welcher Form in eurem Team BI_PoC-Empowerment entwickelt werden soll, ist alleinige Entscheidung von BI_PoC in eurem Team. *weiße* können Räume, Finanzen oder andere Ressourcen zur Verfügung stellen und diese anbieten, dürfen aber keinen Einfluss auf den Empowerment-Prozess oder geschweige denn die Inhalte haben. Macht transparent, dass BI_PoC-Empowerment in eurem Team supportet wird, geht auf Wünsche, die konkret geäußert

werden, ein und berücksichtigt BI_PoC-Empowerment bei der Fördermittelakquise. Ressourcen sollten nicht nur für den rassistuskritischen Auseinandersetzungsprozess von *weißen* verwendet werden, sondern gerade auch für das Empowerment von BI_PoC.



SAFE_R SPACE

Safe_r Spaces (engl. *sicherere Orte*) sind (physische) Orte, in denen eigene Erfahrungen in einem sichereren Setting ausgetauscht werden können. Sicherer, weil nichts hundertprozentig sicher sein kann und Verletzungen entstehen können, sich aber darum bemüht wird, Diskriminierungen bewusst abzubauen (daher der Unterstrich). Safe_r Spaces werden oft von und für negativ Betroffene geschaffen, z. B. Safe_r Spaces für Schwarze Menschen, Safe_r Spaces für Menschen mit Be_hinderung(en), queere Safe_r Spaces, usw.³⁷



Welche konkreten Bedarfe äußern BI_PoC aus eurem Team zum Thema Empowerment, Weiterbildung, Safe_r Spaces etc.?



Wie können die o. g. Bedarfe unterstützt werden, ohne dass weiße Personen Macht oder Einfluss darauf ausüben? Welche Ressourcen gibt es?



Welche Ressourcen plant ihr langfristig für BI_PoC-Empowerment ein? Wie und mit welchem Budget wird es bei Fördermitelanträgen berücksichtigt (werden)?

12

WAS TUN IM KRISENFALL?

Im Team treten akute rassistische Vorfälle auf? Was sich für *weiße* als Krisenfall darstellt, ist für BI_PoC oft trauriger Alltag. Wenn *weiße* einen rassistischen Vorfall als Krise wahrnehmen, sind oft bereits etliche Vorfälle aufgetreten, die von *weißen* nicht wahrgenommen wurden.

Für die *weißen* in unserem Team ist ein Krisenfall eingetreten, als ein Teammitglied of Color aufgrund unserer rassistischen Ausschlüsse das Team verlassen hat. Für das Mitglied war das eine Konsequenz etlicher Vorfälle, die *weiße* aufgrund ihres Privilegs nicht wahrgenommen haben, obwohl dies von BI_PoC im Team oft angesprochen wurde. In unserem Team haben wir *weißen* die rassistischen Ausschlüsse viel zu lange ignoriert und/oder uns zu wenig bemüht, hinzuschauen oder zuzuhören.

Wenn Rassismus in eurem Team sichtbar wird:

- Verschließt nicht die Augen davor, oder streitet ihn ab. Jeder Hinweis, jede Äußerung muss immer ernstgenommen und aufgearbeitet werden. *white defensiveness*²³ ist keine Option.
- Bleibt transparent in eurem Handeln. Rassismus tritt überall dort auf, wo *weiße* sind. Kehrt rassistische Vorkommnisse nicht unter den Teppich, sondern macht sie sichtbar. Sprecht im Team offen miteinander darüber und dokumentiert das Vorgehen schriftlich. Wir in unserem Team haben den Vorfall z. B. auf SCHLAU-Vernetzungstreffen allen Teams gegenüber transparent gemacht und das Thema seitdem mehrfach auf NRW-Ebene angestoßen.
- Holt euch Hilfe von außen: Wir haben z. B. zunächst ein kollegiales Fallgespräch innerhalb unserer Trägerstruktur geführt, danach Kontakt zum Projekt Q_munity aufgenommen und das Fachstellenteam und die schutzkonzeptbeauftragte Person von SCHLAU NRW ins Boot geholt, um die Vorfälle transparent zu machen und einen Lösungsweg auszuarbeiten.
- Schaut, welche Unterstützungs- und Lösungsangebote ihr der/den negativ betroffenen Person(en) machen könnt. Wenn ihr selbst alle *weiß* positioniert seid, bietet Vermittlung von Kontakten zu externen BI_PoC-Beratungsstellen an. Nehmt hier die Wünsche der negativ betroffenen Person(en) sehr ernst – es kann auch sein, dass die Person(en) gerade nicht mit euch sprechen möchte(n).
- Im Team (z. B. bei Teamtreffen) muss das Thema Rassismus sowie eine einhergehende Selbstreflexion umfassenden Raum bekommen. Überlegt, wie hier ein Aufarbeitungsplan und langfristige Änderungen aussehen können.
- Wenn es (finanziell) möglich ist, zieht Supervision hinzu.



**Gab es bereits rassistische Vorfälle in eurem Team?
Wie seid ihr vorgegangen? Gibt es hier noch nachträglich
Handlungsbedarf oder Konsequenzen?**



**Wie würdet ihr in Zukunft handeln?
Mit wem nehmt ihr Kontakt auf? Wen bittet ihr um Hilfe?**



**Was könnt ihr tun, damit Krisenfälle gar nicht erst entstehen?
Welche Strukturen müssen in eurem Netzwerk, eurer
Trägerstruktur und/oder eurem Verein geschaffen werden?**

13

NETWORKING VOR ORT

Ein weiterer wichtiger Baustein ist die Vernetzung mit (lokalen) BI_PoC-Interessenvertretungen und Vereinen. Dies können zum Beispiel Migrant_innen-Initiativen, BI_PoC-Referate an Unis, Schwarze Akademiker_innen-Netzwerke, Afrodeutsche, Asiatische oder Afrodiasporische Gruppen, Welthäuser, Geflohenen-Organisationen oder zum Beispiel muslimische oder jüdische Gruppierungen sein. Gerade wenn in euren Teams Perspektiven aus den o.g. Gruppen nicht oder kaum vertreten sind, ist eine Vernetzung sinnvoll. Je nachdem, was euer eigener thematischer Schwerpunkt ist, können wichtige Synergien und gegenseitige Bereicherungen entstehen. Wichtig ist hierbei, Safe_r Spaces immer zu respektieren und sich (sofern zutreffend) der eigenen *weißen* Privile-

gien bewusst zu sein. Auch solltet ihr festlegen, wie Arbeitsverteilung und Verantwortung in der Kooperation aufgeteilt werden, damit *weiße* Privilegien nicht zu Diskriminierungen in der Kooperation führen. Auch hier ist ein Beschwerdemanagement wichtig.

Denkt auch daran: Kooperationen sind keine Einbahnstraße. Wenn ihr euch mit BI_PoC-Interessenvertretungen vernetzt, fragt euch: Welchen Vorteil hat die BI_PoC-Interessenvertretung davon, mit EUCH zu kooperieren?

Es wäre fatal, wenn die Kooperation daraus bestünde, dass die BI_PoC-Interessenvertretung rassismuskritische Arbeit für euch macht (denn das liegt in eurer Verantwortung) und selbst nicht von der Kooperation profitiert.



Welche BI_PoC Interessensvertretungen gibt es in eurer Stadt? Welche Ziele verfolgen sie? Wie könnt ihr diese Ziele unterstützen?



Welche dieser BI_PoC-Interessenvertretungen kontaktiert ihr innerhalb der nächsten 14 Tage für eine Vernetzungsanfrage?



Wie profitiert die Organisation, mit der ihr euch vernetzen wollt, durch die Kooperation mit euch? Was bringt ihr mit?

RASSISMUSKRITISCHE ARBEIT VERSTETIGEN

Unser rassismuskritischer Teamentwicklungsprozess ist nicht abgeschlossen. Er wird es auch niemals sein. Auch nach Fertigstellen dieser Broschüre sind noch viele Dinge mitten im Prozess, andere müssen grundsätzlich noch angegangen werden. Wichtig ist, sich immer klar zu machen, dass rassismuskritische Arbeit bei *weißen* ein immerwährender Prozess sein muss. Umso wichtiger ist es, in der Teamkultur Prozesse und Strukturen zu schaffen, die diese Arbeit sichern. In unserer Teamentwicklung zur Etablierung rassismuskritischer Teamstrukturen durch den Fachbereich Re_Struct der Fachstelle IDA NRW wurde uns das Ampelmodell vorgestellt, mit dem wir unsere Themen, den Status Quo und die Entwicklung der Prozessveränderung verfolgen können. Dieses Ampelmodell hängt sichtbar bei uns im Büro. Hier können wir sehen, welche Punkte dringend sind, welche gut laufen und welche wir schon erfolgreich verändert haben. Da rassismuskritische Arbeit ein kontinuierlicher Prozess ist, wird das Modell wohl nie abgearbeitet sein. Es kommen immer wieder neue bei rot hinzu und wandern dann hoffentlich über die Schritte gelb und grün im Laufe der Zeit zu der „Das haben wir schon geschafft“-Seite. So wird Veränderung sichtbar und das Thema bleibt im Blick. **Wenn finanziell möglich, ist der Einbezug einer externen Team-Supervision oder langfristigen Expert_innen-Begleitung von außen sehr wichtig, damit kontinuierlich an einem Wandel gearbeitet wird, alle Teammitglieder einbezogen werden und sichtbar und reflektierbar bleibt, welche Veränderungen stattgefunden haben und stattfinden sollen.**



UND JETZT IHR!



Nutzt gern die Kopiervorlage auf der Folgeseite oder startet ein digitales Ampel-Whiteboard, auf dem ihr eure Prozesse gemeinsam bearbeiten könnt.



GEHT HIER IN VIER SCHRITTEN VOR:

1. THEMEN SAMMELN

Tragt im Ampelplan eure Ziele und To-Dos ein: Was möchtet ihr verändern? Was ist überfällig? Was habt ihr schon verändert?

2. AUFGABEN VERTEILEN

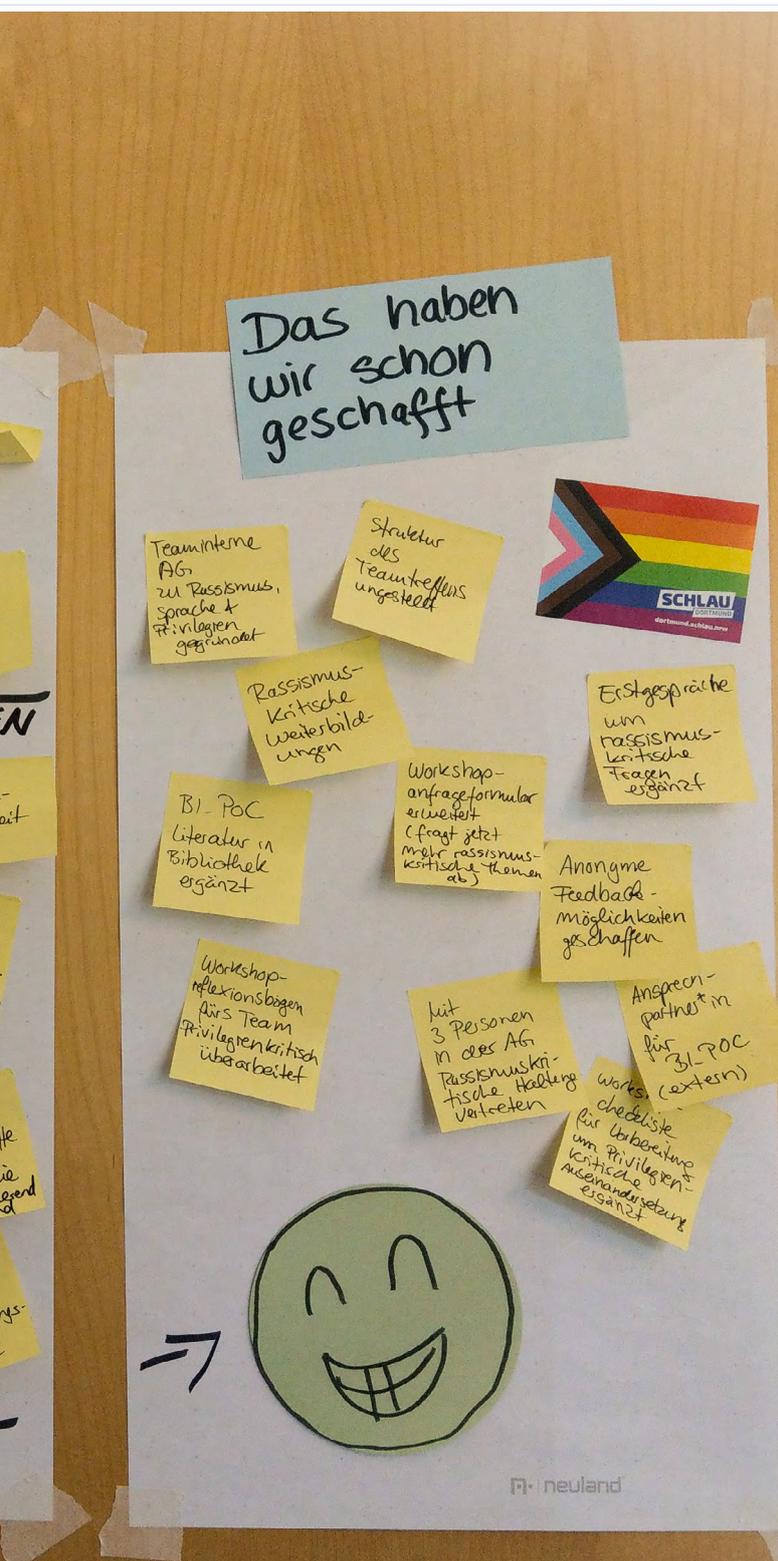
Lasst den Worten Taten folgen. Damit die To-Dos nicht auf dem Ampel-Whiteboard verstauben, legt fest, wer konkret sich um die Bearbeitung der jeweiligen Punkte kümmert. Ggf. könnt ihr manche Punkte zusammenfassen, Arbeitsgemeinschaften bilden oder Ähnliches.

3. EXPERT_INNEN EINBEZIEHEN

Machen eure Pläne Sinn? Holt euch Beratung durch Expert_innen (Punkt 2, S. 12–13).

4. KONTROLLE

Legt fest, wann und wie ihr überprüft, ob die Punkte bearbeitet werden. Teilt dazu zuständige Personen ein.

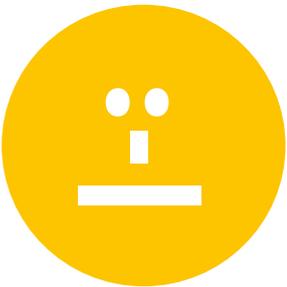


UNSERE RASSISMUSKRITIK

DAS MUSS AUFHÖREN!



DAS SOLL GESTARTET WERDEN



HIER SIND WIR DRAN



WICHTIGEN TO-DOs IM TEAM

DAS HABEN WIR SCHON GESCHAFFT!



15

RASSISMUSKRITISCH IM SCHLAU NETZWERK & DARÜBER HINAUS

Lasst uns gemeinsam im SCHLAU NRW Netzwerk und mit anderen Organisationen und Gruppen darüber hinaus an dem Thema weiter zusammenarbeiten und im Dialog bleiben. Wir rufen daher alle Gruppen des SCHLAU Netzwerks dazu auf, in einem kontinuierlichen Auseinandersetzungsprozess zu bleiben. Lasst uns nicht nur reflektieren und diskutieren, sondern auch handeln und strukturell verändern. Bringt das Thema in eure Teams, lasst es uns auf Vernetzungstreffen immer wieder einbringen und vorantreiben. Nur so können wir uns als intersektionales Antidiskriminierungsprojekt weiter-

entwickeln und Ausschlüsse in unserem eigenen System angehen.

Schaut kritisch auf euch. Wo sind euer Handeln und eure Strukturen rassistisch? Was tut ihr dagegen? Wie sieht eure rassismuskritische Arbeit aus?

Und auch andere Gruppen jenseits des SCHLAU Netzwerks: Wir würden uns über einen Austausch mit euch freuen. Lasst uns voneinander lernen.



Bild: Ergebnisse einer Reflexion zu rassismuskritischen Teamstrukturen in SCHLAU NRW Teams. LAG Teamleitungen 2020

ABSCHLUSSREFLEXION

Zwar kommt dieses Heft auf den nächsten Seiten zum Abschluss, das Thema Rassismuskritik jedoch nicht. Bearbeitet das Thema über dieses Heft hinaus weiter. Bitte beantwortet euch folgende Fragen²⁴ und tragt sie zusammen.



Was hindert euch jetzt daran, rassismuskritische Arbeit zu machen? Schreibt alles hier rein und lasst es hier.



Womit werdet ihr ganz konkret in der nächsten Woche anfangen, um rassismuskritische Arbeit in eurem Team voranzubringen?

Schaut euch auch nochmal eure Antworten aus der Anfangsreflexion an. Was hat sich verändert? Was kommt vielleicht hinzu?

FACHSTELLEN & EXPERT_INNEN

Hier findet ihr einige Expert_innen und Fachstellen, mit denen wir zusammengearbeitet haben, sowie einige weitere. Diese Liste bildet natürlich nur einen ganz kleinen Teil ab. Es gibt viele weitere Stellen und Expert_innen zu dem Thema. Welche Stellen kennt ihr noch?

PROJEKT Q_MUNITY – RASSISMUSKRITISCHE QUEERE JUGENDARBEIT IM KONTEXT VON FLUCHT UND MIGRATION IN NRW

c/o Queeres Netzwerk NRW

Lindenstraße 20 | 50674 Köln

Telefon: 0221 29499850

E-Mail: qmunity@queere-jugendfachstelle.nrw

Web: queere-jugend-nrw.de/projekt-q-munity

SOFRA COLOGNE – SELBSTORGANISIERTE LSBTIQ*-GRUPPE VON/FÜR GEFLÜCHTETE UND MIGRANT*INNEN

Kamekestr. 14, 50672 Köln

Telefon: 0176 20096646

Web: sofracologne.de

IDA-NRW

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit in Nordrhein Westfalen

Fachbereich Re_Struct

Volmerswerther Straße 20, 40221 Düsseldorf

E-Mail: Re_Struct@ida-nrw.de

Telefon: 0211 5925576

Web: ida-nrw.de

BACK UP – BERATUNGSSTELLE FÜR OPFER RECHTSEXTREMER UND RASSISTISCHER GEWALT

Königswall 36, 44137 Dortmund

Telefon: 0231 53200940

E-Mail: contact@backup-nrw.org

Web: backup-nrw.org

UFUQ E. V.

Pädagogik zwischen Islam, Islamfeindlichkeit und Islamismus

Dudenstraße 6, 10965 Berlin

Tel.: 030 98341051

Web: ufuq.de

MULTIKULTURELLES FORUM E.V.

Münsterstr. 46b, 44534 Lünen

Telefon: 02306 3063010

Web: multikulti-forum.de

KESHET DEUTSCHLAND E.V.

Verein zur Förderung der Interessen von Personen mit LGBTQI*-Identität innerhalb der jüdischen Gemeinschaft in Deutschland

E-Mail: info@keshetdeutschland.de

Web: keshetdeutschland.de

ROM E.V.

Venloer Wall 17, 50672 Köln

Telefon: 0221 27669990

Web: queer-roma.de

ADAN E.V. AFRO DEUTSCHES AKADEMIKER NETZWERK

Bergerstraße 69, 60316 Frankfurt

Web: ada-netzwerk.com

BUNDESVERBAND NETZWERKE VON MIGRANTEN-ORGANISATIONEN E.V. (BV NEMO)

Rheinische Straße 171, 44147 Dortmund

Telefon: 0231 28678754

Web: bv-nemo.de

ENDNOTEN

- 1 Wir schreiben *weiß* kursiv und klein, um die Konstruktion des Begriffes hervorzuheben. Es handelt sich um keine Hautfarbe, sondern um Privilegien, die mit gesellschaftspolitischer Positionierung einhergehen.
- 2 <https://de.wikipedia.org/wiki/Woke>
- 3 <https://blacklivesmatter.uk/broken-silence#latest-breaking-silence>
- 4 <https://taz.de/!5160501/>
- 5 <https://en.wikipedia.org/wiki/Maafa>
- 6 https://de.wikipedia.org/wiki/Racial_Profiling
- 7 <https://www.sueddeutsche.de/bayern/gewalt-bei-einsaetzen-warum-anzeigen-gegen-polizisten-selten-zur-anklage-fuehren-1.1353503>
- 8 https://www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de/wp-content/uploads/2019/03/ADB_Broschuere_web.pdf
- 9 https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Themen-UndForschung/Projekte/abgeschlossene_Projekte/anonymisierte_bewerbungen/anonymisierte_bewerbungen_node.html
- 10 https://www.deutschlandfunkkultur.de/blackfacing-die-rassistische-fratze-hinter-der-sprachmaske.2162.de.html?dram:article_id=310356
- 11 https://de.wikipedia.org/wiki/Zwarte_Piet
- 12 <http://www.diss-duisburg.de/wp-content/uploads/2013/08/Giesselmann-Bente-Differenzproduktion-und-Rassismus-2013.pdf>
- 13 <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/afrikanische-diaspora/59448/das-n-wort>
- 14 https://blog.derbraunemob.info/wp-content/uploads/2010/05/M_Wort_blg.pdf
- 15 Sow, Noah: Deutschland Schwarz Weiß. 2018. BoD. S. 90-92.
- 16 Der Begriff „Happyland“ stammt aus: Ogette, Tupoka: exit RACISM. Unrast-Verlag. 7. Auflage. 2020. S. 21.
- 17 Ogette, Tupoka: exit RACISM. Unrast. 7. Auflage. 2020. S. 21.
- 18 <https://www.zeit.de/campus/2018-08/rassismus-dekonstruktion-weissein-privileg-robin-diangelo/komplettansicht>
- 19 <https://twitter.com/ljeomaOluo/status/1150565193832943617>
- 20 https://de.wikipedia.org/wiki/White_savior
- 21 https://en.wikipedia.org/wiki/White_defensiveness
- 22 https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2019_IDA_RKOE.pdf
- 23 https://en.wikipedia.org/wiki/White_defensiveness
- 24 Die Reflexionsfragen am Anfang und Ende dieser Broschüre wurden durch das Seminar 'Klassismus reflektieren im Globalen Lernen und der politischen Bildung' des Bildungskollektivs Bonn inspiriert; Adaptation der "Deltafrage" von iCoS, sowie der "Wunderfrage" von de Shazer/Kim Berg.
- 25 Rolling Eyes Glossar: <https://soz-kult.hs-duesseldorf.de/personen/lichtenstein/Documents/ROLLING%20EYES%20GLOSSAR.pdf>
- 26 https://de.wikipedia.org/wiki/Robin_DiAngelo#Konzept_der_%E2%80%9EWei%C3%9Fen_Empfindlichkeit%E2%80%9C
- 27 Siehe hierzu z. B. die Kritik von @nowitesaviours: www.instagram.com/p/CKgz4w-hWu6/ – Statt DiAngelos Publikation zu kaufen, die sich auf das Wissen von BI_PoC stützt und finanziell dadurch profitiert, werden stattdessen z.B. Werke Schwarzer Autor_innen wie „So you want to talk about race“ von ljeoma Oluo oder „Me and white supremacy“ von Layla F Saad empfohlen.
- 28 <https://www.unrast-verlag.de/neuerscheinungen/exit-racism2016-12-05-22-25-07-detail>
- 29 <https://www.noahsow.de/dsw/>
- 30 <https://www.hanser-literaturverlage.de/buch/was-weisse-menschen-nicht-ueber-rassismus-hoeren-wollen-aber-wissen-sollten/978-3-446-26425-0/>
- 31 <https://www.unrast-verlag.de/wie-rassismus-auswoertern-spricht-340-detail>
- 32 <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/>
- 33 <https://soz-kult.hs-duesseldorf.de/personen/lichtenstein/Documents/ROLLING%20EYES%20GLOSSAR.pdf>
- 34 <https://raa-berlin.de/raa-berlin-do-publikationsreihe/>
- 35 <http://www.i-paed-berlin.de/de/Glossar/#wei>
- 36 <https://de.wikipedia.org/wiki/Tokenismus>
- 37 vgl. <http://www.migrationsrat.de/glossar/safer-space/>
- Alle hier aufgeführten Links abgerufen am: 28.11.2021



KOPIERVORLAGEN



Auf den nächsten Seiten findet ihr Kopier-
vorlagen zur eigenen Workshop-Planung und
Reflexion. Dies sind im Einzelnen:

- Reflexionsbogen für die Workshop-Nachbereitung
- Checkliste für die Workshop-Vorbereitung
- Abstimmungskarte

TEAMREFLEXION NACH DEM WORKSHOP



Einsatz am: _____ Einrichtung: _____

Namen Teamer_innen: _____ Klasse: _____

Haben wir den Workshop-Planungsbogen verwendet? Ja Nein

Was ist gut gelaufen? Was waren eure Stärken?

Was ist nicht so gut gelaufen?
(Gab es Probleme oder Unsicherheiten im Workshop? Welche Strategien habt ihr angewendet?)

Wie habt ihr als Team zusammengearbeitet? Was möchtet ihr einander sagen?
Was haben die Mitteamenden gut gemacht, wo ist noch Luft nach oben?

Ist im Workshop etwas passiert, das euch belastet?
 Ja – Begründung: _____ Nein

Wie ist das Feedback der Teilnehmer_innen (siehe Feedback-Bögen)?

Habt ihr als Team eure Ziele erreicht?

Ja Nein – Begründung: _____

Was ist zum Workshop in Bezug auf Jugendschutz bzw. das Schutzkonzept zu sagen?

Haben wir im Workshop diskriminierende Sprache oder Gedanken reproduziert?

Ja Nein Kurze Beschreibung, wenn nötig:

Haben wir diskriminierendes Verhalten angesprochen und aufgearbeitet?

Ja Nein Kurze Beschreibung, wenn nötig:

Haben wir Privilegien von uns vor dem Workshop reflektiert und sichtbar gemacht?

Ja Nein – Begründung:

Haben wir aktiv auf Feedback-Möglichkeiten bei SCHLAU und Schule/Einrichtung verwiesen?

Ja
 Nein – Begründung:

Was nehmen wir für die nächste Veranstaltung mit? Könnte etwas anders sein?

Gibt es Eindrücke, die wir der Lehrkraft mitteilen müssen?

(z.B. Gewalterfahrung, Mobbing, Rassismus)

Ja – Begründung:

Nein

Sonstiges | Wenn Hospitant_innen dabei waren, gerne hier Feedback geben.



CHECKLISTE WORKSHOP-PLANUNG

Einsatz am: _____ Einrichtung: _____ Gruppe/Klasse: _____

Namen durchführender Teamer_innen: _____

ORGANISATORISCHES

- Ihr habt eure Telefonnummern untereinander ausgetauscht.
- Hin- und Rückfahrt sind für alle organisiert.
- Ihr wisst, wann ihr euch wo trefft.
- Ihr habt die Telefonnummer der Lehrkraft und mit ihr einen Zugang zur Klasse geklärt.
- Ihr kennt die konkreten Vertrauens- bzw. Beratungslehrer_innen und weist die Schüler_innen am Ende des Workshops auf diese hin.

WORKSHOP

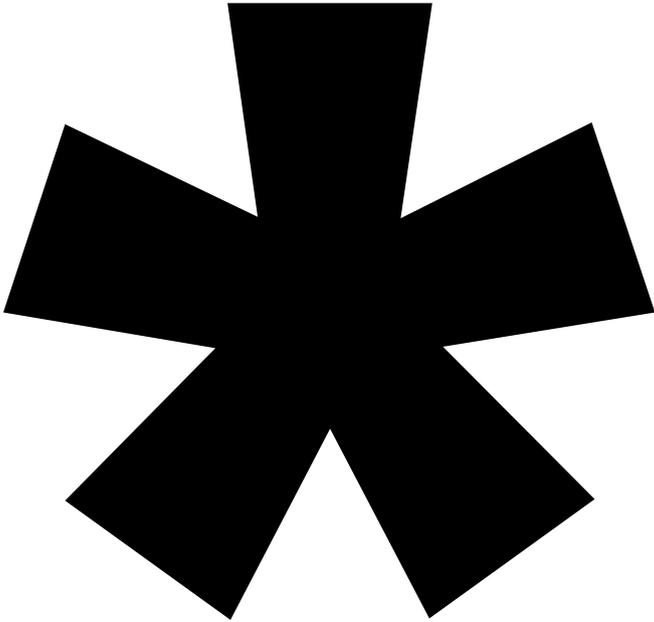
- Ihr habt eine Vorbesprechung und Workshop-Planung gemacht.
- Ihr kennt alle untereinander eure Biographien.
- Ihr kennt alle das Schutzkonzept und die Qualitätsstandards und haltet euch daran.
- Ihr wisst, was im Krisenfall/ bei Schutzkonzeptverletzungen zu tun ist.
- Ihr habt eure Privilegien reflektiert und eine intersektionale Herangehensweise methodisch bedacht.
- Der Workshop vermittelt Inhalte zu LSBTIANPQ+-Themen, Rassismus und mindestens einer weiteren Diskriminierungsform.
- Ihr habt passende Methoden ausgewählt, und alle kennen diese.
- Es gibt einen realistischen Zeitplan.
- Ihr habt alle Methoden klar untereinander aufgeteilt – alle wissen, was zu tun ist.
- Ihr habt einen Ablaufplan für den Workshop erstellt, der mindestens folgende Bestandteile enthält und habt diesen eingehalten:
 - Begrüßung
 - Gesprächsregeln
 - Biographische Fragerunde
 - Evaluationsbögen an Schüler_innen verteilen
 - Handout Beratungsstellen und Verweis auf konkrete Vertrauenslehrer_innen geben und Feedback-Beauftragte von SCHLAU Dortmund benennen
 - Abschluss

MATERIALIEN

- Es ist klar, wer die SCHLAUE Kiste mitbringt und zurück ins SCHLAU Büro bringt.
- Die SCHLAUE Kiste ist vollständig:
 - Gesprächsregelkarten
 - Kreppband/Stifte für Namensschilder
 - Methodenanleitungen der Methoden, die ihr durchführen wollt
 - Materialien für die Methoden (Flipchart-Papier, Bilder, Begriffskarten, ja-nein-Karten, Kopiervorlagen)
 - Zettel und Stifte für Fragen
 - Feedback-Zettel für Schüler_innen
 - Handout mit Beratungsstellen
 - Teamreflexionsbogen, Workshop-Erfassungsbogen
 - Notfallplan für Schutzkonzeptverletzungen/ Was tun, wenn Jugendliche sich anvertrauen

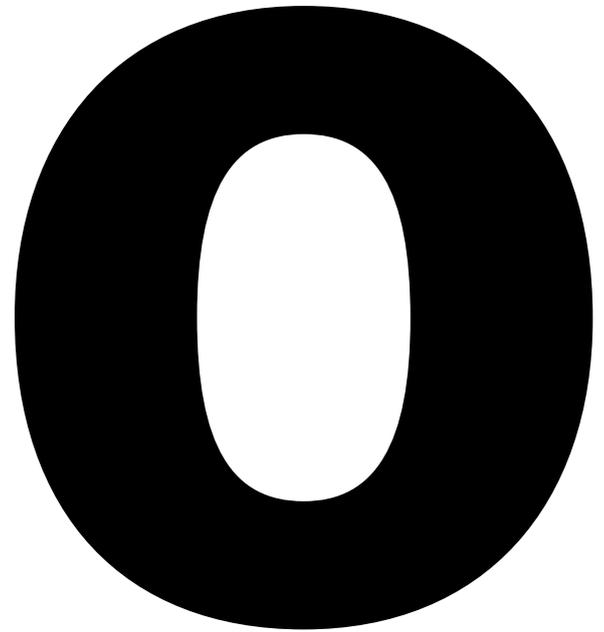
EVALUATION

- Ihr habt die Feedback-Bögen der Schüler_innen ausgewertet.
- Ihr habt die Nachbesprechung zeitnah durchgeführt und diese Unterlagen an die Teamkoordination gegeben:
 - Diese abgehakte Checkliste
 - Feedback-Bögen der Schüler_innen
 - Teamreflexionsbogen
 - Workshop-Erfassungsbogen



Priorität 1

Meldung wird zuerst dran genommen bzw.
Stimme wird stärker gewichtet



Priorität 2

Meldung wird nachrangig dran genommen
bzw. Stimme wird geringer gewichtet

Privilegiensensible Selbsteinschätzung:

Halte diese Kartenseite für Wortbeiträge oder zum Abstimmen nach oben, wenn du:

- › bezogen auf das Thema wenige Privilegien hast bzw. diskriminiert wirst und/oder
- › tendenziell wenig Redeanteile hast und/oder
- › gesellschaftlich eher wenig gehört und wahrgenommen wirst.



Je nach Gruppenzusammensetzung und Themen kann es sein, dass du während der gleichen Sitzung mal die eine oder andere Seite der Abstimmungskarte verwenden wirst oder aber während der gesamten Sitzung die gleiche Seite verwendest, da du je nach Gruppe oder Thema unterschiedlich positioniert bzw. privilegiert/marginalisiert sein kannst.

Hier falten.

Privilegiensensible Selbsteinschätzung:

Halte diese Kartenseite für Wortbeiträge oder zum Abstimmen nach oben, wenn du:

- › bezogen auf das Thema viele Privilegien hast und/oder
- › tendenziell mehr Redeanteile hast und/oder
- › gesellschaftlich eher gehört und wahrgenommen wirst und/oder
- › du aus anderen Gründen möchtest, dass deine Stimme/Meldung nachrangig behandelt wird.



SCHLAU Dortmund
Leibnizstr. 8a
44147 Dortmund

Web: dortmund.schlau.nrw
E-Mail: schlau@slado.de

SCHLAU Dortmund wird gefördert durch die Stadt Dortmund:

Träger:

Koordinierungsstelle
für Lesben, Schwule 
und Transidente



DORTMUND

