

ABSCHLUSSBERICHT

Berliner Konsultationsprozess „Sichtbarmachung der Diskriminierung und sozialen Resilienz von Menschen afrikanischer Herkunft“, im Rahmen der Internationalen UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft 2015-2024.



Wissenschaftliches Team ‚DiversifyingMatters‘, eine Fachgruppe der Schwarzen Feministischen Selbstorganisation Generation Adefra, Schwarze Frauen* in Deutschland e.V.



Im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung.

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung im Land Berlin.

Die im Bericht dargestellten Ergebnisse und Empfehlungen geben nicht notwendigerweise Positionen und Sichtweisen der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung wieder.

Das wissenschaftliche Team ‚DiversifyMatters‘@Generation Adefra:

Prof. Dr. Maureen Maisha Auma, Katja Kinder und Peggy Piesche.

Kontakt: Email: info@adefra.com

GENERATION ADEFRA Website: <http://www.adefra.com/>

DiversifyingMatters: http://diversifying-matters.com/#!/page_home

Facebook: <https://www.facebook.com/GenerationAdefra/?ref=bookmarks>

Prof. Auma: <https://www.hs-magdeburg.de/hochschule/fachbereiche/angewandte-humanwissenschaften/mitarbeiter/prof-dr-maisha-maureen-auma.html>

Frau Piesche: <https://www.gwi-boell.de/de/person/peggy-piesche>

Frau Kinder: <http://raa-berlin.de/raa-berlin/team/>

Covergrafik von Binta Durigo, Banner vom Community Event am 07.10.18.

BERLIN im Juli 2019

Landesstelle
für Gleichbehandlung –
gegen Diskriminierung



Senatsverwaltung
für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung

be  Berlin

1 EINLEITUNG	4
2 HERANGEHENSWEISE	7
2.1. Eine Prozessübersicht	8
2.2. Konsultative Prozesse als demokratische Innovation	11
2.3. Die formale Anerkennung als vulnerable Gruppe	12
2.4. Erhöhung der sozialen Resilienz und politischen Selbstwirksamkeitserfahrungen	15
3 DISKRIMINIERUNGSSITUATION VON MENSCHEN AFRIKANISCHER HERKUNFT IN BERLIN	19
3.1. Formen Anti-Schwarzer Dehumanisierung im Bildungswesen	21
3.2. Formen Anti-Schwarzer Dehumanisierung im Gesundheitswesen	24
3.3. Formen Anti-Schwarzer Dehumanisierung im Arbeitsleben und Unternehmertum	30
3.4. Formen Anti-Schwarzer Dehumanisierung im Kulturbetrieb	35
3.5. Formen Anti-Schwarzer Dehumanisierung im Servicebereich	41
3.6. Formen Anti-Schwarzer Dehumanisierung im sozialen Leben	45
3.7. Institutionelle Formen Anti-Schwarzer Dehumanisierung	48
3.8. Formen Anti-Schwarzer Dehumanisierung im Spiegel der Integrationspolitik	55
4 Das Resilienzwissen von Berliner*innen afrikanischer Herkunft	63
4.1. Die Schwarze Feministische Denkfabrik – ein Fachgespräch	64
4.2. FEMINIST AFRICANS in Berlin – ein Masterseminar	67
4.3. Diskriminierungskritisches Konfliktmanagement	73
5 SCHLUSSBEMERKUNG: Eine kritische Würdigung	77
6. LITERATURVERZEICHNIS	82
7. ANHÄNGE	88
Anhang 1: Forderungskataloge	88
Anhang 2: Kostenkalkulationen	97
Anhang 3: Liste der am Konsultationsprozess beteiligten Selbstorganisationen	104
AUTOR*INNEN und Danksagung	106

1 EINLEITUNG

Der Berliner Senat hat sich in der Koalitionsvereinbarung vom 8. Dezember 2016 dazu verpflichtet, Maßnahmen zur Umsetzung der „*UN Decade for People of African Descent 2015 - 2024*“ in Berlin durchzuführen. Hierbei wird der Einbeziehung von Akteur*innen der Zivil- und Stadtgesellschaft eine zentrale Bedeutung beigemessen. Dies gilt auch für den Beschluss des Berliner Abgeordnetenhauses „*Diskriminierung bekämpfen – International Decade for People of African Descent 2015-2024 umsetzen*“¹ : Bei der Maßnahmenentwicklung und -durchführung zur Umsetzung der UN Dekade soll die Perspektive Schwarzer Menschen, Menschen afrikanischer Herkunft ins Zentrum gerückt werden. Unter der Federführung der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung hat die Abteilung Antidiskriminierung/Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) ab Herbst 2017 Gespräche mit Organisationen Schwarzer Menschen in Berlin aufgenommen. Um einen Konsultationsprozess zu gestalten, an dem möglichst viele Gruppen von Menschen afrikanischer Herkunft einbezogen werden können, wurden vorab Gespräche mit Interessensverbänden und –vertreter*innen, wie der Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland (ISD), dem Afrikarat, dem zuständigen Vertreter des Beirats für Integrations- und Migrationsfragen, dem Verein Each One Teach One (EOTO e.V.), dem Verein Schwarze deutsche Frauen und Schwarze Frauen in Deutschland (ADEFRA e.V.), sowie mit dem Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin Brandenburg des TBB (ADNB) geführt. Auf Basis dieser Gespräche wurde vom Berliner Senat ein breit angelegter Konsultationsprozess konzipiert.

Im Februar 2018 konnte der Konsultationsprozess zur „*Sichtbarmachung der Diskriminierung von Menschen afrikanischer Herkunft, im Rahmen der Internationalen UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft 2015-2024*“ mit Interessensverbänden und Teilen der Zivilgesellschaft gestartet werden. Mit der Steuerung des Konsultationsprozesses sowie dessen wissenschaftlicher Auswertung wurde das wissenschaftliche Begleitem von Diversifying Matters von Generation Adefra e.V. – Prof. Dr. Maureen Maisha Auma, Peggy Piesche und Katja Kinder beauftragt. Zahlreiche Akteur*innen und Organisationen haben sich

¹ db18/0966 Online: <https://www.parlament-berlin.de/ad0s/18/IIIPlen/vorgang/d18-0966.pdf>

an diesem Prozess beteiligt. Berlin ist das erste Bundesland, das einen solchen umfangreichen Beteiligungsprozess durchführt.

Ziel des konsultativen Prozesses war es, Kriterien und Anforderungen zu formulieren, um die Diskriminierung von Menschen afrikanischer Herkunft zu erfassen. Es gilt vor allem ihre Beteiligungen am Berliner Leben öffentlich zu fokussieren. So sollen Kultur, Geschichte und gesellschaftliche Beiträge von Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin anerkannt werden. Sowohl ihre Marginalisierungsrealitäten als auch ihre kreative Antwortversuche und Innovationen sollen für den Berliner Senat sichtbar gemacht werden. Senator Dr. Behrendt stellte in einer Presseerklärung zu den Aktivitäten des Berliner Senats im Rahmen der UN Dekade 2015 – 2024 dazu fest: „Menschen afrikanischer Herkunft werden in vielen Bereichen des alltäglichen Lebens diskriminiert. Dies betrifft die Bildung oder auch den Zugang zum Arbeitsmarkt. Um Diskriminierung bekämpfen zu können, müssen wir sie in einem ersten Schritt sichtbar machen.“²



Das wissenschaftliche Team Diversifying Matters; Katja Kinder, Peggy Piesche und Maisha Auma.

Foto von Deborah Moses-Sanks. ©

Zum abgeschlossenen Konsultationsprozess legt nun das wissenschaftliche Begleitteam von *Diversifying Matters*, eine Fachgruppe der feministischen Schwarzen Selbstorganisation

² Pressemitteilung vom 28.08.2018.

Online:<https://www.berlin.de/rbmskzl/aktuelles/pressemitteilungen/2018/pressemitteilung.733382.php>

Generation Adefra – Prof. Dr. Maisha Auma, Peggy Piesche und Katja Kinder folgenden Bericht vor³: Grundlage dieses Konsultationsprozesses bildet gesellschaftspolitisch und rechtlich einerseits die Deklaration der „UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft“⁴ 2015 – 2024“⁵ sowie die Verankerung ihrer Umsetzung durch die Berliner Koalitionsvereinbarung⁶ zwischen der SPD, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/ Die Grünen für die Legislaturperiode 2016-2021.⁷ Thematisch und programmatisch orientiert sich der Konsultationsprozess an der dreifachen Fokussierung auf RECOGNITION (Anerkennung), JUSTICE (Gerechtigkeit) und DEVELOPMENT (Entwicklungschancen, Möglichkeiten der Selbstverwirklichung), die Zielsetzung zur rechtlichen, sozialen und politischen Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft der Vereinten Nationen.⁸

Hauptziel des konsultativen Prozesses war es, eine fundierte Grundlage für die Konzipierung von Maßnahmen zu erarbeiten, die während der UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft 2015-2024 umgesetzt oder eingeleitet werden können. Diese Maßnahmen orientieren sich daran, die Diskriminierung von Menschen afrikanischer Herkunft öffentlich zu thematisieren, sie greifbarer und dadurch veränderbar zu machen. Es galt daher, die Formen bzw. die Muster, der in Berlin erlebten anti-schwarzen Dehumanisierungen zu konkretisieren und zu systematisieren. Weiter galt es, damit zusammenhängenden Zugangsbarrieren sichtbar und damit veränderbar zu machen. Und schließlich ging es uns darum, Schutz- und Handlungsbedarfe für Berliner Institutionen im Allgemeinen und für Berliner Senatsverwaltungen im Besonderen zusammenzutragen und zu erläutern. Auf dieser Basis soll nun ein Weiterplanen von Aktivitäten und Maßnahmen im Zeitfenster der ‚UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft 2015 – 2024‘, ermöglicht werden. Dieser

³ Die im Bericht dargestellten Ergebnisse und Empfehlungen geben nicht notwendigerweise Positionen und Sichtweisen der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung wieder.

⁴ Im Berliner Konsultationsprozess übersetzen wir „*People of African Descent*“, abweichend von der bisherigen offiziellen deutschen Übersetzung (VN Internationalen Dekade für Menschen Afrikanischer Abstammung). Anstatt ‚*Abstammung*‘, verwenden wir die Bezeichnung ‚*Herkunft*‘. Diese diskursive Intervention wendet sich gegen biologistische Einschreibungen in der Bezeichnung ‚*Stamm*‘, zugunsten eines konstruktivistischen Verständnisses von Zugehörigkeit indem sowohl soziogene als auch biogene Bezugspunkte wahrnehmbar gemacht werden.

⁵ Vgl. A/RES/69/16: Vereinte Nationen, Resolution der Generalversammlung, verabschiedet am 18. November 2014. Neunundsechzigste Tagung, Tagesordnungspunkt 66 b): Aktivitätenprogramm für die Durchführung der Internationalen Dekade der Menschen afrikanischer Abstammung.

⁶ Vgl. Koalitionsvereinbarung zwischen Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD) Landesverband Berlin und DIE LINKE Landesverband Berlin und BÜNDNIS 90/ Die Grünen Landesverband Berlin für die Legislaturperiode 2016-2021.

⁷ Vgl. Abgeordnetenhaus (2018): Drucksache 18/0966, 12.04.2018, 18. Wahlperiode, Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Die Linke und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen „*Diskriminierung bekämpfen – „International Decade for People of African Descent (2015-2024)“ in Berlin umsetzen*“ sowie Walter, 2018.

⁸ Website der UN zu International „Decade for People of African Heritage 2015 – 2024“. Online: <https://www.un.org/en/events/africandescendentdecade/>

Abschlussbericht erfüllt folglich den Zweck, einen fundierten Kenntnisstand zur Realisierung der sozialen Mitgliedschaft von Berliner*innen afrikanischer Herkunft zur Verfügung zu stellen. Soziale Mitgliedschaft meint hier, dass Angehörige aller Bevölkerungsgruppen gute und faire Bedingungen vorfinden, die ihnen ermöglichen einen positiven Selbst- und Weltbezug aufzubauen und stabil zu halten. Für marginalisierte Gruppen, dehumanisierte Gruppen, kann eine volle gesellschaftliche Zugehörigkeit erst gezielt durch die Aufnahme von Neuverhandlungen mit den zuständigen Institutionen initiiert werden. Die öffentliche Anerkennung als marginalisierte Gruppe bildet dabei die formale Grundlage. Mittels angeleiteter Destigmatisierungsprozesse können infolgedessen Respekt, soziale Wertschätzung und rechtliche Gleichstellung für die Angehörigen marginalisierter Gruppen nachträglich hergestellt werden.

2 HERANGEHENSWEISE

Den Konsultationsprozess hat das wissenschaftliche Begleitteam als ein bewegungs- und theoriegeleitetes Beteiligungsverfahren konzipiert. Bewegungsgeleitet meinte dabei der gezielte Einbezug von Akteur*innen verschiedener Generationen, die sich in Berlin für die soziale, emotionale und rechtliche Gleichstellung Menschen afrikanischer Herkunft innerhalb der eigenen Schwarzen, afrodiasporischen Communities kontinuierlich einsetzen. Wir haben ihre Netzwerke, Wissensformen und Aktionsformen zum Ausgangspunkt für die Erschließung der Bedeutung von anti-schwarzem Rassismus in Berlin bestimmt.



Eine Teilnehmerin beim
'Blacktastic' Geländespiel,
Community-Event im Oktober
2018, Hasenheide.
Foto: Deborah Moses-Sanks ©

Wir haben danach gefragt, wie Formen und Muster anti-schwarzer Dehumanisierung in Berlin erfahren, verstanden, verhandelt und bekämpft werden. Theoriegeleitet bezog sich darauf, intersektionale Gerechtigkeitstheorien, Antidiskriminierungstheorien und Anerkennungstheorien zur Grundlage für die Fundierung von anti-schwarzem Rassismus zu nehmen. Diese theoretischen Ansätze haben wir geschärft. Wir haben Anti-Blackness als systematische Formen der kolonialgeprägten, globalisierten Dehumanisierung mithilfe dieser theoretischen Ansätze systematisiert. Dieses Zusammendenken wirkt in zwei Richtungen: Bisherige Konzeptionen der Marginalisierung werden um die Wissensgehalte von Anti-Blackness konkretisiert und gleichzeitig wird Anti-Blackness durch die Verknüpfung mit machtkritischen Konzeptionen fundiert.

2.1. Eine Prozessübersicht

Die Bestandteile des Konsultationsprozesses im Überblick	
Kick-Off Veranstaltung der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung	20. Februar 2018
Die Auftaktveranstaltung	30. April 18
Die Gründung der Arbeitsgruppen	Juni 2018
Die Vergabe der schriftlichen Expertisen	Mai 2018
Das Fachgespräch (Schwarze Feministische Denkfabrik) <i>„Geschlechterdemokratie und sexuelle Vielfalt aus der Perspektive von African Feminisms: BEING AN AFRICAN FEMINIST IN BERLIN“</i>	09. September 18
COMMUNITY EVENT: <i>„FORDERUNGEN AN DIE POLITIK UND VERWALTUNG“</i>	07. Oktober 18
Die öffentliche Anhörung	16. Oktober 18
Der Abschlussbericht	Dezember 2018

Das wissenschaftliche Team DiversifyingMatters@Generation Adefra konnte seinen Teil der Umsetzung des Konsultationsprozesses am 30.04.2018 mit einer Auftaktveranstaltung in der Heinrich-Böll-Stiftung Berlin starten.



Kahbit Enom, Fachgespräch:
Schwarze Feministische Denkfabrik,
RAA Berlin, September 2018.
Foto: Deborah Moses-Sanks ©

Wir beschlossen die Ressorts der Berliner Senatsverwaltung in sechs Arbeitsfeldern zu verdichten. Anfang Mai 2018 wurden vier schriftliche Expertisen in Auftrag gegeben. Anfang Juni 2018 wurden in den Räumen der RAA Berlin fünf verbindlich arbeitende AGs gegründet. Diese trafen sich unter der Koordination einer oder zwei Personen regelmäßig. Die Themenschwerpunkte der AGs basierten auf sechs im Rahmen der Auftaktveranstaltung festgelegten Arbeitsbereiche: die „AG Bildung und Demokratieerziehung“, die „AG Arbeit“, die „AG Kunst- und Kulturbetrieb, Erinnerungspolitik“, die „AG Institutioneller Rassismus“, die „AG Rassismus im Servicebereich“. Der sechste Arbeitsbereich „Geschlechterdemokratie und sexuelle Vielfalt“ wurde nicht als AG bearbeitet, sondern in Form eines Fachgesprächs „Being a Feminist African in Berlin“ durchgeführt. Das Fachgespräch fand Anfang September 2018 in den Räumen der RAA Berlin statt.



Orga-Team des
Community-Events,
Werkstatt der Kulturen im
Oktober, 2018.
Foto: Deborah Moses-Sanks ©

Die größte Veranstaltung des Konsultationsprozesses wurde in Form eines Community-Events durchgeführt. Dieses niedrigschwellige Format haben wir für gemeinsame Formulierungen unserer Forderungen als Berliner*innen afrikanischer Herkunft genutzt. Der Event begann mit einem gemeinsamen Brunch. Nach dem Brunch wurde ein empowerndes Kinder- und Jugendprogramm durchgeführt, im Rahmen dessen die Sichtweisen von Kindern afrikanischer Herkunft auf ihre Lebens- und Handlungsräume in Berlin dokumentiert wurden. Am Nachmittag fand der Hauptprogrammpunkt statt, es wurden mehrere Roundtables zu jedem der sechs Arbeitsfelder durchgeführt und dokumentiert. Die Arbeitsergebnisse der Roundtables wurden anschließend in einem Fishbowl im Plenum präsentiert, diskutiert und zusammengefasst. Diese bilden die Grundlage für unsere Forderungen an Berliner Politik und Berliner Verwaltung.



Gruppenbild zum Abschluss des Community-Events in der WDK, Oktober 2018.

Foto: Deborah Moses-Sanks ©

Der Community-Event fand in den Räumen der Werkstatt der Kulturen sowie auf dem Gelände der Hasenheide (Geländespiel BLACKTASTIC) Anfang Oktober 2018 statt. Der

formale Abschluss des Konsultationsprozesses bildete die öffentliche Anhörung am 16. Oktober 2019, zu der die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung in Kooperation mit der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Soziales eingeladen hat. Anknüpfend an die öffentliche Anhörung haben wir/ wurden von unserem Team Gespräche mit fünf Senatsverwaltungen durchgeführt, namentlich; die „Senatsverwaltung für Kultur und Europa“, die „Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie“, die „Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales“, die „Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung“ und die „Senatskanzlei Abteilung Wissenschaft“. Eine AG, die „AG Institutioneller Rassismus“⁹ hat ein Treffen mit der Senatsverwaltung für Inneres und Sport übernommen. Die Gespräche boten Raum für Austausch, Nachfragen und Konkretisierungen und liefen insgesamt sehr konstruktiv.¹⁰

2.2. Konsultative Prozesse als demokratische Innovation

Das Land Berlin setzt die Methode der konsultativen Befragung ein, um die Perspektiven der Bevölkerung, auf von Berliner Verwaltungen entworfenen Maßnahmen, bereits bei der Planung einzuholen. Der Konsultationsprozess ist eine demokratische Innovation mit deliberativ-teilhabeorientierten, partizipativen Methoden zur Erhöhung von politischen Selbstwirksamkeitserfahrungen der beteiligten Teil-Öffentlichkeiten (*Mini-Publics*).¹¹ Die aus den Ergebnissen und Empfehlungen gewonnenen Maßnahmen werden dialogisch mit den Zielgruppen und in Zusammenarbeit mit ihren Selbstvertretungen entwickelt.¹² Zusammengetragen haben wir auf dieser Basis Fallvignetten aus allen Lebensbereichen, wie z.B. Bildung, Kultur, Gesundheit und Pflege, Wohnungs- und Arbeitsmarkt. Die Systematisierung dieser Fallvignetten nennen wir Diskriminierungsnarrative. Diese *Berliner Geschichten* geben Auskunft über die Gestalt und Muster, über die Allgegenwärtigkeit und Unentrinnbarkeit und schließlich über die verheerenden Folgen der systematischen Missachtung, Herabwürdigung, Abqualifizierung, die im Alltag erfahrenen Respektlosigkeiten und Verletzungen, die Berliner*innen afrikanischer Herkunft bewältigen müssen. Die Barrieren für Menschen afrikanischer Herkunft sind als enorm hoch

⁹ Die AG ‚*Institutionellen Rassismus*‘ wurde von Jeff Kwasi Klein und Tanisha Vicky German koordiniert in Zusammenarbeit mit Lilian Seffer. Diese Gruppe hat sich anstelle des wissenschaftlichen Teams mit der Senatsverwaltung für Inneres und Sport getroffen.

¹⁰ Weitere Schwerpunkte sind im Laufe der Gespräche mit den einzelnen Senatsverwaltungen als Vertiefungsgebiete entstanden. Forderungen und Maßnahmen für alle fachpolitischen Felder sind im Anhang I ‚Forderungskatalog‘ gebündelt.

¹¹ Vgl. Kneipp und Merkel, 2017; Kaase, 2003; Fung und Wright, 2004.

¹² Vgl. Nanz und Fritsche, 2012; Fung und Wright, 2001; Pfeiffer und Wüst, 2002.

einzuschätzen, in ihrem Bestreben, ein selbstbestimmtes Schwarzes Leben unter Bedingungen der Normalität von Rassismus zu führen.



Auftaktveranstaltung in der Heinrich Böll Stiftung, April 2018.

Foto: Deborah Moses-Sanks ©

2.3. Die formale Anerkennung als vulnerable Gruppe

„Wir begreifen die Verankerung der Umsetzung der UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft in der Berliner Koalitionsvereinbarung 2016 – 2021, als einen prägnanten Möglichkeitsraum, um entscheidende anerkennungspolitische Schritte Richtung soziale Inklusion von Berliner*innen afrikanischer Herkunft zu erreichen.“¹³

Die UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft ermöglicht es uns als Gesamtgesellschaft, Menschen afrikanischer Herkunft als eine ‚stigmatisierte‘, marginalisierte und dehumanisierte Gruppe in den Fokus zu nehmen. Ihre ‚Groupness‘ wird betont. Wir knüpfen hier an Arbeiten von Michelé Lamont an.¹⁴ Nach Lamont ermöglicht eine Wahrnehmung der ‚Groupness‘, der Zugehörigkeit zu einer spezifischen marginalisierten sozialen Klasse, im Anschluss daran, Fragen nach Mustern sozialer Exklusionen zu stellen.

¹³ Vgl. Broschüre zur öffentlichen Anhörung am 16.10.2018, Seite 9.

¹⁴ Lamont, 2018 sowie Lamont et. al., 2016.

Noch viel prägnanter wird es hierdurch möglich, die soziale Mitgliedschaft (vollständige Zugehörigkeit zur Gemeinschaft/Gesellschaft) der stigmatisierten Gruppe öffentlich zu verhandeln. In gleichstellungsorientierten pluralen Demokratien der Gegenwart verstößt es gegen das Gebot der Fairness und der Gleichbehandlung, soziale Gruppen zu marginalisieren, bzw. gegen deren kontinuierliche Marginalisierung keine wirksamen Maßnahmen zu installieren. Zudem nimmt das gesellschaftliche Bewusstsein zu, dass rassistisch markierte (vulnerable) Gruppen besonders von Schließungsprozessen, Marginalisierungserfahrungen und Partizipationsbarrieren betroffen sind. Im `Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus` von 2017 werden fünf vulnerable Gruppen explizit genannt.¹⁵ Der Diskriminierungsschutz für Schwarze Menschen wird dabei mit Verweis auf die UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft fokussiert.¹⁶



Auftaktveranstaltung in der Heinrich Böll Stiftung, April 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Lamont geht davon aus, dass die offizielle Wahrnehmung der ‚Groupness‘ von stigmatisierten Gruppen gesellschaftlichen Institutionen eine gute Chance bietet, ein neues Verhältnis zu den jeweiligen Gruppen zu initiieren. Dieses Ziel bettet sie gerechtigkeitstheoretisch,

¹⁵ Vgl. Nationaler Aktionsplan, NAP gegen Rassismus von 2017; 10 - 12.

¹⁶ Vgl. NAP gegen Rassismus von 2017; 11.

anerkennungstheoretisch in angeleitete De-Stigmatisierungsprozesse ein, durch die Respekt, soziale Wertschätzung und rechtliche Anerkennung nachträglich hergestellt werden können. Diese Vorgehensweise hat den Vorteil, dass die Mechanismen und Dynamiken, die Menschen afrikanischer Herkunft als eine marginalisierte Gruppe hervorbringen -soziohistorisch, soziopolitisch, soziokulturell erfasst werden können. Wir haben hier die ‚Systeme der Macht‘, genauer die ‚Systeme der Ausbeutung‘, die über Jahrhunderte die politische, kulturelle und ökonomische Realität mit Anti-Blackness verschränkt haben, gemeinsam thematisiert und Berliner Alltagsgeschichten (Diskriminierungs-Narrative) dafür dokumentiert.



Auftaktveranstaltung in der Heinrich Böll Stiftung, April 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Den Rahmen für Maßnahmen zur Gleichstellung Menschen afrikanischer Herkunft bilden drei gerechtigkeitsstrategische Bezugslinien, die aus unserer Sicht zusammengedacht werden müssen, nämlich; Antidiskriminierungspolitik, Gleichstellungspolitik und Teilhabepolitik. Konzeptionen von Gleichstellung und Selbstbestimmung gründen immer auf den drei Dimensionen; das Recht auf Teilhabe sichern, die Chancengleichheit sichern und einen effektiven Schutz vor Diskriminierung sichern.¹⁷ Vorhandene Schutzkonzepte greifen häufig

¹⁷ Vgl. Lepperhoff et. al, 2017.

nicht, gerade mit Blick auf die Lebens- und Erfahrungsräume dehumanisierter Gruppen. In diesem konsultativen Prozess haben wir gezielt einen Fokus daraufgelegt, nachzuvollziehen, wie mit Schutz beauftragte gesellschaftliche Institutionen, wie die Polizei oder das Jugendamt, Angehörige von dehumanisierten Gruppen eher unter Verdacht stellen und verfolgen – anstatt ihre Notlagen als Opfer rassistisch verfasster Viktimisierung ernst zu nehmen. Rassistische Missachtungs- und Verletzungsformen werden systematisch übersehen, ignoriert oder banalisiert. Der Schutz vor alltäglicher rassistischer Dehumanisierung als ein grundlegender legitimer Anspruch auf Anerkennung ernst zu nehmen und zu realisieren, ist leider nur in wenigen Einzelfällen des Verwaltungshandelns zu verzeichnen. Dieser Umstand stellt ein enormes Hindernis für Berliner*innen afrikanischer Herkunft beim Erstreben ihrer vollen Freiheitsrechte, vor allem das Recht auf Unversehrtheit zu verwirklichen und zu genießen.

2.4. Erhöhung der sozialen Resilienz und politischen Selbstwirksamkeitserfahrungen

„Menschen afrikanischer Herkunft haben das Recht, als Teil der Lösung institutionell anerkannt zu werden.“¹⁸

In ihrem Kampf um Anerkennung und Selbstbestimmung erfahren Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin ein Leugnen der Existenz und der verheerenden Wirkungsweise rassistischer Dehumanisierung (in allen gesellschaftlichen Teilsystemen). Rassismus gilt als illegitim und wird daher versteckt und dethematisiert. Das Dethematisieren von Rassismus schafft bereits in der frühkindlichen Bildung und Erziehung eine Schutzlücke für Bildungsteilnehmer*innen afrikanischer Herkunft. Eine Leugnung der Allgegenwärtigkeit und der Unentrinnbarkeit rassistisch verfasster Barrieren verhindert ihre Bearbeitung und Überwindung. Die Anerkennungsgerechtigkeit und Verteilungsgerechtigkeit, die durch die ‚UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft 2015 – 2024‘ angestrebt wird, verlangt, dass alltägliche, rassistisch verfasste Barrieren und Dehumanisierungen bewusst aufgenommen, ernstgenommen und öffentlich verhandelt werden. Wenn wir die Umsetzung der Teilhaberechte von dehumanisierten Gruppen ernstnehmen, dann müssen diese in den Abläufen der Destigmatisierungsprozesse rezentriert werden. Die machtvollen Dynamiken und ‚Systeme der Macht‘, ‚Systeme der Exklusionen‘ bzw. ‚Systeme der Ausbeutung‘, die ihre Anerkennungschancen einschränken, müssen hingegen de-zentriert werden.

¹⁸ Aus der Broschüre zur öffentlichen Anhörung am 16.10.2018, Seite 9.



Öffentliche Anhörung (Vorbereitungen) in der Berliner Senatsverwaltung, Oktober 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©

Den konsultativen Prozess haben wir als eine Möglichkeit begriffen, die Belange der Schwarzen Communities Berlins aus der Peripherie der öffentlichen Wahrnehmung ins Zentrum des öffentlichen Bewusstseins zu rücken. Dabei war es uns wichtig, einen solidarischen Umgang mit solchen Prozessen der Neuverhandlung mit öffentlichen Institutionen mitzugestalten und zu stärken. Andere mit uns verbundene und marginalisierte Gruppen haben bereits ähnliche Prozesse durchlaufen.¹⁹ Hierzu gehören Sinti und Roma diskriminierungskritische Akteur*innen sowie LSBTI* diskriminierungskritische Akteur*innen. Einige der Akteur*innen (bezogen auf Sinti und Roma) und viele der Akteur*innen (bezogen auf LBSTI*) sind gleichzeitig Menschen mit afrikanischen Vorfahr*innen. Wir haben unseren Fokus bewusst darauf gelegt, von und mit ihnen, von ihren Erfolgen und ihrem Scheitern zu lernen und uns solidarisch mit ihrem Streben nach Anerkennungs- und Verteilungsgerechtigkeit und nach Respekt und Selbstbestimmung zu verbinden. Das heißt, dass wir den konsultativen Prozess als Netzwerkarbeit durchgeführt haben.

¹⁹ Vgl. Bündnis der Zivilgesellschaft, 2014 sowie MRBB, 2011.



Elisabeth Kaneza, UN Dekade Fellow für Deutschland bei der Auftaktveranstaltung, April 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Wir haben uns mit dem Landesbeirat für Migrations- und Integrationsfragen vernetzt, ein wichtiger Gestalter der Berliner Teilhabepolitik, der politischen Inklusion von Menschen, die mit rassistisch verfassten Barrieren konfrontiert sind und Menschen mit Migrationshintergrund. Den Konsultationsprozess werden wir im Jahre 2019 in der AG rassismuskritische Verwaltung des Landesbeirats für Migrations- und Integrationsfragen, in der wir mitarbeiten, vorstellen. Wir haben uns mit der UN Dekade Fellow für Deutschland Elisabeth Kaneza (*UN Fellowship Programme for People of African Descent*) und mit einer Promoterin der UN Dekade Tmmit Zere vernetzt. Wir haben als Team am „Zweiten Jahrestag der UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft im DGB Gewerkschaftshaus, Frankfurt am Main, 05./06.Oktober 2018“, teilgenommen. Dort haben wir zwei Beiträge zum Berliner Konsultationsprozess 2018 präsentiert.



Auftaktveranstaltung in der Heinrich Böll Stiftung, April 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Wir haben an einer Entwicklungswerkstatt, die mit der Evaluation des PartIntG beauftragten Agentur Syspons teilgenommen, und sind weiter im beratenden Gespräch mit der Agentur bei der Erstellung ihres Abschlussberichts. Wir haben uns sowohl mit dem Mediendienst Integration vernetzt als auch mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Ein Gesprächstermin zur UN Dekade/ Berliner Konsultationsprozess 2018 wurde vereinbart. Wir treffen uns Anfang Februar mit dem kommissarischen Leiter der ADS und einem Referenten aus dem Referat „Forschung und Grundsatzangelegenheiten“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die ADS hat sich bereits 2016 zu den zentralen Zielen der UN Dekade bekannt und „mehr Einsatz gegen Diskriminierung, mehr Würdigung für die gesellschaftlichen Beiträge von Menschen Afrikanischer Abstammung“ gefordert.²⁰ Und schließlich plant das wissenschaftliche Team, sich mit denjenigen fachpolitischen Sprecher*innen der Berliner Regierungskoalition zu treffen und zu vernetzen, die für Antidiskriminierungspolitik, Gleichstellungspolitik und Teilhabepolitik zuständig sind.

²⁰ Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat am 7. Juni 2016 mit einer Fachveranstaltung in Kooperation mit dem Zentralrat der Afrikanischen Gemeinde und dem NGO Engagement Global gGmbH, die VN Dekade für Menschen afrikanischer Abstammung eröffnet, im Beisein des Hochkommissariats der Vereinten Nationen für Menschenrechte in den Räumen des Bundesministeriums für Familie, Frauen, Senioren und Jugend. Die Key Note hielt der Bundestagsabgeordnete Dr. Karamba Diaby (SPD). Vgl. Eröffnung: Internationale Dekade für Menschen Afrikanischer Abstammung, Pressemitteilung der ADS vom 07.06.2016.

3 DISKRIMINIERUNGSSITUATION VON MENSCHEN AFRIKANISCHER HERKUNFT IN BERLIN

Wir fassen anti-schwarze Dehumanisierungsformen der gesellschaftlichen Diskriminierung als ein Fehlen von Anerkennung auf. In Teilen müssen wir es sogar als eine verweigerte Anerkennung formulieren.²¹ In den sechs spezifischen Arbeitsfeldern haben wir festgestellt, dass die drei Grundformen der Anerkennung (1) *Liebe*, im Sinne von *Empathie*, (2) *Rechtliche Gleichstellung* und (3) *Soziale Anerkennung* (Solidarität)²² systematisch unterwandert, unterminiert und durchkreuzt werden. Dies geschieht durch Verwaltungshandeln und Routinen, durch instituierte Stereotype und durch die intersubjektiven Praxisformen sozialer Institutionen. Institutionelle Arrangements (bspw. des Bildungswesens, Justizsystems) normalisieren stereotype Wahrnehmungsmuster von Schwarzsein. Schwarzsein wird dramatisiert als kontranormal und nicht-zugehörig in Darstellungen der sozialen Wirklichkeit (bspw. in geschichtsdidaktischen, museumspädagogischen Symbolisierungen, in Schulbüchern und Kinder- und Jugendliteratur, aber auch durch polizeiliches Handeln).



Teilnehmer*innen beim ‚Blacktastic‘ Geländespiel, Community-Event, Oktober 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

²¹ Vgl. Fraser, 2016.

²² Vgl. Honneth, 2016 und Honneth und Fraser 2017.

Anti-Blackness haben wir mit Iris Marion Young festgestellt, gehört zu den Formen der Stigmatisierung, bzw. Dehumanisierung, die in allen fünf Dimensionen der Unterdrückung verankert sind.²³ Young unterscheidet in ihrer Schrift „*Justice and the Politics of Difference*“ fünf wesentliche Dimensionen von Unterdrückung (*Five Faces of Oppression*).²⁴ Diese sind 1. Ausbeutung (*Exploitation*) 2. Marginalisierung (*Marginalization*) 3. Machtlosigkeit (*Powerlessness*) 4. Kulturimperialismus (*Cultural Imperialism*) 5. Gewalt (*Violence*). Im Spiegel dieser fünf Dimensionen wirkt Anti-Blackness als eine grundlegende *Ausbeutung*. Den sozialgeschichtlichen Bezugspunkt bilden hier die aufgehobenen Eigentumsrechte am eigenen Körper (Verweigerung von Freiheitsrechten und des Rechts auf Autonomie). Dieser Entzug wurde durch die Praxisformen der Versklavung, Kolonialisierung und dem Genozid normalisiert. Anti-Blackness als *Marginalisierung* besteht darin, legitime Ansprüche auf Anerkennung zu verweigern. Menschen afrikanischer Herkunft erleben erhebliche Barrieren in dem Bestreben, einen positiven Selbstbezug und Weltbezug aufzubauen und stabil zu halten, das schränkt ihre Chancenstruktur ein. Anti-Blackness als *Machtlosigkeit* wird beispielsweise als die Verweigerung einer offiziellen Entschuldigung und damit zusammenhängende Entschädigungen für den Genozid an den Namaqua und Herero. Anti-Blackness als *Kulturimperialismus* funktioniert über die Kulturalisierung, Folklorisierung und Trivialisierung der kulturellen Produktionen von Menschen afrikanischer Herkunft. Die Entkriminalisierung des Kunstraubes von Artefakten, die in der Kolonialzeit geplündert wurden, gehört zu den Formen dehumanisierender Vereinnahmung. Beispiele für Anti-Blackness als *Gewalt* sind staatlich-normalisierte Über- und Eingriffe, Racial Profiling, das Fehlen von *Equal Safety* und *Equal Protection*.



Community-Event in der WDK,
Oktober 2018.
Foto: Deborah Moses-Sanks ©

²³ Vgl. Young, 1990.

²⁴ Vgl. Young, 1990.

Die Normalität und die gemachte Unsichtbarkeit von Anti-Blackness macht ihre Bekämpfung schwergängig. Unser Ansatz sieht vor, ganz systematisch Anerkennungsgerechtigkeit herzustellen. Der erste Schritt ist es, die Realität von ungleich verteilten Anerkennungschancen öffentlich zu thematisieren. Den Konsultationsprozess haben wir dazu genutzt, um die Gestalt der ungleichen Verteilung explorativ nachzuvollziehen.

3.1. Formen Anti-Schwarzer Dehumanisierung im Bildungswesen

Unsere Ausgangsfragen in jedem Bereich waren: Welche Zugangsbarrieren existieren in diesem Lebensfeld für Menschen afrikanischer Herkunft? Welche Dehumanisierungserfahrungen, welche Missachtungsformen und Verletzungen sind spezifisch für dieses Lebensfeld (Diskriminierungsnarrative/Fallvignetten, Alltagserfahrungen von „*Everyday Racism*“²⁵). Welche Destigmatisierungspotentiale erkennen die jeweiligen fachpolitischen Vertreter*innen?

Menschen afrikanischer Herkunft im Berliner Bildungswesen.

Jugendliche afrikanischer Herkunft in Berlin.

Die Familienrealitäten von Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin.

Die AG „Bildung und Demokratieerziehung legte auf dieser Grundlage folgende Ergebnisse vor: Vor allem in der Institution Schule gehören Erfahrungen der verwehrtten Anerkennung, starker Verletzungen und Missachtungen zu ‚normalen‘ Vorkommnisse im Alltag für Kinder und Jugendliche afrikanischer Herkunft. Rassistisch geprägten Realitäten beginnen leider schon in Bildungsinstitutionen der frühkindlichen Bildung und Erziehung.²⁶ Didaktische Materialien, Darstellungstechniken, Spielinhalte und Interaktionen, eingeübte Streit- und Konfliktschlichtungen wiesen in nicht unerheblichem Maße Bestandteile von dominanzgesellschaftlichen, rassistischen Hierarchien auf. Die Verantwortung, auf die darin enthaltenen Stigmatisierungen, Marginalisierungen, Dehumanisierungen und Exklusionen hinzuweisen, wurde dem rassistisch markierten Kind, dem Kind afrikanischer Herkunft, zugewiesen. Die Angehörigen von Kindern afrikanischer Herkunft wurden vielfach dazu gezwungen, nicht nur die erfahrene Diskriminierung als tatsächliche Diskriminierung plausibel begründen und erläutern zu müssen, sie bekamen zudem das Krisenmanagement

²⁵ Vgl. Essed, 1991.

²⁶ Vgl. Broden und Mecheril, 2010 sowie Eggers, 2012.

aufgebürdet und wurden zusätzlich noch mit einem diffusen Bildungsauftrag belastet. Sie sollten Texte und Materialien vorschlagen/besorgen, um die Situation hinreichend zu bearbeiten. D.h. rassistisch markierte Kinder bzw. ihre Familien mussten zum einen den Bildungsauftrag der Institution übernehmen und zum anderen Nachweise der Legitimität ihrer erfahrenen Diskriminierung erbringen. Es kann daher von einer normalisierten Abwehr seitens vieler Berliner Bildungsinstitutionen gesprochen werden, die rassistisch geprägte Diskriminierungserfahrungen als allgemein konfliktgeprägte Verhandlungen auffassten und oftmals die Gründe für die erfahrene Diskriminierung in dem Verhalten des diskriminierten Kindes zu suchen bemüht waren.

*Die formulierte Hauptkritik im Bildungswesen wurde wie folgt auf dem Punkt gebracht. Wir mussten feststellen, dass der Lebensbereich Bildung, sehr stark als ein Lebensfeld erlebt wird, in dem die Realität von anti-schwarzen Dehumanisierungsformen nicht anerkannt wird. Bildungsinstitutionen sind bestrebt, sich als neutrale Institutionen zu präsentieren. Während dieses programmatische Ziel durchaus nachvollziehbar ist, verdeckt es in vielen Teilen die Realität hartnäckiger Ungleichheiten, Benachteiligungen und täglicher Dehumanisierungserfahrungen. Dieser Umstand macht es Bildungsteilnehmer*innen afrikanischer Herkunft sehr schwer Rassismuserfahrungen zu thematisieren. Ihr tägliches Ringen mit der Realität und der Unentrinnbarkeit von anti-schwarzen Dehumanisierungsformen wird von den Bildungsinstitutionen nicht ernstgenommen. Die verheerende Wirkung rassistisch verfasster Marginalisierungsprozesse wird im Bildungswesen nicht anerkannt und bleibt folglich unbearbeitet. Bildung wurde aus der Sicht von Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin als der Bereich benannt, in dem stark verletzend Missachtungsformen beinahe täglich stattfinden.*



Community-Event im WDK,
Oktober 2018.
Foto: Deborah Moses-Sanks ©

Bildung wird zugleich aber auch als Ort der Transformation von Kapitalien, als Tor zu sozialer Mobilität, aus der Sicht von Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin eingeschätzt. Um diesem hohen Potenzial der Gleichstellung überhaupt gerecht werden zu können, müssen sich Berliner Bildungsinstitutionen und die in ihnen tätigen Akteur*innen aus unserer Sicht eingehend mit rassismuskritischer Kompetenzbildung befassen. Es gilt Anreizsysteme aufzubauen, um diese für die Gesellschaft, für plurale Demokratien der Gegenwart und ihre zentrale Aufgabe der Gleichstellung, verantwortungsvoll und fundiert vorantreiben zu können.

Empfehlungen der AG Bildung und Demokratieerziehung:

Menschen afrikanischer Herkunft im Berliner Bildungswesen in Zahlen!

Im Laufe der UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft 2015 – 2024 sollen Zahlen für dieses Ressort veröffentlicht werden. Mit dieser Analyse können Partizipationslücken, die Qualität dieser Partizipation (Verteilungsgerechtigkeit, horizontale Verteilung vs. vertikale Verteilung) und Schutzlücken konkreter gefasst werden.²⁷ Sind Menschen afrikanischer Herkunft in Entscheidungs- und Leitungspositionen vertreten? Ein Ziel wäre es, die Solidarität innerhalb dieser marginalisierten Gruppe zu erhöhen und zu fördern, anstatt ihre Isolation voneinander hinzunehmen oder gar zu schüren. Das Gleiche gilt für die Förderung von Solidarität zwischen dieser spezifischen Gruppe und anderen vulnerablen Gruppen im jeweiligen Ressort. Durch die Veröffentlichung von Zahlen wird die Sichtbarkeit der Gruppe erhöht.



Prof. Auma.
Öffentliche Anhörung im Oktober 2018.
Foto: Deborah Moses-Sanks ©.

²⁷ Zu aktuellen Debatten/Kontroversen über die Sammlung und Dokumentation von Antidiskriminierungsdaten/Gleichstellungsdaten (*Equality Data*) vgl. Kretschmar, 2018; Baumann et. al., 2018; Stocker, 2017; Ahyoud et. al., 2018 sowie European Union, 2017; 86 – 90.

Wir empfehlen zudem die Anstellung einer ‚Beauftragten für Menschen afrikanischer Herkunft für das Berliner Bildungswesen‘. Der Aufgabenbereich dieser Fachstelle umfasst aus unserer Sicht zwei Fokussierungen: Erstens gilt es eine Systematisierung von rassismuskritischen Ansätze zu leisten, welche ganz spezifisch Anti-Schwarze Dehumanisierungsformen ernstnehmen. Zweitens gilt es, diese Ansätze zu einem Format von modularisierten Lernbausteine für die (Aus-, Fort- und Weiter-) Bildung von Berliner Lehrkräften, genauer für den Aufbau von ‚Rassismuskritischer Kompetenz‘ konzeptuell zusammenzuführen. Bildungsinstitutionen und die in ihnen handelnden Professionellen sollen auf dieser Grundlage anschließend systematisch ‚Rassismuskritische Kompetenz‘ aufbauen und nachweisen können. Dieses rassismuskritische Wissen soll übertragen werden auf die Kernthemen und Kernangebote des Ressorts; Kooperation von Schule und Jugendhilfe, Demokratiebildung, Familienpolitik, Familienförderungen, Erziehungs- und Beratungsstellen, Familienzentren, Bildungsmaterialien, das Berliner Bildungsprogramm, Kinderrechte und Empowermentangebote bspw. Jugenddemokratiefond „*Stark gemacht*“. Eine vierjährige verpflichtende „*Diskriminierungskritischen Qualifizierung in Schule und Verwaltung*“ für Führungs- und Leitungskräfte, sowie für alle Schulaufsichten und SIBUZ-Leitungen, der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (Qualifizierungsreihe DQ), gehört zu den ‚Best Practice Maßnahmen‘, die unbedingt verstetigt werden müssen.²⁸

3.2. Formen Anti-Schwarzer Dehumanisierung im Gesundheitswesen

Welche Zugangsbarrieren existieren in diesem Lebensfeld für Menschen afrikanischer Herkunft? Welche Dehumanisierungserfahrungen, welche Missachtungsformen und Verletzungen sind spezifisch für dieses Lebensfeld (Diskriminierungsnarrative/Fallvignetten, Alltagserfahrungen von ‚*Everyday Racism*‘). Welche Destigmatisierungspotentiale erkennen die jeweiligen fachpolitischen Vertreter*innen?

Menschen afrikanischer Herkunft im Berliner Gesundheitswesen

Senior*innen afrikanischer Herkunft im Berliner Pflegewesen

²⁸ Im Rahmen des konsultativen Prozesses traf sich das wissenschaftliche Team mit der Antidiskriminierungsbeauftragte der SenBJF Frau Saraya Gomis, um über konkrete Möglichkeiten zur Institutionalisierung von Diskriminierungskritik zu beraten. Die Qualifizierungsreihe DQ wollen wir hier als ‚Best Practice Maßnahme‘ hervorheben.

Die AG „Servicebereich/Gesundheitswesen“ legte auf dieser Grundlage folgende Ergebnisse vor: Es war alarmierend festzustellen, wie ungebrochen der Anteil von kolonialrassistischem Wissen im deutschen Gesundheitswissen weiterwirkt.²⁹ Wir haben zahlreiche Berliner Geschichten von Menschen afrikanischer Herkunft gesammelt, denen in Berlin eine Blutspende verwehrt wurde mit dem Verweis auf ihre „Herkunft“. Das Blutspende Gesetz (Transfusionsgesetz) ist zwar schon diskriminierungskritisch überarbeitet worden, es benachteiligt dennoch disproportional unterschiedliche vulnerable Gruppen (sogenannte Risikogruppen). Menschen afrikanischer Herkunft zählen zu diesen stigmatisierten Gruppen, die sich faktisch mit ihren biogenen Anteilen nicht in die Solidargemeinschaft von Blutspender*innen einbringen dürfen. Schwarzes Leben und die Lebensorte Schwarzer Bevölkerungen werden im deutschen medizinischen Diskurs noch immer mit Gefährdung der öffentlichen Gesundheit und mit Verseuchungsgefahr in Verbindung gebracht. Der Aufenthalt oder das Aufwachsen in geopolitischen Räumen, die zu afrikanischen Gebieten/Gesellschaften gehören, werden zu Risiko- und faktisch zu Ausschlussfaktoren bei einer Blutspende stigmatisierend ausgelegt. Dies wirkt als Grenzziehung und Exklusionszeichen an weiße Mitglieder der majorisierten Gesellschaft, die als explizit erwünschte Spender*innen die Markierungen in den Fragebögen lesen und dies mit der Adressierung an potentielle Spender*innen afrikanischer Herkunft verbinden. Gleichzeitig weisen Bestände von biogenen Registern³⁰, die spezifisch für die Behandlung von Menschen afrikanischer Herkunft grundlegend sind, bedeutende Lücken oder gar Mängel auf. Kritik am Weiterwirken rassistischen medizinischen Wissens wird im europäischen Raum am stärksten im Vereinigten Königreich (UK) formuliert. Menschen afrikanischer Herkunft finden in der entsprechenden Stammzellspenderdatei (Knochenmarkspenderdatei) disproportional zur *weißen* Bevölkerung schlechter eine passende Spende. Die Gründe für die Unterrepräsentanz und Unterversorgung in Spenderdateien sind komplex mit rassistisch geprägten sozialmedizinischen, sozialhistorischen Umständen verwoben.³¹ Generell muss kritisiert werden, dass bei gewährenden und lebensrettenden Gesundheitsverfahren die spezifische gesellschaftliche Lage von Menschen afrikanischer Herkunft, hier vor allem die Erfahrung rassistischer Dehumanisierung als Stressfaktor, ausgeblendet wird. Bei repressiven medizinischen Deutungen und Gesundheitsverfahren werden Menschen afrikanischer Herkunft, ähnlich wie andere rassistisch dehumanisierte Gruppen (Sinti und Roma, Menschen, die als muslimisch wahrgenommen werden, People of Color) kulturalisiert und zum

²⁹ Vgl. Hutson, 2009; Hutson, 2010; Hutson, 2007; GID-Redaktion, 2010; Lorde, 1994.

³⁰ Vgl. Williams, 2018.

³¹ Vgl. Williams, 2018.

„medizinischen Problem“ gemacht.³² Bei der Betrachtung von Versorgungsstrukturen im Servicebereich im Hinblick auf Schwarze Menschen gibt es zwei paradox-verbundene Mechanismen. Diese wirken zusammen als Hintergrund für Diagnosen und Behandlungen. Sie verstärken strukturellen anti-schwarzen Rassismus: *Othering*: Schwarze Menschen werden anhand der konstruierten weißen Norm als 'anders' und abweichend betrachtet und hierarchisch behandelt. Sie werden oftmals abwertend als passive Empfänger*innen von Aufklärungswissen behandelt. Der stärkste Befund unseres Konsultationsprozesses in diesem Ressort ist, dass die verheerende und unentrinnbare Wirkung von Rassismus als Verursacher von Krisen und Krankheiten institutionell nicht anerkannt wird. Rassismuserfahrungen haben dauerhafte, negative, gesundheitliche und psychische Auswirkungen, Gesundheits- und Pflegekonzepte müssen dies berücksichtigen.



Auftaktveranstaltung im April 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

In den ‚Berliner Narrativen‘ finden wir zahlreiche Erzählungen von Menschen afrikanischer Herkunft, denen eine Blutspende mit vielfältigen biologistischen Argumenten verwehrt wurde. Menschen afrikanischer Herkunft dürfen sich mit entscheidend biogenen Anteilen nicht in die

³² Vgl. Yeboah, 2014; Ghebremeksel, 2014; Gerlach et. al., 2008 sowie Landrine und Klonoff, 1996.

Solidargemeinschaft Deutschlands einbringen. Auch hier ist eine Inkompatibilitätsdiagnose (Diagnosen biologistisch begründeter Inkompatibilität) der Referenzrahmen. Wir haben vor allem in der psychosozialen Versorgung vorläufige Befunde einer Unterversorgung festgestellt. Zusätzlich zur Leugnung, Trivialisierung und Bagatellisierung von rassistischer Diskriminierung als Verursacherin von Krisen und Krankheiten, bekommen Schwarze Therapeut*innen schwer eine Kassenzulassung (in Brandenburg zusätzlich mit einem Verweis auf ihren ‚afrikanisch-klingenden‘ Namen als Disqualifikation). Nicht-Anerkennung von rassistisch verursachten Krisen und Traumata verursacht jedoch erhebliche Folgekosten.

Die spezifischen Erfahrungen, Belange, Anliegen, Gesundheitsbedürfnisse und Gesundheitswissen (Expertise) Schwarzer Menschen werden im Bewusstsein von rassistisch geprägten Diskriminierungsstrukturen übergangen „Beziehen Sie nicht alles darauf, dass Sie Schwarz sind! Alle Menschen sind doch gleich – wir machen hier keine Unterschiede“. Professionelle afrikanischer Herkunft in Gesundheitsberufen erleben starke Formen der Missachtung und Verletzung. Ihre Professionalität, Qualität und Eignung werden in Frage gestellt. Sie werden häufig am unteren Ende der Hierarchie wahrgenommen. Auch wenn sie die behandelnden Mediziner*innen sind. Sie erleben vielfach, dass weiße Patient*innen sich weigern sich von ihnen behandeln zu lassen. Und schließlich lässt der Anteil von Forscher*innen afrikanischer Herkunft in der Transfusionsforschung und in der Hämatologie zu wünschen übrig. Es wäre sinnvoll eine spezifische Sektion des Berufsverbandes (Gesundheitsberufe) für marginalisierte und rassistisch dehumanisierte Professionelle einzurichten und das sichtbar zu machen. Rassismuskritische Forscher*innen und medizinische Professionelle (sowohl minorisierte als auch majorisierte) fehlen. Rassismus muss als krankmachender Stressfaktor endlich ernstgenommen und in Konzeptionen der Salutogenese verankert werden.³³

Empfehlungen der AG :

Berliner*innen afrikanischer Herkunft in Gesundheitsberufen in Zahlen!

Die Situation von Personal afrikanischer Herkunft im Gesundheits- und Pflegesektor muss systematisch erhoben werden. Professionelle im Gesundheits- und Pflegesystem berichten von ambivalenten bis stark verletzenden Interaktionen in ihrem Berufsalltag. Ihre Qualifikation und Eignung wird von weißen Patient*innen in Zweifel gezogen, einige

³³ Vgl. Yeboah, 2014; Ghebremeksel, 2014; Gerlach et. al., 2008 sowie Landrine und Klonoff, 1996.

weigern sich, sich von ihnen behandeln oder pflegen zu lassen, in Teilen werden sie mit geringschätzigen und abwertenden sprachlichen Interaktionen konfrontiert. Es gibt dafür keine unabhängige Beschwerdestelle. Im Laufe der UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft 2015 – 2024 sollen Zahlen für dieses Ressort veröffentlicht werden! Mit dieser Analyse können Partizipationslücken, die Qualität dieser Partizipation (Verteilungsgerechtigkeit, horizontale Verteilung vs. vertikale Verteilung) und Schutzlücken konkreter gefasst werden. Sind Menschen afrikanischer Herkunft in Entscheidungs- und Leitungspositionen vertreten? Ein Ziel wäre es, die Solidarität innerhalb dieser marginalisierten Gruppe zu erhöhen, anstatt ihre Isolation voneinander hinzunehmen oder sogar Konkurrenz zwischen ihnen zu schüren. Durch die Veröffentlichung von Zahlen wird die Sichtbarkeit der Gruppe erhöht. Es wäre vorstellbar, bei VIVANTES als größter Träger in Berlin zu beginnen. Wenn das Unternehmen für ein solches gleichstellungsorientiertes, diskriminierungskritisches Teilhabeprojekt gewonnen werden kann, wäre das ein großer Erfolg!

Zum Schwerpunkt psychosoziale Versorgung:

Rassismus zu erfahren, ist eine Dehumanisierungserfahrung, die Auffanginstanzen braucht. Der Bereich psychosoziale Versorgung könnte für Menschen, die mit Rassismus und seinen Intersektionen leben, ein Ort der Reflexion und damit ein Auffangen und Ernstnehmen von den gesellschaftlich produzierten rassistischen Erfahrungen sein. Dazu ist es nötig, dass Rassismus z.B. im Gesundheitsbereich und damit in der psychosozialen Versorgung überhaupt als eine dehumanisierende Erfahrung aufgenommen wird.³⁴ Hauptprobleme nach der Auswertung der AG Ergebnisse sind, dass es eine Unterversorgung an rassismuskritischen und rassismuserfahrenen Therapeut*innen gibt. Therapeut*innen afrikanischer Herkunft erleben erhebliche Barrieren dabei, eine Kassenzulassung zu erwerben. Sie können daher nur Selbstzahler*innen behandeln. Das erzeugt wiederum eine Barriere für Menschen afrikanischer Herkunft, die oftmals über wenig ökonomische Ressourcen verfügen. Sie haben damit eine sehr begrenzte Auswahl, wenn sie ganz bewusst kassenzugelassene Schwarze Therapeut*innen suchen. Die psychosoziale Versorgungslage von Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin ist lückenhaft und was anti-schwarze Formen der Dehumanisierung angeht unpräzise. Es gibt zudem sprachliche Barrieren. Menschen afrikanischer Herkunft müssen Hürden überwinden, um adäquate therapeutische Unterstützung zu bekommen. Mit weißen

³⁴ Vgl. Yeboah, 2014; Ghebremeksel, 2014; Gerlach et. al., 2008 sowie Landrine und Klonoff, 1996.

Therapeutinnen werden sprachliche Beleidigungen, Herkunftsannahmen und daraus abgeleitete „Diagnosen“ festgestellt.



Fachgespräch: Schwarze Feministische Denkfabrik in der RAA Berlin, September 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Empfehlungen zur psychosozialen Versorgung:

Psychotherapeut*innen afrikanischer Herkunft in Berlin in Zahlen!

Wie viele Psychotherapeut*innen afrikanischer Herkunft in Berlin haben eine Kassenzulassung oder eine Sonderzulassung? Im Bereich der psychosozialen Versorgung wird der Grund für psychische Krisen vorschnell entlang einer Pathologisierung der Familienverhältnisse oder der sexuellen Verhältnisse von Hilfesuchenden afrikanischer Herkunft gedeutet. Die Diagnosen ‚aggressiv‘ oder ‚hysterisch‘ werden überproportional bei rassistisch dehumanisierten Hilfesuchenden ins Spiel gebracht.³⁵ Hingegen fehlt rassismuskritisches Wissen bei der Gesundheitsversorgung von Hilfesuchenden afrikanischer Herkunft nahezu komplett. Rassismuskritische Studien sind dringend nötig. Diese müssen in

³⁵ Vgl. Yeboah, 2014; Ghebremeksel, 2014; Gerlach et. al., 2008 sowie Landrine und Klonoff, 1996.

Auftrag gegeben werden. In der Bundesrepublik existieren keine empirischen Studien zum Themenkomplex Rassismus und (psychische) Gesundheit. Stattdessen wurden in den letzten Jahren zahlreiche, meist quantitative Studien zu Migration und Gesundheit publiziert, diese enthalten im Gros keine dominanzgesellschaftliche Kritik, sondern reproduzieren eher kulturalisierende Bilder.³⁶ Bei der Versorgung von Menschen mit psychischen Krisen existiert kein diagnostisches Werkzeug zur Erfassung von Rassismus induzierter Beschwerden, Stressreaktionen auf rassistische Diskriminierung oder sonstiger Folgen rassistischer Erfahrungen. Wir empfehlen, ein Schwarzes feministisches Gesundheitszentrum mit der Aufgabe der Koordination von Selbsthilfegruppen von und für Menschen afrikanischer Herkunft aufzubauen. Zum Aufgabenbereich eines solchen Gesundheitszentrums gehören intersektionale sexualpädagogische Empowermentangebote genauso wie rassismuskritische Beratungsangebote. Ebenso gehören dazu, Gesundheitswissen und Gesundheitskompetenzen in Verbindung mit rassismuskritischer Expertise aufzubauen und zu stärken. Zum Thema ambulante Behandlung wird die Ambulanz/ Tagesklinik in Neukölln (Vivantes) hervorgehoben. Diese soll sehr gut für Menschen afrikanischer Herkunft funktionieren, die sich in psychischen Krisen befinden! Wir sind explizit dazu aufgefordert worden, diese Information weiterzugeben.

3.3. Formen Anti-Schwarzer Dehumanisierung im Arbeitsleben und Unternehmertum

In der politischen Ökonomie wird die spezifische soziohistorisch, durch Unterordnung und Ungerechtigkeiten geprägte Position von Menschen afrikanischer Herkunft nahezu vollständig ignoriert. Systematische Formen der intergenerationalen, ökonomischen Deprivilegierung Familien afrikanischer Herkunft werden nicht thematisiert. Die Verteilungsgerechtigkeit, die hier herzustellen wäre, rückt dadurch in unerreichbare Ferne. Auch hier ist das Ankommen in der Realität von ungleich geprägten Anerkennungsstrukturen die Grundlage der Lösung. Welche Zugangsbarrieren existieren in diesem Lebensfeld für Menschen afrikanischer Herkunft? Welche Dehumanisierungserfahrungen, welche Missachtungsformen und Verletzungen sind spezifisch für dieses Lebensfeld (Diskriminierungsnarrative/Fallvignetten, Alltagserfahrungen von *'Everyday Racism'*). Welche Destigmatisierungspotentiale erkennen die jeweiligen fachpolitischen Vertreter*innen?

³⁶ Vgl. Yeboah, 2014; Ghebremeksel, 2014; Gerlach et. al., 2008 sowie Landrine und Klonoff, 1996.

Menschen afrikanischer Herkunft im Berliner Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Die AG „Arbeit“ legte auf dieser Grundlage folgende Ergebnisse vor: Die Ausübung einer befriedigenden Tätigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil eines selbstbestimmten Lebens. Die Tatsache, dass Menschen afrikanischer Herkunft hierin strukturellem Rassismus ausgesetzt sind, hat grundlegende Auswirkungen auf ihre psychosoziale Gesundheit und auf ihre allgemeine Selbstwirksamkeit als autonome und mitbestimmungsfähige Subjekte. In dieser AG wurden Formen der anti-schwarzen Dehumanisierung fokussiert, die für das Arbeitsfeld, das Unternehmertum und für die Ausbildung von Menschen afrikanischer Herkunft relevant sind. Das Spektrum der Diskriminierung Menschen afrikanischer Herkunft im Bereich Arbeitsmarkt ist breit gefächert und beinhaltet Bereiche wie Unternehmer*innentum, Selbstständigkeit, Berufsausbildung, Erwerbstätigkeit und -losigkeit. Strukturelle Benachteiligung und rassistische Diskriminierung erfahren Menschen afrikanischer Herkunft sowohl in der privaten Wirtschaft als auch als Arbeitnehmer*innen des Landes Berlin.



Auftaktveranstaltung im April 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Strukturierend lässt sich Rassismus im Arbeitsbereich in zwei Bereiche gliedern: Zugang (*Recruitment*) und Ausübung (*Retention*). Es handelt sich hierbei um ein strukturelles Problem (strukturelle Dimension). Dieses äußert sich in systematisierten Ausschlusspraxen

(Teilhabebarrieren). Bereits bei der Suche nach einer Arbeitsstelle erfahren Menschen afrikanischer Herkunft Nachteile aufgrund struktureller Barrieren bei Bewerbungen sowie im Bewerbungsprozess/-gespräch. Diese strukturellen Barrieren legen auch eine Schnittstelle zum Bildungsbereich offen, da bereits schon im Bildungsbereich bestimmte Hürden für Menschen afrikanischer Herkunft und People of Color (PoC) eingebaut sind. Die dadurch erzwungenen Bildungsbrüche haben schließlich Konsequenzen für die Anstellungskriterien der Unternehmen. So zählt oft bei gleicher Eignung das Prestige der im Bildungsweg besuchten Institutionen. Zu diesen haben Menschen afrikanischer Herkunft oft jedoch weniger Zugang. Die Vorurteile im Bewerbungsprozess folgen strukturellen, jedoch wenig formalisierbaren Mustern. Von Menschen afrikanischer Herkunft werden oft zusätzliche Leistungen erwartet, um überhaupt als qualifizierte, kompetenztragende Individuen wahrgenommen zu werden. Es gehört eine Wahrnehmungsdimension (alltägliche Wahrnehmungsgewohnheiten) entscheidend dazu. Rassistische soziale Informationen erzeugen starke WahrnehmungsfILTER.³⁷ Diese lassen dasselbe soziale Verhalten folgenreich für rassistisch markierte Gruppen wirken. Ihre Lebensäußerungen werden schärfer negativ bewertet und sanktioniert, die Vorannahme von Kriminalisierung, von Radikalität oder Korruption führt zu stärkeren Reglementierungen und Benachteiligungen im Erwerbsektor (bspw. zu Racial Profiling und Inkompetenz-Zuschreibungen).³⁸ Und somit zu fehlender Unterstützung durch Mentoring Programme und informelle Förderungen. Menschen afrikanischer Herkunft müssen sich rassifizierten Normierungen, die z.B. ihre Haare betreffend, unterwerfen oder werden bei Nichteinhaltung sanktioniert. Menschen afrikanischer Herkunft stehen unter hohem Anpassungsdruck, der ihre Lebensäußerungen beeinträchtigt. D.h. auch, dass ihnen damit das genuin in Arbeit eingebettete Recht der kreativen Entfaltung ihrer Potentiale verwehrt wird. Für Menschen afrikanischer Herkunft werden auch im Arbeitsalltag selbst willkürlich erscheinende Barrieren geschaffen. Sie kämpfen gegen Herabwürdigung und um die Sicherung ihrer Menschenwürde.³⁹ Ihre fachlichen Qualifikationen und ihr fachliches Geeignet-sein werden kontinuierlich infrage gestellt. Dehumanisierungen kommen im beruflichen Alltag des Gesundheitssektors häufig vor. Diese Stigmatisierungserfahrungen gehören für Menschen afrikanischer Herkunft zur strukturellen Bedingung bei der Ausübung ihres Berufes. Thematisieren bzw. beschweren sie sich, werden sie selbst zum Problem gemacht, statt der Personen, die Rassismus in ihrem Arbeitsumfeld ausüben. Damit werden Mikro- Aggressionen normalisiert und zu Makro-

³⁷ Vgl. Auma, 2017.

³⁸ Vgl. Auma 2018.

³⁹ Vgl. Lamont, 2018.

Aggressionen, wobei die Arbeitgeber*in keine verbindlichen Anforderungen an *weiße* Menschen und sich selbst als Arbeit gebende Institution stellt. Die oftmals eingesetzte Strategie der Verletzungsumkehrung, auch *weiße* Fragilität genannt, raubt Menschen afrikanischer Herkunft wichtige Ressourcen und zwingt sie zu zusätzlicher Arbeit für ihre Kolleg*innen (Stichwort Emotional Labour, Care Work, Erklärungsarbeit und Expert*innenstatus für *weiße* Mitarbeiter*innen).⁴⁰



Rede der UN Dekade Fellow für Deutschland Elisabeth Kaneza, Community Event in der WDK, Oktober 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Systeme reproduzieren sich selbst, Quoten können hier den nötigen Durchbruch schaffen und so genannte Affirmative Action Programme auf den Weg bringen. Das Berliner Partizipations- und Integrationsgesetz, das sich gerade in einer Novellierungsphase befindet, stellt sich dazu bereits progressiver auf als das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Darüber hinaus müssen anonymisierte Bewerbungsverfahren einer wissenschaftlichen Überprüfung und Systematisierung unterzogen werden. So spricht z.B. dafür, dass die soziale Valenz von Namen heute weniger eine Rolle spielt und ein Ausschluss auf Basis der Imagination bestimmter eingeschriebener Kategorien wie *Rasse*, Geschlecht, Klasse, Mobilität beim Sichten der Bewerbungsunterlagen erschwert wird. Das reicht jedoch nicht aus, werden so lediglich diese Hürden verschoben. Denn der Rest des Bewerbungsverfahrens operiert weiterhin mit den bekannten Markern für *weiße* Lebensläufe (siehe

⁴⁰ „White Fragility in the Workplace“ Online: (<https://www.youtube.com/watch?v=ZPDpcYEdiOg>)

Bildungsinstitutionen). Dadurch wirken anonymisierte Bewerbungsverfahren, wie sie z.Z. auf dem Markt sind, kontraproduktiv für Unternehmen, die tatsächlich divers einstellen und ihre eigenen normativen Strukturen verändern möchten. Sie zielen aber auch auf die Unsichtbarmachung von spezifischen Expertisen ab und verschleiern die Probleme, die ja nicht nur im Bewerbungsverfahren, sondern auch im Arbeitsalltag bestehen (Retainment). Das AGG enthält sowohl Bevorzugungs- als auch Diskriminierungsverbote. Eine Argumentation gegen Quoten auf der Ebene der Immunsierungsabwehr erfolgt oft mit Verweis auf eine Verfassungswidrigkeit, da die Quoten gegen das AGG verstoßen würden. Möglichkeiten für Quoten bestehen allerdings bereits durch Ausnahmeregelungen für Frauen und Menschen mit Behinderung. Eine Implementierung einer Quote für Menschen afrikanischer Herkunft und PoC könnte also auf eine Erweiterung dieser Präzedenzen basieren. Einer solchen Erweiterung steht aber oft ein *weißer* Abwehrreflex entgegen, dem nicht nur die Angst vor „unendlicher Erweiterung“ sondern auch ein universelles Verständnis von allgemeiner Gleichheit zugrunde liegt. Auch da, wo Berlin als Arbeitgeber*in fungiert, sind Menschen afrikanischer Herkunft in allen Bereichen strukturell unterrepräsentiert und werden nicht als eine stadt- und landespolitisch relevante und zu repräsentierende Gruppe angesehen. Struktureller Rassismus und Alltagsrassismus, wie Racial Profiling oder Nichtanerkennung von Arbeitsqualifikationen wirken auch hier als Barriere bei der Suche nach Arbeit bzw. einer Ausbildungsmöglichkeit. Die Anerkennung von Zeugnissen und Berufsqualifikationen, die außerhalb von Deutschland erworben worden sind, wird vor allem für Menschen aus afrikanischen Ländern erschwert, häufig verunmöglicht.

Empfehlungen der AG Arbeit:

Menschen afrikanischer Herkunft im Berliner Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Zahlen!

Im Laufe der UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft 2015 – 2024 sollen Zahlen für dieses Ressort veröffentlicht werden! Mit dieser Analyse können Partizipationslücken, die Qualität dieser Partizipation (Verteilungsgerechtigkeit, horizontale Verteilung vs. vertikale Verteilung) und Schutzlücken konkreter gefasst werden. Sind Menschen afrikanischer Herkunft in Entscheidungs- und Leitungspositionen? Ein Ziel wäre es, die Solidarität innerhalb dieser marginalisierten Gruppe zu erhöhen und zu fördern, anstatt ihre Isolation voneinander hinzunehmen oder gar zu schüren. Das Gleiche gilt für die Förderung von

Solidarität zwischen dieser spezifischen Gruppe und anderen vulnerablen Gruppen im jeweiligen Ressort.



Impuls von T. Vicky Germain (ISD), öffentliche Anhörung im Oktober 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Durch die Veröffentlichung von Zahlen wird die Sichtbarkeit der Gruppe erhöht. Konkrete Zahlen bzw. Studien zu den folgenden Aspekten: Welche Barrieren gibt es für Berliner*innen afrikanischer Herkunft auf dem Arbeitsmarkt und in der öffentlichen Arbeitsvermittlung (Arge, Jobcenter, Bundesagentur für Arbeit)? Welche Folgen haben rassistische Dehumanisierungen in der Ausbildungs- und Arbeitswelt für Betroffene, für den Berliner Arbeitsmarkt und für die Entwicklung der Berliner Wirtschaft? Welche Best Practice Beispiele gibt es in Berlin /BRD/EU/ global, um gegen strukturellen Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz und am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vorzugehen? Wie wirksam sind diese und welche Missstände gibt es? Wie könnten Maßnahmen in Berlin implementiert werden?

3.4. Formen Anti-Schwarzer Dehumanisierung im Kulturbetrieb

Wir haben den Konsultationsprozess so angelegt, dass er kulturelle Repertoires von Berliner*innen afrikanischer Herkunft ins Zentrum der Lösungssuche rückt.⁴¹ Mit kulturellen

⁴¹ Vgl. Lamont et. al., 2016.

Repertoires meint Lamont die Wissensformen, die kulturellen Symbolisierungsformen, die Netzwerke, die Foren und die Aktionsformen spezifischer (dehumanisierter) Gruppen, mittels derer, diese Gruppen ihren Selbstwert schützen und sichern. Es meint ihre je eigenen Formen sich gegenseitig ihrer Humanität zuzusichern bzw. innerhalb von wechselseitigen Anerkennungsbeziehungen zu vermitteln (dazu gehören die Black Feminist Toolbox, Black LSBTI* Gender Non-conforming Foren/Stammtische, Black Art, Black Literatur, Afrofuturism genauso wie der Black His*tory Month). Unser Ansatz ist die Normalisierungsmacht von entwertenden Narrativen von Andersheit, in Anlehnung an Mai-Ahn Boger⁴² ernst zu nehmen. Diesen entwertenden Narrativen haben wir Narrative der Selbstreflexion und des Strebens nach Empowerment entgegengesetzt. Welche Zugangsbarrieren existieren in dem Lebensfeld ‚Kunst und Kultur‘, ‚kulturelle Bildung‘, ‚Erinnerungspolitik und Postkoloniales Erinnern‘, ‚Museumspädagogik, Museen und Gedenkstätten‘ für Berliner*innen afrikanischer Herkunft? Welche Dehumanisierungserfahrungen, Missachtungsformen und Verletzungen sind spezifisch für dieses Lebensfeld (Diskriminierungsnarrative/Fallvignetten/Alltagserfahrungen von ‚*Everyday Racism*‘)? Welche Destigmatisierungspotentiale erkennen die jeweiligen fachpolitischen Vertreter*innen?



SHAVU (Hanna Shavu Nsenga) hat uns ihr Musikstück „Never-Give-Up“ als Theme-Song des konsultativen Prozesses gewidmet. Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

⁴² Vgl. Boger, 2017

Menschen afrikanischer Herkunft im Berliner Kulturbetrieb und in der Kulturförderung.

Menschen afrikanischer Herkunft in Berliner Museen und in der Gedenkstättenpolitik.

Menschen afrikanischer Herkunft in der politisch-kulturellen Bildung in Berlin.

Die AG „Kunst und Kultur“ legte auf dieser Grundlage folgende Ergebnisse vor: Menschen afrikanischer Herkunft sind in Kunst und Kultur stark unterrepräsentiert und strukturell benachteiligt.⁴³ Das spiegelt sich auf allen Ebenen des Kulturbetriebes wieder und zeigt sich in allen >Drei-Ps< (Programm, Publikum, Personal). So reproduzieren die Inhalte und Botschaften der künstlerischen und kulturellen Programme des Berliner Kulturbetriebs rassistische Markierungen und Stereotype von Schwarzen Menschen. Damit werden Menschen afrikanischer Herkunft auch nicht als Zuschauer*innen und Besucher*innen angesprochen und vielmehr, als solche, Rassismus ausgesetzt. Die Verwendung anti-schwarzer Begriffe und Sprache durch *weiße* Kulturschaffende ist im Kulturbetrieb alltäglich und auch im Kulturkanon verankert.

Programm & Publikum

Einzelne Häuser (zuletzt das Haus der Berliner Festspiele) beschäftigten sich nach medial gewordenen Rassismusevorfällen stärker mit dem Thema, dies hat jedoch selten kulturpolitische Konsequenzen zur Folge. Es wird davon ausgegangen, dass sich diese Problematik selbst reguliert. Die angenommene Selbstregulierung tritt jedoch nicht ein, wie die Arbeit von Grassroots-Initiativen aus der Schwarzen deutschen Community wie Bühnenwatch, die bereits seit 2012 die Verwendung von *Blackface* auf deutschen Bühnen thematisieren, zeigt. So kam es auch im Rahmen des Theatertreffens bei den Berliner Festspielen im Rahmen des Stückes *SORRY* der Gruppe „*Monster Truck*“ zu erneuten Reproduktionen rassistischer Typisierungen. Diese medial aufgegriffenen Fälle zeigen vor allem, wie der Berliner Kulturbetrieb koloniale Kontinuitäten durch die Konstruktion des ‚Anderen‘ zur Machtgewinnung und –stabilisierung fortführt. Menschen afrikanischer Herkunft werden darin konstant einem Othering unterworfen. Es kann hier also von einem Institutionellen Rassismus ausgegangen werden. Damit bleibt der Berliner Kulturbetrieb als Ort der kulturellen Bildung und der Hochkultur oftmals Schwarzen Menschen und Menschen

⁴³ Vgl. SchwarzRund, 2017 und Tran, 2017.

of Color als Publikum wie auch als Mitarbeiter*innen versperrt. Insofern kann der Kulturbetrieb auch als eine machtvolle und auch gewaltvolle Institution angesehen werden, die hegemoniales eurozentrisches Wissen reproduziert und *weiß* dominierte Institutionen hervorbringt, die nicht für alle sprechen, da sie die Stadt nicht in ihrer Vielfalt widerspiegeln und sich nur an privilegierte Gruppen der Gesellschaft richtet.



Marianne Ballé Moudoumbou, öffentliche Anhörung im Oktober 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Die eurozentrische Sicht und die *weiße* Dominanz im Kulturbetrieb führen dazu, dass die Wissensproduktion und die Repräsentation über das ‚Andere‘, das durch den rassistischen Ausschluss nicht repräsentiert ist, u.a. Stereotypierungen und Exotisierungen reproduzieren. Dies lässt sich vor allem auch im Bereich Museen und Erinnerungsorte feststellen. Der Umgang mit dem kolonialen Erinnerungserbe wird maßgeblich im Wiederaufbau des Berliner Stadtschlusses mit dem Humboldt Forum zentriert. Mit dem Projekt „Berliner Schloss – Humboldt-Forum“ setzt das Land Berlin und die Bundesrepublik das „wichtigste kulturpolitische Projekt in Deutschland am Beginn des 21. Jahrhunderts“ um.⁴⁴ Berlin beteiligt sich mit 32 Millionen Euro am so genannten Jahrhundertbau. Ein breites Bündnis von Schwarzen und PoC-Aktivist*innen und Akademiker*innen haben seit Planungsphase das Berliner Prestigeprojekt kritisch begleitet und auf die erinnerungspolitischen Probleme, die diesem Projekt eingeschrieben sind,

⁴⁴ Vgl. dazu <http://www.no-humboldt21.de/resolution/>

hingewiesen. Die Staatlichen Museen Berlins werden darin aufgefordert, dem eurozentrischen und restaurativen Erinnerungskonzept eine strukturelle und institutionelle Neuordnung der Berliner Museen entgegenzusetzen, damit ein postkoloniales Erinnern ermöglicht wird. Wir fordern daher, die bestehenden Differenzordnungen, die durch Projekte wie das Humboldt Forum, aber auch dem Bodemuseum (Lab.Bode) hergestellt werden, infrage zu stellen, ihre Machtförmigkeit aufzudecken und die Hegemonie erhaltenden Repräsentationspolitiken zu irritieren. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Machtposition und dem damit einhergehenden Diskriminierungspotential kann als Voraussetzung zur Herausbildung antidiskriminierender Einstellungen in der Praxis gelten. Ein solch notwendiger Blick des Berliner Kulturbetriebs auf sich selbst, muss jedoch durch die Komplexität externer fachlicher Kompetenz von Kulturschaffenden afrikanischer Herkunft, die nicht in den Strukturen verhaftet sind, für eine Neustrukturierung begleitet werden.



Peggy Piesche, wissenschaftliches Team DiversifyingMatters, öffentliche Anhörung im Oktober 2018.

Foto von Deborah Moses- ©.

Personal

Der Zugang zu Kunsthochschulen und anderen kunstbildenden Einrichtungen ist für Menschen afrikanischer Herkunft nur unter erschwerten Bedingungen möglich. Auch dadurch bleibt ihnen eine gesellschaftlich angemessene Repräsentation sowohl als Kulturschaffende

als auch in öffentlich geförderten Kulturinstitutionen und auf den höheren Ebenen versperrt.⁴⁵ Auch Zugänge zu öffentlichen Geldern über Förderungen und Stipendien sind für sie schwerer zugänglich. Sie fehlen in Jurys und Beiräten und sind damit in der Regel von Entscheidungs- und möglichen Veränderungsprozessen im Kulturbetrieb weitestgehend ausgeschlossen.⁴⁶ In der Folge spiegeln sich die Perspektiven von Menschen afrikanischer Herkunft auf künstlerische Praxen, Kunstproduktion, auf deutsche Erinnerungsgeschichte und Gegenwart nicht wieder. Dabei wird die gesamtgesellschaftliche Relevanz künstlerischer Produktionen von und mit Schwarzen Menschen nivelliert und ihnen auf dieser Basis auch die Zugänge zu öffentlichen Förderungen verwehrt. Kulturschaffende afrikanischer Herkunft müssen sich meist erst in einem anderen Kontext “aufwerten”, sich gleichsam qualifizieren, um schließlich in Deutschland angemessen arbeiten zu können und damit repräsentiert zu werden.⁴⁷

Empfehlungen der AG ‚Kunst und Kultur‘:

Menschen afrikanischer Herkunft im Berliner Kulturbetrieb, in Museen und Gedenkstätten in Zahlen!

Berliner*innen afrikanischer Herkunft in der Kulturellen Bildung in Zahlen!

Im Laufe der UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft 2015 – 2024 sollen Zahlen für dieses Ressort veröffentlicht werden! Mit dieser Analyse können Partizipationslücken, die Qualität dieser Partizipation (Verteilungsgerechtigkeit, horizontale Verteilung vs. vertikale Verteilung) und Schutzlücken konkreter gefasst werden. Sind Menschen afrikanischer Herkunft in Entscheidungs- und Leitungspositionen? Ein Ziel wäre es, die Solidarität innerhalb dieser spezifischen, marginalisierten Gruppe zu erhöhen und zu fördern, anstatt ihre Isolation voneinander hinzunehmen oder gar zu schüren. Das Gleiche gilt für die Förderung von Solidarität zwischen dieser spezifischen Gruppe und anderen vulnerablen Gruppen im jeweiligen Ressort. Durch die Veröffentlichung von Zahlen wird die Sichtbarkeit der Gruppe erhöht. Eine Aufstockung der Mittel des DIVERSITY. ARTS. CULTURE (DAC) Büros erscheint uns zwingend nötig. Das DAC Büro übernimmt grundlegende Aufgaben im Bereich

⁴⁵ Zur Zeit liegt der Anteil von Personen of Color (Personen, die von Rassismus betroffen sind) im Führungspersonal an Berliner Bühnen und Theatern bei nur 7 Prozent. Die Anzahl Schwarzer Menschen ist darin jedoch nicht ausgewiesen. Vgl. dazu: [tps://vielfaltentscheidet.de/wp-content/uploads/2016/05/PDF-Download-Druck-Kulturstudie-NEU.pdf](https://vielfaltentscheidet.de/wp-content/uploads/2016/05/PDF-Download-Druck-Kulturstudie-NEU.pdf)

⁴⁶ <https://akuniwatch.wordpress.com/2017/08/17/aktion-fuer-bpoc-professorinnen-an-der-kunsthochschule-weissensee/> 2 <https://vielfaltentscheidet.de/wp-content/uploads/2016/05/PDF-Download-Druck-Kulturstudie-NEU.pdf>

⁴⁷ Siehe Florence Kasumba, die durch ihren Auftritt im Blockbuster *Black Panther* bekannt wurde.

der Verankerung von Diversitätsorientierung und Diskriminierungskritik. Es erscheint sinnvoll, diese Infrastruktur zu stärken und zu bündeln, anstatt weitere Projekte im Kulturbetrieb parallel dazu zu initiieren. Das DAC Büro müsste den Schwerpunkt anti-schwarze Dehumanisierungen im Kunst- und Kulturbetrieb, in Museen und an Erinnerungsorten und in der politisch-kulturellen Bildung sichtbar zu machen. Das Büro sollte auf dieser Grundlage Vorschläge für den Abbau von anti-schwarzem Rassismus erstellen. Zudem bedarf es aus unserer Sicht eine Gesamtstrategie für die Institutionalisierung von Dekolonialität.

3.5. Formen Anti-Schwarzer Dehumanisierung im Servicebereich

Welche Zugangsbarrieren existieren im Lebensfeld Wohnen und Wohnungsmarkt für Berliner*innen afrikanischer Herkunft, bei der Nutzung des öffentlichen Verkehrs, von Parks und Schwimmbädern? Welche Dehumanisierungserfahrungen, Missachtungsformen und Verletzungen sind spezifisch für dieses Lebensfeld (Diskriminierungsnarrative/Fallvignetten/Alltagserfahrungen von ‚*Everyday Racism*‘)? Welche Destigmatisierungspotentiale erkennen die jeweiligen fachpolitischen Vertreter*innen?

Menschen afrikanischer Herkunft auf dem Berliner Wohnungsmarkt.

Menschen afrikanischer Herkunft im Berliner Mieterschutz.

Menschen afrikanischer Herkunft im Berliner Verkehrsbetrieb (Parks und Schwimmbäder).

Die AG „Servicebereich/Wohnen“ legte zur Wohnsituation von Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin folgende Ergebnisse vor:

„HOUSING (...) States should develop and implement policies and projects as appropriate aimed at, inter alia, ensuring that they **gain and sustain a safe and secure home and community** in which **to live in peace and dignity**.“⁴⁸

Sicheres Wohnen ist eine Grundressource für ein gutes Leben. Formen und Muster anti-schwarzer Dehumanisierungen auf dem Wohnungsmarkt sind kaum dokumentiert. Es gibt wenig Berichterstattung zu dem Thema. Ebenso gibt es keine spezifische Forschung zu Rassismus gegenüber Schwarzen Senior*innen in ambulanter oder stationärer Pflege.

⁴⁸ Booklet on the International Decade for People of African Descent, 2016, Seite 16.

Spezifische Beratungsangebote wären hier nötig. Der Klageweg bei rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt wird selten in Anspruch genommen, auch dort, wo gute Aussichten auf Erfolg bestehen. Es bestehen hohe Hemmungen, den rechtlichen Weg in Anspruch zu nehmen.⁴⁹ Nicht zuletzt spielen fehlende finanzielle Ressourcen hier eine Rolle. In schnell wachsenden Städten wie Berlin bildet der 'Servicebereich' einen zentralen Bereich stadtpolitischer Strukturen. Nicht zuletzt die Tatsache, dass im Servicebereich zentrale Lebensbereiche wie Wohnen, Transport, Nutzung öffentlicher Anlagen (Parks, Schwimmbäder usw.) enthalten sind. Die in diesem Gebiet existierenden Diskriminierungsformen gegenüber Menschen afrikanischer Herkunft wurden bisher kaum analysiert. Berliner*innen afrikanischer Herkunft erleben regelmäßig rassistische Verletzungen in öffentlichen Verkehrsmitteln sowie in Schwimmbädern also bei ihrer Freizeitgestaltung. Auf dem Wohnungsmarkt stellt die fortschreitende Gentrifizierung pluraler Stadtteile eine enorme Herausforderung für die afrikanisch-diasporische Community dar. Es gibt dringenden politischen Handlungsbedarf.



Community-Event, WDK, Oktober 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

⁴⁹ Vgl. Bündnis der Zivilgesellschaft, 2014 sowie MRBB, 2011.

Die AG führte ein Gespräch mit Herrn Remzi Uyguner von der Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Träger der Fachstelle ist der TBB. Herr Uyguner skizzierte drei Fälle von Rassismus/Diskriminierung gegenüber Schwarzen Menschen, die typisch sind: - Bei Schwarzen Mieter*innen kommt es häufig vor, dass andere Hausbewohner*innen sich über zu laute Musik, Lautstärke generell, Trampeln, Gerüche usw. beschwerten. Das artet häufig in regelrechtem Mobbing aus. In einem Fall schlossen sich die *weißen* Mieter*innen des Hauses zusammen und beschwerten sich geschlossen bei der Hausverwaltung. Sie wollten, dass die Mieter*innen afrikanischer Herkunft abgemahnt und in letzter Konsequenz gekündigt werden sollen. Die Hausverwaltung stellte die Beschwerde der Mitmieter*innen nicht in Frage. Sie verschickte darauffolgend mehrere Abmahnungen. In einem anderen Fall wohnte ein Mieter afrikanischer Herkunft in einer Eigentumswohnung. Hier taten sich die *weißen* Mitglieder der Eigentümergemeinschaft zusammen, um Druck auf den Vermieter der Wohnung auszuüben, damit dieser dem Schwarzen Mieter kündigt und entfernt.



Community-Event, WDK, Oktober 2018.
Foto Deborah Moses-Sanks ©.

In beiden Fällen wird struktureller/Institutioneller Rassismus darin sichtbar, dass von den Institutionen/Unternehmen nicht in Erwägung gezogen wurde, dass die Schwarzen Mieter*innen/Eigentümer*innen Rechte innehaben und sich evtl. genauso häufig angemessen/regelgetreu verhalten haben, wie andere Mieter*innen auch. Es wurde nicht in Erwägung gezogen, dass die sich beschwerenden *weißen* Mieter*innen/Eigentümer*innen mit ihrer Deutung ‚*biased*‘, einseitig und voreingenommen von einer dominanzkulturellen

Perspektive sein könnten. In einem dritten Fall bewarb sich ein Schwarzer Mann per Mail mit angehängten Unterlagen um eine Wohnung und wurde abgelehnt. Als seine *weiße* Frau sich um die gleiche Wohnung bewarb, wurde ihr die Wohnung angeboten. Alle Fälle sind bei der Fachstelle in Bearbeitung. Es wurden (noch) keine rechtlichen Schritte unternommen. In den oben genannten Beispielen ist es erkennbar, dass es eine strukturelle Verdrängung von Menschen afrikanischer Herkunft aus den Wohnräumen bzw. Wohngenden Berlins gibt.



Auftaktveranstaltung im April 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Empfehlungen der AG ‚Servicebereich/Wohnen‘:

Menschen afrikanischer Herkunft im Berliner Servicebereich in Zahlen!

Menschen afrikanischer Herkunft im Berliner Mieterschutz in Zahlen!

Menschen afrikanischer Herkunft im Berliner Verkehrsbetrieb in Zahlen!

Vorliegende Beschwerden von Berliner*innen afrikanischer Herkunft im Servicebereich in Zahlen!

Im Laufe der UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft 2015 – 2024 sollen Zahlen für dieses Ressort veröffentlicht werden. Mit dieser Analyse können Partizipationslücken, die Qualität dieser Partizipation (Verteilungsgerechtigkeit, horizontale Verteilung vs. vertikale Verteilung) und Schutzlücken konkreter gefasst werden. Ein Ziel wäre es, die Solidarität im

Lebensfeld Wohnen zu erhöhen, anstatt Isolation hinzunehmen. Durch die Veröffentlichung von Zahlen wird die Sichtbarkeit der konkreten Lage erhöht.

3.6. Formen Anti-Schwarzer Dehumanisierung im sozialen Leben

“The Right to be included belongs to Everyone“.⁵⁰



Statement von Adel Oworu (ISD), öffentliche Anhörung im Oktober 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Berlin wird als eine Stadt erlebt, die die soziale Isolation verstärkt. „Berlin macht einsam“ wurde vielfach im Rahmen des Konsultationsprozesses geäußert. Wir haben versucht genauer festzustellen, worauf diese Aussage aufmerksam machen will. Wie genau macht Berlin einsam? Was sich letztlich ergeben hat, ist eine Überschneidung zu dem Bereich ‚Gleichstellung‘ und ‚psychosoziale Versorgung‘.

⁵⁰ The International Migrant Manifesto, November 2011.



Shavu im Gespräch, Begine Berlin, Dezember 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Kritisiert wird vor allem eine zunehmende Kommerzialisierung der Berliner (sozialen) Infrastruktur. Beteiligen können sich nur Berliner*innen, die über erhebliche materielle Ressourcen verfügen. Selbstverwaltete, kostenlose und kostengünstige Möglichkeiten der Lebensgestaltung nehmen rapide ab. Der Mangel an bezahlbarem Wohnraum, aber auch solidarische Räume der Freizeitgestaltung werden hier angeführt. Zusätzlich werden Realitäten von psychischer Belastung festgestellt, sehr viele gestresste und ressourcenarme Menschen sind im Stadtbild präsent. Das verunsichert, gerade wenn Menschen selbst zu marginalisierten Gruppen gehören und vom sozialen Abstieg bedroht sind. Es verschärft Erfahrungen des sozialen Ausschlusses, der eingeschränkten Teilhabe und des abgehängt seins. Es verstärkt Risikofaktoren anstatt Wohlbefinden und Zuversicht. Der psychische Druck steigt, aber gleichzeitig fehlen rassismuskritisch-informierte Auffanginstanzen. Mehr Schutzfaktoren sind nötig. Eine Professionalisierung von Netzwerken und Selbsthilfegruppen (Resilienzstrukturen) wird als Maßnahme vorgeschlagen. Wie genau kann gesellschaftliche Inklusion ganz konkret auf der Ebene der Gesetzgebung, in den täglichen Arbeitsroutinen von Organisationen, auf den verschiedenen Ebenen des Bildungswesens, in der Politik, im Sport usw. diskriminierungskritisch ermöglicht und verstetigt werden? Vom psychologischen Standpunkt aus werden Menschen, die auf Dauer Dehumanisierung und gesellschaftliche Ablehnung, Ausgrenzung erfahren, in ihren positiven und ressourcenabhängigen

Lebensäußerungen eingeschränkt. Die Realität von alltäglichen Exklusionsprozessen. Die fehlende Realisierung von sozialer Exklusion wird kritisiert. Normalisierung von sozialen Hierarchien ist ein enormer Belastungsfaktor.

*Eine Überschneidung zum Pflegewesen wurde hier von der AG ‚Servicebereich/Soziales‘ festgestellt: **Senior*innen afrikanischer Herkunft** sind als Adressat*innengruppe in der Berliner Landschaft nicht sichtbar. Die spezifische rassismuskritische Expertise, die für ihre Pflege nötig ist, muss von ihren Familienangehörigen geleistet werden. Sie werden im Gesundheitssystem und im Pflegesystem nach weißen Normen behandelt. In einer alternden pluralen Gesellschaft muss Diversität im Alter zu einem Schwerpunkt werden. Senior*innen sind in der Pflege ohnehin eine vulnerable Gruppe, durch rassistische Hierarchien sind sie in Abhängigkeitsverhältnissen besonders verletzungsoffen. Ihnen wird in Teilen mangelnder Respekt entgegen gebracht, vor allem wenn es zusätzlich Sprachbarrieren gibt. Sie sind ambivalenten und auch stark verletzenden Behandlungsweisen innerhalb von Pflegeinteraktionen und Pflegebeziehungen ausgesetzt.*



Auftaktveranstaltung im April 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Empfehlungen der AG ‚Servicebereich/Soziales‘:

Berliner*innen afrikanischer Herkunft im Ressort Soziales in Zahlen!

Wo finden Menschen afrikanischer Herkunft mit ihren Anliegen und Belangen Gehör in diesem Ressort? Wo kommen Sie in den Kernangeboten des Ressorts Soziales vor? Es geht darum, die soziale Inklusion von Berliner*innen afrikanischer Herkunft gezielt zu erhöhen. Erhöhung von Schutzfaktoren und Reduzierung von Risikofaktoren durch angeleitete Destigmatisierungsprozesse.

3.7. Institutionelle Formen Anti-Schwarzer Dehumanisierung

Konzepte der Umverteilung und intersektionale Gleichstellungspolitiken bedürfen der ‚*Recognition*‘, Anerkennung der verheerenden Wirkung von Rassismus als Machtrelation und als ‚System der Ausbeutung‘. Hier haben wir an die Arbeiten der Intersektionalitätstheoretikerin und Rechtswissenschaftlerin Kimberlé Williams Crenshaw angeknüpft.⁵¹ Nach Crenshaw müssen anerkennungspolitische und verteilungspolitische Maßnahmen daran gemessen werden, wie sie die mehrfachmarginalisierten Angehörigen der stigmatisierten Gruppe entlasten. Die Themen Mehrfachzugehörigkeit, Mehrfachmarginalisierung und erhöhte Diskriminierungsrisiken haben wir zum Maßstab bei der Entwicklung von Lösungsansätzen genommen. Wir haben vor allem die Tiefenstruktur der anti-schwarzen Dehumanisierung zu erfassen versucht.



⁵¹ Vgl. Crenshaw, 1989.

Welche Zugangsbarrieren existieren im Umgang mit Berliner Behörden für Menschen afrikanischer Herkunft? Welche Dehumanisierungserfahrungen, Missachtungsformen und Verletzungen sind spezifisch für Erfahrungen mit Behörden (Diskriminierungsnarrative/Fallvignetten/Alltagserfahrungen von ‚Everyday Racism‘)? Welche Destigmatisierungspotentiale erkennen die jeweiligen Behörden?

Menschen afrikanischer Herkunft und die Berliner Polizei.

Menschen afrikanischer Herkunft im Berliner Justizsystem.

Menschen afrikanischer Herkunft in der Berliner Jugendhilfe.

Die AG INSTITUTIONELLER RASSISMUS⁵² legte dazu folgende Ergebnisse vor:

„ACCESS TO JUSTICE: STATES SHOULD TAKE FURTHER MEASURES, BY:
... (b) Designing, implementing and enforcing effective measures to eliminate the phenomenon popularly known as ‚racial profiling‘“.⁵³

Unsere Analyse von institutionellem Rassismus fokussiert drei Berliner Institutionen: Jugendhilfe, Polizei und Justiz. Die Auswahl der Berliner Diskriminierungsnarrative bezieht sich explizit auf rassistische, administrative Prozesse und Rahmenbedingungen. Unterdrückung besteht in systematischen institutionellen Prozessen. Die Handlungsroutinen (vordergründig) institutionsinterner Mechanismen gilt es in den Blick zu nehmen. Gleichwohl muss vermieden werden, institutionellen Rassismus vom Bewusstsein der individuellen Akteur*innen als Subjekte, die Ungleichheitsrelationen zeitigen, zu trennen. Wir müssen vielmehr verstehen lernen, dass sich institutioneller Rassismus erst anhand einer komplexen Vermengung fassen lässt. Hierzu gehören erstens interne, administrative Prozesse, Handlungen, Unterlassungen und Bevorzugungen sowie zweitens deren beabsichtigte und unbeabsichtigte Folgen, die in ihrer Gesamtheit auf eine Diskriminierung hinauslaufen und drittens werden durch unbewusste Vorurteile, Ignoranz, Gedankenlosigkeit und rassistische Stereotype, Menschen afrikanischer Herkunft sowohl individuell als auch kollektiv benachteiligt.⁵⁴ Die Folgen von Institutionalisiertem Rassismus sind sichtbar und spürbar für Betroffene, während Privilegierte sie seltener oder gar nicht wahrnehmen. Darüber hinaus sind sie für Betroffene mindestens so schwerwiegend, wie die beabsichtigte,

⁵² Die Ausführungen in diesem Abschnitt basieren weitgehend auf drei ausführlichen Statements von Lilian Seffer, Jeff Kwasi Klein und T Vicky Germain (EOTO/ISD).

⁵³ Booklet on the International Decade for People of African Descent, 2016; 13.

⁵⁴ Vgl. Rankin, 2018 sowie Bündnis der Zivilgesellschaft, 2014 sowie MRBB, 2011.

zwischenmenschliche rassistische Konfrontation; nur mit dem Unterschied, dass bei Diskriminierung auf institutioneller Ebene bisher keinerlei Anerkennung stattfindet.



Deborah Moses-Sanks und Viban Fofie, Visual Activists, Berlin 2018.

Foto von Katja Kinder.

Racial Profiling

Die Fallvignetten zu Racial Profiling und Polizeigewalt im Bericht der AG Institutioneller Rassismus beschreiben die öffentliche Demütigung und Abführung einer Schwarzen Person aufgrund rassistischer Vorurteile von der Polizei in Berlin Kreuzberg. Die Rechtskonstruktion eines sogenannten kriminalitätsbelasteten Ortes (kbO) ermächtigt die Polizei sogenannte verdachtsunabhängige Kontrollen durchzuführen. Da die Polizei regelmäßig entlang von rassistischen Stereotypen solche Eingriffe verübt, bei denen ad-hoc rassistische Klassifizierungen einer Person in den Vordergrund treten, bildet der gemeldete Fall ein Beispiel von Institutionellem Rassismus ab. In diesem, wie in vielen weiteren und meist nicht gemeldeten Fällen, genügt bereits die imaginierte Zugehörigkeit (hier Schwarzsein) zu einer

Personengruppe, um eine Kontrolle durchzuführen.⁵⁵ Mit dem Fall bekommen Sie einen kurzen Einblick in den Alltag von Menschen afrikanischer Herkunft, in dem Schwarzsein im öffentlichen Raum von der Polizei kriminalisiert und als ausreichender Anlass zur Festnahme missbraucht wird. Darüber hinaus findet Racial Profiling und eine unverhältnismäßige Gewalt außerhalb von kbOs statt. Vor allem, um dem politischen Ziel von Migrationsmanagement in Berlin zu entsprechen. Das Anhalten von Schwarzen Personen als potentiell illegalisierte Menschen ist fatal. Es wird suggeriert, dass Schwarzsein ungleich Deutschsein ist. Um diese Vorstellung der Berliner Bevölkerung als *weiß* zu etablieren, werden dann rassistische Vorurteile durch öffentliche Schikane reproduziert, welche für viele, wie bereits beschrieben, physische und psychische Folgen hat.



Jeffrey Kwasi Klein und Lillian Seffer, öffentliche Anhörung im Oktober 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Justiz

Unsere Fallvignetten zu Missachtungserfahrungen und Verletzungen bzw. Formen und Muster der anti-schwarzen Dehumanisierung im Berliner Justizsystem zeigen auf, wie

⁵⁵ Vgl. Rankin, 2018 sowie Bündnis der Zivilgesellschaft, 2014 sowie MRBB, 2011.

unterschiedliche Linien der Kriminalisierung Schwarzen Lebens zusammentreffen, um fast unauflösliche Zwangslagen zu kreieren. Die fast grundsätzliche Kriminalisierung der Migration aus afrikanischen Ländern trifft auf stereotype Bilder von angeblich gewalttätigen Schwarzen Männlichkeiten und mit der vorschnellen Kriminalisierung von sozialen Lagen bzw. von ressourcenarmen Bevölkerungsgruppen. Die betroffenen Subjekte geraten in eine nicht aufhaltbare Abwärtsspirale, wenn ihr Aufenthaltstitel zudem nicht im sichersten Bereich ist. Sie können kaum Rechtsmittel gegen die ihr Leben betreffenden Entscheidungen einlegen, wenn sie inhaftiert sind, von der Abschiebung bedroht sind, aufgrund derer sie aus spezifischen Rechtsbereichen ausgeschlossen sind. Wenn sie einmal kriminalisiert werden, wird ihnen ein zusätzliches Stigma aufgebürdet, das sie kaum überwinden können. Ihr gesellschaftlicher Handlungsraum verengt sich weiter. Ihr Recht auf Rehabilitation⁵⁶ wird daher verkannt und verwirkt. Es gibt aber bereits einen rechtlichen Rahmen im Bereich der Justiz, welcher auch Schwarze Berliner*innen in die Position versetzen sollte Gerechtigkeit zu erfahren. Jedoch wird hier ggf. Rechtswissen vorenthalten oder gesprochenes Recht nicht umgesetzt. In dem Fall des Berichtes zum Bereich Justiz handelt es sich um die jahrelange Weigerung der Umsetzung eines rechtskräftigen Urteils. Verheerender Weise werden Prozesse durch Behörden und Polizei in Kraft gesetzt, welche beispielsweise die Verwundbarkeit einer Person mit unsicherem Aufenthaltstitel plötzlich in den Vordergrund rücken. Das heißt Abschiebung/oder die permanente Drohung damit, statt dem ursprünglichen Anliegen nachzugehen. Rassistische Zuschreibungen des einzelnen Richters wirken hier natürlich noch verstärkend. Nur durch Gleichstellungsdaten wird es möglich, Diskriminierung aufzudecken und Maßnahmen einzuleiten, um diese zu durchbrechen.

Jugendamt

Im Berliner Jugendamt finden wir Praktiken, die spezifisch Schwarze Jugendliche aber auch Schwarze Eltern und Vormünder diskriminiert. Durch die Fallanalyse zeigen wir, dass es sich hierbei vor allem um historische Kontinuitäten handelt. Wie in der Zeit von 1950 bis Ende der 60er Jahre gibt es auch heute noch einen rassistischen Umgang mit Kindern und Eltern afrikanischer Herkunft durch das Jugendamt. Damals wurde das elterliche Sorgerechte vor allem von Schwarzen Männern nicht anerkannt und die Staatsangehörigkeit einiger afrodeutscher Kinder und Jugendlicher von Amts wegen entzogen. Mehr als 7000 Kinder

⁵⁶ Booklet on the International Decade for People of African Descent, 2016, Seite 13.

wurden in dieser Zeit in die USA und in andere Länder abgeschoben, in denen sie zur Adoption freigegeben wurden.

Im Bundestag hieß es dazu:

“Die verantwortlichen Stellen der freien behördlichen Jugendpflege haben sich bereits seit Jahren Gedanken über das Schicksal dieser Mischlinge gemacht, denen schon allein die klimatischen Bedingungen in unserem Lande nicht gemäß sind. Man hat erwogen, ob es nicht besser für sie sei, wenn man sie in das Heimatland ihrer Väter verbrächte [...]”

(Das Parlament, 19.3.1952, zitiert in Farbe bekennen [100]).

Wir haben festgestellt, dass Entscheidungen des Jugendamtes und Amtsgerichts von Vorurteilen gegen Schwarze Menschen geprägt sind. Obwohl die rassistische Zuschreibung, eine angeblich “afrikanische Erziehung” bringe Schäden mit sich, im Jahr 2005 mit dem verfassungsrechtlichen Beschluss aus Paderborn für rechtswidrig erklärt wurde, wird dieses Handeln in Berlin weiter geduldet. Besonders schutzbedürftige, unbegleitete und minderjährige Personen afrikanischer Herkunft erhalten häufig keinen Zugang zu einer familiären Erziehung. Oftmals wird asylsuchenden Schwarzen Elternteilen ihr Sorgerecht vorenthalten und ihre Kinder werden zur Adoption freigegeben. Deshalb sagen wir, der bereits vorhandene rechtliche Rahmen der Schwarze Kinder, Eltern und Vormünder schützen sollte, reicht nicht aus.



Arbeitsgruppen in der RAA Berlin, Juni 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Schwarze Menschen in Berlin werden von Berliner Institutionen nicht wahrgenommen oder als eine spezifische, schutzwürdige Gruppe erfasst und sind somit strukturell unsichtbar! So verschwimmen auch unsere Erfahrungen und Hürden für ein selbstbestimmtes Leben statistisch in Kategorien wie “Migrationshintergrund”, “NAFRI”, “Ausländer*in”, “Afrikaner*in” oder “Asylsuchende”. Das hat zur Folge, dass die kollektiven Lebenserfahrungen von Schwarzen Menschen und Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin systematisch verschleiert werden. Obwohl qualitativ eine Vielzahl von Erfahrungsberichten über rassistische Diskriminierung in der Interaktion mit der Berliner Polizei, Justiz und Jugendhilfe vorliegen, gibt es bisher keine wirksamen systemischen Interventionen, welche die Rechte der Schwarzen Community stärken und rassistische (Wissens)-Strukturen offenlegen und abbauen. Damit kommen die staatlichen Institutionen in Berlin ihren in der UN-Antirassismuskonvention verbrieften und in Deutschland rechtsgültigen, menschenrechtlichen Verpflichtungen zum Schutz von besonders von Rassismus betroffener Gruppen nicht nach.

„States should adopt measures to enable the full equal and effective participation of people of African Descent in public and political affairs without discrimination, in accordance with international human rights law.“⁵⁷

Dieser Prozess der Sichtbarmachung kann nur mit der konzeptionellen Beteiligung der Schwarzen Community gelingen. Umso wichtiger ist es daher, die Autorität des Erfahrungswissens der Schwarzen Communities in Berlin politisch relevanter zu machen. In der ständigen Auseinandersetzung mit den Berliner Institutionen ist es das spezifische Verständnis der Schwarzen Community über Ausgrenzungsmechanismen, welches Berlin sich zu eigen machen muss, um rassismuskritische und diskriminierungssensible Institutionen zu schaffen.

Unsere Empfehlung:

Menschen afrikanischer Herkunft im Berliner Justizwesen und bei der Berliner Polizei in Zahlen!

Im Laufe der UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft 2015 – 2024 sollen Zahlen für die Behörden veröffentlicht werden, in denen Berliner*innen afrikanischer Herkunft erhöhte

⁵⁷ Booklet on the International Decade for People of African Descent, 2016; 12.

Marginalisierungs- und Dehumanisierungsformen erfahren. Die Hürden (Zugangsbarrieren) zu den Dienstleistungen dieser Behörden müssen als sehr hoch eingeschätzt werden. Mit dieser Analyse können Partizipationslücken, die Qualität dieser Partizipation (Verteilungsgerechtigkeit, horizontale Verteilung vs. vertikale Verteilung) und Schutzlücken konkreter gefasst werden.



Öffentliche Anhörung im Oktober 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Sind Menschen afrikanischer Herkunft in der Justiz, bei der Polizei und beim Jugendamt in Entscheidungs- und Leitungspositionen vertreten? Durch die Veröffentlichung von Zahlen kann die Sichtbarkeit der Gruppe, Hürden, mit denen Berliner*innen afrikanischer Herkunft konfrontiert sind, wenn sie mit Behörden in Konflikt geraten oder versuchen ihre Teilhabe zu realisieren, erhöht werden. Zudem bedarf es einer Gesamtstrategie, in der institutionalisierte Ungerechtigkeiten kritisiert werden und Gerechtigkeitskonzeptionen bzw. Rassismuskritik institutionalisiert werden.

3.8. Formen Anti-Schwarzer Dehumanisierung im Spiegel der Integrationspolitik

„We condemn the criminalization of migrant lives. (...)

We affirm that being a migrant does not mean belonging to a specific social class nor carrying a particular legal status. To be a migrant means to be an explorer; it means movement, this is our shared condition.



Impuls von Katharina Oguntoye (Joliba e.V.), Öffentliche Anhörung im Oktober 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Was ist die Position von Menschen afrikanischer Herkunft im Feld der Berliner Integrationspolitik? Wie werden Menschen afrikanischer Herkunft adressiert? Welche Zugangsbarrieren existieren in diesem Lebensfeld für Menschen afrikanischer Herkunft? Welche Dehumanisierungserfahrungen, welche Missachtungsformen und Verletzungen sind spezifisch für dieses Lebensfeld (Diskriminierungsnarrative/Fallvignetten/Alltagserfahrungen von ‚*Everyday Racism*‘)? Welche Destigmatisierungspotentiale erkennen die jeweiligen fachpolitischen Vertreter*innen? Es bedarf konkrete Zahlen darüber, mit welchen Anliegen und Themen Menschen afrikanischer Herkunft sich an das Ressort Integration wenden. Sind Menschen afrikanischer Herkunft in bestimmten Bereichen als Beschäftigte und/oder als Adressat*innen unterrepräsentiert oder überrepräsentiert? Sind sie bspw. im Niedriglohnsektor des Ressorts als Reinigungspersonal überrepräsentiert, aber in der vertikalen Hierarchie unterrepräsentiert. Wie sind Menschen afrikanischer Herkunft in den Kernangeboten des Ressorts repräsentiert? Sind sie in der aktiven politischen Partizipation, in

⁵⁸ The International Migrant Manifesto, November 2011.

Gremien usw. unterrepräsentiert, aber in den passiven abhängigen-Betreuungsangeboten (bspw. als Menschen mit Fluchterfahrung) hingegen überrepräsentiert? Sind Menschen afrikanischer Herkunft überhaupt sichtbar in den Kernangeboten? Dieser Schwerpunkt wurde von dem wissenschaftlichen Team bearbeitet.

Menschen afrikanischer Herkunft in der Berliner Integrationspolitik.

Wir verstehen Integration als eine gezielte und zielbewusste Steuerung von gesellschaftspolitischen Inklusionsprozessen. Diese findet daher aus unserer Sicht immer am Schnittpunkt von Gleichstellungspolitiken, Antidiskriminierungspolitiken und Teilhabepolitik statt. Aus der Sicht von stigmatisierten und marginalisierten Gruppen sind Teilhabelücken, Partizipationslücken und Schutzlücken die Normalität. Für dehumanisierte Gruppen ist vor allem der Schutz vor Diskriminierung, diejenige Ebene, die am wenigsten sichergestellt und realisiert wird. Integration muss in Zukunft viel stärker mit Diskriminierungsschutz verschränkt werden. Das ist der wichtigste Befund des Berliner Konsultationsprozesses für dieses fachpolitische Feld. Die soziale und politische Inklusion von Berliner*innen afrikanischer Herkunft hängt von dem Grad des vorhandenen Wissens über anti-schwarze Formen der Dehumanisierung ab. Rassismuskritisches Wissen, spezifisches Wissen zu anti-schwarzem Rassismus ist aber eine Leerstelle in Berliner Verwaltungen. Konzepte wie die ‚Interkulturelle Öffnung‘, sind die gängigen Formate des Umgangs mit Pluralität und mit rassistisch verfassten Alltagsrealitäten. Der gesellschaftliche Wandel von ‚Interkulturalität‘ hin zu ‚Diversitätsorientierung und Diskriminierungskritik‘ ist von Berliner Institutionen nicht hinreichend wahrgenommen worden – mit der Ausnahme des Themenfelds ‚Sexuelle Vielfalt‘. Die zunehmende Verankerung der Initiative (Aktionsplan) für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt, IGSV⁵⁹ ist eine Entwicklung, die wir ganz explizit unterstützen.

„We call for the respect of the cultural, social, technical, and political knowledge that migrants command. (...)

We understand that migrants and non-migrants are interconnected.

When the rights of migrants are denied the rights of citizens are at risk.

Dignity has no nationality.“⁶⁰

⁵⁹ Zur IGSV, Vgl. Abgeordnetenhaus Berlin (2018): Drucksache 18/1220 13.07.2018: Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Die Linke und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV).

⁶⁰ The International Migrant Manifesto, November 2011.



Öffentliche Anhörung im Oktober 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Berliner*innen afrikanischer Herkunft sind mit hohen Barrieren in ihrem Streben nach einem gleichberechtigten Zugang zu öffentlichen Ressourcen und nach einer gleichberechtigten Teilhabe am sozialen, ökonomischen, kulturellen und politischen Leben konfrontiert. anti-schwarzer Rassismus überwiegt in medialen, berufsbezogenen und karitativ-geprägten Bildern des (Berliner) Alltags. Es fehlt ein Gleichgewicht von sozial wertschätzenden und anerkennungsbezogenen Bildern von Berliner*innen afrikanischer Herkunft. Sie werden kaum positiv als Teil der pluralen Berliner Stadtgesellschaft abgebildet. Eine Ausnahme bildet hier das Wandbild von den drei Boateng Brüder im Wedding, U-Bahn Pankstraße (*3-UNITED: Gewachsen auf Beton, des Sportartikelherstellers Nike*). Es fehlen soziale, wertschätzende und solidarische Adressierungen an Berliner*innen afrikanischer Herkunft, die ihre Zugehörigkeit bestätigen. Solche Kampagnen, wie „Berlin braucht dich“, Ausbildungsberatung für Berliner Jugendliche – wären eine realisierbare, konkrete und anerkennungspolitische Maßnahme der sozialen Integration. Eine solche Kampagne könnte auch gleichzeitig die ‚UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft 2015 – 2024‘ in Berlin bekannter machen. Berliner*innen afrikanischer Herkunft erfahren täglich eine negative Hervorhebung durch anti-schwarze Formen der Dehumanisierung wie ‚Black Face - Zwarte Piet‘, Spendenwerbung, Racial Profiling (*Schutzlücke*). Sie sind unterrepräsentiert in

aner kennenden, offiziellen und öffentlichen Darstellungen und Berichterstattungen (*Repräsentationslücke*). Sie fehlen in Entscheidungsprozessen und Entscheidungspositionen der Berliner Stadtgesellschaft, insbesondere in solchen, die über Belange ihres Lebens als marginalisierte Gruppe Entscheidungen treffen bspw. als Integrationsbeauftragte der Berliner Bezirke (*Partizipationslücke*).

Empfehlungen zum Schwerpunkt Integrationspolitik:

Menschen afrikanischer Herkunft im Ressort Integration in Zahlen!

Ziel hier ist es, die politische Inklusion von Menschen afrikanischer Herkunft zu erhöhen. Uns sind prägnante Beispiele nicht bekannt, in denen Menschen afrikanischer Herkunft explizit als Adressat*innen der Berliner Teilhabepolitik angesprochen werden. Wie viele Menschen afrikanischer Herkunft nutzen die Statteilzentren und –wenn ja- wofür nutzen sie diese? Wenn nicht, warum nicht? Gibt es einen barrierenkritischen Zugang zur fehlenden Adressierung und/oder Beteiligung von Menschen afrikanischer Herkunft im Ressort Integration? Im Laufe der UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft 2015 – 2024 sollen Zahlen für dieses Ressort veröffentlicht werden! Mit dieser Analyse können Partizipationslücken, die Qualität dieser Partizipation (Verteilungsgerechtigkeit, horizontale Verteilung vs. vertikale Verteilung) und Schutzlücken konkreter gefasst werden. Sind Menschen afrikanischer Herkunft in Entscheidungs- und Leitungspositionen? Ein Ziel wäre es, die Solidarität innerhalb dieser marginalisierten Gruppe zu erhöhen und zu fördern, anstatt ihre Isolation voneinander hinzunehmen oder gar zu schüren. Das Gleiche gilt für die Förderung von Solidarität zwischen dieser spezifischen Gruppe und anderen vulnerablen Gruppen im jeweiligen Ressort. Durch die Veröffentlichung von Zahlen wird die Sichtbarkeit der Gruppe erhöht.



Community-Event in der WDK,
Oktober 2018.
Foto Deborah Moses-Sanks ©.

Wir empfehlen zudem, die bereits vorhandenen Strukturen einer diversitätsorientierten und diskriminierungskritischen Anerkennung zu nutzen: Das PartIntG (2010) und das LADG (entw. 2018). In Zusammenarbeit mit dem Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen verknüpfen wir die Anliegen des Berliner Konsultationsprozesses 2018 mit aktuellen Verhandlungen des PartIntG und LADG. In Zusammenarbeit mit der Agentur SYSPONS, die mit der Evaluation des PartIntG beauftragt ist, diskutieren wir das Verhältnis des LADG zum PartIntG. Unsere Leitfrage: Welche Gruppen sind von strukturellen Ausschlüssen betroffen und benötigen daher diese Gesetze? Der Konsultationsprozess, der im Rahmen der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin durchgeführt wird, gilt als stark partizipatives Format. Wir sind bestrebt, gemeinsam daran zu lernen, wie Bedarfe marginalisierter Zielgruppen zu den einzelnen Fachpolitiken identifiziert werden können. Eine Beschlussfassung zur UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft steht am 10.12.2018 auf der TO des Landesbeirats. Es braucht einheitliche Begriffe zwischen LADG, PartIntG und den Berliner Diversity-Landesprogrammen. Systematisch gestaltete Prozesse zu beiden Gesetzen sind dringend nötig. Eine öffentliche Debatte dazu könnte von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales forciert werden. Ein öffentliches Bekenntnis zur UN Dekade und zur Bekämpfung von anti-schwarzem Rassismus wäre ein starkes gleichstellungsorientiertes Zeichen. Alle drei Instrumente (LADG, PartIntG und Berliner Diversity-Landesprogramme) sind unerlässliche Grundlagen dafür, die Berliner Verwaltung in Sachen Bekämpfung von anti-schwarzem Rassismus *'fit'* zu machen. Gleichzeitig müssen sich Berliner Verwaltungen verpflichten, die Repräsentation von Berliner*innen afrikanischer Herkunft zu erhöhen bspw. als Integrationsbeauftragte. Das Schutzniveau des PartIntG wird im Vergleich zu anderen Chancengleichheitsstrategien als deutlich niedriger eingeschätzt. Es gibt offenbar wenig Ausführungsvorschriften oder Verordnungen zum Gesetz. Auch hier bedarf es einer Strategie. Es bedarf insgesamt einer Veränderung der Verwaltungskultur. Die Berichtslegung wird als sehr wichtig eingeschätzt, ebenso fachpolitisch spezifische Indikatoren.

Wir schließen uns der vom Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen formulierten Kritik am Integrationsbegriff an. Uns erscheint politische Inklusion ein treffender Begriff zu sein. Zudem muss der Personenkreis, der durch systemische Barrieren und rassistisch geprägte Exklusionen an einer effektiven politischen Partizipation gehindert wird, nachjustiert werden. Rassistische Realitäten werden in der jetzigen Gesetzeslage dethematisiert. Die

Verwendung des Konzepts der „Interkulturellen Öffnung“ schätzen wir als nicht mehr zeitgemäß ein. „Interkulturelle Öffnung“ forciert binäre Denk- und Handlungsweisen, verstärkt Polarisierungen und legt die Last für die Veränderung homogener Räume auf die Schultern der Exkludierten selbst (*Fix the Excluded*). Diese gilt es 'fit' zu machen, damit sie sich in Organisationen einfügen (Passung) und funktionieren, ohne zu berücksichtigen, dass die Organisationen selbst ein Teil der Ungleichheitsrelationen sind. Wir unterstützen daher auch eine durch den Landesbeirat für Migrations- und Integrationsfragen vertretene Positionen ‚Change Management‘ in Berliner Institutionen und Verwaltungen als Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung (DO), Diskriminierungskritische Orientierung einzurahmen bzw. als nachholende Herstellung einer ‚Intersektionalen Gerechtigkeit‘, die Diskriminierungskritik und Rassismuskritik mit anderen politisch wirksamen Differenzen verzahnt. Diese Position wird unter dem Slogan gefasst ‚*Fix The Institution*‘, also Institutionen gerechter, heterogener und barrierenkritischer zu gestalten.



Marianne Ballé Moudoumbou, öffentliche Anhörung im Oktober 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Das Integrationsparadigma und die damit zusammenhängende Konzeptionen von „neutralen“ in der Regel weiße, majorisierte Integrationsbeauftragten müssen dringend überarbeitet werden. Einseitige Integrationsaufforderungen als selbstverständliche ‚Bringschuld‘ der ‚*Neuen Deutschen*‘ in Treibel-Illians Sprache, funktionieren ohnehin nicht

mehr. Integrationsaufforderungen müssen inzwischen vielmehr, so Treibel-Illian an die ‚*Alten Deutschen*‘ adressiert werden. Diese sind nach Treibel-Illian in empfindlichen Teilen von Desintegrationserscheinungen betroffen.⁶¹ Es geht hier um die scharfe Infragestellung gesellschaftlicher Institutionen und damit zusammenhängende Tendenzen der Entdemokratisierung im Zeichen von BREXIT usw.). Fatima El-Tayeb betont die Krisenhaftigkeit der damit verbundenen gesellschaftlichen Umwälzungen für das (weiße) europäische Selbstverständnis, sowie für das Funktionieren ihrer gesellschaftlichen Teilsysteme. El-Tayeb plädiert für eine tiefgreifende Auseinandersetzung mit dem eigenen hegemonialen Selbstbild. Ziel ist vor allem den dominanten Migrationsdiskurs zu irritieren und den Bedrohungsdiskurs⁶² der Migrantisierte hervorbringt und zugleich Grenzziehungen zwischen als ‚*deutsch*‘ und ‚*undeutsch*‘ markierte Kollektive verstärkt, nach und nach aufzulösen.⁶³

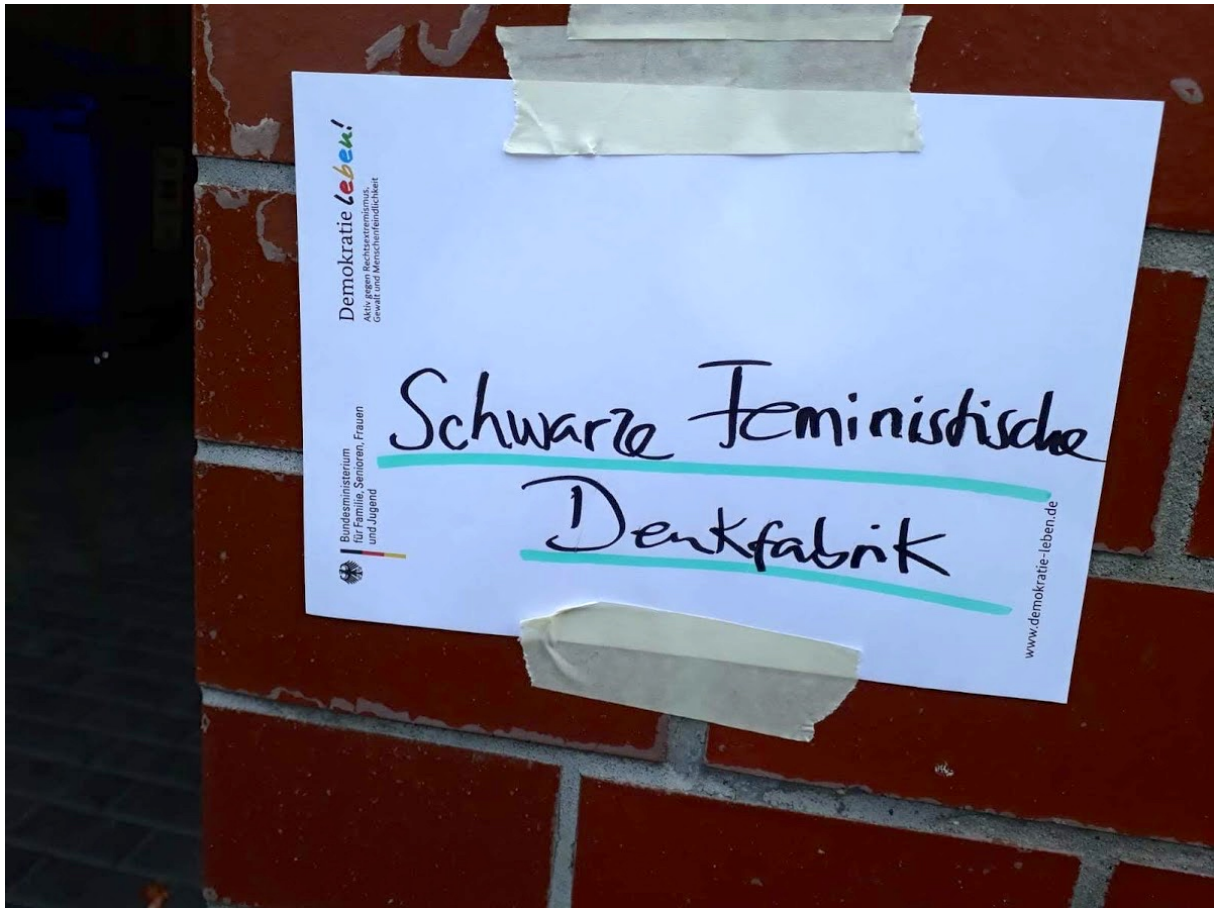
⁶¹ Vgl. Treibel, 2015.

⁶² Vgl. Hark und Villa, 2017 sowie Castro Varela und Mecheril, 2016.

⁶³ Vgl. El-Tayeb, 2016 sowie Yildiz, 1999.

4. Das Resilienzwissen von Berliner*innen afrikanischer Herkunft

„We identify as part of the Engine of Change.“⁶⁴



Fachgespräch: Schwarze Feministische Denkfabrik, RAA Berlin im September 2018.

Foto von Takisha Kinder.

Im letzten Kapitel unseres Abschlussberichtes verschieben wir unseren Fokus auf die Wissensproduktionen, Netzwerkarbeit und Aktionsformen von Berliner*innen afrikanischer Herkunft. Wir begreifen die Verankerung der Umsetzung der UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft in der Berliner Koalitionsvereinbarung (2016 – 2021) als einen prägnanten Möglichkeitsraum, um entscheidende anerkennungspolitische Schritte Richtung soziale, politische und ökonomische Inklusion von Berliner*innen afrikanischer Herkunft zu erwirken. Es gilt hier jedoch, „glatten“ Lösungen sowie Zentralisierungen zu widerstehen. Unseren Ansatz begreifen wir durchaus als einen normativen. Diese normative Orientierung muss sich aus unserer Sicht, Widersprüchen öffnen, diese reflektieren können, sich offene

⁶⁴ The International Migrant Manifesto, November 2011.

Debatten stellen und ihre eigenen Potentiale der machtkritischen Ent-Normalisierung gezielt einsetzen. Wir betrachten Prozesse der Destigmatisierung im Anschluss an Mai-Ahn Boger als trilemmatische Aushandlungen, bei der gleich starke Anteile des *Empowerments* (E), der *Normalisierung* (N) und der *Dekonstruktion* (D) verankert werden müssen.⁶⁵

4.1. Die Schwarze Feministische Denkfabrik – ein Fachgespräch

Unsere Schwarze feministische Selbstorganisation besteht als Initiative seit Mitte der Achtziger Jahre. Unseren Zusammenhang verstehen wir als Ort der Stärkung von intersektional-feministisch inspirierten Kritiken und intersektional-rassismuskritischen Neugestaltungen von Gesellschaft. Unser Fokus besteht vor allem darin, die soziale Wirklichkeit auch in ihren transnationalen und globalisierten Dimensionen konsequent aus der Perspektive von ‚*Feminist Africans*‘⁶⁶, von Akteur*innen afrikanischer Herkunft, die sich diskriminierungskritisch und gleichstellungsorientiert engagieren, zu (re-) formulieren. Von diesem Standpunkt aus haben wir die diversen Berliner ‚Communities-of-African-Heritage‘ zu ihren Erfahrungen mit Formen der anti-schwarzen Dehumanisierung aber auch gezielt zu ihrem Überlebenswissen, Resilienzwissen befragt.



Das wissenschaftliche Team; Katja Kinder, Maisha Auma, Peggy Piesche.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

⁶⁵ Vgl. Trilemma der Inklusion, Boger, 2017.

⁶⁶ Vgl. Mama, 2017.

Mit welchen spezifischen Zugangsbarrieren sehen sich Frauen* afrikanischer Herkunft konfrontiert, in ihrem Bestreben eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe zu realisieren. Welche Dehumanisierungserfahrungen, spezifische Missachtungsformen und Verletzungen sind dabei typisch (Diskriminierungsnarrative/Fallvignetten/Alltagserfahrungen von ‚*Everyday Racism*‘)? Welche Destigmatisierungspotentiale erkennen die jeweiligen fachpolitischen Vertreter*innen?

Zur Gleichstellung von Frauen* afrikanischer Herkunft in Berlin.

Geschlechterdemokratie und sexuelle Vielfalt aus der Perspektive von African Feminisms.
Sexualpädagogisches Empowerment von/für Menschen afrikanischer Herkunft.

Die Hauptkritik aus der Perspektive von African Feminisms ist die fehlende Intersektionalität in der Anerkennungspolitischen Barrierenreduktion von Berliner Institutionen. Im dominanzgesellschaftlichen Mainstream wird das Bild einer neutralen, aufgeklärten, *weißen* deutschen Gesellschaft normalisiert. Communities von rassistisch dehumanisierten Gruppen werden hingegen als ‚das eigentlich Problematische‘ (in medialen Diskursen, Aufklärungsmaterialien) ‚dämonisiert‘. Frauisierte BPoC werden noch immer als passive Opfer ihrer Verhältnisse und ihrer Communities im Mainstream (bspw. in sexualpädagogischen Materialien) wahrgenommen und dargestellt.⁶⁷ Trans*feminismus bleibt fast komplett unsichtbar und wird fast ausschließlich im unbezahlten aktivistischen Sektor thematisiert und sichtbar gemacht.



Saraya Gomis und
Marianne Ballé Moudoumbou,
öffentliche Anhörung im Oktober 2018.
Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

⁶⁷ Vgl. Eggers, 2007 sowie Auma, 2018a.

Die gesellschaftsverändernde Arbeit, die von Feminist Africans in Berlin ausgeht, geschieht fast zu 100% ehrenamtlich. Hier stellen wir eine fehlende Anerkennung der geleisteten gesellschaftlichen Beiträge Schwarzer Frauen* fest. Die Konzeption von *Feminist Africans* haben wir in Anlehnung an Amina Mama⁶⁸ übernommen. Amina Mama verankert den von feministisch inspirierten Akteur*innen ausgehenden Einfluss in einer empowernden-dekonstruktivistischen Konzeption (in dem gleichnamigen Online-Journal des African Gender Instituts, University of Cape Town). Zudem verbindet diese intersektional-dekonstruktivistische Perspektive auch in unserem Konsultationsprozess die feministischen Bezüge von Menschen afrikanischer Herkunft miteinander. Das geschieht durch diese Konzeption unabhängig davon, ob die beteiligten Menschen afrikanischer Herkunft sich als cisgender, non-conforming, gender-queer, genderfluid, gender-independent, inter* oder trans* identifizieren. Gleichstellungspolitik bezieht sich noch immer auf ‚Single Issues‘. Nur eine Ungleichheitsdimension wird separat betrachtet und berücksichtigt. Es gibt ‚Beauftragte für Belange von Menschen mit Behinderung‘ oder ‚Gleichstellungsbeauftragte‘, die Geschlechterhierarchien und die davon verursachten Barrieren in der Einstellungspolitik berücksichtigen sollen. Eine intersektionale Gleichstellungspolitik fehlt in den meisten Fällen. Verzahnte Exklusionen, die hohen Diskriminierungsrisiken von mehrfachmarginalisierten Personen werden dadurch weder erfasst noch gelindert. Eine intersektionale, diskriminierungskritische Förderpolitik ist aber dringend nötig!

Empfehlungen der Schwarzen Feministischen Denkfabrik:

Frauen* afrikanischer Herkunft im Berliner Gleichstellungswesen in Zahlen!

Wie werden Frauen* afrikanischer Herkunft im Ressort Gleichstellung der Berliner Senatsverwaltung adressiert? Wie finden sie mit ihren spezifischen Belangen und Themen Gehör in diesem Ressort? Kommen sie in dem Kernangebot des Ressorts vor? Gibt es Partizipationslücken? Welche Qualität hat ihre bisherige Partizipation (Verteilungsgerechtigkeit, horizontale Verteilung vs. vertikale Verteilung)? Können Schutzlücken konkreter gefasst werden? Sind Frauen* afrikanischer Herkunft in Entscheidungs- und Leitungspositionen des Ressorts zu finden? Ein Ziel wäre es, die Solidarität zwischen heterogenen Gruppen von Frauen* explizit zu fördern, anstatt ihre Isolation voneinander hinzunehmen oder gar zu schüren. Durch die Veröffentlichung von

⁶⁸ Vgl. Mama, 2017.

Zahlen kann die Sichtbarkeit des Ernstnehmens von Anti-Schwarzem Rassismus als Intersektion zu Geschlechterhierarchien und damit zusammenhängen Marginalisierungen erhöht werden.

4.2. FEMINIST AFRICANS in Berlin – ein Masterseminar

Professor Aumas Idee, ein den Konsultationsprozess begleitendes Masterseminar (offen für einige fortgeschrittene Bachelorstudierende) anzubieten wurde in Kooperation mit dem Zentrum für Geschlechterstudien der HU Berlin realisiert. Feministische Wissensproduktion, feministische Gesellschaftskritik und die daraus gewonnenen Konzeptionen, die alle zu den Grundlagen der Arbeit des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterforschung, ZtG gehören, stellen eine unerlässliche Ressource für die intersektionalen Analyse von gesellschaftlicher Marginalisierung dar. Es war für den Konsultationsprozess einen großen Gewinn, Perspektiven von anti-diskriminierungsengagierten Studierenden der Gender Studies auf die aktuellen Fragen und Empfehlungen des Konsultationsprozesses 2018 einzubeziehen. HU-Studierende entwickelten im Seminar Ideen zur Erweiterung der sozialen und politischen Teilhabe und setzten sich konstruktiv mit Kritiken und Empfehlungen aus den Communities von „Berliner*innen afrikanischer Herkunft“ auseinander.

Veranstaltungstitel: **BEING A FEMINIST AFRICAN IN BERLIN!**

Form: Masterseminar WS 2018/19

Ort: Zentrum für transdisziplinäre Studien, ZtG der Humboldt-Universität-Berlin

Vertretungsprofessur „Gender und Globalisierung“

Nominiert für den Preis für gute Lehre 2019 zum Schwerpunkt „Berlin als Lernort“

Lehrende: Prof. Auma

Die Stadt Berlin als Lehr-Lernressource:

Ausgangspunkt dieser Lehrveranstaltung war die Befragung des Konsultationsprozesses daraufhin, welches feministische Wissen, welche kritischen Theorien und Methoden zur Fundierung einer intersektionalen Analyse von Diskriminierung und zur Entwicklung von Maßnahmen mobilisiert werden müssen um die Marginalisierungssituation von

Berliner*innen afrikanischer Herkunft konkreter zu erfassen. Die Studierenden reflektierten dazu die von ‚Community Organizers‘ erarbeiteten Kritiken, Handlungsbedarfe und Forderungen an Berliner Senatsverwaltungen in Feldern wie Bildung, Wohnungs-, Arbeitsmarkt, Gesundheit, Justiz und Kultur. In der Lehrveranstaltung wurde der gesamte Konsultationsprozess zur Diskriminierungssituation von Berliner*innen afrikanischer Herkunft von der Bestandsaufnahme bis zur Entwicklung von Maßnahmen zum Gegenstand des forschenden Lernens. Dabei wurden vor allem die Gestaltungsaufgaben in der Schnittmenge von Gleichstellungspolitik, Teilhabepolitik und Antidiskriminierungspolitik fokussiert. Für diesen Lehr-, Lernprozess boten die Aktivierung von kritischem Wissen und Kompetenzen aus den Gender Studies zu Themenbereichen wie Interdependenzen, Normierungen und Transformationen weitreichende Ressourcen. Feministische und intersektional fundierte Theorien und Methoden liefern somit Grundlagen zur Entwicklung und Erprobung von Ideen und Konzeptionen zur Transformation von sozialen, politischen und kulturellen Strukturen und Prozessen in der Stadt Berlin. Die spezifische Diskriminierungssituation von Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin wurde sichtbar gemacht und Gegenmaßnahmen für verschiedene Senatsverwaltungen weiterentwickelt.

Wie haben die Studierenden von der Einbindung der Stadt profitiert?

In der Lehrveranstaltung lernten die Studierenden den Konsultationsprozess als ein spezifisches von der Stadt Berlin eingesetztes Instrumentarium zur Verbesserung von Lebensbedingungen spezifischer Bevölkerungsgruppen kennen. Zugleich wurden die Studierenden mit spezifischen Lebensbedingungen und Potenzialen von Berliner*innen afrikanischer Herkunft sowie Organisationen und Anliegen der Schwarzen Community vertraut. Sie erwarben Kenntnisse über zivilgesellschaftliche Einrichtungen und Orte der Community und machten Kontakte mit Akteur*innen der Schwarzen Zivilgesellschaft. Sie lernten gestaltende Instrumente wie politische Organe, öffentliche Foren und Gesetze kennen, die für die Gleichstellung, den Diskriminierungsschutz und die Sicherung der sozialen und politischen Teilhabe von Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin entscheidend sind. Sie erwarben Kenntnisse über die Möglichkeiten und Grenzen dieser Instrumente. Sie entwickelten Ideen zur Erweiterung der Partizipationsmöglichkeiten von Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin und setzten sich mit Kritiken und Empfehlungen aus der betroffenen Gesellschaftsgruppe auseinander. Schließlich lernten sie Strukturen und Akteur*innen sowie Aufgabenbereiche und Handlungsmöglichkeiten der Berliner

Senatsverwaltungen kennen. Die Studierenden erprobten Wissen und Kompetenzen mit Blick auf die Gestaltung von Gleichstellungspolitik, Teilhabepolitik und Antidiskriminierungspolitik für die Stadt Berlin.

Beispiele für den Berlin-Bezug des Gegenstands der Lehrveranstaltung:

Einbindung und Kooperation des Seminars, des wissenschaftlichen Teams mit Berliner Organisationen bestanden aus: Dem Besuch einer Entwicklungswerkstatt von SYSPONS, einer Einrichtung zur Beratung für gesellschaftliche Innovation, die mit dem Berliner Senat kooperiert (November 2018). Dieser Besuch wurde anschließend im Seminar ausgewertet. Die Einbindung außeruniversitärer Forschungseinrichtungen; Gastvortrag zum Konsultationsprozess von Peggy Piesche und Katja Kinder vom Schwarzen wissenschaftlichen Team Diversifying Matters (Dezember 2018) im Seminar. Die Einbindung zivilgesellschaftlicher Netzwerke und Repräsentationsorgane: Besuch des Fachgesprächs „Integration, nein Danke“, des Landesbeirats für Migrations- und Integrationsfragen (Dezember 2018). Dieser Besuch wurde anschließend im Seminar ausgewertet. Einbindung von Community Einrichtungen (Begegnungsstätte, Archiv, Lernort); Teilnahme an einem Panel zur UN Dekade in Kooperation mit Each One Teach One (EOTO), der Schwarzen Bildungs- und Empowerment Einrichtung, im Rahmen des Black History Month (am 1. Februar 2019). Teilnahme an einem Panel zur UN Dekade beim vierten Bundeskongress von Neue Deutsche Organisationen (NDO), einem Netzwerk von Initiativen, die sich für Vielfalt und gegen Rassismus engagieren. Dort haben EOTO und Diversifying Matters gemeinsam die Ergebnisse des Konsultationsprozesses präsentiert (am 2. Februar 2019). Alle Besuche wurden anschließend im Seminar ausgewertet. Auf dieser Grundlage konnten Lehr-Lernprozess von Studierenden der Humboldt-Universität vielschichtig konkretisiert werden und produktiv mit einem von der Berliner Senatsverwaltung initiierten und von einer Professorin der HU geleiteten Forschungs- und Gestaltungsprojekt verknüpft werden.

Qualifizierungsziele der Lehrveranstaltung BEING A FEMINIST AFRICAN IN BERLIN!

Für die Lehrveranstaltung legte Prof. Auma folgende Qualifizierungsziele fest: Studierende erhalten ein Verständnis davon, welche Funktion konsultative Formate für plurale Demokratien der Gegenwart erfüllen. Verschiedene Konzepte von Mitwirkung (Konsultation: ‚Teilhabe durch Teilnahme‘, Information, Anhörung, Einbeziehung) standen hierbei im

Mittelpunkt. Es wurde folglich vermittelt, wie soziale und politische Teilhabe durch Befähigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in Konsultationsprozessen erhöht werden. Ein bedeutendes Qualifizierungsziel bestand darin, die Struktur von Verwaltung im Allgemeinen und der Berliner Verwaltung im Spezifischen begreifbar zu machen. Die Studierenden bekamen einen Einblick in die Logik von Verwaltungshandeln. Studierende erwarben Kenntnisse darüber, wie Forderungen an die Verwaltung und Politik formuliert werden müssen, damit sie Gehör finden. Lobbyarbeit wurde als Prozess der Einflussnahme veranschaulicht und Grundlagen der politischen Interessenvertretung wurden vermittelt. Es wurde eine Orientierung gegeben, welche Belange im Interesse des Landes Berlin liegen. Es wurde mit den Studierenden erarbeitet, welche Akteur*innen sich in welchen Foren für Belange der Gleichstellung, Teilhabe und Antidiskriminierung in Berlin einsetzen und wie diese es erreichen, dass ihre Empfehlungen umgesetzt werden. Studierende erhielten einen Einblick in die Bildung von strategischen Allianzen sowie eine Orientierung dazu, welche die relevanten Entscheidungsträger in den Berliner Verwaltungen sind. Die Studierenden bekamen eine Orientierung dazu, was es bedeutet, Verantwortlichkeiten zu benennen und Arbeitspakete zusammenzustellen, damit aus Forderungen konkrete Maßnahmen und Aktivitäten werden.

Nachhaltigkeit, Lernerfolg, Wissenstransfer und Praxisbezug der Lehrveranstaltung:

Die Studierenden erlebten die partizipative und Handlungsmacht stärkende Ausrichtung des Seminargegenstandes (Konsultation von Menschen afrikanischer Herkunft zur Gestaltung von politischen Prozessen in Berlin) auf verschiedenen Ebenen der Lehrveranstaltung. Stärkung der Sichtbarkeit und (Selbst)Wirksamkeit von Schwarzen Lehrenden und Studierenden: Das Seminar wird mit Prof. Auma von einer Schwarzen Professorin geleitet, die sich an der HU seit langem für Diskriminierungsschutz in der Hochschullehre einsetzt (vgl. beispielsweise Prof. Aumas (vorher Eggers) Mitarbeit an der Broschüre des ZtG Diskriminierungskritische Lehre).⁶⁹ Die Seminarteilnehmer*innen bilden im Vergleich mit der Zusammensetzung der meisten Lehrveranstaltungen an der HU eine ungewöhnlich plurale Gruppe. Vertreten waren viele Studierende afrikanischer Herkunft sowie Studierende, die nach dem Nationalen Aktionsplan (NAP) gegen Rassismus von 2017 zu den vulnerablen Gruppen gehören – also zu Gruppen, die rassistische Diskriminierung erfahren. Rund die Hälfte der Studierenden waren nicht-afrikanischer Herkunft (und auch keine PoC) und verfügten somit nicht über

⁶⁹ Vgl. Eggers, 2016.

Rassismuserfahrungen. Vor allem die von Rassismus betroffenen Seminarteilnehmer*innen wurden in ihrer Selbstwirksamkeitserfahrung als Studierende und Berliner*innen gestärkt. Stärkung von Analyse und Gestaltungskompetenzen: Insbesondere schätzten die Studierenden das Kennenlernen des vom Land Berlin eingesetzten partizipativen Instruments Konsultationsprozess. Indem Prof. Auma das Kennenlernen der hohen Handlungsrelevanz, der Veränderungs- und Einflussmöglichkeiten auf viele Bereiche der Lebenswelten von Berliner*innen im Konsultationsprozess fokussierte, stärkte sie die Bereitschaft und die Kompetenz der Studierenden, Prozesse politischer, sozialer und kultureller Entwicklungen in der Stadt zu analysieren und zu gestalten. Stärkung zivilgesellschaftlicher Kompetenzen: Die Studierenden begrüßten das Ernstnehmen der Erfahrungen und des Wissens, der Anliegen und der Potenziale der marginalisierten Gruppe (Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin) in der Durchführung des Konsultationsprozesses. Prof. Auma legte Wert darauf, dass die Studierenden afrikanischer Herkunft und die Studierenden, die vulnerablen Gruppen angehören, durch die erlebte Einflussnahme der marginalisierten Gruppe auf Darstellung von Kritik, Hauptforderungen und Handlungsbedarf im Konsultationsprozess, auch die Potenziale der eigenen Selbstwirksamkeit stärken konnten. Vernetzung von Studium und Praxis: Eine Seminarteilnehmerin, MA-Studentin-afrikanischer Herkunft (BA Abschluss an der HU), tätig bei einer Agentur, die mit der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales kooperiert, wurde von Prof. Auma für ihre berufliche Aufgabenstellung unterstützt und ermöglichte ihrerseits Kooperation für das wissenschaftliche Team mit ihrer Agentur. Stärkung professioneller Orientierung: Eine MA-Studentin-of-Color (BA Abschluss an der HU), die als diversitätsorientierte Kulturproduzentin arbeitet, erhielt einen weitgehenden Einblick in Debatten, aktuelle Fragen und auch Barrieren im Bereich der Senatsverwaltung für Kultur und Europa und forschte – unterstützt durch eine Publikation von Prof. Auma – zum Feld „Kulturpolitik, Erinnerungspolitik und Menschen afrikanischer Herkunft“ in Berlin. Insgesamt eine Stärkung der Sichtbarkeit akademischer Kompetenzen Schwarzer Akteur*innen und Akteur*innen-of-Color in Berlin. Die Wertschätzung der Verknüpfung von Projekten des Berliner Senats mit einem Studium an der HU stärkt die Sichtbarkeit des innovativen Faches Gender Studies und erhöht die Chancen der Absolvent*innen auf einen professionellen Einstieg in vom Land Berlin angebotene Netzwerke und Positionen.



Arbeitswand beim Arbeits-Retreat des wissenschaftlichen Teams in Groß Kreuz (Havel).

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Reflexion der Veranstaltung

Aus der Seminarevaluation geht hervor, dass die Studierenden durch ihre Teilnahme am Seminar die gesellschaftspolitische Struktur Berlins besser kennengelernt haben. Seminarteilnehmer*innen haben konkrete Erkenntnisse dazu gewonnen, wie grundlegende Bereiche ihrer eigenen Lebensführung durch Dienstleistungen des Landes Berlin organisiert werden. Sie haben Kenntnisse erworben, wie diese Dienstleistungen konzipiert, kritisiert, überprüft, und weiterentwickelt werden. Die hohe Handlungsrelevanz des Seminarsgegenstands wurde von Studierenden als besondere Stärke der Lehrveranstaltung genannt. Die mit der konsultativen Methode aufgezeigten Veränderungs- und Einflussmöglichkeiten wurden als hilfreiche Lernfolie für die Gestaltung eigener Teilhabeprojekte positiv bewertet. Besonders hervorgehoben wurde das Ernstnehmen der intersektionalen, transnationalen Wissensproduktionen marginalisierter Gruppen selbst. Der Einsatz von Online-Journals der Geschlechterforschung aus zeitgenössischen afrikanischen Kontexten sowie von sexualpädagogischen Blogs diskriminierungskritischer afrikanischer

Akteur*innen wurde als eine bedeutende multiperspektivische Innovation gelobt. Schließlich wurde hervorgehoben, dass eigene politische Selbstwirksamkeitserfahrungen gestärkt wurden durch die hohe Handlungsnähe. Von Studierenden selbst entwickelte Lösungsansätze wurden in die laufenden Klärungs-, Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen einbezogen. Zur Seminarkritik gehört die zu knappe Berechnung der Zeit. Es ist ein sehr ambitioniertes Vorhaben zugleich, die lokale Bedeutung eines Themas gründlich zu erarbeiten als auch die transnationale feministische Wissensproduktion (Online-Journal *Feminist Africa*) dazu hinreichend einzubeziehen. Für eine Lehrveranstaltung in diesem Umfang würde Prof. Auma zukünftig das Format eines zweisemestrigen Projektseminars wählen.

4.3. Diskriminierungskritisches Konfliktmanagement

„Rassismus zu erfahren, ist eine Dehumanisierungserfahrung, die Auffanginstanzen braucht.“⁷⁰ „Wir sind eine Community mit vielen Communities drin“⁷¹

Der Bereich Konfliktmediation, Supervision und psychosozialer Reflexionsinstanzen könnte für Menschen, die mit Rassismus und seinen Intersektionen leben, ein Ort der Sortierung, des Durchatmens und der Neuorientierung sein. Dieses Auffangen wird erst ermöglicht durch ein Ernstnehmen von gesellschaftlich produzierten rassistischen Dehumanisierungen. Die Auseinandersetzung mit dem Zusammenhang von Rassismus⁷² und einer erhöhten gesundheitlichen „Vulnerabilität“ wird nahezu ausschließlich in Deutschland auf das Parameter Migration reduziert.⁷³ Womit Menschen afrikanischer Herkunft anscheinend erst mit der `Problemmarkierung` Migration in ihrer Vulnerabilität anerkannt werden. Damit wird das Problem als von außen kommend markiert. Menschen afrikanischer Herkunft (oder Menschen mit afrikanischen Vorfahr*innen) gehören zu einer der vier vulnerablen Gruppen, verankert im NAP, Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus, 2017: Schwarze Menschen, Muslim*innen, Jüdische Menschen, Sinteza und Romnja, (die fünfte Gruppe von

⁷⁰ Broschüre der öffentlichen Anhörung, 16.10.2018, Seite 16.

⁷¹ Vgl. Konzepte von Super-Diversity (Vertovec, 2007) und Hyper-Diversity (Tasan-Kok et. al., 2014).

⁷² Nancy Krieger is Professor of Social Epidemiology, Department of Social and Behavioral Sciences, at the Harvard T. H. Chan School of Public Health and Director of the HSPH Interdisciplinary Concentration on Women, Gender, and Health. Dr. Krieger is an internationally recognized social epidemiologist, with a background in biochemistry, philosophy of science, and history of public health, plus 30+ years of activism involving social justice, science, and health. Vgl. <https://www.hsph.harvard.edu/nancy-krieger/>

⁷³ Vgl. Yeboah, 2014; Ghebremeksel, 2014; Gerlach et. al., 2008 sowie Landrine und Klonoff, 1996.

Trans*personen liegt quer zu allen anderen vulnerablen Gruppen). Gerade in der diskriminierungskritischen und gleichstellungorientierten Förderung marginalisierter Gruppen und diskriminierungserfahrener Akteur*innen müssen die enormen Belastungen, die für sie bei der alltäglichen Bewältigung subjektiver und gesellschaftlicher Aufgaben erschwerend hinzukommen, hinreichend berücksichtigt werden. Das muss schon bei der Planung mit einbezogen werden.



Katja Kinder, wissenschaftliches Team Diversifying Matters, öffentliche Anhörung im Oktober 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Die Notwendigkeit von Vermittlungs- und Reflexionsangeboten:

Rassismus ist kein Phänomen, das von außen kommt, sondern das eben „hausgemacht“ ist, nicht zuletzt, weil Menschen afrikanischer Herkunft auf den Ebenen der Verwaltung und Politik nicht vertreten sind. Aufgrund der fehlenden bzw. sehr geringen Repräsentanz von rassismuserfahrenen Menschen in Verwaltung und Politik war der Konsultationsprozess auch ein Vermittlungsprozess zwischen Erfahrungswelten von Menschen, die wenig bis keine Diskriminierung wahrnehmen zu denen, die jeden Tag Rassismus erleben. Dieser Prozess ist durchaus heikel. Wir bevorzugen es, weniger von der Sichtbarmachung von Rassismus zu sprechen, als eine Systematisierungsarbeit von einem Wissen voranzutreiben, dass seit sehr langer Zeit, auch schon vor 30 Jahren plus, als Forderungen seitens der Schwarzen

Communities gesammelt und auch in Teilen systematisiert wurde. Diesem Wissen folgend führen wir einen Prozess weiter, der älter ist als wir. Auch im Sinne von Community Building braucht es Reflexionsinstanzen, die bei Förderungslogiken oftmals nicht mitgedacht werden. Das bedeutet häufig, dass *Care Work* als diametral wichtiger Aufgabenbereich von *Emotional Labor* vor allem unentgeltlich und ohne Anerkennung von Frauen* geleistet wird. Während des Konsultationsprozesses wäre es dringend nötig gewesen Möglichkeiten von professionellem rassismuskritischem Konfliktmanagement in Anspruch nehmen zu können.



Community-Event in der WDK, Oktober 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Wir als Schwarzes Kollektiv, eingebunden in eine diverse Schwarze Community, müssen Diskriminierung nicht sichtbar machen. Für uns ist sie jeden Tag sichtbar und immer von unserem jeweiligen Standort aus erfassbar, als Schwarze queere Frau*, Mann* Transperson* heterolebend, nicht akademisch, bürgerlich oder eher Arbeiter*innen geprägt usw. Unsere Community ist groß, divers, wir sprechen keine gemeinsame Sprache, wie das in anderen Communities häufig der Fall ist.⁷⁴ Und wir verfolgen zum Teil diametral unterschiedliche Ansätze, auch das ist nichts Verwerfliches. Es hätte sicherlich vielmehr Zeit in „klärende Gespräche“ investiert werden müssen.

⁷⁴ Vgl. Kinder, 2012 sowie Piesche, 2006.

Unsere Empfehlung:

Communities von Menschen afrikanischer Herkunft brauchen ausreichend finanzielle Mittel für Konfliktmanagement, Konfliktmediation und Supervision.

In Solidarität sein, Kontroversen konstruktiv bearbeiten und arbeitsfähig werden und bleiben!



Öffentliche Anhörung im Oktober 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Es braucht zweckgebundene Mittel, um mehr in die eigenen Communities stärkend und solidarisch verbindend hinein wirken zu können. Es gilt schließlich sehr diverse Teile der Community zusammen zu bringen und zusammen zu halten und eine stabile Zusammenarbeit zu etablieren. Eine Community arbeitsfähig und veränderungsfähig zu halten, trotz Konflikte und Dissens, ist eine sehr voraussetzungsvolle und für polarisierte Gesellschaften der Gegenwart kaum zu unterschätzende Aufgabe. Es macht Sinn in Solidarität bilden zu investieren, Solidarität innerhalb der marginalisierten Gruppe zu erhöhen und zu fördern und die Solidarität zwischen vulnerablen Gruppen zu fördern. Es bedarf in jedem Prozess, Projekt und Vorhaben der Destigmatisierung, deklarierte Fördermittel für Konfliktmediation, Reflexion und Supervision.

5 SCHLUSSBEMERKUNG: Eine kritische Würdigung

Die konsultative Befragung hat einen guten Überblick erarbeitet, in welchen Lebensfeldern anti-schwarzen Formen der Dehumanisierung besonders stark aufkommen. Hierzu gab es einige paradoxe Befunde: Der Bereich Bildung wurde als ein durch rassistisch und kolonialistisch geprägtes und durch historische Exklusionen strukturiertes Feld mehrfach genannt, zugleich wurde dieses Feld aber auch als der Schlüssel zur Erhöhung der Selbstbestimmung und der sukzessiven Realisierung von Anerkennung hervorgehoben. Berliner*innen afrikanischer Herkunft erleben erstaunlich geringe Barrieren dabei, Gesundheitsberufe – vor allem im Pflegebereich – zu ergreifen. Dies ist vor allem aufgrund des sehr hohen Personalbedarfs in diesem Bereich zu erklären. Die Alltagserfahrungen als Schwarze Professionelle, wie massive Abqualifizierungen, Missachtungserfahrungen und starke Herabwürdigungen im Berufsalltag, stehen jedoch im starken Kontrast zu diesem leichteren Zugang. Dazu kommt die Unthematisierbarkeit dieser tagtäglichen dehumanisierenden Erfahrungen. Die Arbeitsrealität Schwarzer Professioneller in Gesundheitsberufen wird damit strukturell unsichtbar, was sich wiederum auch in der vertikalen Repräsentanz und Anerkennung im Gesundheitswesen niederschlägt. Es fehlt eine gemeinsame diskriminierungskritische Sprache im Berufsalltag des Gesundheitswesens. In den meisten Gesundheitsinstitutionen gibt es keinen Begriff von marginalisierten, stigmatisierten Gruppen, die aufgrund ihres gesellschaftlich vulnerablen Status, Unterstützungsstrukturen und vor allem Möglichkeiten zur gemeinschaftlichen Solidarisierung und Entlastung brauchen. Zwischen der gegenwärtigen Realität rassistisch geprägter Alltagsstrukturen und dem Ziel als gleichberechtigte soziale Mitglieder der Gesellschaft quer durch alle Lebensfelder mit Respekt behandelt zu werden, liegen erhebliche Barrieren! Für die konstruktive Inblicknahme und den Abbau dieser Barrieren sind die öffentlichen Institutionen selbst zuständig! Die Realität sieht aber so aus, dass den Diskriminierten in Umkehrung die Beweislast aufgebürdet wird und sie damit im Endeffekt allein gelassen werden.

„Wie viel Exklusion können sich die öffentlichen Institutionen unserer pluralen Gesellschaft leisten?“



Auftaktveranstaltung im April 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

In den vielen Gesprächen mit den Berliner Senatsverwaltungen zu ihrer Schutz- und Beteiligungsplicht aller in inklusiven Gesellschaften, waren sämtliche Positionen vertreten. Einige Verwaltungen hatten bereits vor unserer Anfrage ein Problembewusstsein über die in ihrer Institution vorhandenen Barrieren entwickelt und hatten auch schon Ideen bezüglich der Gründe dafür, warum ihre Institution relativ homogen strukturiert ist – zumindest in der vertikalen Verteilung (Gestaltungs- und Entscheidungspositionen). Diese Ansprechpartner*innen weisen schon Ansätze für eine diskriminierungskritische, eine rassismuskritische Verwaltung auf. Sie begreifen Diversität und Diversifizierung als eine sukzessive, barrierenkritische Transformation von sozialen Räumen. Sie arbeiten ansatzweise bereits im Modus von „*Fix The Institution*“. Sie sind bestrebt die institutionelle Verantwortlichkeit für die Gestaltung einer gerechten und inklusiven Gesellschaft konkret werden zu lassen! Zu unserer Besorgnis verharrt jedoch ein Teil der Berliner Verwaltung noch im Modus von „*Fix The Excluded*“. Sie gehen davon aus, dass exkludiert werden daran liegt, dass sich die Exkludierten nicht im (fairen) Wettbewerb durchgesetzt haben. Sie verknüpfen Teilhabe sehr eng mit dem, was sie als ‚Qualität‘ deuten. Für sie setzt sich Qualität automatisch durch. Diejenigen, die exkludiert werden, sind infolgedessen aufgrund ihrer Mängel an Qualität in ihrer Institution abwesend. Sie sehen ihre Aufgabe vor allem darin, die Exkludierten ‚anpassungsfähig‘ zu machen, ‚fit zu machen‘ in exklusiven Institutionen trotzdem Eingang zu finden. Das ist ernüchternd, zumal ihnen oftmals gar nicht bewusst ist, wie wenig sie von Prozessen der Exklusion und von den konkreten Lebenslagen

(Diskriminierungsrealität und entwickelten Resilienz) der Exkludierten selbst wissen. Jedoch liegt die Verantwortung, eine gleichstellungsorientierte und inklusive Gesellschaft zu gestalten, im Wesentlichen in den Händen von öffentlichen Institutionen. Diese können durch demokratische Innovationen so viele Gesellschaftsmitglieder -wie jeweils möglich- beteiligen und sie müssen ihnen zudem bei der Realisierung ihrer Teilhabe zudem effektiven Schutz gewährleisten.

Intersektionale Gerechtigkeit

"Intersectionality is about fighting discrimination within discrimination, tackling inequalities within inequalities and protecting minorities within minorities."
*CIJ, Center for Intersectional Justice, Berlin.*⁷⁵

Der Konsultationsprozess wurde als eine stark partizipative Form in seinem gesamten Verlauf mehrfach positiv hervorgehoben. Ein solch breit angelegter Beteiligungsprozess gehört nach unserer Einschätzung zu den demokratischen Innovationen, gleichstellungsorientierter Verwaltungen der Gegenwart. Dieses Format erstellt einen strukturierten Möglichkeitsraum für die gemeinsame Sammlung, Sortierung und Priorisierung von je eigenen Themen, Anliegen und Expertisen marginalisierter Gruppen. Es ist zugleich eine Lernchance für Verwaltungen, dialogisch mit den von ihnen verwalteten Bevölkerungsgruppen gemeinsam Konzeptionen zu entwerfen, die an ihre konkreten Bedarfe anschlussfähig sind. Dass der Berliner Senat sich entschlossen hat, Maßnahmen zur Umsetzung der UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft unter Einbeziehung der Zivilgesellschaft zu entwickeln und umzusetzen, ist eine weitere bedeutende gleichstellungsorientierte Innovation.

⁷⁵ CIJ, Center for Intersectional Justice, Berlin. Online: <https://www.intersectionaljustice.org/faq>



Staatssekretärin für Verbraucherschutz und Antidiskriminierung in Berlin, Frau Margit Gottstein eröffnet die öffentliche Anhörung im Oktober 2018.

Foto von Deborah Moses-Sanks ©.

Ohne die Offenheit, Konfliktfähigkeit und Resilienz der afrikanisch-diasporischen Communities in Berlin wäre es nicht möglich gewesen, diesen konsultativen Prozess erfolgreich zu Ende durchzuführen. Problematisch ist zudem, dass die Haushalte für 2019 und auch der Doppelhaushalt für 2020/21 so früh schon festgelegt waren. Die Senatsverwaltungen, mit denen wir sprachen, konnten kaum bzw. in vielen Fällen nicht mehr unsere Empfehlungen in ihrem Budget berücksichtigen. Die Koalitionsvereinbarung hat die Laufzeit bis 2021, danach sind die Verhältnisse wieder offen. Das ist eine sehr große Hürde in der Realisierung der Ergebnisse des konsultativen Prozesses. Die Bedingungen des Konsultationsprozesses waren jedoch aufgrund der sehr geringen Ressourcen schwierig. Es bedeutet faktisch, dass viele Stimmen von Menschen afrikanischer Herkunft von Anfang an nicht gehört werden konnten. Wir mussten auf viel unbezahltes Engagement (Privatressourcen) in unserer Community zurückgreifen. Das sehen wir als sehr problematisch an. Es gibt zu dem generellen auch einen sehr hohen Erwartungsdruck an marginalisierte Gruppen, wenn sie an verwaltungsorganisatorischen Veränderungsprozessen beteiligt werden. In dem Erwartungsdruck steckt neben dem Anspruch der Verwertbarkeit auch die explizite Forderung

alle Verbände, Gruppen, Vereine, Einzelpersonen etc. der Schwarzen Community einzubinden. Daran ist erst einmal nichts auszusetzen, aber die Ressourcen sind dafür in der Regel zu gering. Diesen Erwartungsdruck möchten wir nun zurück an den Berliner Senat, an die Verwaltung geben. Wir empfehlen als unmittelbaren nächsten Schritt die Verbindlichkeit des gemeinsamen Prozesses zur weiteren Gestaltung der UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin zu erhöhen indem jede Senatsverwaltung eine Selbstverpflichtungserklärung vorbereitet und verabschiedet.

6. LITERATURVERZEICHNIS

Gesellschaftspolitischen Grundlagen: Anträge und Resolutionen

A/RES/69/16: Vereinte Nationen, Resolution der Generalversammlung, verabschiedet am 18. November 2014. Neunundsechzigste Tagung, Tagesordnungspunkt 66 b): Aktivitätenprogramm für die Durchführung der Internationalen Dekade der Menschen afrikanischer Abstammung. Online: <https://www.un.org/depts/german/gv-69/band1/ar69016.pdf>

Koalitionsvereinbarung zwischen Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD) Landesverband Berlin und DIE LINKE Landesverband Berlin und BÜNDNIS 90/ Die Grünen Landesverband Berlin für die Legislaturperiode 2016-2021. Online: <https://www.berlin.de/rbmskzl/regierender-buergermeister/senat/koalitionsvereinbarung/>

Abgeordnetenhaus (2018): Drucksache 18/0966 12.04.2018, 18. Wahlperiode, Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Die Linke und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen „Diskriminierung bekämpfen – „International Decade for People of African Descent (2015-2024)“ in Berlin umsetzen. Online, <https://www.parlament-berlin.de/ados/18/IIIPlen/vorgang/d18-0966.pdf>

A/HRC/36/60/Add.2 (2017): Report of the Working Group of Experts on People of African Descent on its mission to Germany*, United Nations, General Assembly, 15 August 2017, Human Rights Council, Thirty-sixth session 11-29 September 2017. Agenda Item 9: Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Forms of Intolerance, Follow-Up to and Implementation of the Durban Declaration and Programme of Action. The report transmitted herewith contains the findings of the Working Group of Experts on People of African Descent on its visit to Germany from 20 to 27 February 2017. Online: <https://www.right-docs.org/doc/a-hrc-36-60/>

Abgeordnetenhaus Berlin (2018): Drucksache 18/1220 13.07.2018: Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Die Linke und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV). Online: <https://www.parlament-berlin.de/ados/18/IIIPlen/vorgang/d18-1220.pdf>

Schriftliche Expertisen:

Ballé Moudoumbou, Marianne (2018): Die Relevanz der VN Dekade und der DDPa für Berlin, Deutschland und die Welt: Notwendigkeit einer Analyse aus einer Panafrikanischen Frauenperspektive und in Anlehnung an Ansätze der Contemporary African Feminisms, Berlin, Oktober 2018.

Barry, Céline (2018): SCHWARZE POLITIK IM BEZIRK. Psychogeographischer Essay über Berlin. Eine Expertise im Rahmen des Konsultationsprozesses zur UN-Dekade für Menschen Afrikanischer Herkunft, Berlin, August 2018.

Gomis, Saraya (2018): Rassismus gegen Menschen afrikanischer Herkunft in Schule | Rassismus gegen Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen (PAD) im Berliner Bildungswesen. Lehrerin und Antidiskriminierungsbeauftragte der Senatsverwaltung für Bildung, Schule und Familie, Berlin, Beauftragte für die UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft 2015 – 2024 der SenBJF, Berlin, September 2018.

Kaneza, Elisabeth (2018): International Decade for People of African Descent: Zeitstrahl der UN Dekade in Deutschland sowie Allianzen/AGs in Berlin/Deutschland im Rahmen der UN Dekade 2015 - 2014. Fellow, Hochkommissariat der Vereinten Nationen für Menschenrechte (OHCHR), Berlin, Juli 2018.

Allgemeines Quellenverzeichnis:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016): Eröffnung: Internationale Dekade für Menschen Afrikanischer Abstammung, Pressemitteilung vom 07.06.2016. Online: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2016/20160607_UN_Dekade.html

Ahyoud, Nasiha; Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Bechert, Naomi; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der

Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.), Berlin. Online verfügbar: www.vielfaltentscheidet.de/publikationen

Auma, Maureen Maisha; Kinder, Katja und Piesche, Peggy (21.03.2019): Wie viel Exklusion können sich unsere öffentlichen Institutionen in einer pluraler werdenden Gesellschaft leisten? Ein Statement zum Transnationalen Tag gegen Rassismus 2019. In: Wissenschaftliches Team ‚DiversifyMatters‘, Fachgruppe der Schwarzen Feministischen Selbstorganisation Generation Adefra, Online: <http://www.adeфра.com/index.php/blog/81-happy-transnational-day-against-racism-powerful-people-statement-zum-abschluss-des-berliner-konsultationsprozesses-un-dekade-black-berlin-2018>

Auma, Maureen Maisha; Kinder, Katja und Piesche, Peggy (16.10.2019): Broschüre zur öffentlichen Anhörung vom 16.10.2018, im Berliner Konsultationsprozesses 2018 „Die Sichtbarmachung der Diskriminierung und der sozialen Resilienz Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin“. Selbstverlag, Berlin.

Auma Maureen Maisha, Otieno, Eric und Piesche, Peggy (Im Erscheinen): “Reclaiming Our Time” in African Studies - Conversations from the Perspective of the Black Studies Movement in Germany –: In: Elelwani Ramugondo, Shose Kessi, and Zoe Marks (Eds.): Journal of Critical African Studies, Special Issue: “Decolonizing the Academy”, Volume 11, 2018, Taylor and Francis, Milton Park Abingdon.

Auma, Maureen Maisha (2017): RASSISMUS. In: Marcel Berlinghoff und Meike Sundermann (Hrsg.) Grundlegendossier Migration, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn. Online: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/223738/rassismus>

Auma, Maureen Maisha (2018): RASSISMUS: Eine Definition für die Alltagspraxis. In: Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e.V. (Hg.), Selbstverlag, Berlin. Online: <http://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2019/01/RAA-BERLIN-DO-RASSISMUS-EINE-DEFINITION-F%C3%9CR-DIE-ALLTAGSPRAXIS.pdf>

Auma, Maureen Maisha (2018a): Sexualpädagogisches Empowerment und Rassismuskritik. In: I-PÄD, Initiative Intersektionale Pädagogik (Hrsg.): Intersektionale Sexualpädagogik, Selbstverlag, Berlin.

Ban!-Racial-Profilng-Bündnis (2018): Ein Kiez unter Verdacht! Erfahrungen mit der Alltagsüberwachung am Kottbusser Tor als Beispiel für den Leopoldplatz. In: Plumpe. Wedding Kiezzeitung, Nr. 0, 18.06.2018, S.10.

Baumann, Anne-Luise; Egenberger, Vera; Supik, Linda (2018): Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

BEST, Black European Studies. Online: <http://www.best.uni-mainz.de/modules/Informationen/index.php?id=14>

Boger, Mai-Anh (2017): Theorien der Inklusion – eine Übersicht. Ausgabe 01/2017: Zeitschrift für inklusion-online.net. Abruf unter: <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/413>

Broden, Anne und Mecheril, Paul (Hg.) (2010): Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. Bielefeld, Transcript.

Bündnis der Zivilgesellschaft (Hg.) (2014): Monitoring der Zivilgesellschaft zur Umsetzung der „Integrierten Maßnahmenpakete zur Integration und Teilhabe der Sinti und Roma“ in DEUTSCHLAND 2012 und 2013, Amaro Drom e.V., Amaro Foro, Roma Büro Freiburg und Sozialfabrik mit Decade of Roma Inclusion Secretariat Foundation, Budapest.

Castro Varela, Maria do mar und Mecheril, Paul (Hg.) (2016): Die Dämonisierung der Anderen. Rassismuskritik der Gegenwart, Bielefeld, Transcript.

CIJ, Center for Intersectional Justice, Berlin. Online: <https://www.intersectionaljustice.org/faq>

Crenshaw, Kimberle (1989) Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. In: Feminist Theory and Antiracist Politics, Nr. 140, S. 139-167.

Diakonie Deutschland-Evangelischer Bundesverband (Hg.) (2015): Rassistische Diskriminierung in Deutschland: Erscheinungsformen und menschenrechtliche Verpflichtungen zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung. In: Parallelbericht an den UN-Antirassismusausschuss zum 19. – 22. Bericht der

Bundesrepublik Deutschland nach Artikel 9 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung. Online: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICERD/icerd_state_report_germany_19-22_2013_parallel_FMR_Diakonie_2015_de.pdf

Diallo, Oumar und Joachim Zeller (Hg.) (2013): Black Berlin. Die deutsche Metropole und ihre afrikanische Diaspora in Geschichte und Gegenwart. Berlin.

Die Bundesregierung (2017): Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus - Positionen und Maßnahmen zum Umgang mit Ideologien der Ungleichwertigkeit und den darauf bezogenen Diskriminierungen, <http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2017/06/nationaler-aktionsplan-gegen-rassismus.html>.

Eggers, Maureen Maisha (2016): Thematisierung von Diskriminierungsschutz in der Hochschullehre: Hemmungen und Ambivalenzen. In: AG Lehre ZiG HU Berlin (Hrsg.): Diskriminierungskritische Lehre: Denkanstöße aus den Gender Studies, Universitätsdruckerei der HU Berlin, Seiten 10 – 14.

Eggers Maureen Maisha (2012): Gleichheit und Differenz in der frühkindlichen Bildung - Was kann Diversität leisten? In: Brilling, Julia und Gregull, Elisabeth; Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): DOSSIER Diversität und Kindheit - Frühkindliche Bildung, Vielfalt und Inklusion. Online: <https://heimatkunde.boell.de/2012/08/01/gleichheit-und-differenz-der-fruehkindlichen-bildung-was-kann-diversitaet-leisten>

Eggers, Maureen Maisha (2007): Nur ein "Geschlecht" im Nationalen Integrationsplan? In: Ha, Kien Nghi; Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Dossier Der Nationale Integrationsplan auf dem Prüfstand. Online: <https://heimatkunde.boell.de/2007/11/18/nur-ein-geschlecht-im-nationalen-integrationsplan>

EKR (Hg.) (2017): Empfehlungen der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus: EKR Kurzfassung der Studie „Anti-Schwarze-Rassismus. Juristische Untersuchung zu Phänomen, Herausforderungen und Handlungsbedarf“: Publikation des Zentrums für Sozialrecht ZHAW/Lehrstuhl für Soziales Privatrecht, Universität Basel, Verlag Bern, Dezember 2017. Online: https://www.ekr.admin.ch/pdf/Studie_AntiRassismus_D.pdf

El-Tayeb, Fatima (2016): Undeutsch. Die Konstruktion des Anderen in der postmigrantischen Gesellschaft, Bielefeld, Transcript.

Essed, Philomena (1991): Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory. Newbury Park, Sage.

European Union (2017): European equality law review Issue 2 / 2017, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.

Fraser, Nancy (2016): Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaates. Suhrkamp Verlag, Frankfurt a. M.

Fraser, Nancy und Honneth, Axel (2017): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.

Fung, Archon und Wright, Erik Olin (2001): Deepening Democracy: Innovations in Empowered Participatory Governance, in: Politics & Society, Heft 3, Thousand Oaks, S. 5-41.

Fung, Archon und Wright, Erik O. (2004): Deepening Democracy: Institutional Innovations in Empowered Participatory Governance, Verso: London.

Ghebremeksel, Fortuna (2014): Hintergrundpapier „Rassistische Diskriminierung und physische Gesundheit“ von Dr. Fortuna Ghebremeksel. In: Diakonie Deutschland (Hg.) (2015): Parallelbericht an den UN-Antirassismusausschuss zum 19. – 22. Bericht der Bundesrepublik Deutschland. Online: <http://rassismusbericht.de/wp-content/uploads/Rassismus-und-physische-Gesundheit.pdf>

Gerlach, Heli; Becker, Nicole; Fuchs, Angela und Wollny, Anja (2008): Diskriminierung von Schwarzen aufgrund ihrer Hautfarbe? Ergebnisse von Focusgruppendifkussionen mit Betroffenen im deutschen Gesundheitswesen. In: Das Gesundheitswesen 70, Nr. 1 (Januar 2008): 47 – 53, doi:10.1055/s-2007 – 1022524.

GID Redaktion (2010): Der neue GID: Rassismus in den Lebenswissenschaften. In: GID - Der Gen-ethische Informationsdienst (19.01.2010), Online: <https://www.linksnet.de/artikel/25226>

Griffith, Karina und Kultursprünge im Ballhaus Naunynstraße gGmbH (Hg.) (2018): Republik Repair: Ten Points, Ten Demands, One Festival: Reparatory Imaginings from Black Berlin, epubli, Berlin.

Hark, Sabine und Villa, Paula-Irene (2017): Unterscheiden und herrschen Ein Essay zu den ambivalenten Verflechtungen von Rassismus, Sexismus und Feminismus in der Gegenwart, Bielefeld, Transcript.

Holtkamp, Lars: Partizipative Verwaltung – hohe Erwartungen, ernüchternde Ergebnisse, in: Jörg Bogumil/ Werner Jann/ Frank Nullmeier (Hg.): Politik und Verwaltung, Wiesbaden 2006, S. 185-207.

Honneth, Axel (2016): Kampf um Anerkennung: Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte, Frankfurt am Main.

Huston, Christiane (2009): "Unverschämt bleiben. Ein Einspruch in post/ koloniale Setzungen von ("genetischer") Krankheit aus Schwarzer kranker Perspektive." in: AG gegen Rassismus in den Lebenswissenschaften (Hg.): Gemachte Differenz. Kontinuitäten biologischer "Rasse"- Konzepte. Münster, S. 258 – 277.

Hutson, Christiane (2010): mehrdimensional verletzbar: Eine Schwarze Perspektive auf Verwobenheiten zwischen Ableism und Sexismus. In: Jutta Jacob, Swantje Köbsell, Eske Wollrad (Hg.): Gendering Disability. Behinderung und Geschlecht in Theorie und Praxis. Bielefeld.

Hutson, Christiane (2007): "Schwarzkrank? Post/ koloniale Rassifizierungen von Krankheit in Deutschland." in: Kien Nghi Ha, Nicola Lauré al-Samarai, Sheila Mysorekar (Hg.): re/ visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland. Münster, S. 229 – 241.

Kaase, Max (2003): »Politische Beteiligung/Politische Partizipation«, in: Uwe Andersen / Wichard Woyke (Hg.), Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland, 5, Leske und Budrich: Opladen, S. 495-500.

Kinder, Katja (2011): Das Eingehen von Bündnissen ist eine bedeutende Investition! In: GWI, Publiziert am 12. Oktober 2011, von gundawernerinstitut. Online: <http://streit-wert.boellblog.org/2011/10/12/katja-kinder/>

Kneip, Sascha und Merkel, Wolfgang (2017): Garantieren Wahlen demokratische Legitimität? In: Politik und Zeitgeschichte/bpb.de, 13.9.2017. Online: <http://www.bpb.de/apuz/255960/garantieren-wahlen-demokratische-legitimitaet?p=all>

Kretschmar, Daniél (2018): Dekade gegen Rassismus In Berlin hapert es schon an der Dokumentation von Diskriminierungsfällen, taz. die tageszeitung vom 28. 6. 2018. Online: <http://www.taz.de/!5513876/>

LADS Webauftritt: Initiative "Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt". Online: <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/lsbti/initiative-akzeptanz-sexueller-vielfalt/>

Lamont, Michelé (2018). Addressing Recognition Gaps: Destigmatization and the Reduction of Inequality. American Sociological Review, 83(3), 419–444.

Lamont, Michele; Silva, Graziella Moraes; Welburn, Jessica S.; Guetzkow, Joshua; Mizrachi, Nissim; Herzog, Hanna and Reis, Elisa (2016): "Getting Respect! Responding to Stigma and Discrimination in the United States, Brazil & Israel", Princeton and Oxford, Princeton University Press.

Landrine, Hope und Klonoff, Elizabeth A. (1996): The Schedule of Racist Events: A Measure of Racial Discrimination and a Study of its Negative Physical and Mental Health Consequences“, Journal of Black Psychology 22, Nr. 2 (1996): 144 – 68.

Lepperhoff, Julia; Rüling, Anneli; Scheele, Alexandra (2007): Von Gender zu Diversity Politics? Kategorien feministischer Politikwissenschaft auf dem Prüfstand. Einleitung. In: Femina Politica, Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft, 01/2007: Von Gender zu Diversity Politics? Politikwissenschaftliche Perspektiven, Leverkusen. S. 9-22.

Lorde, Audre: „Auf Leben und Tod. Krebstagebuch.“ Berlin: 1994.

Mama, Amina (2017): The Power of Feminist Pan-African Intellect (Editorial S. 1 - 15). In: Feminist Africa Issue 22: Feminists Organising - Strategy, Voice, Power, Online-Journal: <http://www.agi.ac.za/agi/feminist-africa/22>

MRBB (Hg.) (2011): Institutioneller Rassismus Ein Plädoyer für deutschlandweite Aktionspläne gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung, Veröffentlichung 2 – gefördert durch das Büro des Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration, Berlin.

Nanz, Patrizia und Fritsche, Miriam (2012): Handbuch Bürgerbeteiligung. Verfahren und Akteure, Chancen und Grenzen, Bundeszentrale für politische Bildung: Bonn; Online: <http://www.bpb.de/shop/buecher/schriftenreihe/76038/handbuch-buergerbeteiligung>

Pfeiffer, Marc H. und Wüst, Jürgen (2002): Konfliktmanagement in lokalen Beteiligungsprozessen, in: Michael Haus (Hg.): Bürgergesellschaft, soziales Kapital und lokale Politik. Theoretische Analysen und empirische Befunde, Opladen, S. 167-187.

Piesche, Peggy (2016): Schwarz und deutsch? Eine ostdeutsche Jugend vor 1989 - Retrospektive auf ein ‚nichtexistentes‘ Thema in der DDR. In: Dossier Schwarze Community in Deutschland“ für das Migration-Webpage der Heinrich Böll Stiftung, Online: <https://heimatkunde.boell.de/2006/05/01/positive-eigenbilder-die-diaspora-als-zentrale-referenz-identitaetspektren-und>

Rankin, Jennifer (2018): People of African descent face 'dire picture' of racism in EU Almost a third of people of African descent have experienced racial harassment in past five years, survey finds. In: The Guardian, 28 Nov 2018. Online: https://www.theguardian.com/world/2018/nov/28/people-of-african-descent-face-dire-picture-of-racism-in-eu?CMP=Share_AndroidApp_Gmail

SchwarzRund (2017): Wer ist Kultur und wer hat Kultur? Gesellschaftliche Abwertung des kulturellen Wissens migrierter Menschen. In: Anja Schütze und Jens Maedler (Hrsg.) weiße Flecken Diskurse und Gedanken über Diskriminierung, Diversität und Inklusion in der Kulturellen Bildung, München, KoPaed.

Stocker, Rainer (2017): Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Daten zur Sichtbarmachung rassistischer Diskriminierung. Warum sich die Suche nach neuen Wegen lohnt“. In: Meral El, Gün Tank, Koray Yılmaz-Günay, neue deutsche organisationen (Hg.): Gleich ist nicht Gleich: Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten im Gespräch, NDO-Dossier Selbstverlag, Berlin, S. 33 - 37.

Tasan-Kok, T., Van Kempen, R., Raco, M., & Bolt, G. (2014). Towards hyper-diversified European cities: A critical literature review. Utrecht: Utrecht University: Faculty of Geosciences.

The International Migrant Manifesto (2001): Immigrant Movement International November 2011. Online: [http://immigrant-movement.us/wordpress/migrant-manifesto/November 2011](http://immigrant-movement.us/wordpress/migrant-manifesto/November%202011).

Tran, Thu Hoài (2017) Über die Notwendigkeit der Dekolonialisierung des Stadttheaters. In: Anja Schütze und Jens Maedler (Hrsg.) weiße Flecken Diskurse und Gedanken über Diskriminierung, Diversität und Inklusion in der Kulturellen Bildung, München, KoPaed.

Treibel, Annette (2015): Integriert Euch! Plädoyer für ein selbstbewusstes Einwanderungsland, Campus, Frankfurt/New York.

UN (2016): Booklet on the International Decade for People of African Descent: „International Decade For People of African Descent 2015 – 2024 : Recognition, Justice, Development“, UN Department of Public Information. Online: http://www.un.org/en/events/africandescentdecade/pdf/African%20Descent%20Booklet_WEB_English.pdf

Vertovec, Steven (2007) Super-diversity and its implications, Ethnic and Racial Studies, 30:6, 1024-1054, Taylor & Francis Online.

Walter, Sebastian (2018): Diskriminierung Schwarzer Menschen bekämpfen! UN-Dekade in Berlin umsetzen: Presseerklärung des Berliner Abgeordneten Sebastian Walter, Grüne Fraktion Berlin, vom 11.04.2018. Online: <https://sebastian-walter.berlin/?p=284>

Williams, Rosalind (2018) Enactments of Race in the UK's Blood Stem Cell Inventory, *Science as Culture*, 27:1, 24-43, DOI: 10.1080/09505431.2017.1322054.

Yeboah, Amma (2014): Hintergrundpapier „Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland“ von Dr. Amma Yeboah. In: Diakonie Deutschland (Hg.) (2015): Parallelbericht an den UN-Antirassismusausschuss zum 19. – 22. Bericht der Bundesrepublik Deutschland. Online: <http://rassismusbericht.de/wp-content/uploads/Rassismus-und-physische-Gesundheit.pdf>

Yildiz, Yasemin (1999): “Keine Adresse in Deutschland? Adressierung als politische Strategie,”. In: Cathy Gelbin, Kader Konuk, and Peggy Piesche (Hrsg.): *Aufbrüche: Migrantinnen, Schwarze und jüdische Frauen im deutschsprachigen kulturellen Diskurs*, Königstein, Ulrike Helmer Verlag, S. 224-36.

Young, Iris Marion. (1990). *Justice and The Politics of Difference*. Princeton, N.J, Princeton University Press.

7. ANHÄNGE

Anhang 1: FORDERUNGSKATALOGE

Die allgemeinen Forderungen:

- Einrichtung und Finanzierung einer Fach- und Kampagnestelle für die Entwicklung von Schutzkonzepten und Gleichstellungskonzepten für Berliner*innen afrikanischer Herkunft und für die Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus.
- Finanzierung einer Konzepterstellung „Rassismuskritik Mainstreaming“.
- Verankerung von Rassismuskritik und Wissen zu anti-schwarzem Rassismus in zu entwickelnden Diversity Audits.
- Die formale Anerkennung als geschützte Minderheit.
- Einrichtung einer Monitoring und Registerstelle spezifisch für die Erfassung von anti-schwarzem Rassismus.
- Einführung einer Landesbeauftragten für den Abbau von Anti-Schwarzem Rassismus.
- Einrichtung einer strategischen Prozessführungsklinik (*Strategic Litigation*) für die Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus und um rechtliche Präzedenz zu schaffen. Einen Fall pro Jahr durchklagen durch die Instanzen, bis sich Veränderung einstellt.
- Entwicklung und Festlegung von Indikatoren, um die Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen zu evaluieren und messbar zu machen.
- Berliner*innen afrikanischer Herkunft in den 11 Fachpolitischen Feldern in Zahlen erfassen.
- Destigmatisierungsagenda erarbeiten und verabschieden.
- Symbolpolitische Mittel ausloten. Sichtbarmachung der Dekade in der Stadt. ‚Den Berliner Ratschlag für Demokratie‘ einbinden in eine Info-Kampagne durchführen.
- Finanzierung einer Informationskampagne und gleichzeitig eine anerkennende Kampagne, die Berliner*innen afrikanischer Herkunft über ihre Teilhaberechte aufklärt nach dem Vorbild „Berlin braucht Dich!“
- Diversity Audit Pilot Projekt initiieren und finanzieren.
- Rassismus als Kategorie von Gewalt aufnehmen
- Förderkonzeptionen in Anlehnung an Gender Budgeting einrichten.
- Postkoloniales Erinnern initiieren und finanzieren, Schwarze Expertisen zentrieren, Schwarze Selbstorganisationen zentrieren.
- Institutionalisierung von Black Studies
- Diskriminierungskritische Qualifizierungen für Führungskräfte in der Verwaltung.
- Moderierte Roundtables mit jeder Senatsverwaltung einmal jährlich durchführen.

SPEZIFISCHER FORDERUNGSKATALOG

Monitoring von Anti-Schwarzem Rassismus:

- Fälle von anti-schwarzem Rassismus sind unzureichend dokumentiert.
- Meldestellen und Opferberatungsstellen sind nicht hinreichend auf diese Spezifik vorbereitet.
- Wir empfehlen eine Melde- und Dokumentationsstelle einzurichten, die Vorfälle von rassistischen Marginalisierungen, Dehumanisierungen und Übergriffe gegen Menschen afrikanischer Herkunft berlinweit erfasst und dokumentiert, angelehnt an die „Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus (RIAS)“.
- Aufgabe dieser Stelle soll sein, ein umfassendes Meldesystem zu entwickeln, eine berlinweite Erfassungs- und Monitoring-Struktur aufzubauen, die über Registerstellen in allen Berliner Bezirken verfügt.
- Das Meldeverfahren soll mit vorhandenen Konzeptionen harmonisiert werden und eine Vernetzungsarbeit zu bestehenden Meldestellen und Opferberatungen leisten.
- Diese Stelle wird mit der Veröffentlichung von Jahresberichten und spezifischen Berichten zu relevanten Anlässen betraut.
- Es gilt zudem die Beweislast umzukehren beim Melden rassistischer Marginalisierungen, Dehumanisierungen und Übergriffen. Nicht die viktimisierte Person soll beweisen, dass das Geschehen rassistisch geprägt ist, sondern die diskriminierende Organisation oder Person soll das Vorgefallene begründen und eine unabhängige Stelle soll einschätzen und bewerten.

DIE FACHPOLITIKEN : Feldspezifische Forderungen:

1) BILDUNG UND DEMOKRATIEERZIEHUNG:

- Einrichtung einer Beauftragten für Menschen afrikanischer Herkunft im Berliner Bildungswesen.
- Einen OHR (Orientierungs- und Handlungsrahmen) für „Rassismuskritik und anti-schwarzen Rassismus“ in Auftrag geben.

2) SCHWERPUNKT GESUNDHEIT:

- Das Gesundheits- und Pflegewesen in Berlin muss die vorhandenen Risikofaktoren (Rassismus, anti-schwarze Formen der Dehumanisierung) konkreter erfassen und reduzieren.
- Das Gesundheits- und Pflegewesen in Berlin muss die vorhandenen Schutzfaktoren (soziale Resilienz, die gesundheitsstärkende, rassismuskritische, community-stärkende und feministische Sorgearbeit) konkreter erfassen und erhöhen.
- Gesundheitskonzepte entwickeln, die die spezifische Lebenswirklichkeit von rassismuserfahrenen Menschen salutogenetisch erforschen.
- Mono-habituelle Konzepte der medizinischen Versorgung überarbeiten.
- Die Normalisierung von anti-schwarzen Pathologisierungen aufbrechen.
- Anteil von Menschen afrikanischer Herkunft in der Berliner Selbsthilfe erhöhen. Die damit zusammenhängende Professionalisierung finanzieren.
- Aufbau von Gesundheitskompetenz und Gesundheitswissen rassismuskritisch strukturieren.

3) SCHWERPUNKT PSYCHOSOZIALE VERSORGUNG:

- Selbsthilfegruppen von Menschen afrikanischer Herkunft und andere rassistisch markierte Gruppen fördern und bei der Professionalisierung unterstützen.
- Niedrigschwellige Angebote der psychosozialen Versorgung, vor allem durch rassismuserfahrene Menschen als Fachpersonal müssen angeregt und gefördert werden.
- Die Einrichtung eines zentralen Kriseninterventionsdienstes für rassismuserfahrene Patient*innen.
- Sonderzulassungsverfahren bekannt machen (Informationskampagnen).
- Sonderbedarfe begründen mit einem spezifischen Nachfragebedarf, nämlich die Befähigung dazu, eine rassismuskritische Bearbeitung von Rassismuserfahrungen leisten zu können.
- Rassismuskritische Anteile in der Ausbildung von Psychotherapeut*innen in Berlin erhöhen, Umbruch in der Ausbildung von Instituten zur Universität dafür nutzen.
- *COMMUNITY HEALTH WORK* fördern.
- Überwachungsbehörde von Gesundheitsinstitutionen rassismuskritisch qualifizieren.
- Über die stufenweisen Unterstützungsstrukturen und Behandlungslandschaft informieren. Wissen über das stufenweise Versorgungsprinzip bekannt machen und mit rassismuskritischem Wissen verknüpfen, Patient*innen müssen nicht gleich Neurolog*innen/Psychiatrie aufsuchen, sondern zuerst SHG, dann Beratung, Therapie etc.

4) SCHWERPUNKT INTEGRATIONSPOLITIK:

- Explizite Nennung von anti-schwarzem Rassismus in Integrationsgesetzen und Integrationskonzeptionen.
- Menschen afrikanischer Herkunft als Verwaltungspersonal anwerben (Zahlen für *Recruitment* sammeln) aber auch dafür sorgen, dass sie gute, faire, diskriminierungskritische Bedingungen vorfinden damit sie auch im Betrieb bleiben (Zahlen für *Retainment* sammeln).
- Quereinstiege möglich machen! Nicht nur Verwaltungswissenschaften als Qualifikation festlegen, sondern Expertisen, die in Zusammenhang mit Diskriminierungskritik und Intersektionalität stehen als Kriterien aufnehmen.
- Eine teilhabeorientierte Kampagne zur Bekanntmachung der UN Dekade, „Alle Berliner*innen afrikanischer Herkunft setzen sich ein, für eine gleichberechtigte Teilhabe, für politische Inklusion und für ihr Recht auf ...“. Vorbild könnte die Kampagne „Berlin Braucht Dich“ (BBD) sein.

5) SCHWERPUNKT ARBEIT, UNTERNEHMERTUM UND AUSBILDUNG:

- Erfassung der Diskriminierung von Menschen afrikanischer Herkunft auf dem Arbeits- und Berufsbildungsmarkt.
- Rassismuskritische Weiterbildung und Schulung von Personal als Qualitätsmanagement für Berlin als Arbeitgeber*in.
- Unterstützung seitens des Senats für IHKs, Handwerkskammer, Agentur für Arbeit und Gewerkschaften zur (schnelleren) Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.
- Förderung von Unternehmer*innentum für Menschen afrikanischer Herkunft.
- Die Aufstellung eines Landesprogramms „Arbeit findet Mensch“ um Menschen afrikanischer Herkunft in qualifizierte Arbeit zu vermitteln. Dieses Programm sollte die Wirtschaft mit den Verwaltungsinstanzen

verzahnen, um bürokratische Hürden bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse abzubauen. Der Senat schafft Anreize für die Wirtschaft, Menschen afrikanischer Herkunft gezielt anzuwerben. Eine Kommission zur schnelleren, sicheren und rassismuskritischen Anerkennung ausländischer Abschlüsse wird vom Senat eingerichtet.

- Das Land Berlin als Arbeitgeber*in nimmt flächendeckend rassismuskritische und diversitätsorientierte Schulungen des (Führungs-)Personals vor und verpflichtet sich zu einer repräsentationspolitischen Personalpolitik.

6) SCHWERPUNKT INSTITUTIONELLER RASSISMUS:

- Rassismuskritik institutionalisieren!
- Schwarze Menschen in Deutschland generell und in Berlin spezifisch müssen als schutzwürdige Gruppe anerkannt werden, die von spezifischen Formen der Diskriminierung (siehe: anti-schwarzer Rassismus) betroffen ist. Grundsätzlich gilt: Schwarze Perspektiven müssen Eingang in die Ausgestaltung und Evaluation von Handlungspraktiken der Berliner Institutionen finden - Eine bloße Konsultation reicht hier nicht!
- Es müssen ein Antidiskriminierungsmonitoring und die Erhebung von Gleichstellungsdaten etabliert werden.
- Anti-schwarzer Rassismus in den Berliner Institutionen dürfen nicht länger folgenlos bleiben.
- Die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung soll bereits vorhandene Beschwerdestellen, wie die Kampagne für Opfer Rassistischer Polizeigewalt unterstützen.
- Antidiskriminierungsstellen, welche sich spezifisch auf anti-schwarzen Rassismus spezialisieren, für alle Berliner Institutionen fördern. Diese sind prekär finanziert. Das Netz muss auf ganz Berlin erweitert werden.
- Es bedarf eines Feedback Systems in den Institutionen zur effektiven Evaluation.
- Das LADG muss ein Instrument gegen Inst. Rassismus werden – muss also spezifisch auch bei Verordnungen greifen.
- Etablierung einer rassismuskritischen Verwaltungskultur. Enthüllung und Aufarbeitung historisch, rassistisch diskriminierender Praktiken aller Berliner Institutionen, spezifisch gegenüber Schwarzer Menschen.
- Entwicklung von einem Gremium zur Enthüllung und Aufarbeitung rassistischer Handlung in Berliner Verwaltung, bei Ämtern und Behörden.
- Community-Based Überarbeitung von Curricula und Trainings (Anti-Bias, / Anti-Colonialism, Antirassismus, Diversitätssensibel).
- Stop Racial Profiling, kbOs abschaffen.
- Polizeiliche Arbeit soll an Verdachtsfälle gebunden sein.
- Strukturförderung für Schwarze Selbstorganisationen in Berlin.
- Die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung soll fortlaufend einen Fördertopf bereitstellen, welcher spezifisch Schwarzen Selbstorganisationen zu Gute kommen soll.
- Eine explizite Verankerung im LADG, inklusive dem Auftrag an die Verwaltung, anti-schwarzen-Rassismus zu erfassen und zu dokumentieren, sowohl innerhalb der Verwaltung – zum Beispiel durch Interviews und Fokusgruppen – als auch im Bezug auf anti-schwarzen Rassismus in der Gesellschaft.
- Im Rahmen der Weiterentwicklung des Berliner Partizipations- und Integrationsgesetzes muss das Thema anti-schwarzer Rassismus explizit behandelt werden und im Rahmen der zukünftigen Erhebung von Daten unter Beschäftigten muss der Migrationshintergrund um die Kategorie “Rassistisch Diskriminierte” ergänzt werden.

- Die zeitlichen und räumlichen Konjunkturen des anti-schwarzen Rassismus müssen in regelmäßigen Abständen aus den eben genannten Daten zusammengestellt und veröffentlicht werden → gemeint ist hier also ein zeitliches und geographisches Mapping von Rassismus in Berlin.
- Eine Intersektionale Analyse ist hier für die differenzierte Erfassung von anti-schwarzem Rassismus zentral: So erleben beispielsweise Schwarze Frauen oder Schwarze LGBTQI jeweils spezifische Dynamiken des anti-schwarzen Rassismus, der sich mit (Hetero-/Cis-)Sexismus verbindet. Für eine differenzierte Erfassung ist es zentral, dass diese Fälle bezüglich aller in der Diskriminierungssituation relevanten Dimensionen erfasst werden.
- Formale und institutionelle Anerkennung als Minderheitsgruppe: Menschen afrikanischer Herkunft spezifisch Schwarze Menschen - als Schutzbedürftige Minderheit.
- Entwicklung von einem Beirat (mit Vertreter*innen aus der Schwarzen Community) zur Entwicklung von Förderkriterien und Ausgestaltung von Fördertöpfen, die ihre Belange betreffen.
- Anerkennung von Empowerment Arbeit (Solidaritäten bilden, Partizipation ermöglichen) als förderungswürdiges Kriterium
- Langfristig bedarf es einer Gesetzesänderung, die eine Strukturförderung, statt nur Projektförderung möglich macht.
- Kurzfristig bedarf es einer finanziellen Erhöhung der Projektmittel, welche Schwarzen Selbstorganisationen zu kommt.
- Zur adäquaten Erhebung des Bedarfs und Sichtbarmachung vorhandener Strukturen, sollen Stellen für Kiezläufer*innen geschaffen werden.
- Strategiewechsel bei der Berliner Polizei -Community Policing, statt Policing of Communities Die Berliner Polizei soll gezielt Aspekte des *Community Policing* hervorheben, wo bürgernähe und das Aufbauen von gegenseitigem Respekt und Vertrauen ein Hauptbestandteil ist. Bei der Entwicklung eines Berliner Konzeptes sollen Menschen afrikanischer Herkunft und andere kriminalisierte Gruppen besonders mitgestalten.
- (Policing – eigentlich als Auftrag Menschen zu schützen/ Equal Safety/ Equal Protection – funktioniert für Dehumanisierte Gruppen aber nicht).
- Und zuletzt sollte die Berliner Verwaltung sich darum bemühen, dass Schwarze Menschen, die insbesondere kollektive Schwarze Erfahrungen konzeptionell ernstnehmen, auch in den relevanten Positionen der Verwaltung repräsentiert sind.

7) KUNST UND KULTUR UND ERINNERUNGSPOLITIK:

KUNST, KULTUR, MUSEEN UND ERINNERUNGSSORTE:

POSTKOLONIALES ERINNERN:

- Dekolonialität institutionalisieren!
- Für einen diskriminierungskritischen Umgang muss der Berliner Kulturbetrieb den bestehenden institutionellen Rassismus anerkennen und sich zum Ziel setzen, sich diesem zu stellen.
- Aufgrund der Tatsache, dass Rassismus, Klassismus und Sexismus und weitere Diskriminierungsstrukturen den Theaterraum, und Museen ordnen, bedarf es dringend einer intersektionalen Perspektive. D.h.: Verbesserung des Zugangs und adäquate Repräsentation in Jurys, Beiräten und anderen Gremien, die über die Verteilung von Ressourcen und die Besetzung von Positionen im Kulturbetrieb entscheiden; im Personal, Programm und Publikum der öffentlich geförderten Kulturinstitutionen, in der Kulturpolitik und Kulturverwaltung.
- Postkoloniales Erinnern und die rassismuskritische Aufarbeitung der deutschen Kolonialgeschichte, Schaffung von Gedenkorten und Straßenumbenennungen muss zum Schwerpunkt für die Berliner Erinnerungskultur werden. Dies muss auf der Grundlage des erarbeiteten Wissens Schwarzer Akteur*innen in Kunst und Kultur (und Wissenschaft) geschehen.

- Einrichtung von kulturbereichsspezifischen und antidiskriminierungskompetenten Anlauf- und Beratungsstellen für Schwarze Arbeitnehmer*innen, freie Kulturschaffende und Rezipient*innen.
- Antidiskriminierungsmonitoring: Entwicklung und Umsetzung von Antidiskriminierungsstandards bezüglich der
 - Personalpolitik
 - Entscheidungsfindung.
 Dieses Monitoring entwickelt Instrumente, um
 - Antidiskriminierungskompetenz als Berufungskriterium anzuerkennen,
 - Fortbildungen für Jury-Mitglieder verpflichtend durchzuführen,
 - die Vergabekriterien für Förderungen rassistisch zu überarbeiten,
 - diskriminierungskritische Auswahlkriterien zu entwickeln. Dazu gehört unbedingt die Anerkennung nicht-eurozentristischer Stilmittel und Praxen,
 - statistische Erhebungen unter den Angestellten öffentlich geförderter Kulturinstitutionen, um den Status Quo festzustellen.
- Der Senat verpflichtet sich, die Geschäftsordnungen von Gremien anzupassen, denn die Voraussetzungen einer hohen Ämterbegleitung an renommierten Institutionen für diese Gremien schließt Kunst- und Kulturschaffende afrikanischer Herkunft oft aus.
- Es wird ein Affirmative Action Fond eingerichtet: Antidiskriminierung als Querschnittsthema im Berliner Kulturbetrieb etablieren zur Förderung von Geschichten und Produktionen, in denen Schwarze Charaktere und Schwarze Lebensrealität positiv und selbstverständlich, erinnerungspolitisch (z.B. Kolonialgeschichte) und auch als Teil des deutschen Alltags dargestellt werden.
- Förderungen von unabhängigen Schwarzen Kulturorten, an denen Schwarze Menschen selbstbestimmt arbeiten können, ohne dass ihre finanziellen und andere Möglichkeiten vom Verständnis oder Wohlwollen weißer Menschen abhängt. Obwohl noch immer fast alle öffentlich geförderten Institutionen ausschließlich weiß sind, wird ständig die Existenzberechtigung von Häusern und Projekten wie dem Ballhaus infrage gestellt, weil dort vermeintlich “zu viel” Schwarze Perspektive zu Wort kommt.
- UN-Dekaden-Fond: Während unbedingt die allgemeine Kulturförderung diskriminierungssensibler und durchlässiger für alle gemacht werden muss, sollte als Interimslösung und als Symbol der Anerkennung der Dekade ein Fond für Schwarze Künstler*innen eingerichtet werden, die sich mit für die Dekade relevanten Themen künstlerisch auseinandersetzen und gezielt Programm-gelder für die Arbeit von Kulturschaffenden afrikanischer Herkunft zur Verfügung stellt.
- Sensitivity Readers bereitstellen. Verbot rassistischer Kostümierungen (z.B. Blackfacing)

8) SCHWERPUNKT SERVICEBEREICH:

(Wohnen, BVG, Schwimmbäder)

- Strategische Prozessführung, Musterklagen durchführen bis sich Verbesserungen einstellen.
- Musterhafte Durchführung von Wohnungsbewerbungen, um Präzedenzfälle vorweisen zu können. - Struktureller Rassismus von Nachbar*innen gegenüber Schwarzen Mieter*innen mit Folgen wie Abmahnungen oder Kündigung. Forderung: Einrichtung einer Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt - Bei der Betrachtung der Wohnsituation Schwarzer Menschen ergibt sich die Schwierigkeit, dass Begriffe wie anti-schwarzer Rassismus nicht genannt werden. Vielmehr wird von „Kultursensibilität“, „Menschen mit Migrationshintergrund“ und oder „Integration“ gesprochen. Forderung: Nicht-Benutzung von Verallgemeinerungen. Spezifisches Benennen und Kontextualisierung.
- Stellungnahme der BVG zu gemeldeten rassistischen Übergriffe und den Umgang damit fordern.
- Stellungnahme Berliner Bäder zu in den letzten 10 Jahren gemeldeten rassistischen Übergriffe und den Umgang damit fordern.
- Wissenschaftliche und empirische Untersuchungen zur Verdrängung Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin aus Wohnräumen.
- Erweiterung und Ausbau des Mieterschutzes zur Stärkung von rassistisch marginalisierten Gruppen auf dem Wohnungsmarkt – Milieuschutzkonzept rassistisch marginalisierten anpassen und auf Gebiete ausweiten, in denen Menschen afrikanischer Herkunft leben.

- Beratungsangebote ausbauen und spezifischer anpassen. Sensibilisierung von Mieterberatung und Rechtsberatung im Hinblick auf rassistische Diskriminierung, sowie erleichterter Zugang zu Rechtsbeistand und Prozesskostenhilfe.

- Stärkere Förderung von rassismuskritischen Beratungsstellen (mit repräsentativem Personal) die bei der Beantragung von WBS, Wohngeld etc. unterstützen.

9) BEING A FEMINIST AFRICAN IN BERLIN:

DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN* AFRIKANISCHER HERKUNFT IN BERLIN:

- Die gesellschaftsverändernde Arbeit von Schwarzen Frauen* angemessen entlohnen.
- Sexualpädagogisches Empowerment für Menschen afrikanischer Herkunft finanzieren.
- Decolonizing Sexualities und Black Sexual Politics und Black LSBTI* Sex- und Body-Positive Ansätze curricularisieren. Der Haupthandlungsbedarf: Finanzierung eines Schwarzen feministischen Community Centers: Aufbau und Finanzierung eines Schwarzen Feministisches Community Gesundheitszentrums.
- Infrastrukturförderung: Bestehende intersektionale Aktivitäten Schwarzer Akteur*innen fördern.
- Förderung einer intersektionalen, rassismuskritischen Sexualpädagogik.
- Strukturelle Ähnlichkeiten zwischen Ungleichheitsdimensionen müssen ausgearbeitet werden,
- Gesetzliche Grundlagen für die Realisierung von Verteilungsgerechtigkeit in der Einstellungspolitik müssen intersektional überarbeitet und verbindlich verbrieft werden.

10) DISKRIMINIERUNGSKRITISCHES KONFLIKTMANAGEMENT:

KONFLIKTMANAGEMENT UND REFLEXIONSINSTANZEN:

- Mittel für Community Care Work (Konfliktmanagement und Reflexionsinstanzen) bereitstellen. Finanzielle Förderung sichern, damit beteiligte diskriminierungserfahrene Akteur*innen befähigt werden können, „in Solidarität zu sein und handeln zu können“. Reflexionsinstanzen, Konfliktmediation und Supervision müssen diskriminierungskritisch fundiert werden.

Zusatz-KATALOG

COMMUNITY FORDERUNGEN AN DIE VERWALTUNG UND POLITIK

Schwarze Menschen müssen als spezifische Gruppe in der Verwaltung und gesellschaftlich wahrgenommen werden

- 1) **Forderung:** Es soll einer Anerkennung Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland als Minderheit/Volksgruppe, die von spezifischen Formen der Diskriminierung (siehe: anti-schwarzer Rassismus) betroffen ist, erfolgen.

Maßnahme:

Es bedarf der Gewährung von Minderheitenschutz für Menschen afrikanischer Herkunft. Dadurch werden die spezifischen Interessen von Menschen afrikanischer Herkunft international durch die Menschenrechte, insbesondere durch den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, und auf staatlicher Ebene durch die in der Verfassung verankerten Individualrechte geschützt.

- Anerkennung von anti-schwarzen Rassismus als spezifische Form des Rassismus.
- Etablierung von Black Studies in Deutschland und Bündelung rassismuskritischer Forschung.

Strukturelle Förderung der Zivilgesellschaft, insbesondere Schwarzer Selbst-organisationen

- 1) **Forderung:** Rassistische Übergriffe und Praktiken der Berliner Polizei dürfen nicht folgenlos bleiben. Es müssen strukturelle Antworten gefunden werden.

Maßnahme: Es sollen unabhängige Monitoring und Beschwerdestellen eingerichtet werden. In der

Schwarzen Community hat das Vertrauen in die Polizei in Folge von *Racial Profiling* abgenommen (Vgl. Stop Racial Profiling). Insofern könnte eine unabhängige Beschwerdestelle dazu beitragen, die Polizei vom Vorwurf des Korpsgeistes zu befreien und Vertrauen zu schaffen, indem die Anliegen der Opfer von diskriminierenden Handlungen ernst genommen werden. Mit der KOP oder aber auch der Registerstelle für Opfer rassistischer Gewalt gibt es bereits Anlaufstellen in Berlin. Diese sind jedoch prekär finanziert. Unabhängig von zivilgesellschaftlichen Beschwerdestellen muss auch ein weisungsunabhängiges Monitoring der Polizeiarbeit stattfinden, denn diese darf nicht selbst Maßnahmen bestimmen und gleichzeitig die Evaluation vornehmen.

Humanitäre Einwanderungspolitik

- 1) **Forderung:** Migration aus afrikanischen Ländern soll entkriminalisiert werden.
Maßnahme: Es sollen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt geschaffen werden, statt der selektiven Verfolgung von Beschäftigungskriminalität. Geflüchteten Schwarzen Menschen wird häufig der Zugang zum Arbeitsmarkt verwehrt in Abhängigkeit von ihrem Aufenthaltsstatus. Eine Duldung beispielsweise kann eine Person über Jahre in eine prekäre Lebenssituation in Deutschland bringen. Zugang zum Arbeitsmarkt in Berlin stellt eine effizientere Kriminalitätsprävention dar, als die gewaltvolle Bekämpfung der Symptome von Armut und Perspektivlosigkeit innerhalb der Schwarzen Communities.

Jugendamt

- 1) **Forderung:** Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit eigener Zuwanderungsgeschichte müssen über ihre Rechte informiert sein.
Maßnahme:
Es sollten mehrsprachige und kostenlose Trainings zur relevanten Gesetzeslagen wie z.B. BGB, SGB VIII, AsylG, AufenthG, AuslG sowie Anti – Bias Trainings vor und während des Austausches mit der Jugendhilfe. Solche mehrsprachigen Trainings müssen zum Standard gehören und dies bereits vor Beginn einer vormundschaftlichen Vertretung oder einer Unterstützung durch eine RSD des Jugendamtes. Diese Trainings sollen kontinuierlich während einer vormundschaftlichen Betreuung stattfinden.
- 2) **Forderung:** Berücksichtigung und Eliminierung von Rassismus geprägten Handlungen im Umgang mit Menschen afrikanischer Herkunft in der rechtlichen Vertretung von Kinder und Jugendlichen.
Maßnahme: Die Einbindung Schwarzer Fachpersonen bei der Überprüfung und Bearbeitung, des *Entwurfs eines Gesetzes zur Änderung des Vormundschaftsrechts* vom Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz.
- 3) **Forderung:** Es sollen Handlungsoptionen gegen rassistische Praktiken der Berliner Jugendhilfe identifiziert werden.
Maßnahme:
 - Beschlüsse und Entscheidungen von Mitarbeiter*innen des Jugendamtes, die rechtswidrig oder sogar verfassungswidrig waren, müssen entlassen werden.
 - Ihre Arbeit soll vollständig und rückwirkend überprüft werden.
- 4) **Forderung:** Es sollen mehrere auf rassistische Handlung fokussierte, unabhängige und unbefristeten Stellen für von und mit Fachpersonen afrikanischer Herkunft zur Beratung und Aufarbeitung möglicher Fälle von Rassismus innerhalb der Jugendhilfe und auf Senatsebene berufen werden.
Maßnahme:
 - a) Ein Protokoll sollte bspw. nach jedem sogenannten Verdacht auf Kindeswohlgefährdung einer Person afrikanischer Herkunft erstellt werden
 - b) Straftaten von Beamten und Beamtinnen sollen verfolgt werden.
 - c) Es sollten zudem Statistiken über die Straftaten von Beamten und Beamtinnen des Jugendamtes geführt werden.
 - d) **Forderung:** Das Jugendamt muss restrukturiert werden. Amtsvormundschaften sollen Kinder und Jugendliche afrikanischer und ausländischer Herkunft nicht weiter rechtlich vertreten.
Maßnahme:
Gelder für den Aufbau unabhängiger Berufsvormundschaftsstellen für von und mit Fachpersonen afrikanischer Herkunft sollen bereitgestellt werden.

Diese Stellen sollen durch internationale Standards zum Umgang mit Kindern und Jugendlichen aus Kriegs- und Krisen Situationen fachlich gesteuert werden.
Diese sollen, wie gesetzlich vorgegeben, vom Amtvormündern beraten werden.

Rassismuskritische Organisationskultur in Berliner Institutionen

- 1) **Forderung:** Etablierung einer rassismuskritischen Kultur in der Berliner Polizei, Justiz und Jugendhilfe!
Maßnahme: Es sollten Anti-Bias Curricula spezifisch für Polizei, Justiz und Jugendhilfe entwickelt werden. Die Berliner Institutionen sollten ihr Trainings-, Aus- und Fortbildungsmaterial prüfen. Dieses sollte Anti-Bias Trainings enthalten und durchgängig rassismuskritisch und diskriminierungssensibel sein.
- 2) **Forderung:** Kund*innen und Klient*innen aller Institutionen sollen in historische rassistische Handlungen der jeweiligen Institution beschuldigt werden.
Maßnahme: Durch die Ausarbeitung und Fertigung von Materialien zu wie Rassismus die jeweiligen Institutionen historisch geprägt hat, werden Kund*innen und Klient*innen sensibilisiert zu gegenwärtigen Handlungen, die noch zu adressieren sind. Als Expert*innen werden Kund*innen und Klient*innen ihre gesellschaftliche Teilhabe in einer ergänzten Aufsichtsfunktion finden. Die Fertigung der Materialien soll durch Fachpersonen der Schwarze Community geleitet werden.

Datenerhebung

- 1) **Forderung:** Es sollen Handlungsoptionen gegen rassistische Praktiken der Berliner Jugendhilfe, Polizei und im Justizsystem identifiziert werden.
Maßnahme: Es bedarf der Erhebung von Statistiken, die Aufschluss, über die Identität der von Rassismus betroffenen Menschen gibt. Ein Protokoll sollte bspw. nach jeder sogenannten verdachtsunabhängigen Kontrolle darüber Auskunft geben. Es sollten zudem Statistiken über die Straftaten von Beamten und Beamtinnen des Polizeivollzugsdienst, Jugendamt, Amtsgericht und Oberlandesgericht geführt werden.
- 2) **Forderung:** Die Berliner Polizei unterliegt in der Ausübung ihrer Befugnisse dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, wonach eine gründliche Abwägung von "Gefahrenabwehrinteressen des Staates" mit den Beeinträchtigungen der Grundrechtspositionen betroffener Menschen erfolgen muss. Das bloße Anhalten, Befragen und die Durchsuchung mitgeführter Sachen sind ein schwerwiegender Eingriff in die Rechte der Betroffenen. Die Polizeiarbeit soll daher ihrer Verhältnismäßigkeit zurückgeführt werden.
- 3) **Forderung:** Stop Racial Profiling!
Maßnahme: Verdachtsunabhängige Kontrollen/kbOs müssen abgeschafft werden. Obwohl sich der Berliner Senat offen gegen Racial Profiling ausspricht, wird diese Vorsatz durch die Sonderbefugnisse der Polizei an bspw. Grenzübergängen, Flughäfen, Bahnhöfen oder kbOs unterlaufen. Nicht nur führen diese Sonderbefugnisse nicht zu einer nachhaltigen Kriminalitätsbekämpfung. Sie unterminieren darüber hinaus die Sicherheit und Unversehrtheit Schwarzer Menschen in Berlin. Diese diskriminierenden Kontrollen schüren und legitimieren rassistische Vorurteile. Polizeiarbeit muss daher verdachtsabhängig erfolgen.

Repräsentation in den Medien

Die Repräsentation von Menschen afrikanischer Herkunft in den Medien muss rassismuskritisch überarbeitet werden. Es müssen rassismuskritische und auch geschlechterreflektierende Standards für das Feld der medialen Repräsentationspolitik entwickelt werden.

Zusätzliche COMMUNITY FORDERUNGEN

Koordiniert durch EOTO in Zusammenarbeit mit der „AG Institutioneller Rassismus“.

Berlin, 07.10.2018

Anhang 2: Kostenkalkulationen

ZWEI KOSTENKALKULATIONEN

Damit der Berliner Konsultationsprozess sinnvolle Veränderungen erwirkt, müssen konkrete und nachhaltige Verbesserungen der gesellschaftlichen Lage von Berliner*innen afrikanischer Herkunft daraus hervorgehen. Das bedeutet, aus einer anerkennungspolitischen Infrastruktur für Menschen afrikanischer Herkunft mit Blick auf Berliner Institutionen ein neues Verhältnis zu dem Berliner Verwaltungswesen aufzubauen. „Konzepte der Umverteilung und intersektionale Gleichstellungspolitiken gründen auf der *Recognition*, auf einer Anerkennung der verheerenden Wirkung von Rassismus als Machtrelation und als ‚System der Ausbeutung‘ bzw. als ‚System der Exklusion‘.“⁷⁶ Die beiden von uns vorgeschlagenen Kostenkalkulationen zielen darauf ab, Partizipationslücken, Teilhabelücken und Schutzlücken systematisch nachzuvollziehen. Auf der Grundlage dieser Analysen sollen effektive Schutzkonzepte (*Equal Safety* und *Equal Protection*) entworfen werden. Ein Mainstreaming von angeleiteten Destigmatisierungsprozessen, würde strukturelle Änderungen nach sich ziehen. Rassistisch verfasste Barrieren im Alltag von Menschen afrikanischer Herkunft würden dadurch sichtbar und damit thematisierbar werden. Auf dieser Basis könnten die Barrieren kontinuierlich abgebaut werden.

1) Rassismuskritik Mainstreaming

Das Ziel ist, eine nachhaltige Gesamtstrategie zu entwerfen. Die erste Kostenkalkulation haben wir daran orientiert, eine Maßnahme zu entwerfen, die ein absolutes Minimum an notwendigen Veränderungsprozessen beinhaltet. Um Destigmatisierungsprozesse in Berliner Institutionen einzuleiten, zu begleiten, zu evaluieren, zu reflektieren und zu modifizieren, bedarf es ein vielschichtiges und intersektionales Instrument der Systematisierung. Eine Verankerung von Veränderungswissen ist unverzichtbar für die weitere effektive Gestaltung der Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft. Wir haben zu diesem Zweck eine Kostenkalkulation für die Erstellung eines „Rassismuskritik Mainstreamingkonzepts“ erarbeitet.

2) Entwicklung einer Strategie und Etablierung einer Fachstelle für die gesellschaftliche Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft und zum Abbau deren Diskriminierung

Auch hier ist das Ziel, eine nachhaltige Gesamtstrategie institutionell zu verankern. Die zweite Kostenkalkulation ist daran orientiert, eine nachhaltige Infrastruktur für den Abbau von Anti-Schwarzem Rassismus zu initiieren. Die Fachstelle soll Wissen zu anti-schwarzem Rassismus erarbeiten und Diversity Audits entwerfen bzw. dort, wo bereits Diversity Mainstreamingkonzepte existieren, diese mit dem spezifischen Wissen zum Abbau von anti-schwarzem Rassismus zu fundieren. Dieser Fachstelle kommt zudem eine Koordinierungsaufgabe zu. Sie soll eine inhaltliche Systematisierung und Koordinierung von Ansätzen und Konzepten der Gleichstellung der im NAP gegen Rassismus (2017) genannten vulnerablen Gruppen leisten. Die Fachstelle soll politisch wirksame Differenzen miteinander verzahnen und die Marginalisierungsrealitäten anderer dehumanisierter Gruppen solidarisch und intersektional verbinden. Dort, wo Konzepte zur Gleichstellung anderer rassistisch markierter Gruppen existieren, sollten diese einbezogen werden.

Die Stelle soll eine Verschränkung mit bestehenden Landesprogrammen (LADG, PartIntG, IGSV) leisten.

1) Rassismuskritik Mainstreaming

Das Ziel von Mainstreaming ist es, Gleichberechtigung (Geschlechtergerechtigkeit) zu institutionalisieren. Durch ihre Institutionalisierung werden marginalisierte Themen, Perspektiven, Gruppen und Anliegen ins öffentliche Bewusstsein gerückt. Die damit verbundenen spezifische Expertisen gilt es systematisch mit den Routinen, Selbstverständnissen und Erzeugnissen von öffentlichen Institutionen zu verankern, damit sie zu einem festen Bestandteil der Infrastruktur von Institutionen werden.

Der Berliner Konsultationsprozess „*Die Sichtbarmachung der Diskriminierung und der sozialen Resilienz Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin*“ bietet einen Anlass, die spezifischen Barrieren mit denen Berliner*innen afrikanischer Herkunft konfrontiert sind, öffentlich zu verhandeln. Menschen afrikanischer

⁷⁶ Vgl. Broschüre zur öffentlichen Anhörung am 16.10.2018, Seite 8.

Herkunft müssen in ihrem Bestreben gleichberechtigt am sozialen, ökonomischen, kulturellen und politischen Leben teilzuhaben und mitzuwirken gestärkt werden. Es fehlen Daten darüber, wie Berliner*innen afrikanischer Herkunft in den elf fachpolitischen Feldern der Berliner Senatsverwaltung vorkommen, wie sie mit ihren spezifischen Lagen Gehör finden und wie sie in den Kernaufgabenbereichen der Ressorts adressiert werden (Repräsentationsanalyse). Der Konsultationsprozess stellt einen bedeutenden Schritt zur Erfassung von Barrieren, Exklusionsdynamiken und Lösungsansätzen dar, welche die Lebens- und Erfahrungsräume dieser Bevölkerungsgruppe strukturieren und dabei begrenzen oder entlasten. Zu zentrieren ist vor allem die Sicht der (mehrfach-) marginalisierten Gruppe selbst, auf ihre gesellschaftspolitische Lage und auf die sie betreffenden Ausschlüsse. Der Konsultationsprozess gilt als günstiger Möglichkeitsraum, in dem eine Neuausrichtung des Verhältnisses öffentlicher Institutionen zu dieser marginalisierten Bevölkerungsgruppe pro-aktiv initiiert werden kann. Das bietet eine große Lernchance für Berliner Institutionen. Diese können dazu befähigt werden, Destigmatisierungsprozesse in dialogischen Verfahren mit marginalisierten Gruppen zu entwickeln, einzuleiten, zu evaluieren, zu verstetigen und zu verallgemeinern.

Für die gesellschaftliche Inklusion von Berliner*innen afrikanischer Herkunft ist Wissen über anti-schwarze Formen von Dehumanisierung notwendig. Rassismuskritisches Wissen, genauer, spezifisches Wissen zu anti-schwarzem Rassismus stellt aber eine Leerstelle in öffentlichen Organisationen dar, ebenso in Berliner Verwaltungen. Konzepte wie die der ‚Interkulturellen Öffnung‘ dominieren als die gängigen Formate des Umgangs mit Pluralität und des Umgangs mit rassistisch verfassten Alltagsrealitäten. Der dominanzgesellschaftskritische Wandel von ‚Interkulturalität‘ hin zu ‚Diversitätsorientierung und Diskriminierungskritik‘ ist von Berliner Institutionen nicht hinreichend wahrgenommen worden – mit der Ausnahme des Themenfelds ‚Sexuelle Vielfalt‘, (eine Entwicklung die wir im Übrigen ganz ausdrücklich begrüßen!). Hier ist es möglich von bereits vorhandenen (oder in Entwicklung begriffenen) Strategien der systematischen Verankerung von Verteilungsgerechtigkeit zu lernen.

Gender Mainstreaming (GM):

Im Verständnis des GenderkompetenzZentrums der Humboldt-Universität zu Berlin, in Kooperation mit dem Verein ‚Gender/Queer e.V.‘, gilt GM als eine Strategie, die darauf abzielt, alle Angehörigen einer Institution zu befähigen, gleichstellungsorientiert zu handeln: „Gender Mainstreaming (GM) – das ist auf Gleichstellung ausgerichtete Denken und Handeln in der täglichen Arbeit einer Organisation. Die Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe bedarf einer systematischen Implementierung im Rahmen eines Organisationsentwicklungsprozesses. (...) GM ist somit eine Strategie, um alle Akteurinnen und Akteure, in allen Handlungsfeldern, wie z.B. Rechtsetzung, Berichtswesen oder Forschung sowie in allen Sachgebieten, wie z.B. Wirtschaft, Finanzen oder Familie zu befähigen, gleichstellungsorientiert zu handeln.“

Disability Mainstreaming (DisM):

Im Verständnis des IMEW Berlin, *Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft*, gilt DisM als eine Strategie, die darauf abzielt, die Anliegen und Expertisen von Menschen mit Behinderung bei der Planung von gesellschaftlichen Maßnahmen gleich von Beginn an einzubinden und nicht erst im Nachhinein zu verankern. Hier wird betont, dass strategisches Handeln auf Gleichstellung und gerechtes Mitwirken ausgerichtet ist. Langfristig ausgerichtetes planvolles Anstreben von definierten Zielen wird fundiert mit gleichstellungsorientiertem Wissen, unter Berücksichtigung der verfügbaren Mittel und Ressourcen: „Das Wort Mainstreaming bedeutet, dass ein Thema bzw. eine Aufgabe vom Rand in die Mitte der Gesellschaft gerückt und überall verankert werden soll. Disability Mainstreaming heißt also, dass das Anliegen von Menschen mit Behinderung zum wichtigen Bestandteil von Prozessen in Politik, Verwaltung, Gesellschaft und Wissenschaft wird - von Beginn an und nicht erst, nachdem die Entscheidungen gefallen sind. Deshalb ist Disability Mainstreaming einerseits ein Instrument zur Umsetzung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und andererseits ein Konzept, weil es eine andere Vorgehensweise und ein grundlegendes Umdenken bzw. einen Perspektivenwechsel erfordert.“

Diversity Mainstreaming (DivM):

- in Entwicklung -

In Verständnis der RAA Berlin ist DivM darauf ausgerichtet, diskriminierungskritisches Wissen über die Verschränkung von politisch wirksamen Differenzen als Fundament für Organisationsentwicklungsprozesse zu verwenden. Dazu bedarf es einer Systematisierung. Es müssen Ziele definiert werden. Zum Kompetenzaufbau bedarf es Schulungen. Die Ergebnisse der Veränderungsarbeit müssen überprüfbar sein: „Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung dient der Abbildung gesellschaftlicher Vielfalt und unterschiedlicher Lebenslagen und Lebensentwürfe in Organisationen. Ihr Ziel ist es, in Organisationen gleichzeitig Verschiedenheit und Gleichberechtigung zu ermöglichen. Um die praktische Anwendung zu erleichtern, sind jedem Grundsatz Qualitätskriterien zugeordnet. Zusammen sollen Grundsätze und Qualitätskriterien als Grundlage für einen Organisationsentwicklungsprozess dienen, der sowohl organisatorische Dimensionen umfasst als auch individuell-kognitive (Wissen) und individuell-affektive (Emotion) Ebenen einbezieht. Ausgangspunkt für die

folgenden Grundsätze der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung ist die Feststellung, dass eine Diversitätsorientierung für staatliche Einrichtungen und Nichtregierungsorganisationen eine Strategie sein kann, um Chancengleichheit zu erhöhen und Diskriminierung entgegenzuwirken.“

Generation Mainstreaming:

- in Entwicklung -

Im Verständnis von kinderrechtlich orientierten Akteur*innen, hier insbesondere Prof. Manfred Liebel, sind Kinder eine marginalisierte Bevölkerungsgruppe, die auf der Grundlage der generationalen Ordnung (Adultismus) und der pädagogischen Matrix (die Durchsetzung von Erwachseneninteressen mittels einer Überpädagogisierung der Lebens- und Erfahrungsräume von Kindern), benachteiligt werden. Generation Mainstreaming-Prozesse sollen hier die Anliegen und die Perspektiven von Kindern in allen sie betreffenden institutionellen Verfahren, Routinen und Entscheidungen verankern.

Rassismuskritik Mainstreaming:

- in Entwicklung -

Dieses Konzept zielt darauf ab, Anti-Schwarzen Rassismus öffentlich zu thematisieren, zu fundieren, zu systematisieren und dieses Wissen anschließend für Veränderungsprozesse in öffentlichen Institutionen aufzubereiten und damit zugänglich zu machen. Basis für die Konzeptentwicklung sind die Ergebnisse des Konsultationsprozesses in den sechs bearbeiteten Handlungsfeldern nämlich Bildung, Service, Arbeit, Geschlechterdemokratie, Kunst- und Kultur und institutionell verursachte Formen der Marginalisierung.

Verwendete Quellen:

<http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/>

<https://gender-glossar.de/glossar/item/1-disability-mainstreaming>

<http://bidok.uibk.ac.at/library/grueber-mainstreaming.html>

<http://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2017/07/DO-GRUNDSAETZE-RAA-BERLIN.pdf>

<https://www.budrich-journals.de/index.php/diskurs/article/viewFile/3996/3336>

Eine dialogisch-orientierte Arbeitsweise:

Dieses Konzept soll in Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Akteur*innen entwickelt werden, mit dem ZtG (Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien) und ZiF (Zentrum für Inklusionsforschung) der Humboldt Universität zu Berlin. Die zuständigen Sprecher*innen aller demokratischen Berliner Parteien sollen bei der Konzepterstellung einbezogen werden. In enger Absprache mit der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie sollen von Anfang an administratives Handeln und Denken, Bedarfe und Routinen berücksichtigt und einbezogen werden. Dazu sind insgesamt vier Arbeitstreffen im Kalenderjahr 2019 angesetzt. Für dieses Vorhaben sollen gleichstellungs- und diskriminierungspolitische Akteur*innen der LADS und der ADS kontinuierlich im Prozess der Konzeptentwicklung - in Form einer Prozessbegleitung- beratend einbezogen werden.

Im Ergebnis soll dieses Mainstreamingkonzept mit Formaten wie *Diversity Audits* verwoben werden, soweit diese nicht schon existieren. Dort, wo keine systematisierten Diversitätsprogramme vorhanden sind, soll im Konzept ein vorläufiges Format vorgeschlagen werden. Was konkret eine Erhöhung von Diversität beinhaltet, ist in vielen Institutionen nur sehr diffus festgehalten. In der Regel bestehen programmatische *Policy Papers* oder PR-Strategien für dieses Aufgabenfeld. Dieses Mainstreamingkonzept soll zur Konkretisierung von Diversity Mainstreaming beitragen. Zu betonen ist, dass dieses Konzept zwar die Auseinandersetzung mit anti-schwarzem Rassismus zum Ausgangspunkt bestimmt, aber dieses Vorgehen muss in einen solidarischen Umgang mit anderen rassistisch markierten und damit marginalisierten Bevölkerungsgruppen eingebettet sein. Es ist daran orientiert, Konkurrenzen zu anderen rassistisch dehumanisierten Gruppen (Sinti und Roma, als muslimisch markierte Menschen, jüdische Menschen, People-of-Color) zu vermeiden, die Solidarität zwischen diesen Gruppen zu stärken und vorhandene Konzepte für ihre Gleichstellung konsequent einzubeziehen.

Anwendungsbezug und Partnerschaften in der Wissenschaft, Verwaltung und Politik:

Diese Konzeptentwicklung ist ein stark dialogisch orientiertes Format. Es sind vier Netzwerktreffen (Dialogrunden) vorgesehen. Zudem ist für die erfolgreiche Durchsetzung dieses gesellschaftspolitischen Anliegens eine umfassende Netzwerkarbeit innerhalb und außerhalb der Communities von Menschen afrikanischer Herkunft nötig. Es sind auch Indikatoren nötig, um den Prozess messbar zu halten.

1. Dialogrunde I, Auftakt-Workshop: ‚*Rassismuskritische Kompetenzen: Schwerpunkt anti-schwarzer Rassismus*‘.
2. Dialogrunde II: Juristische Grundlagen für die Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft

3. Dialogrunde III: Spezifizierung auf Berliner Institutionen (welche Institutionen sollen als Critical Mass in welcher Priorität angesprochen und gewonnen werden).
4. Dialogrunde IV: Abschluss- und Disseminations-Workshop: Präsentation und Diskussion der Ergebnisse, Schwerpunkt ‚Strukturelle Ähnlichkeiten mit Formen des Rassismus und Dehumanisierung der vier im NAP (2017) genannten Gruppen‘.

Personalkosten und Sachkosten:

6 Werkverträge

Veranstaltungskosten (4 Dialogrunden)

Finanzplan

Position		Projektjahr 1.			Gesamt
Personalkosten					
Werkvertrag 1		5.000			
Werkvertrag 2		5.000			
Werkvertrag 3		5.000			
Werkvertrag 4		5.000			
Werkvertrag 5		5.000			
Werkvertrag 6		5.000			
Gesamt					30.000
Sachmittel					
Dialogrunde I Jahresauftakt- workshop (20 Teilnehmende)	Honorar und Verpflegung	4.160			
Dialogrunde II Juristische Grundlagen (20 Teilnehmende)	Honorar und Verpflegung	4.160			
Dialogrunde III Berliner Institutionen (20 Teilnehmende)	Honorar und Verpflegung	4.160			
Dialogrunde I Jahresabschluss- workshop (20 Teilnehmende)	Honorar und Verpflegung	4.160			
Gesamt:					16.640
				-	
Projektpauschale	20%			-	
GESAMTKOSTEN					46.640

Veranstaltungskosten separat

Kostenplan	
Dialogrunde I	
Raummiete, Technik, Personal	2.000 EUR

Catering ca. 20 Prs. a ca.15 EUR	300 EUR
Fotodokumentation 2 Std a 80 EUR	160 EUR
Materialkosten	500 EUR
Honorare Inputs/ fachlicher Input 3 Prs. a 400	1200 EUR
Dialogrunde II	
Raummiete, Technik, Personal	2.000 EUR
Catering ca. 20 Prs. a ca.15 EUR	300 EUR
Fotodokumentation 2 Std a 80 EUR	160 EUR
Materialkosten	500 EUR
Honorare Inputs/ fachlicher Input 3 Prs. a 400	1200 EUR
Dialogrunde III	
Raummiete, Technik, Personal	2.000 EUR
Catering ca. 20 Prs. a ca.15 EUR	300 EUR
Fotodokumentation 2 Std a 80 EUR	160 EUR
Materialkosten	500 EUR
Honorare Inputs/ fachlicher Input 3 Prs. a 400	1200 EUR
Dialogrunde IV	
Raummiete, Technik, Personal	2.000 EUR
Catering ca. 20 Prs. a ca.15 EUR	300 EUR
Fotodokumentation 2 Std. a 80 EUR	160 EUR
Materialkosten	500 EUR
Honorare Inputs/ fachlicher Input 3 Prs. a 400	1200 EUR
<i>Kosten Pro Workshop: 4.160 EUR</i>	
<i>Kosten insgesamt: 16.640 EUR</i>	

2) Entwicklung einer Strategie und Etablierung einer Fachstelle für die gesellschaftliche Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft und zum Abbau deren Diskriminierung

Ziel des Vorhabens ist die Entwicklung einer Strategie für die öffentliche Hand zur **Anerkennung und expliziten Inklusion von Menschen afrikanischer Herkunft und zur proaktiven Vermeidung deren Diskriminierung**. Zur inhaltlichen Entwicklung und Verankerung der Strategie soll in diesem Rahmen eine Fachstelle eingerichtet werden.

Hintergrund:

Für die gesellschaftliche Anerkennung von Menschen afrikanischer Herkunft ist rassismuskritisches Wissen unerlässlich. Im Rahmen vom Berliner Konsultationsprozess „**Die Sichtbarmachung der Diskriminierung und der sozialen Resilienz Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin**“ wurde 2018 festgestellt, dass sich Berliner Institutionen eingehend mit rassismuskritischer Kompetenzbildung und insbesondere mit der Reflexion von anti-schwarzem Rassismus befassen müssen, wenn sie die Gleichstellung und die soziale Inklusion Menschen afrikanischer Herkunft realisieren wollen. Es gilt zudem Anreizsysteme aufzubauen, um die gesellschaftliche Aufgabe der Gleichstellung voranzutreiben.

Der Aufgabenbereich:

Zur Erfüllung dieser Aufgabe beantragen wir die Einrichtung einer Fachstelle. Sie soll ein Qualifizierungsmodell für die Bekämpfung von anti-schwarzem Rassismus entwickeln. Dieses Modell soll anschließend in ‚Diversity Audits‘ eingebettet und mit bereits vorhandenen Diversity-Strategien verknüpft werden. Beide Prozesse sollen in

Zusammenarbeit mit der LADS (Landesstelle für Gleichbehandlung, gegen Diskriminierung) konzipiert bzw. erprobt werden. Die anvisierte Fachstelle umfasst die drei folgenden Aufgaben:

- 1) Die Erfassung und Systematisierung von rassismuskritischen Ansätzen, die ganz spezifisch anti-schwarze Dehumanisierungsformen thematisieren.
- 2) Darauf basierend die Entwicklung von Lernbausteinen für die Aus-, Fort- und Weiter-Bildung von Angestellten in staatlichen Einrichtungen.
- 3) Die Durchführung von *Diversity Audits*, die entsprechende Kompetenzbildung zum Umgang mit und Reflexion von anti-schwarzem Rassismus in Institutionen systematisch verankern.

Diversity Audits sind als systematisierte Mainstreamingprozesse gedacht (vergleichbar mit Audit Familiengerechte Hochschule' usw.). Audits gründen auf wesentlichen Elementen von Organisationsentwicklung, sie betten diese gezielt intersektional in machtkritischen, diskriminierungskritischen Perspektiven ein. Sie zielen darauf ab, ungleiche Anerkennungschancen und Exklusionspraxen in den Fokus zu rücken. Auf dieser Grundlage sollen Institutionen und die in ihnen handelnden Professionellen systematisch, 'Rassismuskritische Kompetenzen', spezifisch für die Reflexion von und den Umgang mit anti-schwarzem Rassismus, aufbauen und nachweisen können.

Zur Arbeitsweise:

Der Forschungsstand zum anti-schwarzen Rassismus und zu seiner Bekämpfung ist unzureichend. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, Recherche- und Systemisierungsarbeiten zu verstärken. Diese Fachstelle soll mit folgenden drei Stellen ausgestattet werden (Stellenprofile).

- Die Projektkoordination ist für die Steuerung von Prozessen der Gesamtkonzeptentwicklung (Qualifikationsmodell Bekämpfung von anti-schwarzem Rassismus und Diversity Audits) zuständig. Sie übernimmt die grundlegende Kampagne- und Netzwerkarbeit, die Kommunikation mit der LADS und mit weiteren Organisationen. Sie setzt sich regelmäßig zusammen und arbeitet dialogisch mit Delegierten oder einzurichtenden AGs der Berliner Verwaltung und mit der Berliner Politik. Sie leistet Lobbyarbeit und bringt Anliegen der Fachstelle in entsprechenden Steuerungsgremien ein. Sie entwickelt eine Medienstrategie für Sensibilisierung und Strategien gegen anti-schwarzen Rassismus.
- Die erste Mitarbeiterin ist für den didaktischen Teil des Modellprojekts zuständig. Sie übernimmt die Fundierung von Ansätzen zur Bekämpfung von anti-schwarzem Rassismus. Sie ist zuständig für eine intersektionale Verzahnung von Schwarzsein mit anderen politisch wirksamen Differenzen und weiteren Formen der Marginalisierung. Sie arbeitet die strukturellen Ähnlichkeiten von Schwarzsein mit anderen sozial konstruierten Differenzen heraus und verbindet diese mit Gerechtigkeits-, Inklusions- und Anerkennungstheorien. Sie erstellt ein Konzept für die Qualifizierung und den Aufbau, 'Rassismuskritischer Kompetenzen', spezifisch zu anti-schwarzem Rassismus. Sie bettet diese Kompetenzbildung in subjektorientierte Lernkonzepte ein, die mit gerechtigkeits-theoretischen Strategien und Inklusionsstrategien kompatibel sind. Sie harmonisiert dieses Qualifikationsmodell mit bereits vorhandenen Modellen zur Bekämpfung von Rassismus gegenüber den anderen vier im NAP gegen Rassismus (2017) genannten vulnerablen Gruppen.
- Die zweite Mitarbeiterin ist für die Entwicklung und Erprobung der Diversity Audits zuständig. Grundlage für diese Arbeit ist ein **'Rassismuskritik Mainstreaming Konzept'**, welches zurzeit von dem wissenschaftlichen Team Diversifying Matters in Zusammenarbeit mit der RAA Berlin in Planung ist. Dieses Konzept bildet die Grundlage der Entwicklung von Diversity Audits bzw. der Konkretisierung dessen, was Erhöhung von Diversität beinhaltet. Eine Harmonisierung dieses Audits mit bereits existierenden Mainstreaming Konzepte wie *Gender Mainstreaming*, *Disability Mainstreaming*, *Generation Mainstreaming*, *Diversity Mainstreaming* ist unerlässlich. Zudem müssen diese Audits auch mit in Berliner Verwaltungen bereits vorhandenen Diversity-Strategien harmonisiert werden. Und schließlich sollen diese Audits ganz explizit daran orientiert werden, Solidarität mit anderen rassistisch markierten Gruppen zu fördern.

Praxispartnerschaften und Anwendungsbezug:

Dieses Modellprojekt ist ein anwendungsbezogenes und multidisziplinäres Format. Es sind zwei Vernetzungs-Workshops jährlich in Zusammenarbeit mit diskriminierungskritischen, gleichstellungsorientierten lokalen Bildungsträger*innen, die intersektional arbeiten, geplant:

1. Jahresauftakt-Workshop: *'Rassismuskritische Kompetenzen im Bildungswesen: Schwerpunkt anti-schwarzer Rassismus'*.
2. Jahresabschluss-, Disseminations-Workshop: Präsentation und Diskussion der Jahresergebnisse, Schwerpunkt *'Strukturelle Ähnlichkeiten mit Formen des Rassismus und Dehumanisierung der vier im NAP (2017) genannten Gruppen'*.

Der Personalbedarf:

1 Projektkoordination TVL 50% E13, Stufe 1 á 12 Monate, Stufe 2 á 24 Monate

1 MA TVL 75% E11, Stufe 1 á 12 Monate, Stufe 2 á 24 Monate

1 MA TVL 75% E11, Stufe 1 á 12 Monate, Stufe 2 á 24 Monate

1 Projektassistenz TVöD 50% E6, Stufe 4 á 36 Monate

Position		Projektjahr 1.	Projektjahr 2.	Projektjahr 3.	Gesamt
Personalmittel					
Projektkoordination 50% TVL E13, Stufe 1-2		27.836	31.829	32.784	92.449
1 MA TVL 75% E11, Stufe 1-2		37.854	42.902	44.534	125.290
1 MA TVL 75% E11, Stufe 1-2		37.854	42.902	44.534	125.290
Projektassistenz 50% TVöD E6, Stufe 4		22.362	23.037	23.729	69.127
Honorarmittel		6.000	6.000	6.000	18.000
Gesamt					430.156
Sachmittel					
Workshop I Jahresauftakt- workshop (20 Teilnehmende)	Reisekosten Übernachtungen Verpflegung	4.600	4.600	4.600	13.800
Workshop I Jahresabschluss- workshop (20 Teilnehmende)	Reisekosten Übernachtungen Verpflegung Honorare	4.600	4.600	4.600	13.800
Gesamt:					31.011
Projektpauschale	7 %	9.878	9.878	11.255	23.273
GESAMT					488.768

Anhang 3: Liste der am Konsultationsprozess beteiligten Selbstorganisationen

ADEFRA, Schwarze Frauen* in Deutschland e.V.
AFRICA VENIR e.V.
Afrika-Rat Berlin-Brandenburg e.V.
Afrofutures
Afrotak TV Cybernomads
AKOMA Bildung und Kultur
ARBEITSKREIS MAARE
Black Community Solidarity Forum
Black Diaspora School
#BlackLivesMatter Berlin
Bunt Grün
DAC, Diversity Arts Culture Berliner Projektbüro
Community Yoga
EOTO, Each One-Teach One e.V.
Fricasoft
Kaneza Foundation e.V.
Landesbeirat für Migrations- und Integrationsfragen
Nô Lanta Djunto e.V.
Initiative MORGEN der RAA
ISD, Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland
Joliba – Interkulturell Leben und Arbeiten e.V.
Künstlerkollektiv Label Noir
Initiative MORGEN der RAA
In*Visions Festival
ISD Bund e.V., Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland
Künstlerkollektiv Label Noir
NARUD e.V.
O-Platz Refugee Movement
OPRA
PAWLO
Queer African Community
Refugees Emancipation e.V.
Sankofa Kita e.V.
The String Achestra Berlin
Women in Exile
Zentralrat Afrikanischer Gemeinden e.V.

Die Koordinator*innen der Arbeitsgruppen:

Olenka Bordo Benavides (Sankofa, MORGEN/RAA)
Pondingo Saliha von Medem (Nô Lanta Djunto e.V.)
Sandrine Micosse Aikens (DAC Diversity Arts Culture)
Renee Eloudou (NARUD e.V.)
T. Vicky Germain (ISD)
Jeffrey Kwasi Klein (EOTO: Each One-Teach One, Community-basiertes Bildungs- und Empowerment-Projekt)
Lilian Seffer (bunt grün)

Fachlichen Expertisen:

Elisabeth Kaneza (UN-Dekade Fellow Deutschland)
Celine Barry (EOTO)
Saraya Gomis (EOTO)
Marianne Balle Moudoumbou (PAWLO, Zentralrat Afrikanischer Gemeinden)
Kahbit Enom (ADEFRA und AFRICA VENIR) und Mira Hellmich (ADEFRA und AFRICA VENIR)
Marianne Ballé Moudoumbou (PAWLO) und Lawrence Oduro-Sarpong (AFRICA VENIR)
Miriam Camara und Binta Durigo (AKOMA Bildung und Kultur)

Adalca Shelly Tomás (ADEFRA)

Kreativen Beiträge im Kinderprogramm

Judy Trinks Loutezamo mit ihrer Spielinnovation BLACKTASTIC !
Ein Geländespiel für Kids-of-African Heritage.

Olaolu Fajembola und Tebogo Niminde-Dundadengar von TEBALOU
Empowerment-Spielzeug-Berlin:
Online Shop hier: <https://tebalou.shop/home/>

Pascale Jean-Louis, professionelle Visagistin und Fotografin.

Esther Mutumbu-Mpuenika Carreira von der Black Diaspora School.

Dela Dabulamanzi vom Künstlerkollektiv Label Noir.

Miriam Yamilét Braun für die solidarische Unterstützung von BLACKTASTIC!

Beiträge zur ‘Black Arts Movement’

SHAVU – Für das musikalische Empowerment: Unser Theme-Song des Konsultationprozesses “Never Give Up”
by SHAVU: Find SHAVU here: <https://www.facebook.com/Shavuofficial/>

Deborah Moses Sanks, Visual Activist, Fotografin und Community-Dokumentation.

Takisha Marie Kinder für die tatkräftige Unterstützung während des Konsultationsprozesses.

Viban Fofie von Fricasoft: Community-Video und digitalen Support.



Unser wissenschaftliches Team bedankt sich herzlich bei allen die sich am Konsultationsprozess beteiligt haben!

DIE AUTOR*INNEN

Prof. Dr. Maureen Maisha Auma ist seit 2008 Professorin für Kindheit und Differenz (Diversity Studies) an der Hochschule Magdeburg-Stendal, am Standort Stendal. Seit Oktober 2014 ist sie Gastprofessorin an der Humboldt-Universität-Berlin, am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien. Ihre Forschungsschwerpunkte sind ‚Diversität in Bildungsmaterialien in Ost- und Westdeutschland‘, ‚Sexualpädagogisches Empowerment für Schwarze Menschen und People-of-Color im deutschsprachigen Raum‘, Kritische Weißseinsforschung, Kindheitsforschung, Intersektionalität im Kontext von Critical Race Theory und Rassismuskritik. Sie ist seit 1993 bei der Schwarzen feministischen Selbstorganisation ‚Generation Adefra, Schwarze Frauen* in Deutschland‘ aktiv.

Katja Kinder ist Erziehungswissenschaftlerin, Empowerment-Trainerin und transkulturelle Konfliktmediatorin. Sie ist stellvertretende Geschäftsführer*in der RAA Berlin. Sie ist Mitbegründerin von ADEFRA, Schwarze Frauen* in Deutschland (gegründet 1986). Zentral für ihre Arbeit ist eine Sicht auf Konflikte als Lernchance. Die durch eine konkrete und konstruktive Bearbeitung von Konflikten angestoßenen Lernhandlungen, betrachtet sie hierbei als eine Erhöhung der Selbstverfügung über die eigene Handlungs- und Gestaltungskraft. Ihre Blickrichtung generiert sich aus einer Schwarzen intersektional-feministisch und rassismuskritischen Perspektive generiert aus einer über 30-Jährigen community-basierten Arbeit sowie auf einer kontinuierlichen Auseinandersetzung mit rassismuskritischer und geschlechtertheoretischer Theorie und Praxis. Diskursiv-reflexive Konzepte und die fallbasierter Weiterbildung bilden zentrale methodische Bezugspunkte ihrer Deutung und Bearbeitung von Konflikten in diversen Teams.

Peggy Piesche, geboren und aufgewachsen in der DDR, ist eine Schwarze deutsche Literatur- und Kulturwissenschaftlerin und transkulturelle Trainerin für Intersektionalität, Diversität-Inklusion, Rassismus- und Machtkritik sowie für kritische Weißseinsreflexion in Wissenschaft, Gesellschaft und Politik. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Verschränkungen von Diaspora und Translokalität, Performativität von Erinnerungskulturen (Spatiality and Coloniality of Memories, Postkoloniales Erinnern) sowie Black Feminist Future Studies und Critical Race sowie Whiteness Studies. Seit 1990 ist sie in der Schwarzen (deutschen) feministischen Bewegung aktiv. Sie ist Mitfrau bei Generation ADEFRA e.V. (Schwarze Frauen* in Deutschland) und engagiert sich dort in der wissenschaftlichen Fachgruppe DiversifyingMatters. Seit 2016 ist sie zudem Executive Board Member von ASWAD (Association for the Study of the Worldwide African Diaspora).

Das wissenschaftliches Team DiversifyingMatters@GenerationAdefra

Prof. Dr. Maureen Maisha Auma, Katja Kinder und Peggy Piesche

Berlin, im Juli 2019



ADEFRA Schwarze Frauen in Deutschland e. V.

GETTING RESPECT IN BERLIN!

#AFRICANDESCENT

Herzlichen Dank an:

Die LADS, Landesstelle für Gleichbehandlung, gegen Diskriminierung für die konstruktive Zusammenarbeit (namentlich Eren Ünsal und Stanislaw Paulus)

Die RAA Berlin und I-Paed, Initiative Intersektionale Pädagogik für die vielschichtige, solidarische Unterstützung!

Und an die verschiedenen (CUTIE) BPOC Communities in Berlin, die im gemeinsamen Kampf um Anerkennung und Selbstbestimmung solidarisch, kontinuierlich und selbstreflexiv mit uns arbeiten.

In Loving Memory of Kofi Atta Annan (1938 – 2018), without whom our Planet und the UN will never be the same.

In Loving Memory of the Queen of Soul Aretha Louise Franklin (1942 - 2018)

#RESPECT

And in Loving Memory of the many unnamed Humans-of-African-Heritage, who passed on this year. May Your Souls Rest.

#NeverGiveUp



Landesstelle
für Gleichbehandlung –
gegen Diskriminierung



Senatsverwaltung
für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung



What Does Your Black Berlin Look Like?

Mara S. Nombamba (EOTO) : Foto by Takisha Marie Kinder