



**„ ... WIR KÖNNEN UNSERE
INSTITUTIONEN NICHT
AUS DER VERANTWORTUNG
ENTLASSEN.“**

Anti-Schwarzer Rassismus als Handlungsfeld
in der Berliner Verwaltung



Die RAA Berlin trägt und unterstützt seit 1991 Partizipationsprojekte in Schulen, im Schulumfeld und in der Kommune. Sie hat unterschiedliche Formen der prozessorientierten Beratung sowie Konzepte der Weiterbildung entwickelt. Ziel des Ansatzes der Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung ist es, Verwaltungen sowie weitere staatliche und zivilgesellschaftliche Organisationen darin zu unterstützen, ihr Wirken nach innen und außen diskriminierungskritisch zu prüfen und diversitätsorientiert zu entwickeln. Im Kontext der UN-Dekade liegt ein spezifischer Schwerpunkt auf der Arbeit zum Abbau von anti-Schwarzem Rassismus (ASR) und zur Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft.

<https://raa-berlin.de>

<https://un-dekade-pad.de>



**„ ... WIR KÖNNEN UNSERE
INSTITUTIONEN NICHT
AUS DER VERANTWORTUNG
ENTLASSEN.“**

Anti-Schwarzer Rassismus als Handlungsfeld
in der Berliner Verwaltung

INHALT

- 3 Grußwort**
Eren Ünsal
- 5 Zum Geleit**
Katja Kinder
- 7 Einleitung**
Nicola Lauré al-Samarai und Mira Hellmich
- 10 Die Umsetzung der Internationalen Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland**
Dr. Elisabeth Kaneza
- 14 Die Umsetzung der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin**
Fragen an Prof. Dr. Maisha M. Auma, Katja Kinder und Peggy Piesche
- 20 Schlüsselbegriffe**
- 23 Anti-Schwarzer Rassismus und Berliner Institutionen**
- 25 Fallbeispiel 1: Berliner Polizei**
- 26 Fallbeispiel 2: Berliner Justiz**
- 27 Fallbeispiel 3: Berliner Umgang mit Fluchterfahrung**
Jeff Kwasi Klein
- 30 Auf einen Blick**
- 32 Wer „Migrationsgesellschaft“ sagt, muss auch Rassismus sagen.**
Teo Lünstroth
- 36 Erschwerte Zugänge: Anti-Schwarzer Rassismus im Berliner Kulturbetrieb**
Dr. Sandrine Micossé-Aikins
- 40 „Wir müssen breiter im Querschnitt denken“: Rassismus, anti-Schwarzer Rassismus und diskriminierungskritische Professionalisierung im Kontext Verwaltung**
Fragen an Saraya Gomis
- 46 Timeline**
- 49 Das LADG und die LADG-Ombudsstelle: Mehr Rechtssicherheit im Umgang mit rassistischer Diskriminierung**
Dr. Doris Liebscher
- 54 Strukturgestaltung und Chancengleichheit: Positive Maßnahmen in der öffentlichen Verwaltung mit konkretem Bezug auf Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen**
Prof. Dr. Constanze Janda
- 57 Behörde of Color: Rassismuskritische Entwicklungspotenziale der Berliner Verwaltung**
Mohial Dean Mansoor
- 60 „Ein interner Austausch ist kein Ausschluss“: Empowerment-Räume für Schwarze Menschen im Kontext Verwaltung**
Fragen an Evein Obulor
- 66 Praxistipp**
- 68 Partizipations-Check**
- 70 „Um unseren Themen gerecht zu werden, brauchen wir Nachhaltigkeit.“ Ein Nachdenken über Förderstrukturen im Arbeitsfeld anti-Schwarzer Rassismus (ASR)**
Fragen an Makda Isak und Angelo Camufingo
- 77 Referenzen und Materialien: Eine Auswahl zur Vertiefung**

Sehr geehrte Interessierte,

ich heiÙe Sie herzlich zur Lektüre dieser wichtigen Broschüre willkommen, die im Rahmen der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft erstellt wurde. Sie greift viele Thematiken auf, die für eine demokratische, rassismussensible Gesellschaft von großer Bedeutung sind.

GRUSSWORT

Eren Ünsal

Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)

Als Ziel der 2015 ausgerufenen UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft wurden die Anstrengungen, anti-Schwarzen Rassismus zu bekämpfen sowie den gesellschaftlichen Beitrag von Menschen afrikanischer Herkunft zu würdigen, festgelegt. Wir haben in dieser Hinsicht viel erreicht, insbesondere dank einer aktiven Schwarzen Zivilgesellschaft! Gleichzeitig wissen wir, dass es noch sehr viel zu tun gibt.

Lassen Sie mich einen Blick auf die Umsetzung der UN Dekade in Berlin werfen:

2018 initiierte die Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) einen Konsultationsprozess zwischen der Berliner Verwaltung und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen. Die LADS hat hierfür im Wesentlichen

den Rahmen geschaffen und Räume geöffnet. Die maßgebliche inhaltliche Arbeit haben allerdings die Vertreter*innen der Schwarzen Communitys geleistet.

Von Anfang an wurde in diesem partizipativen Prozess deutlich, dass wir auf das umfangreiche Wissen und Engagement von Schwarzen Menschen angewiesen sind, um die Ziele der Dekade zu erreichen. Die unermüdliche Arbeit communitybasierter Selbstorganisationen hat es ermöglicht, dass im Land Berlin im Kampf gegen anti-Schwarzen Rassismus beträchtliche Fortschritte erzielt werden konnten.

Menschen afrikanischer Herkunft gehören – mit ihren vielfältigen Zugehörigkeiten – zu einer von Rassismus und rassistischer Diskriminierung besonders betroffenen Gruppe, die nur begrenzten und erschwerten Zugang zu hochwertiger Bildung, Gesundheitsdiensten, Wohnraum, sozialer Sicherheit und nicht zuletzt zu Verwaltung und Justiz hat.

Die Verwaltung ist ein Eckpfeiler unserer Gesellschaft und beeinflusst das Leben von Menschen auf vielfältige Weise. Doch allzu oft sind institutioneller Rassismus und strukturelle Ungerechtigkeiten in den Verwaltungssystemen präsent, die die Möglichkeiten und Chancen von Menschen afrikanischer Herkunft einschränken. Wir stehen vor der dringenden Aufgabe, diese Ungleichheiten anzuerkennen, zu benennen und aktiv dagegen anzugehen. Diese Broschüre dient nicht nur als Informationsquelle, sondern auch als Aufruf zum Handeln. Sie soll dazu ermutigen, bestehende Praktiken zu hinterfragen, neue Perspektiven einzunehmen und konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um eine Verwaltung zu schaffen, die gerecht, inklusiv und rassismussensibel ist.

Die bisherigen Bemühungen haben gezeigt, dass der Weg zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung lang und komplex ist. Trotzdem haben wir wichtige Schritte unternommen, um

Bewusstsein dafür zu schaffen und Maßnahmen zu ergreifen, um strukturelle Diskriminierung zu bekämpfen. Während wir uns dem Ende der Dekade nähern, sollten wir uns auch bewusstmachen, dass der Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung ein kontinuierlicher Prozess ist, der über das Jahr 2024 hinausgeht.

Ich danke allen Beteiligten für ihre engagierte Mitarbeit und hoffe auch in Zukunft auf einen fruchtbaren und konstruktiven Austausch!

Mit herzlichen Grüßen,

Eren Ünsal
Leiterin der Berliner Landesstelle
für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung

Liebe Leser*innen,

im letzten Jahr der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft (2015 – 2024) freuen wir uns, unsere Publikation „... wir können unsere Institutionen nicht aus der Verantwortung entlassen.“ *Anti-Schwarzer Rassismus als Handlungsfeld in der Berliner Verwaltung* zu präsentieren. Die Zusammenführung der Themen

schwerpunkte anti-Schwarzer Rassismus (ASR) und Verwaltung liegt nahe: Unsere Projektarbeit ist bisher durch die UN-Dekade gerahmt worden, und sie gründet in einem Konsultationsprozess, der 2018 zwischen der Berliner Verwaltung und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen stattgefunden hat. Dieser Konsultationsprozess ist von einem Schwarzen queerfeministischen Team konzipiert und gemeinsam mit Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Communitys durchgeführt worden. Seine Ergebnisse stellen einen wichtigen Bezugspunkt für rassismuskritische Veränderungen von Berliner Institutionen dar.

Tatsächlich nehmen Senats- und Bezirksverwaltungen sowie ihnen nachgeordnete Institutionen

Aufgaben wahr, die für *alle* in Berlin lebenden Menschen von Bedeutung sind. Gleichzeitig ist die Verwaltung mit derzeit 130.000 Beschäftigten die größte Arbeitgeberin des Landes. Sowohl außerhalb als auch innerhalb gestaltet also „Verwaltung“ und gestalten die dort arbeitenden Personen das Verhältnis zu allen Berliner*innen und kommen jeden Tag mit einer Vielzahl von Lebensrealitäten, Erfahrungen und Bedarfen in Berührung. Unser Anliegen ist es, dass Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Berliner*innen als Teil einer Gruppe wahrgenommen werden, die mit Hürden und Barrieren im Alltag, aber auch in den Verwaltungsstrukturen konfrontiert ist. Hier setzen wir mit unserer Arbeit an.

Seit Anfang 2020 entwickelt die RAA Berlin mit einer Förderung der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung den Projektschwerpunkt UN-Dekade. Die zwei wesentlichen Ausrichtungen dieses Schwerpunktes sind die Bekämpfung von anti-Schwarzem Rassismus und die Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft. Begonnen hat die geförderte Projektarbeit mit einer Prozessbegleitung zur dialogischen Entwicklung von Maßnahmen (2020/2021) – ein Prozess zwischen Verwaltung und Schwarzer Berliner Zivilgesellschaft, in dessen Ergebnis ein Maßnahmenplan der Berliner Verwaltungen zur Umsetzung der UN-Dekade entstanden ist. Dieser wird von einem zivilgesellschaftlichen Maßnahmenkatalog flankiert, der den Arbeits- und Ergebnisprozess noch einmal kritisch aus Schwarzen Perspektiven einbettet.

Seit Mitte 2021 arbeiten zwei Nachfolgeprojekte mit der Berliner Verwaltung zusammen: Die Anprechstelle Beratung – Begleitung – Vermittlung unterstützt gezielt bei Fragen rund um die UN-Dekade und verfolgt das Ziel, den Abbau von ASR und die Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft

ZUM GELEIT

Katja Kinder
Geschäftsführende der
RAA Berlin e.V.

in Verwaltungsroutinen zu verankern. Das Gleichstellungsbegleitgremium – Expert*innenkreis zu anti-Schwarzem Rassismus, bestehend aus acht afrodiasporischen Personen, arbeitet auf einer eher übergeordneten Ebene an einem rassismuskritischen Kulturwandel in der Berliner Verwaltung und in öffentlichen Institutionen und berät die Verwaltung bei der Umsetzung der Maßnahmen zur UN-Dekade. Beide Projekte sind Teil einer notwendigen Infrastruktur, um Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Berliner*innen als Teil der Stadtgesellschaft Service, Schutz und Teilhabe in allen Belangen zu ermöglichen.

Wichtig sind uns in unserer Kooperation mit der Verwaltung vor allem drei Aspekte:

- die qualitätsvolle Partizipation Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen
- die Entwicklung einer rassismuskritischen Professionalisierungskultur
- die Etablierung einer intersektionalen Gleichstellungsarbeit, die sich als solidarisch versteht und andere vulnerable Gruppen berücksichtigt

Die Arbeit im Handlungsfeld anti-Schwarzer Rassismus ist strukturell ausgelegt und muss sowohl von Zivilgesellschaft als auch von Verwaltung langfristig gedacht und konzipiert werden. Hierbei ist hervorzuheben, dass die Auseinandersetzung mit ASR und weiteren, als different gesetzten Überschneidungsdimensionen gerade erst begonnen hat. Die entstandenen Projekte und politischen Instrumente zum Abbau von ASR und zur Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft können als eine zarte, aber zerbrechliche Infrastruktur verstanden werden. Eine Verstetigung bestehender Projekte, die Einrichtung einer Enquête-Kommission zu Antisemitismus und Rassismus sowie das Erwirken eines eigenen Haushaltstitels sind deshalb umso nötiger – und gleichzeitig als positives Signal an diese Gruppe zu verstehen. Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communitys arbeiten und kommunizieren seit Jahrzehnten, wo und in welcher Weise rassistische Marginalisierung wirkt. Das Land Berlin hat in einer Vorreiterrolle die UN-Dekade ab 2016 in zwei Koalitionsbeschlüssen verankert; die Bundesrepublik Deutschland nahm sich des Themas erst 2022 an. Nun befinden wir uns im letzten Jahr der UN-Dekade, aber stehen noch immer am Anfang im Handlungsfeld ASR. Daraus ergibt sich eine Verstetigungsnotwendigkeit auf lange Sicht – mit der Unterstützung unserer Regierung und unserer Verwaltungen.

„In vielen Fällen findet [anti-Schwarzer Rassismus] statt, ohne dass er von diskriminierenden Personen oder Institutionen beabsichtigt worden wäre. Ob ASR stattfindet, bemisst sich somit nicht daran, ob Handlungen oder Unterlassungen bewusst und konkret auf Schwarze Menschen abgezielt haben, sondern daran, ob Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen in besonderer Weise von einer Handlung, Regelung, Tat oder Unterlassung ungleich stärker betroffen sind bzw. diskriminiert werden.“ (Afrozensus 2020: 44)

EINLEITUNG

Nicola Lauré al-Samarai
und Mira Hellmich

Anti-Schwarzer Rassismus (ASR) ist ein strukturelles Problem und wird auf allen Ebenen des gesellschaftlichen Lebens ausagiert. Ihn zu erkennen und anzuerkennen, erfordert deshalb nicht nur die Bereitschaft, sich unbequemen gesellschaftspolitischen Themen zu stellen, sondern auch die Notwendigkeit, dies informiert zu tun. Das Begriffskonzept „Rassismus“ ist in diesem Zusammenhang zwar ein wichtiger Ausgangspunkt, aber es muss für eine Auseinandersetzung mit einem spezifischen Rassismus wie ASR entsprechend ausdifferenziert und präzisiert werden.

In der einführenden Publikation *Anti-Schwarzer Rassismus. Grundlagen, Strukturen, Intersektionen*, herausgegeben von Each One Teach One e.V. (2021) werden drei Aspekte genannt, die als Voraussetzung zu sehen sind, um ein informiertes Verständnis von ASR zu schaffen und dessen Effekte in der Gegenwart besprechbar zu machen:

- die Beschäftigung mit historischen Prozessen, den dazugehörigen Gewaltgeschichten und ihrer theoretischen Fundierung
- die Frage danach, auf welchen Ebenen sich ASR in welcher Weise ausprägt, wie er seine Wirkungen entfaltet und wer daran beteiligt ist
- die dezidierte Herausarbeitung von Verschränkungen (Intersektionen) von ASR mit anderen Rassismen und Diskriminierungsformen¹

Wir möchten diese Überlegungen aufgreifen und im Folgenden mit den Arbeitsfeldern der Verwaltung verknüpfen. Uns interessieren dabei die Fragen: Welche Möglichkeiten hat die Berliner Verwaltung, um die Gleichstellung von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen zu verankern und den Abbau von anti-Schwarzem Rassismus in Verwaltungsroutinen voranzutreiben? Was bedeutet das für rassismuskritische Prozesse der Personal- und Organisationsentwicklung? Aber auch: Was braucht es, um eine barrierearme institutionelle Infrastruktur in der Verwaltung aufzubauen und zu verstetigen?

Das Handlungsfeld anti-Schwarzer Rassismus ist – institutionell gesehen – noch relativ neu. Daraus ergibt sich ein erheblicher Bedarf für die Vermittlung von Grundlagenwissen. Mit Bestandsaufnahmen aus verschiedenen Perspektiven und Bereichen, aber auch mit Begriffsklärungen, Reflexionen und

Handlungsoptionen möchten wir im Folgenden Annäherungsmöglichkeiten und Anknüpfungspunkte schaffen: sowohl konzeptionell und inhaltlich als auch rechtlich und mit konkreten Praxisbezügen.

In den letzten Jahren sind durch die Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf Bundesebene sowie durch das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), die Novellierung des Partizipationsgesetzes (PartMigG) und das Diversity-Landesprogramm auf Landesebene bereits wichtige Schritte hin zu besseren rechtlichen Rahmenbedingungen geebnet worden, um Diskriminierung in der Gesellschaft, aber auch in der Verwaltung, gezielt zu bekämpfen. Berlin nimmt hierbei mit dem LADG zwar eine Vorreiterrolle ein, doch muss sich diese in der gegenwärtigen und zukünftigen Verwaltungspraxis strukturell und vor allem nachhaltig abbilden. Damit zusammenhängende notwendige Veränderungen berühren sowohl die systemische als auch die personelle Ebene und können deshalb Unsicherheit, zuweilen auch Abwehr erzeugen. Wir möchten uns diesen Veränderungen konstruktiv annähern und unser Augenmerk auf Möglichkeiten legen, ASR und seinen Auswirkungen in der Verwaltung aktiv entgegenzuwirken. Langfristiges Ziel ist es, institutionelle Strukturen sowie herrschende Denk- und Handlungsmuster so umzugestalten, dass für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen ein gerechter Zugang zu Service und Ressourcen gewährleistet werden kann.

Stichwort Positive Maßnahmen: Eine Umsetzung von Positiven Maßnahmen und damit eine gezielte Diversifizierung von Institutionen ist rechtlich möglich. Allerdings braucht es dafür verschiedene und vor allen Dingen ineinandergreifende Anstrengungen, um eine solche Diversifizierung von Mitarbeitenden in die Wege zu leiten, gemeinsam zu gestalten und langfristig zu etablieren. Mit Blick auf Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen ist es wichtig, Positive Maßnahmen im Kontext von Verwaltung *und* UN-Dekade zu denken – und zwar als Instrumente, die Chancengleichheit und Gleichstellung von diskriminierten Personen fördern.

Stichwort Empowerment: Rassismus- und diskriminierungserfahrene Mitarbeitende sind häufig mit erheblichen Mehrfachbelastungen konfrontiert. Dies gilt auch für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen, die institutionell zwar nach wie vor stark unterrepräsentiert, zugleich aber besonders exponiert sind. Hier ist sukzessive ein Verständnis dafür zu schaffen, was es braucht, um rassismus- und ASR-erfahrene Verwaltungsmitarbeitende sowohl zu rekrutieren als auch zu halten. Gleichzeitig ist es mit der Einstellung einer diverseren Belegschaft nicht getan. Genauso wichtig ist es, diskriminierungskritische Strukturen zu schaffen und Praxen zu erproben, die je nach Bedarf empowernd und sensibilisieren, die selbstkritisch-reflexiv angelegt sowie fehler- und konfliktfreundlich sind. Langfristiges Ziel muss es sein, einen bedarfsgerechten und vielschichtigen Prozess anzustoßen, der zu einer rassismuskritischen Professionalisierung beiträgt. Ein solcher Prozess ist für eine vertrauensvolle Beziehungsarbeit zwischen Verwaltung und Stadtgesellschaft unabdingbar, und er stärkt alle Mitarbeitenden der Verwaltung.

Stichwort Verantwortung: Anti-Schwarzer Rassismus ist ein strukturelles Problem und braucht strukturelle Antworten. Institutionen nicht aus ihrer Verantwortung zu entlassen, bedeutet jedoch zugleich, institutionelles Handeln – und damit auch das Handeln von Verwaltung – mit dem Handeln jener Menschen zu verbinden, die bestimmte Verantwortlichkeiten haben und eine bestimmte Verantwortung übernehmen. Die Arbeit im Handlungsfeld ASR ist also durchaus „persönlich“. Gerade deshalb ist eine

aktive Fundierung des Wissensstandes zu ASR unbedingt notwendig. Verlässliche Wissens- und Kompetenzgrundlagen sind eine wesentliche Voraussetzung, um anti-Schwarzen Rassismus „spezifisch, strategisch und strukturell“² zu adressieren. Sie sind aber auch notwendig, um durch Rassismus und Diskriminierung verursachte Barrieren abzubauen und eine zukunftsfähige Berliner Verwaltung zu gestalten. Eine Verwaltung, in der sich die Vielfalt der Berliner Stadtgesellschaft angemessen widerspiegelt.

- 1 Isak, Makda; Njehiah, Wanjiru; Ofuatey-Alazard, Nadja; Taylor, Karen (2021): „Zum Geleit: ‚Dialogische Zugänge: Referenzpunkte setzen, Verbindungen schaffen und das Thema Anti-Schwarzer Rassismus in Deutschland verorten...‘“ In: EOTO e.V. / Kompetenzzentrum Anti-Schwarzer Rassismus (Hg.) (2021): Anti-Schwarzer Rassismus. Grundlagen, Strukturen, Intersektionen. Berlin. S. 10-13; hier: S. 10f.
- 2 Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yıldırım-Caliman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland. Berlin, S. 268. Online unter <https://afrozensus.de/reports/2020/>.

Die Generalversammlung der Vereinten Nationen (im Folgenden abgekürzt als UN) beschloss am 23.12.2013 die Resolution 68/237¹, mit der die Internationale Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft unter dem Motto „Anerkennung, Gerechtigkeit und Entwicklung“ ausgerufen wurde. Der Durchführungszeitraum der Dekade ist von 2015 bis 2024. Die Arbeitsgruppe der UN zu den Anliegen von Menschen afrikanischer Herkunft wurde damit beauftragt, einen Programmentwurf zu erstellen. Es

DIE UMSETZUNG DER INTERNATIONALEN DEKADE FÜR MENSCHEN AFRIKANISCHER HERKUNFT IN DEUTSCHLAND

Dr. Elisabeth Kaneza

war jedoch die Zwischenstaatliche Arbeitsgruppe für die Effektive Umsetzung der Erklärung von Durban und des Aktionsprogramms, die die Version des Aktivitätenprogramms erarbeitete, die der Generalversammlung zur Abstimmung vorgelegt wurde. Am 18.11.2014 beschloss die Generalversammlung das Aktivitätenprogramm für die Umsetzung der Dekade.²

Die Dekade wurde erst spät in Deutschland politisch anerkannt. Dass die Bundesregierung die Dekade nicht national bekannt gemacht hat, überrascht auf den ersten Blick. Es gab zudem keinen Plan, wie die Dekade umgesetzt werden sollte. Der zunächst nicht vorhandene politische Wille hat ver-

schiedene Gründe: Es musste erst einmal verstanden werden, dass die Ziele der Dekade sich auch auf Deutschland beziehen und nicht nur auf Staaten mit einer großen Bevölkerung mit Nachfahr*innen von ehemaligen versklavten Afrikaner*innen oder auf Länder, von denen angenommen wurde, sie hätten eine längere und „ernstere“ Kolonialgeschichte als Deutschland. Eine weitere Erklärung ist die Annahme, Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen wären keine signifikante Minderheit in Deutschland. Damit einher geht ein fehlendes Bewusstsein darüber, dass anti-Schwarzer Rassismus auch hierzulande existiert und sich in Form struktureller, institutioneller und alltäglicher Diskriminierung zeigt.

Der Wandel kam durch ein hartnäckiges proaktives Engagement der Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Communitys. Durch eine Kooperation zwischen den Communitys, vertreten durch den Zentralrat der afrikanischen Gemeinde in Deutschland, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Engagement Global, wurde die Dekade im Juni 2016 im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ) eröffnet. Ein weiterer wichtiger Moment entstand, als die Arbeitsgruppe der UN für die Anliegen von Menschen afrikanischer Herkunft im Februar 2017 ihren ersten Länderbesuch in Deutschland durchführte. Die Beteiligung der Communitys erfolgte in verschiedenen deutschen Städten in Form von Town Hall Meetings und Präsentationen zur Situation von Menschen afrikanischer Herkunft in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und zu bestimmten Diskriminierungsfällen. Nach Beendigung des Länderbesuchs veröffentlichte die Arbeitsgruppe einen Bericht, der den anti-Schwarzen Rassismus und die Diskriminierung von Menschen afrikanischer Herkunft bestätigte und Handlungsempfehlungen für die Bundesregierung enthielt.³ Die Arbeitsgruppe stellte

in dem Bericht fest, dass die Diskriminierung von Menschen afrikanischer Herkunft besonders im Strafverfolgungssystem ausgeprägt sei und sich durch mangelnde Repräsentation und negative Stereotype vor allem in den Medien äußere. Zudem verzeichnete die Arbeitsgruppe Ungleichheiten hinsichtlich des Zugangs zum Bildungs- und Gesundheitswesen sowie zum Wohn- und Arbeitsmarkt. Sie erkannte außerdem an, dass Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind. Zentrale Empfehlungen der Arbeitsgruppe an die Bundesregierung sind u. a.:

- Aufarbeitung der kolonialen Vergangenheit und Reparationen für Kolonialverbrechen
- Aufschlüsselung und Erhebung von Gleichheitsdaten
- Beauftragung einer Studie zur Menschenrechtssituation von Menschen afrikanischer Herkunft
- Finanzielle Förderung von (Selbst-)Organisationen
- Rechtliche Anerkennung von Menschen afrikanischer Herkunft als eine Minderheitengruppe
- Errichtung von Gedenkstätten für die Opfer von historischem Unrecht und die Umbenennung von beleidigenden Straßennamen
- Schaffung einer nationalen Institution für die Anliegen von Menschen afrikanischer Herkunft
- Erweiterung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf Diskriminierungen, die von staatlichen Stellen ausgehen
- Änderung des Bundespolizeigesetzes
- Schaffung von unabhängigen Beschwerdestellen auf Bundes- und Landesebene
- Erhöhung der Repräsentation von Menschen afrikanischer Herkunft in Strafverfolgungsbehörden und im Justizvollzugsdienst
- Überprüfung von Schulbüchern und anderen Bildungsmaterialien
- Durchführung von wirkungsorientierten Aktivitäten im Rahmen der UN-Dekade

2017 bot sich den Communitys eine weitere Advocacy-Gelegenheit: die Neuauflage des Nationalen Aktionsplans gegen Rassismus, der auf das Aktionsprogramm von Durban (2001) zurückgeht. Das Ergebnis des Konsultationsverfahrens war die Anerkennung von Schwarzen Menschen als Opfer von Rassismus. Die Bundesregierung verpflichtete sich zudem den Zielen der Dekade.⁴

Diese Entwicklungen resultierten jedoch nicht in spezifische Maßnahmen für die Dekade auf Bundesebene. Erst der Kabinettausschuss zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und Rassismus, der nach dem rassistischen Anschlag in Hanau von Bundeskanzlerin Angela Merkel eingesetzt wurde, brachte im Dezember 2020 einen Durchbruch. Eine der 89 Maßnahmen, die der Kabinettausschuss beschloss, war die Schaffung einer Koordinierungsstelle für die Dekade unter Federführung des BMFSJ. Damit wurde eine Forderung aufgegriffen, die die Communitys schon seit Beginn der Dekade formuliert hatten.⁵ Der Maßnahmenkatalog des Kabinettausschusses wurde am 25.11.2020 verabschiedet. Es dauerte jedoch, bis die Koordinierungsstelle eingerichtet wurde.

Ein Beirat, der Teil der Koordinierungsstelle ist, wurde von der Bundesregierung im Februar 2022 für die Umsetzung der Dekade einberufen. Der Beirat setzt sich aus verschiedenen Ressorts der Bundesregierung (BMFSFJ, Bundesministerium des Innern und für Heimat, Beauftragte der Bundesregierung

für Integration und Antirassismus und Auswärtiges Amt), der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, der Bundeszentrale für politische Bildung, dem Deutschen Institut für Menschenrechte, der Landeskoordinierungsstelle Antirassismus beim Landesdemokratiezentrum Schleswig-Holstein sowie aus Selbstorganisationen und Wissenschaftler*innen zusammen. Die zentrale Aufgabe des Beirats besteht darin, Themen und Arbeitsschwerpunkte für die Dekade zu erarbeiten und Veranstaltungen zu organisieren. Zur Koordinierungsstelle gehört auch eine Geschäftsstelle, die beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben angesiedelt ist.

Auf der Ebene der UN fand im Zeitraum der Dekade eine relevante Entwicklung statt: Die Generalversammlung hat nach langen Verhandlungen im August 2021 die Schaffung des „Permanent Forum on People of African Descent“ beschlossen. Das Forum ist ein Beratungsmechanismus für Menschen afrikanischer Herkunft und dient als Plattform für die Verbesserung ihres Schutzes und ihrer Lebenssituation. Das Forum stellt auch ein Beratungsgremium für den UN-Menschenrechtsrat dar. Es setzt sich aus zehn Mitgliedern zusammen und hält Sitzungen in Genf und New York ab. Das Forum konsultiert Personen afrikanischer Herkunft und zivilgesellschaftliche Organisationen während seiner Sitzungen. Zudem macht es Aufrufe zu ausgewählten Themen, an denen Interessent*innen sich online beteiligen können. Die erste Sitzung des Forums fand im Dezember 2022 in Genf statt.

Am Ende der Dekade befindet sich Deutschland erst am Anfang ihrer Umsetzung. Für die Communitys ist eine längerfristige Perspektive relevant. Der Nutzen der Koordinierungsstelle besteht für sie darin, dass nun dem anti-Schwarzen Rassismus und den Anliegen von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in der Bundespolitik eine erhöhte politische Aufmerksamkeit zukommt. Es werden zudem die Weichen für die Schaffung von nachhaltigen Maßnahmen gelegt, die die Gleichberechtigung von Menschen afrikanischer Herkunft zum Ziel haben – über die Dauer der Dekade hinaus.

DR. ELISABETH KANEZA IST POLITIK- UND RECHTSWISSENSCHAFTLERIN UND VORSTANDSVORSITZENDE DER KANEZA FOUNDATION FOR DIALOGUE AND EMPOWERMENT. SIE IST EHEMALIGE SENIOR FELLOW DES UN-HOCHKOMMISSARIATS FÜR MENSCHENRECHTE UND SETZT SICH SEIT 2015 FÜR DIE INTERNATIONALE DEKADE FÜR MENSCHEN AFRIKANISCHER HERKUNFT EIN. 2022 WURDE SIE VON DER BUNDESREGIERUNG IN DEN BEIRAT FÜR DIE UMSETZUNG DER UN-DEKADE IN DEUTSCHLAND BERUFEN.

Quellen und Anmerkungen

- 1 UN General Assembly 07.02.2014, Resolution, UN Doc A/RES/68/237.
- 2 Generalversammlung der VN 01.12.2014, Aktivitätenprogramm, UN Doc A/RES/69/16.
- 3 UN General Assembly 15.08.2017, Report Working Group, UN Doc A/HRC/36/60/Add. 2.
- 4 Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus 2017.
- 5 Maßnahmenkatalog 25.11.2020.

Literatur

Die Bundesregierung (2017): Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus. Positionen und Maßnahmen zum Umgang mit Ideologien der Ungleichwertigkeit und den darauf bezogenen Diskriminierungen. Berlin. Online unter https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/heimat-integration/nap.pdf?__blob=publicationFile&v=8.

Generalversammlung der Vereinten Nationen (01.12.2014): Aktivitätenprogramm für die Durchführung der Internationalen Dekade der Menschen afrikanischer Abstammung. Online unter <https://www.un.org/depts/german/gv-69/band1/ar69016.pdf>.

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (25.11.2020): Maßnahmenkatalog des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus. Berlin. Online unter <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1819984/4f1f9683-cf3faddf90e27f09c692abed/2020-11-25-massnahmen-rechtsextremi-data.pdf?download=1>.

United Nations General Assembly (07.02.2014): Resolution adopted by the General Assembly on 23 December 2013. 68/237. Proclamation of the International Decade for People of African Descent. Online unter https://adsdatabase.ohchr.org/UN%20Documents/General%20Assembly%20resolution%20proclaiming%20the%20International%20Decade%20for%20People_A_RES_68_237.pdf.

United Nations General Assembly (15.08.2017): Report of the Working Group of Experts on People of African Descent on its mission to Germany. Online unter <https://digitallibrary.un.org/record/1304263> (zugänglich in verschiedenen Sprachen).

DIE UMSETZUNG DER UN-DEKADE FÜR MENSCHEN AFRIKANISCHER HERKUNFT IN BERLIN

Fragen an Prof. Dr. Maisha M. Auma, Katja Kinder und Peggy Piesche

Der Berliner Senat hat sich in der Koalitionsvereinbarung vom 8. Dezember 2016 dazu verpflichtet, Maßnahmen zur Umsetzung der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft durchzuführen und einen entsprechenden Beschluss verabschiedet. Berlin ist damit das erste Bundesland, das die UN-Dekade umsetzt. Wie hat dieser Prozess begonnen?

Die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung war für die Koordination der Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen der UN-Dekade verantwortlich. Dazu hat die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) im Februar 2018 einen breit angelegten Konsultationsprozess mit Interessenverbänden und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen der Schwarzen Berliner Stadtgesellschaft initiiert. Bereits einige Monate zuvor waren erste Gespräche mit Vertreter*innen von Schwarzen Selbstorganisationen und fach einschlägigen Interessenverbänden geführt worden, wie ein solcher Konsultationsprozess praktisch gestaltet werden könnte.¹ Darauf folgten eine öffentliche Ausschreibung des Konsultationsprozesses Anfang 2018 und die anschließende Vergabe des Auftrags an das wissenschaftliche Team Diversifying Matters, eine Fachgruppe der Schwarzen queerfeministischen Selbstorganisation Generation ADEFRA.² Dieses Team bestand aus uns Dreien – in steter Zusammenarbeit mit anderen Schwarzen Fachpersonen und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen.

Was war am Konsultationsprozess zwischen Berliner Senat und Schwarzen Berliner zivilgesellschaftlichen Akteur*innen besonders?

Ein wesentliches Ziel des Konsultationsprozesses bestand darin, Kriterien und Anforderungen zu formulieren, um die Diskriminierung von Schwarzen Berliner*innen zu erfassen. Gleichzeitig sollten ihre Marginalisierungsrealitäten, aber auch ihre kreativen Antwortversuche und Innovationen für den Berliner Senat sichtbar gemacht werden. Eine erste wichtige Positionsbestimmung bestand deshalb darin, den Konsultationsprozess ganz deutlich als ein *Community-basiertes Verfahren* zu klassifizieren. Dieses wurde zweifach ausgerichtet: sowohl als bewegungs- als auch als theoriegeleitetes Beteiligungsverfahren. Bewegungsgeleitet verweist hier auf den gezielten Einbezug von Akteur*innen unterschiedlicher Generationen, die sich innerhalb der eigenen Schwarzen, afrikanischen, afro-diasporischen Communitys für die soziale und rechtliche Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft einsetzen. Ihre Netzwerke und die dazugehörigen Wissens- und Aktionsformen wurden zum zentralen Ausgangspunkt gemacht. So wurde es möglich, die Bedeutung und die Wirkweisen von anti-Schwarzem Rassismus (ASR) in Berlin einzukreisen und zu konkretisieren. Außerdem konnte erfragt werden, wie Formen und Muster anti-Schwarzer Dehumanisierung in Berlin erfahren, verhandelt und bekämpft werden. Theoriegeleitet heißt, damit zusammenhängend, auf die Bedeutung von Gerechtigkeits-, Antidiskriminierungs- und Anerkennungstheorien zu schauen, um die analytischen Grundlagen von ASR zu fundieren und für den deutschen Kontext nutzbar zu machen.

Welche Ergebnisse hat der Konsultationsprozess zwischen dem Berliner Senat und Schwarzen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen gebracht und wie ging es weiter?

Ein wichtiges Ergebnis ist sicherlich der „Abschlussbericht: Berliner Konsultationsprozess ‚Sichtbarmachung der Diskriminierung und sozialen Resilienz von Menschen afrikanischer Herkunft‘, im Rahmen der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft 2015-2024“, der Ende 2019 als öffentliche Drucksache 18/2330 publiziert worden ist.³ Der Berliner Verwaltung war daran

gelegen, Einblick in die Diskriminierungserfahrungen von Schwarzen Berliner*innen zu bekommen, um Maßnahmen dagegen ergreifen zu können. Für uns war es aber genauso wichtig, die Resilienz Schwarzer Menschen – also ihre Widerstands- und Handlungsfähigkeit – herauszustellen. Das haben wir im Abschlussbericht zu verschriftlichen versucht: die Ergebnisse gemeinsamer Diskussionsprozesse und Arbeitsformate, gemeinsamer Fragestellungen und Überlegungen, kurz: die kritisch-analytische Dokumentation einer kollektiven Arbeit und ihre Bezüge zu ebenso kollektiven Vorarbeiten, um ASR zu bekämpfen und die Gleichstellung von Schwarzen Menschen zu verbessern. Diese Themen sind ja nicht neu – zumindest nicht in Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Communitys in Deutschland, wo Aktivist*innen und Expert*innen seit Jahrzehnten damit befasst sind.

Der nächste Schritt bestand darin, nachhaltigere Strukturen zu schaffen, um die im Konsultationsprozess erarbeiteten Ergebnisse zu systematisieren und in konkrete Maßnahmen zu übersetzen. Hierzu wurde Anfang 2020 in Kooperation zwischen der RAA Berlin und Generation ADEFRA das von der LADS finanzierte Projekt „Prozessbegleitung zur dialogischen Entwicklung von Maßnahmen zur Implementierung der UN-Dekade für die Berliner Verwaltung“ initiiert. Die Dialogische Prozessbegleitung knüpfte direkt an den Konsultationsprozess an. Ihr Ziel bestand darin, mit Fachverantwortlichen der Berliner Senatsverwaltungen auf der einen und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen auf der anderen Seite Maßnahmen zu erarbeiten, um eine effektive soziale und politische Inklusion von Menschen afrikanischer Herkunft zu ermöglichen. Ein Ergebnis ist der 2021 veröffentlichte „Berliner Maßnahmenplan zur Umsetzung der UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft (2015 – 2024)“, der Maßnahmen der verschiedenen Senats- und Bezirksverwaltungen vorstellt.⁴ Er wird flankiert von einem „Zivilgesellschaftlichen Maßnahmenkatalog für die

Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft und zum Abbau von deren Diskriminierung durch anti-Schwarzen Rassismus“, der die systematisierten und nach Senatsverwaltungen sortierten Forderungen und Überlegungen der Schwarzen Berliner Zivilgesellschaft enthält.⁵ Für uns ist dieser Zivilgesellschaftliche Maßnahmenkatalog eine der wichtigsten Arbeitsgrundlagen – sei es in den Projekten zur UN-Dekade, sei es bei den Überlegungen für eine Berliner Gesamtstrategie zur Implementierung der Ziele, Anliegen und thematischen Schwerpunkte der UN-Dekade, sei es bei unserer strategischen Ausrichtung.

Im Januar 2024 beginnt das letzte Jahr der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft. Was gilt es festzuhalten – mit Blick auf Möglichkeiten und Herausforderungen?

Wenn wir mit den Möglichkeiten beginnen: Nach innen – in die Communitys und bewegungspolitischen Zusammenhänge hinein gerichtet – hat uns die UN-Dekade im Allgemeinen und die Arbeit mit der Berliner Verwaltung im Besonderen erlaubt, den roten Faden unserer politisch-aktivistischen Arbeit zu zentrieren und zu bündeln. Durch die im Konsultationsprozess entstandenen Foren der Zusammenarbeit zwischen Schwarzen Selbstorganisationen und öffentlicher Verwaltung konnten wichtige Teilschritte in Richtung Institutionalisierung der Anliegen und Ziele der UN-Dekade erreicht werden. So ist es beispielsweise gelungen, das Thema „Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft“ als gleichstellungspolitische Aufgabe zu konturieren. Eine erste Formalisierung erfolgte Mitte 2021 durch die Einrichtung des Gleichstellungsbegleitgremiums – eines Expert*innenkreises zu anti-Schwarzem Rassismus.⁶ Darüber hinaus konnten wir zwischen 2022 und 2023 mit den „Intersektionalen Studien zu Schwarzsein und Schwarzem Europa“ (InBEST) einen wichtigen Schritt zur formalen Anerkennung von Wissensbeständen afrodiasporischer Akteur*innen leisten. Und schließlich ist die Grundlage für eine Zusammenarbeit mit der Gesamtstrategie „Decolonize Berlin“ auf zivilgesellschaftlicher Ebene gelegt worden.

DR. MAISHA M. AUMA WAR VON 2008 – 2022 PROFESSORIN FÜR KINDHEIT UND DIFFERENZ (DIVERSITY STUDIES) AN DER HOCHSCHULE MAGDEBURGSTENDAL UND IST AKTUELL GAST-PROFESSORIN FÜR INTERSEKTIONALE DIVERSITÄTSSTUDIEN AM ZENTRUM FÜR INTERDISZIPLINÄRE FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG (ZIFG) DER TU BERLIN.

KATJA KINDER IST GESCHÄFTSFÜHRENDE DER RAA BERLIN SOWIE MITBEGRÜNDERIN UND MITFRAU VON ADEFRA SCHWARZE FRAUEN* IN DEUTSCHLAND.

PEGGY PIESCHE LEITET DEN FB POLITISCHE BILDUNG UND PLURALE DEMOKRATIE, DIVERSITÄT, INTERSEKTIONALITÄT, DEKOLONIALITÄT DER BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG AM STANDORT GERA.

Dies sind wichtige, wenn auch fragile Errungenschaften. Umso größer scheinen daher, ein Jahr vor Ende der UN-Dekade, die Herausforderungen. Was im Zivilgesellschaftlichen Maßnahmenkatalog festgehalten wurde, gilt nach wie vor:

- „1) Es besteht in allen Zuständigkeitsbereichen der öffentlichen Verwaltung ein dringender Bedarf nach rassismuskritischen Erhebungen (Diskriminierungsdaten, Zahlen, Fakten).
- 2) Es besteht in allen Zuständigkeitsbereichen ein dringender Bedarf nach konkreten Befugnissen und einer verbindlichen Budgetierung von Strukturen, die mit dem Abbau von (institutionellem) Rassismus befasst sind.
- 3) Es ist in allen Zuständigkeitsbereichen ein ‚weißer Fleck‘ bzw. eine Leerstelle sichtbar geworden, wenn es um Schwarzes Leben, um Marginalisierungsrealitäten [...] und die dazugehörigen Diskurse und Expertisen geht.“⁷

Diese Befunde verweisen auf Problemfelder, an denen in den kommenden Jahren und Jahrzehnten konsequent weitergearbeitet werden muss. Sie sind verknüpft mit Fragen nach Repräsentation und Diversität sowie einer intersektional-rassismuskritisch angelegten Personal- und Organisationsentwicklung, aber auch mit Fragen nach gesellschaftlicher Verteilungsgerechtigkeit und qualitätsvoller Partizipation für *alle* Berliner*innen. Nicht zuletzt besteht das große Ziel in der Stärkung einer demokratischen, rassismuskritisch verfassten Gesellschaft und einem damit verbundenen langfristigen Strukturwandel.

Quellen und Anmerkungen

- 1 Zu den eingeladenen Organisationen gehörten unter anderem Generation ADEFRA – Schwarze Frauen in Deutschland e.V., Afrika-Rat Berlin-Brandenburg e.V., Each One Teach One – EOTO e.V., Initiative Schwarze Menschen in Deutschland – ISD Bund e.V., aber auch das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (ADNB des TBB) sowie der zuständige Vertreter des Beirats für Integrations- und Migrationsfragen. Eine vollständige Auflistung der beteiligten Interessengruppen und Interessenvertreter*innen findet sich in Abschlussbericht Konsultationsprozess 2019: 104.
- 2 Das wissenschaftliche Team Diversifying Matters hat das Arbeitsformat Ende des Jahres 2019 aufgelöst. Die Umsetzung der mit der UN-Dekade verbundenen Anliegen wird inzwischen in einer Kooperation zwischen ADEFRA e.V. und der RAA Berlin e.V. durchgeführt.
- 3 Abschlussbericht Konsultationsprozess 2019.
- 4 Berliner Maßnahmenplan 2021. Der Zivilgesellschaftliche Maßnahmenkatalog findet sich ab S. 101 im Dokument <https://www.parlament-berlin.de/ados/18/IIIPlen/vorgang/d18-4031.pdf>.
- 5 Der Maßnahmenkatalog der Schwarzen Berliner Zivilgesellschaft wurde noch einmal separat gedruckt und zugänglich gemacht. Link siehe Literaturliste.
- 6 Zum Gleichstellungsbegleitgremium – Expert*innenkreis zu anti-Schwarzem Rassismus siehe <https://un-dekade-pad.de/gleichstellungsbegleitgremium/>.
- 7 Zivilgesellschaftlicher Maßnahmenkatalog 2021: 21.

Literatur

Auma, Maureen Maisha / Kinder, Katja / Piesche, Peggy (Hg.) (2021): UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft (2015-2024) _ Prozessbegleitung zur dialogischen Entwicklung von Maßnahmen für die Berliner Verwaltung _ Zivilgesellschaftlicher Maßnahmenkatalog für die Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft und zum Abbau von deren Diskriminierung durch anti-Schwarzen Rassismus (ASR). Berlin. Als Print und online verfügbar unter <https://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2023/07/RAA-Berlin-Zivilgesellschaftliche-Massnahmenkatalog-fuer-die-Gleichstellung-von-Menschen-afrikanischer-Herkunft-und-zum-Abbau-von-deren-Diskriminierung-durch-anti-Schwarzen-Rassismus.pdf>.

Diversifying Matters, Fachgruppe der Schwarzen Feministischen Selbstorganisation Generation Adefra, Schwarze Frauen* in Deutschland e.V. (2019): 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. Drucksache 18/2330 vom 14.11.2019. Berlin. Online unter https://www.berlin.de/sen/lads/_assets/schwerpunkte/rechtsextremismus-rassismus-antisemitismus/9_un_190805_so3.pdf.

SCHLÜSSELBEGRIFFE

RASSISMUS

Rassismus ist eine Lehre, die eine hierarchische Unterscheidung von Menschen vornimmt. Grundlage dieser Unterscheidung sind biologische Merkmale, die als wesentliche Voraussetzung für soziale und kulturelle Leistungsfähigkeit sowie für gesellschaftlichen Fortschritt gedacht werden. Mithilfe dieser Gedankenkonstruktion lassen sich Trennungen entlang einer Beteiligungssachse anordnen: Auf der einen Seite finden sich Menschen, Gruppen und Gesellschaften, die als ‚überlegen‘ und infolgedessen als herrschende ‚Norm‘ gelten; auf der anderen Seite finden sich Menschen, Gruppen und Gesellschaften, die als ‚unterlegen‘ dargestellt und als Abweichung entworfen sind. Ein wesentlicher Grund für die Schaffung einer solchen Rangordnung sind ökonomische, materielle, kulturelle, intellektuelle und soziale Ressourcen, deren ungleiche Verteilung mit rassistischen Argumenten begründet, gerechtfertigt, kontrolliert und auf allen Ebenen des gesellschaftlichen Lebens durchgesetzt wird.

Für Angehörige der dominanten Gruppe zahlt sich Rassismus aus: als Vermittler eines positiven Selbstbildes und als Grundlage für die positive Deutung von Handlungen weißer Akteur*innen. Weißsein bildet somit eine

unsichtbar herrschende Norm und erschafft eine rassistische Normalität. In dieser Normalität müssen sich rassistisch markierte Personen und Gruppen daran gewöhnen, dass ihre Handlungen systematisch anders bewertet werden.

Rassismus lenkt unsere Wahrnehmung, unsere Deutung und unsere Verarbeitung von sozialen Informationen. Rassismus als System besteht aus alltäglichen Wahrnehmungshilfen, genauer: aus *Wahrnehmungsfiltern*. Diese Filter bestimmen, wie wir soziale Gehalte einschätzen oder Situationen bewerten, wie wir auf zwischenmenschlicher Ebene agieren oder welche kollektiven Bezugnahmen für uns von Bedeutung sind.¹

¹ Aus: Auma, Maureen Maisha (2018): „Rassismus: Eine Definition für die Alltagspraxis“. Herausgegeben von der RAA Berlin e.V. Als Broschüre oder online unter <https://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2019/01/RAA-BERLINDO-RASSISMUS-EINE-DEFINITION-F%C3%9CR-DIE-ALLTAGSPRAXIS.pdf>.

ANTI-SCHWARZER RASSISMUS (ASR)

Alle Rassismen basieren auf verwandten Prozessen der Erfindung und Herstellung von Differenz, der Markierung von Differenz und schließlich der Hierarchisierung von Differenz.¹ Anti-Schwarzer Rassismus (ASR) ist ein Rassismus, der global manifestiert ist und sich spezifisch gegen afrikanische, afrodiasporische und Schwarze bzw. Schwarz gelesene Menschen richtet. Der Begriff macht auf negative Zuschreibungen und Kategorisierungen aufmerksam, die in Europa bereits in einer vorkolonialen christlichen Tradition wurzeln, im Zuge des Kolonialismus und des Transatlantischen Versklavungshandels jedoch erheblich erweitert wurden. Die Verschleppung von 13 Millionen afrikanischen Menschen und die von ihnen geleistete Zwangsarbeit in Nord- und Südamerika sowie in der Karibik musste von weißen Europäer*innen und Amerikaner*innen legitimiert werden. Anti-Schwarze rassistische Markierungen sind daher besonders eng mit weißzentrischen, kolonialrassistischen Überlegenheitskonstruktionen sowie mit Entmenschlichungs- und Verwertungspraktiken verknüpft und prägen bis heute alle gesellschaftlichen Lebensbereiche.

Auch im deutschen Kontext gilt: **Wirtschaft, Kultur, Sprache, Selbst- und Weltbilder der atlantischen Gegenwart, aber auch Hierarchien, politische Ordnungen und nicht zuletzt anti-Schwarzer Rassismus lassen sich ohne einen umfassenden Einbezug der Geschichte von Kolonialismus, Versklavung und Schwarzem Widerstand nicht verstehen und daher weder verantwortungsbewusst erinnern noch verändern.**²

1 Aus: Auma, Maureen Maisha (2018): „Rassismus: Eine Definition für die Alltagspraxis“. Herausgegeben von der RAA Berlin. Als Broschüre oder online unter <https://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2019/01/RAA-BERLIN-DO-RASSISMUS-EINE-DEFINITION-F%C3%9CR-DIE-ALLTAGSPRAXIS.pdf>.

2 Aus: Aikins, Joshua Kwesi (2021): „Transatlantische Versklavung als prägende historische Voraussetzung des anti-Schwarzen Rassismus“, in: EOTO e.V. / KomPAD (Hg.) (2021): Anti-Schwarzer Rassismus. Grundlagen, Strukturen, Intersektionen. Berlin. S. 26-29, hier: S. 26.

Weitere Begriffsdefinitionen zu ASR:

Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yildirim-Caliman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland. Berlin, S. 39-43. Online unter <https://afrozensus.de/reports/2020/>.

EOTO e.V. (o.J.): ASR-Glossar. Erklärvideos online unter <https://www.youtube.com/watch?v=5WILsGmHy0g>.

INTERSEKTIONALITÄT

Das Konzept der Intersektionalität wurde Ende der 1980er Jahre von der Schwarzen US-amerikanischen Juristin Kimberlé Crenshaw für die Analyse eines besonderen Rechtsfalls entwickelt. Im Jahr 1976 hatten fünf Schwarze Frauen den Konzern General Motors verklagt, um gegen die Massenentlassung von Schwarzen Arbeiterinnen vorzugehen. Das Gericht lehnte ihren Anspruch ab und konnte keine Diskriminierung aufgrund von Gender und keine aufgrund von race erkennen, da weder weiße Frauen noch Schwarze Männer von der Entlassung betroffen waren.¹ Die spezifische intersektionale Realität von Schwarzen Frauen in einem patriarchalen und rassistischen Gesellschaftssystem wurde mit dieser Entscheidung faktisch für „unwirklich“ erklärt. Es bedurfte deshalb einer Analysekategorie, die die Gleichzeitigkeit von Differenzkategorien und deren Verschränkungen in rassistisch geprägten Ungleichheitssystemen rekonstruiert.

Intersektionalität kann nicht ohne Rassismus gedacht werden. Sie berücksichtigt, dass Menschen oft wegen mehrerer Eigenschaften / Identitäten benachteiligt werden, z. B. aufgrund von Geschlecht, race, Herkunft, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität,

Behinderung, Klasse usw. Das Zusammenwirken verschiedener Rassismen und Diskriminierungen verstärkt sich gegenseitig und hat unterschiedliche Dynamiken und Auswirkungen auf die Betroffenen. Die verschiedenen Formen von Diskriminierung addieren sich nicht einfach, sondern führen zu *eigenen spezifischen Diskriminierungserfahrungen*. Eine Schwarze lesbische Frau kann zum Beispiel sowohl in der Schwarzen Community als auch in der queeren Community Ausschlüsse erfahren. Auch macht sie beispielsweise andere Erfahrungen als ein Schwarzer Mann oder eine weiße Frau.

In Deutschland wurde der Begriff Intersektionalität unter anderem von Schwarzen Frauen, Frauen of Color, lesbischen Frauen, jüdischen und muslimischen Frauen und Frauen mit Behinderungen verwendet, um Kritik an der weißen, bürgerlich geprägten Frauenbewegung zu üben, die ihre Lebensrealitäten nicht genug berücksichtigt/e.²

1 Mehr dazu: Gunda Werner Institut (2019): „Intersektionalität: eine kurze Einführung“. Online unter <https://www.gwi-boell.de/de/2019/04/12/intersektionalitaet-eine-kurze-einfuehrung>.

2 Aus: Diversity Arts Culture (o.J.): Dictionary: „Intersektionalität“ (leicht bearbeitet). Online unter <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/intersektionalitaet>.

Was ist institutionalisierter Rassismus?

Um über anti-Schwarzen Rassismus (ASR) im Kontext von Institutionen diskutieren zu können, ist ein Verständnis von institutionalisiertem Rassismus notwendig. Ein in Institutionen angesiedelter und dort wirksamer Rassismus beschreibt die komplexe Vermengung von Rahmenbedingungen, administrativen Prozessen und Handlungsfeldern. Diese beinhalten:

- Interne Handlungen, Unterlassungen und Bevorzungen,
- deren beabsichtigte und unbeabsichtigte Folgen, die in ihrer Gesamtheit auf eine Diskriminierung hinauslaufen
- und durch unbewusste Vorurteile, Ignoranz, Gedankenlosigkeit und rassistische Stereotype bestimmte Menschen sowohl individuell als auch kollektiv benachteiligen.

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 eine beabsichtigte zwischen-

menschliche rassistische Konfrontation, nur mit dem Unterschied, dass die Folgen einer Diskriminierung auf institutioneller Ebene bisher kaum Anerkennung finden.

ANTI-SCHWARZER RASSISMUS UND BERLINER INSTITUTIONEN

Jeff Kwasi Klein

Was bedeutet dies konkret für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen?

Rassismuserfahrene Menschen werden von Berliner Institutionen kaum wahrgenommen. Für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen gilt dies im Besonderen. Sie sind als eine spezifische, schutzwürdige Gruppe nicht erfasst und somit strukturell unsichtbar.¹ Ihre Erfahrungen und Hürden für ein diskriminierungsfreies Leben schwimmen statistisch in Kategorien wie „Migrationshintergrund“, „Nafri“, „Ausländer*in“, „Afrikaner*in“ oder „Asylsuchende“. Dies hat zur Folge, dass die kollektiven Lebenserfahrungen von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in Berlin systematisch verschleiert werden. Obwohl qualitativ eine Vielzahl von Erfahrungsberichten über rassistische Diskriminierung in der Interaktion mit Berliner Institutionen, wie der Polizei, Justiz und dem Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten (LAF) vorliegen, gibt es bisher keine wirksamen systemischen Interventionen, welche die Rechte der Schwarzen Communitys stärken und rassistische (Wissens)-Strukturen offenlegen oder abbauen. Damit kommen die staatlichen Institutionen in Berlin ihren in der UN-Anti-Rassismus-Konvention (ICERD) verbrieften und in Deutschland rechtsgültigen menschenrechtlichen Verpflichtungen zum Schutz von besonders von Rassismus betroffener Gruppen nicht nach.

Welche konzeptionellen Erfordernisse braucht es für eine Arbeitsdefinition von institutionalisiertem anti-Schwarzem Rassismus?

Der Versuch, institutionalisierten anti-Schwarzen Rassismus ausschließlich anhand seiner Auswirkungen abzulesen und verstehen zu wollen, wird den komplexen Mechanismen, denen er untersteht, nicht gerecht. Auf diese Weise würden die wechselseitigen Dynamiken des *Institutional Settings*, aber vor allem die sozio-kontextuellen Zusammenhänge, innerhalb derer und zu denen sich Institutionen verhalten, ausgeblendet. Das Verhalten von Institutionen ist somit Spiegel der gesellschaftlichen Verfasstheit und funktioniert nach der Logik, den Prinzipien und innerhalb des Rahmens, der durch die Gesellschaft gesetzt wird.² Zusammenfassend sind die Fragen, denen eine analytische Konzeption des institutionalisierten anti-Schwarzen Rassismus nachkommen muss, demnach folgende:

- Welchen Einfluss haben rechtliche Vorgaben, politische Prozesse, professionelle Normen und Wertorientierungen im soziokulturellen Kontext der Institution, die auf die alltägliche Praxis normierend einwirken?
 - Wie werden Entscheidungen in Organisationen durch Eigenrationalität, Mikropolitik und Symbolik hervorgebracht und legitimiert?
 - Wie gestalten sich Handlungsspielräume, die Individuen zugesprochen bekommen, und welche Freiräume haben sie in ihrer Ausgestaltung?
-

Schwarze Menschen erleben den öffentlichen Raum anders als weiße Menschen. Im Gegensatz zu weißen Menschen besteht für sie wiederholt und regelmäßig die Gefahr, aufgehalten, kontrolliert oder durchsucht zu werden. Schlicht, weil sie Schwarz sind, oder genauer, aufgrund rassistischer Wissensbestände: von Polizeibeamt*innen im Zug, am Flughafen oder auf der Straße, von Türsteher*innen in Clubs und Bars, von Kontrollpersonal in öffentlichen Transportmitteln, von Sicherheitspersonal in Supermärkten, Behörden oder Schwimmbädern. Diese Kriminalisierungspraktiken werden unter der Analysekategorie *Racial Profiling* zusammengefasst.

ASR-FALLBEISPIEL 1: BERLINER POLIZEI RACIAL PROFILING UND KRIMINALITÄTSBELASTETE ORTE (KBO)

Viele Schwarze und antirassistische Organisationen betonen seit Langem die diskriminierenden und kriminalisierenden Effekten von *Racial Profiling* auf Schwarze Menschen und People of Color. Im Zusammenhang damit ist die Rechtskonstruktion eines kriminalitätsbelasteten Orts (kbo) zu sehen. Sie ermächtigt die Polizei, sogenannte verdachtsunabhängige Kontrollen durchzuführen. Da die Polizei solche Eingriffe regelmäßig entlang von rassistischen Stereotypen verübt, bei denen ad hoc rassistische Klassifizierungen einer Person in den Vordergrund

treten, kann man in solchen Fällen von institutionalisiertem Rassismus sprechen. Es genügt bereits die subjektiv angenommene Zugehörigkeit zu einer Personengruppe – hier Schwarzsein in Verschränkung (Intersektion) mit weiteren Diskriminierungsmerkmalen –, um eine Kontrolle durchzuführen. In sogenannten kbo wird Schwarzsein im öffentlichen Raum von der Polizei kriminalisiert und als ausreichender Anlass zur Kontrolle oder Festnahme missbraucht.³

Darüber hinaus finden verdachtsunabhängige Kontrollen auch außerhalb von kbo statt; vor allem in Flughäfen, Bahnhöfen und in der Nähe von Grenzgebieten, um politische Ziele in der Asyl- und Migrationspolitik insbesondere zur „[...] Verhinderung oder Unterbindung unerlaubter Einreisen“ umzusetzen. Hier wie auch in kbo werden Schwarze Menschen oft pauschal als Verdachtsfälle für „illegale Einwanderung“ oder „irregulären Aufenthalt“ behandelt.⁴

Für Schwarze Menschen ist es fatal, durch verdachtsunabhängige Kontrollen im alltäglichen Leben an- und aufgehalten und als potenzielle illegale Personen gelesen zu werden. Es suggeriert ihnen, dass Schwarzsein ungleich Deutschsein ist und negiert Lebensrealitäten der Migration in (neo-)kolonialen Zusammenhängen. Darüber hinaus reproduziert es die Vorstellung einer weißen Norm in der Bevölkerung. Diese Reproduktion von Vorurteilen, die sich in *Racial Profiling* widerspiegelt, kann für Betroffene schwere physische und psychische Folgen haben, die von Verletzungen infolge von Gewaltanwendungen bei Kontrollen bis hin zu dauerhaften Angstzuständen und Depressionen reichen.

Diskriminierungsfälle und rassistische Gewalt durch die Polizei werden selten als solche bezeichnet, anerkannt und aufgeklärt – weder auf staatlicher noch auf gesellschaftspolitischer Ebene.⁵ Statt rechtsstaatlicher Aufklärung und eventueller Entschädigung der Opfer sind bei Diskriminierungsfällen durch die Polizei häufig Diffamierungsstrategien zu erkennen. Diese haben zum Ergebnis, dass Fälle nur lückenhaft aufgeklärt und Diskriminierungsformen zu verdecken versucht werden. Um rechtswidriges oder dis-

kriminierendes Verhalten retrospektiv zu legitimieren, werden Gegenanzeigen von Polizeibeamt*innen erstattet, die ihre Gewaltanwendung als Abwehrreaktion oder Notwehr und die angezeigte Diskriminierung als Verleumdung oder Beamt*innenbeleidigung inszenieren.⁶

Die Aussichten darauf, dass Diskriminierungsfälle von Polizei, Staatsanwaltschaft oder Richter*innen anerkannt werden, sind gering und mit hohen Kosten und Risiken für potenzielle Schwarze Kläger*innen verbunden. Viele Betroffene erwägen eine Anzeige erst gar nicht, da sie den Rechtsweg nicht als zielführende Handlungsoption wahrnehmen und negative Konsequenzen (z. B. Gegenanzeigen) fürchten. Dies

betrifft im besonderen Maße Schwarze Kläger*innen, die nicht fließend Deutsch sprechen oder durch unsicheren Status und limitierte Erwerbsmöglichkeiten prekarisiert, d. h. unsicher gemacht werden. Durch die spezifische Dehumanisierung, die an die gesetzlichen Regelungen zu Aufenthalt und Staatsbürgerschaft angedockt ist, wird der Zugang zu Rechtssicherheit und Diskriminierungsschutz erheblich eingeschränkt. Diese Einschränkungen werden unter anderem durch das Fehlen von unabhängigen Beschwerdestellen und die enge Verzahnung von Sicherheitsbehörden mit der Justiz befördert und damit „normalisiert“.

Auch der Gerichtssaal stellt eine Quelle der Unsicherheit für Schwarze Menschen dar. Rechtshilfe leistende Organisationen und Rechtsanwält*innen berichten regelmäßig von einer strukturellen und institutionalisierten Diskriminierung Schwarzer Menschen in der Justiz. Vor Gericht haben Schwarze Menschen nur geringe Macht zur Beschwerde. Ihrer Version der Geschichte wird in der Regel weniger Glauben geschenkt als der Version von Polizist*innen.⁷ Fälle von Polizeigewalt, die sich im Rahmen von Kontrollen, Festnahmen und Untersuchungshaft ereignen, werden im Laufe von Prozessen häufig vertuscht.⁸



Fluchthandlungen müssen mit rassistischen Strukturen und Mechanismen der Kriminalisierung Schwarzer Menschen zusammengedacht werden. Es ist wichtig zu verstehen, wer warum flieht. Oftmals sind es jene, die aufgrund ausbeuterischer, kapitalistischer Verhältnisse ohnehin benachteiligt sind. Demnach sind Kategorien von Klasse und Flucht intersektional zu verbinden, um die aufeinander aufbauende und ineinandergreifende Diskriminierung Schwarzer Menschen entlang dieser Diskriminierungsmerkmale zu verstehen.

ASR-FALLBEISPIEL 3: BERLINER UMGANG MIT FLUCHTERFAHRUNG

Darüber hinaus ist es wichtig anzuerkennen, dass kriminalisierte Tätigkeiten selbst bereits diskriminierend verteilt sind: Schwarze Menschen, die ohne Papiere migrieren, fliehen oft vor den verheerenden Armutseffekten des Neokolonialismus.⁹ Wer ohne Papiere migriert, nicht offiziell arbeiten darf, keine Chancen auf ein reguläres Einkommen hat und deshalb auf der Straße arbeitet, wo Racial Profiling gängige Praxis ist, für den*die stellt rassistische Polizeigewalt eine alltägliche und verhängnisvolle Bedrohung dar. Es gilt daher, das gängige Verständnis von Kriminalität und Schuld auf dieser Ebene zu überdenken:

- Wer hat welchen Status?
- Was oder wer gilt als „illegal“ oder „kriminell“?
- Wer darf einer regulären Tätigkeit nachgehen und wer nicht?
- Wer wird für welche Straftaten und Vergehen angezeigt und wer nicht?
- Wer wird angeklagt und verurteilt und wer nicht?

Alle Menschen müssen menschenrechtlich geschützt werden – auch jene, die kriminell agieren. Es muss darüber hinaus besonders aufmerksam hingeschaut werden, warum diese Kriminalität geschieht, wie sie aussieht und ob sie dieser Personengruppe nicht vor allem zugeschrieben wird.

ASR intersektional:

Die Situation Schwarzer Geflüchteter in Folge des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine

Obwohl Schwarze Menschen und People of Color vor demselben Krieg geflohen sind wie weiße Ukrainer*innen, obwohl sie ebenfalls Familien und Freund*innen zurücklassen mussten, obwohl ihr Arbeitsplatz und ihr Studium und damit entscheidende Teile ihrer Lebensgrundlage ebenso zerstört wurden, finden sie im vermeintlich sicheren Deutschland kaum Ruhe. Die Gründe hierfür liegen unter anderem in den Narrativen rund um „Migration“, „Asyl“ und „Entwicklung“. Die Geschichten, die sich der Globale Norden über den Globalen Süden erzählt, in denen es um das „Andere“, das „Fremde“, das nicht mit „uns“ zu Vereinbarende geht, beeinflussen entscheidend den Grad der Empathie und, damit

zusammenhängend, das Ausmaß von Solidarität, die einigen Gruppen selbstverständlich und anderen Gruppen nicht, kaum oder mit größerer Zurückhaltung entgegengebracht wird.

Diese weißen westlichen Erzählungen beeinflussen ebenso, ob politische Entscheidungen für oder gegen gewisse Gruppen ausfallen. Dort, wo der politische Wille da ist, werden Wege, Mittel und rechtliche Instrumente gefunden, um eine humane Behandlung von Geflüchteten zu gewährleisten. Wenn der politische Wille aber fehlt, werden Argumente rund um die Knappheit von Ressourcen und rechtliche Unmöglichkeiten vorgeschoben, um bestimmten Geflüchteten eine humane Behandlung zu verwehren. Diese u. a. von Rassismus und Klassismus geprägten Narrative stehen in einer verheerenden Wechselwirkung mit dem de facto-Verhältnis zwischen Globalem Norden und Globalem Süden. Ein Verhältnis, das unter anderem durch restriktive Migrations- und Asylregime, ausbeuterische Handelsregime und die Ausgrenzung entlang von Nationalitäten institutionalisiert und rechtlich zementiert wurde.

JEFF KWASI KLEIN IST CO-DIRECTOR DER MULTITUDES FOUNDATION, VORSTANDSMITGLIED DES MIGRATIONSRATS BERLIN E.V. SOWIE MITGLIED DES GLEICHSTELLUNGS-BEGLEITGREMIIUMS (EXPERT*INNENKREIS ZU ANTI-SCHWARZEM RASSISMUS) IN BERLIN. JEFF SETZT SICH FÜR DIE ÜBERWINDUNG STRUKTURELLER UND INSTITUTIONALISierter FORMEN VON RASSISMUS EIN UND FOKUSSIERT EMPOWERMENT, LEADERSHIP UND COMMUNITY-BUILDING.

Quellen und Anmerkungen

- 1 Vgl. dazu Prozessbegleitung / Zivilgesellschaftlicher Maßnahmenkatalog 2021; vgl. außerdem Afrozensus 2021.
- 2 Vgl. dazu und zu anderen Punkten im Beitrag Hormel 2006.
- 3 Vgl. Abschlussbericht 2019.
- 4 Vgl. DAV 2013; Cremer 2014; Burkhardt / Barskanmaz 2019.
- 5 Vgl. KOP 2016.
- 6 Vgl. Barry 2021; KOP 2016.
- 7 Vgl. Liebscher, Remus, Bartel 2014: 130 ff.
- 8 Vgl. dazu die Dokumentationen und Texte auf <https://justizwatch.noblogs.org/>.
- 9 Castro Varela / Dhawan 2010, S. 307.

Literatur

Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yıldırım-Calıman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiaporischer Menschen in Deutschland. Berlin. Online unter <https://afrozensus.de/reports/2020/>.

Auma, Maureen Maisha / Kinder, Katja / Piesche, Peggy (Hg.) (2021): Prozessbegleitung zur dialogischen Entwicklung von Maßnahmen für die Berliner Verwaltung: Zivilgesellschaftlicher Maßnahmenkatalog für die Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft und zum Abbau von deren Diskriminierung durch anti-schwarzen Rassismus (ASR). Berlin. Online unter <https://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2023/07/RAA-Berlin-Zivilgesellschaftliche-Massnahmenkatalog-fuer-die-Gleichstellung-von-Menschen-afrikanischer-Herkunft-und-zum-Abbau-von-deren-Diskriminierung-durch-anti-Schwarzen-Rassismus.pdf>.

Barry, Céline (2021): „Polizeigewalt in Deutschland – intersektional gedacht. Erkenntnisse der Berliner Kampagne für die Opfer rassistischer Polizeigewalt (KOP)“, in: Kein Zurück zur Normalität. Feministische Positionen für die Gegenwart. Vortragsreihe der Universität Koblenz-Landau im Wintersemester 2020/2021.

Burkhardt, Maren / Barskanmaz, Cengiz (2019): Verfassungsrechtliche Bewertung der Vorschrift des § 21 Abs.2 Nr. 1 des Allgemeinen Gesetzes zum Schutz der öffentlichen Sicherheit und Ordnung in Berlin – das Konzept der „kriminalitätsbelasteten Orte“. Berlin.

Castro Varela, Mario Do Mar / Dhawan, Nikita (2015): Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung. Zweite, komplett überarbeitete und erweiterte Auflage. Bielefeld.

Cremer, Hendrik (2014): „Racial Profiling“ – eine menschenrechtswidrige Praxis“. Online unter <https://www.boell.de/de/2014/10/22/racial-profiling-eine-menschenrechtswidrige-praxis>.

Deutscher Anwaltsverein (2013): „Racial Profiling. DAV: Polizeikontrollen wegen Hautfarbe abschaffen“. Online unter <https://anwaltskunft.de/magazin/gesellschaft/migration/dav-polizeikontrollen-wegen-hautfarbe-abschaffen>.

Diversifying Matters, Fachgruppe der Schwarzen Feministischen Selbstorganisation Generation Adefra, Schwarze Frauen* in Deutschland e.V. (2019): 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. Drucksache 18/2330 vom 14.11.2019. Berlin. Online unter https://www.berlin.de/sen/lads/_assets/schwerpunkte/rechts-extremismus-rassismus-antisemitismus/9_un_190805_so3.pdf.

Hormel, Ulrike (2006): Institutionelle Diskriminierung. Theoretische Konzeptualisierungen und Ergebnisse der empirischen Forschung. Freiburg.

Kampagne für die Opfer rassistischer Polizeigewalt (KOP) (Hg.) (2016): Alltäglicher Ausnahmezustand. Institutioneller Rassismus in deutschen Strafverfolgungsbehörden. Münster.

Liebscher, Doris / Remus, Juana / Bartel, Daniel (2014): „Rassismus vor Gericht. Weiße Norm und Schwarzes Wissen im rechtlichen Raum“, in: Kritische Justiz Vol. 47, No.2 / 2014, S. 125-151.

AUF EINEN BLICK

66,5 % VON 2973
AFROZENSUS-BEFRAGTEN IN
2020 GEBEN AN, IN DEN LETZTEN
ZWEI JAHREN IM KONTAKT MIT
„ÄMTERN UND BEHÖRDEN“
DISKRIMINIERUNG ERLEBT ZU
HABEN.

JEWELS ÜBER **80 %**
VON 1245 AFROZENSUS-BEFRAG-
TEN IN 2020 GEBEN AN, IN
DEN LETZTEN ZWEI JAHREN IM
KONTAKT MIT DER „POLIZEI“
U. A. IN BEZUG AUF IHRE „HAUT-
FARBE“ (85,1 %) UND/ODER
„RASSISTISCHE GRÜNDE /
,ETHNISCHE HERKUNFT“ (80,2 %)
DISKRIMINIERT WORDEN ZU
SEIN.

Bei einem Anteil von ca. 24,1 % an der
Gesamtbevölkerung sind „Personen mit
Migrationshintergrund“ im öffentlichen
Dienst mit lediglich 11,9 % bundesweit
stark unterrepräsentiert.

Mit der Ratifizierung des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (ICERD) am 16. Mai 1969 hat sich Deutschland verpflichtet, dem ICERD-Ausschuss in regelmäßigen Abständen über die Umsetzung der Konvention zu berichten.

Art. 3 Abs. 3 S. 1 Grundgesetz (GG) verbietet u. a. rassistische Diskriminierung. Die Verwaltung ist strikt an die Grundsätze des Grundgesetzes gebunden.

Nach §12 des AGG sind Arbeitgeber*innen zum Einschreiten verpflichtet, wenn es zu Diskriminierungen kommt.

Nach §13 des Antidiskriminierungsgesetzes (AGG) muss in jedem Betrieb oder Unternehmen und in jeder Dienststelle eine Beschwerdestelle bestimmt und bekannt gemacht werden. Dies gilt auch für die Verwaltung. Arbeitgeber*innen im öffentlichen Dienst sind ebenfalls an das AGG gebunden.

Nach §11 Abs. 4 S. 2 des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) ist die Teilnahme an Weiterbildungen zum Erwerb von Diversity-Kompetenz einschließlich der antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen für Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion verpflichtend.

Nach §12 des LADG muss der Senat alle fünf Jahre einen Bericht zur Umsetzung der landesweiten Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt in der Berliner Verwaltung zur Kenntnisnahme vorlegen.

Für viele Menschen ist es nicht einfach, über Rassismus zu sprechen. Allein der Begriff kann, je nach gesellschaftlicher Position, Verletzung, Unbehagen und auch Abwehr auslösen: Weiße Menschen sind oft im Kern erschüttert, wenn sie mit dem eigenen Rassismus konfrontiert werden. Deshalb ist rassismuskritische Arbeit in der Verwaltung ein Balanceakt: Einerseits muss Rassismus benannt werden, um Dinge wirklich zu verändern. Andererseits muss ein sensibler Umgang mit den möglichen Abwehrreaktionen

WER „MIGRATIONSGESELLSCHAFT“ SAGT, MUSS AUCH RASSISMUS SAGEN.

WARUM EINE INTENSIVE AUSEINANDERSETZUNG MIT DEM RASSISMUS-BEGRIFF UNERLÄSSLICH FÜR DIE ANERKENNUNG RASSISMUSERFAHRENER MENSCHEN IN DEUTSCHLAND IST

Teo Lünstroth

gefunden werden, damit diese die Veränderung nicht hemmen. Häufig müssen wir als Beratende auf das Ansprechen von Strukturen zurückgreifen, denn sobald es um die Reflektion eigener internalisierter Rassismen geht, blocken viele Menschen direkt ab. Durch das Sprechen über übergeordnete Strukturen ist der Zugang zu diesem Thema einfacher.

Und an diesem Punkt sind wir thematisch noch nicht einmal bei den vielen verschiedenen Formen von Rassismus angelangt. Hier fehlt es häufig an Basiswissen und damit an der Fähigkeit zur Differenzierung. Dieses fehlende Wissen – gepaart mit eigenen Unreflektiertheiten – führt zu Unbehagen. Aus Angst, etwas Falsches zu sagen, werden die Perspektiven rassismuserfahrener Menschen nicht als solche benannt und dadurch unsichtbar gemacht.

Grundsätzlich wird in der Verwaltung Rassismus gleichgesetzt mit der Diskriminierung von Menschen mit einem sogenannten Migrationshintergrund. Ein sehr eng gefasster Rassismusbegriff: Es bleibt unbeachtet, dass ein Großteil der rassismuserfahrenen Menschen in Deutschland keinen „Migrationshintergrund“¹ hat und es – mit Blick auf ihre jeweilige Geschichte – zuweilen an Absurdität grenzt, ihnen

kategorisch eine Einwanderungsgeschichte anzudichten.

Das Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin (kurz PartMigG), das sich mit diesen Fragen nach Rassismus und Repräsentation in der Berliner Verwaltung beschäftigen soll, zeigt, welches problematische Verständnis von Rassismus und „Partizipation“ in der Verwaltung und faktisch in der Gesetzgebung vorherrscht. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung nennt es eingängig „Gesetz der offenen Tür“.² Im Gesetz werden zum Beispiel Begriffe wie „Integrationsfähigkeit“ genannt. Integrationsfähigkeit von wem? Der „Migrant*innen“ oder der Verwaltung, die sich in die „Migrationsgesellschaft“ integrieren muss?

Außerdem wird hier ein Begriff verwendet, der Personen mit „Migrationshintergrund“, People of Color und Schwarze Personen zusammenfassen soll: „Personen mit Migrationsgeschichte“. Darunter

fallen Menschen, „die rassistisch diskriminiert werden und Personen, denen ein Migrationshintergrund allgemein zugeschrieben wird“.³ Nach der Begriffsdefinition werden damit *alle* Personen abgehandelt: ob Schwarz, of Color, migrantisiert, rassifiziert, ob mit oder ohne deutschen Pass. Doch ist Migration als Begriff nun einmal an ein problematisches Verständnis von Nationalstaatlichkeit gebunden und reproduziert damit eine Binarität zwischen den vermeintlich Migrierten / Nicht-Deutschen und den vermeintlich Nicht-Migrierten / Deutschen.⁴

In den letzten Jahren haben die Gesetzgeber*innen Maßnahmen zur Beseitigung von „Diskriminierung von Personen mit Migrationsgeschichte“ entwickelt: Das Ziel der ersten Maßnahme ist die Erhöhung von Repräsentation von Personen mit „Migrationshintergrund“ in der Verwaltung. Die Beschäftigten der Berliner Verwaltung sollen die Berliner Bevölkerung widerspiegeln – es sollen also genau so viele Personen mit „Migrationshintergrund“ in der Verwaltung arbeiten wie anteilig in Berlin leben.⁵

Um aber die tatsächliche Unterrepräsentanz zu belegen, müssen Personen mit „Migrationshintergrund“ erfasst werden. Eine Erfassung von rassifizierten Menschen durch den Staat birgt aufgrund des deutschen Nationalsozialismus problematische Konnotationen. Zudem bewirkt sie eine erneute Erinnerung daran, am Ende doch wieder nicht dazuzugehören, wenngleich das Ziel der Erfassung gut gemeint ist. Für die Umsetzung einer solchen Abfrage ist deshalb eine hohe Sensibilität vonnöten: sowohl mit Blick auf Kommunikation und Reflektion als auch mit Blick auf den Prozess der Auswertung und den Umgang mit den Erkenntnissen. Von den Gesetzgeber*innen ist geplant, dass die Teilnahme an der Erfassung dieser Daten freiwillig für die Mitarbeitenden sein soll – und zudem anonym.

Doch bezieht sich das PartMigG an den Stellen, an denen messbare Zielstellungen und Regularien, wie etwa zum Auswahlverfahren, benannt werden, nur auf den „Migrationshintergrund“. Es heißt oft, dass bei Menschen mit Migrationsgeschichte, wobei Rassismuserfahrungen mitgemeint sein sollen, die „Bezugsgröße“ – in diesem Fall die Zahl der Menschen mit Migrationsgeschichte – rechtlich nicht zu erfassen ist. Eine Selbstidentifikation genügt rechtlichen Ansprüchen nicht: Rassismuserfahrungen alleine sind in diesem Kontext demnach keine valide Größe. Schwarze wie auch alle anderen rassifizierten Lebensrealitäten ohne „Migrationshintergrund“ werden somit nicht erfasst, und selbst wenn sie erfasst werden würden, hätten sie in der aktuellen Fassung des PartMigGs keine Relevanz. Erhebungen wie der Afrozensus, die erste umfassende Studie, die sich mit den spezifischen Lebensrealitäten, Perspektiven und Diskriminierungserfahrungen von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in Deutschland befasst⁶, können somit nicht rechtlich geltend gemacht werden.

Bewerber*innen sollen nach dem PartMigG außerdem eine „migrationsgesellschaftliche Kompetenz“ mitbringen und dazu fähig sein, „... bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.“⁷

Das Abfragen und Bewerten dieser Kompetenz ist aber für die Mitarbeitenden der Berliner Verwaltung nicht durchgehend umsetzbar, da nur die wenigsten selbst über diese Kompetenz verfügen. Was zu der Frage führt: Wer bewertet die migrationsgesellschaftliche Kompetenz potenzieller Mitarbeitender – und wie wird diese bewertet? Das Land fordert sensibilisierte Bewerber*innen, die dann regelmäßig in unsensibilisierte Dienststellen kommen sollen. Das bedeutet in der Konsequenz, dass rassismuserfahrene Personen in der Verwaltung mit diskriminierenden und unreflektierten Gegebenheiten konfrontiert werden.

Die zweite Maßnahme sind Fortbildungen, an denen die Mitarbeitenden der Verwaltung teilnehmen sollen. Diese „Diversity Fortbildungen“ gehen in zwei Richtungen: Fortbildungen zur Gesetzeslage bezüglich Antidiskriminierung, spezifisch zum LADG und dem AGG⁸, und klassischere Sensibilisierungstrainings. Fortbildungen sind verpflichtend für Mitarbeitende mit Führungsfunktion; Sensibilisierungstrainings sind zwar empfohlen, aber nicht verpflichtend. Auch hier bleibt die Frage der Umsetzung offen. Unserer Erfahrung nach nehmen in der Regel jene Personen an empfohlenen Fortbildungen zum Thema Antidiskriminierung teil, die bereits Vorkenntnisse in dem Bereich haben und in ihrem persönlichen Reflexionsprozess weiter vorangeschritten sind. Obwohl es Bewegung gibt und immer mehr Stimmen die Frage nach Rassismus stellen, ist die Berliner Verwaltung trotzdem noch weit von der „Migrationsgesellschaft“ entfernt.

Was wieder zum anfangs benannten Problem führt: Werden weiße Menschen mit Rassismus konfrontiert, reagieren sie oft mit einer Reihe von hoch emotionalen Abwehrhaltungen. Was diese Abwehr beinhaltet, ist die Ablehnung von Rassismus, das Selbstverständnis, nicht rassistisch zu sein. Diese Abwehr muss aber überwunden werden, damit sich ehrlich mit den Lebensrealitäten und der Expertise von rassismuserfahrenen Gruppen beschäftigt werden kann.

Was es deshalb braucht, ist eine intensive Beschäftigung mit dem Rassismus-Begriff, seine Enttabuisierung im alltäglichen Sprachgebrauch. Es ist wichtig, über Rassismus sprechen zu können und ihn in all seinen verschiedenen Ausprägungen und Formen zu erkennen. Die Gefühle, die dabei bei weißen Menschen hochkommen, müssen angesprochen, besprochen und dekonstruiert werden. Doch ist ein weiterer Perspektivwechsel nötig, der die Bedarfe rassismuserfahrener Menschen in der Verwaltung zentriert. Nur wenn wir *alle* Perspektiven einbeziehen, kommen wir dem Abbau diskriminierender und rassistischer Strukturen einen Schritt näher.

**TEO LÜNSTROTH BERÄT BEI BQN –
ZENTRUM FÜR DIVERSITÄTSKOMPETENZ
ZU DISKRIMINIERUNGSKRITISCHER
UND DIVERSITÄTSORIENTIERTER
ORGANISATIONSENTWICKLUNG UND
FÜHRT DIVERSITÄTSTRAININGS DURCH.
DIESER IMPULSBEITRAG WURDE AUS
EINER WEISS POSITIONIERTEN PERS-
PEKTIVE GESCHRIEBEN.**



BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz setzt sich für den Abbau struktureller Ungerechtigkeit und Diskriminierung ein, indem die Organisation öffentliche, privatwirtschaftliche und zivilgesellschaftliche Institutionen dabei unterstützt, eine diskriminierungskritische und diversitätsorientierte Haltung zu entwickeln. BQN bündelt als diverses Team verschiedene Perspektiven und Kompetenzen und bietet systemische Beratung zu institutionellen Strukturen, Prozessen, Strategie- und Organisationsfragen. Zudem verstehen sich die Mitarbeitenden als Ideengeber*innen, Dialogpartner*innen und Vermittler*innen für zivilgesellschaftlichen Austausch und politische Fachdiskurse.

Quellen und Anmerkungen

- 1 Laut Statistischem Bundesamt hat eine Person einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.
- 2 SenASGIVA 2021.
- 3 PartMigG 2021: 8, §3 (1).
- 4 Das nationalstaatliche Verständnis ist in Deutschland nach wie vor gedanklich eng mit dem Abstammungsprinzip *ius sanguinis* verknüpft, wonach ein Kind unabhängig von seinem Geburtsort die Staatsbürgerschaft seiner Eltern (oder zumindest eines Elternteils) erhält.
- 5 PartMigG 2021: 10, §7.
- 6 Vgl. Afrozensus 2021.
- 7 PartMigG 2021: 8 f., §3 (4).
- 8 LADG 2020 sowie AGG 2023.

Literatur

Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yıldırım-Caliman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, af-rikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland. Berlin. Online unter <https://afrozensus.de/reports/2020/>.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Online unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=32.

Der Senat von Berlin (2021): „Gesetz zur Neuregelung der Partizipation im Land Berlin“. Online unter <https://www.parlament-berlin.de/ados/18/IIIPlen/vorgang/d18-3631.pdf>.

Der Senat von Berlin (2020): Landesantidiskriminierungsgesetz. Online unter <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/>.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (2021): „Gesetz der offenen Tür: Start der Informationskampagne zur Novelle des Partizipationsgesetzes“. Pressemitteilung vom 18.02.2021. Online unter [Gesetz der offenen Tür: Start der Informationskampagne zur Novelle des Partizipationsgesetzes - Berlin.de](https://www.senat-berlin.de/medien/pressemitteilungen/2021/02/18/gesetz-der-offenen-tuer-start-der-informationskampagne-zur-novelle-des-partizipationsgesetzes-berlin-de).

Wie ist der Stand?

Die meisten Kulturinstitutionen in Deutschland sind öffentlich gefördert und haben daher einen inklusiven Bildungsauftrag. Trotzdem ist der hiesige Kulturbetrieb – das gilt auch für Berlin – sowohl als Arbeitsfeld als auch in seiner Funktion als Bildungs- und Unterhaltungsort durch zahlreiche Ausschlüsse und Zugangsbarrieren geprägt. Der Afrozensus erfasst bisher als einzige Studie konkret die

Diskriminierungserfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft in diesem Bereich: Beim Zugang zum „Kunst- und Kulturbereich“ gibt mehr als jede zweite Person – 54,2 Prozent – mit Kontakt zu diesem Lebensbereich an, in den letzten 24 Monaten Diskriminierung erlebt zu haben.¹ Rassismuskritisch-intersektional gedacht, potenziert sich die Intensität von Diskriminierungserfahrungen Schwarzer Menschen in der Überschneidung (Intersektion) mit anderen Diskriminierungsmerkmalen. Darüber hinaus tauchen selbstbestimmte Schwarze Perspektiven, insbesondere in arrivierten und stark geförderten Institutionen, selten auf. [Schwarze Künstler*innen und Kulturarbeiter*innen fehlen auf und hinter der Bühne sowie](#)

ERSCHWERTE ZUGÄNGE: ANTI-SCHWARZER RASSISMUS IM BERLINER KULTURBETRIEB

Dr. Sandrine Micossé-Aikins

[in Ausstellungsräumen](#) – teilweise auch dann, wenn sich inhaltlich mit Schwarzer Kultur oder Geschichte beschäftigt wird.² Sie sind auf Entscheidungs- und Leitungspositionen unterrepräsentiert. Erschwerte Zugänge zum Kulturbetrieb wirken auf allen Ebenen: in der Ausbildung, auf dem Arbeitsmarkt, dem Kunstmarkt, der öffentlichen Förderung und in den Angeboten der Kulturinstitutionen. In vielen Fällen hängt dies mit einer mittelbaren, häufig aber auch mit unmittelbarer Diskriminierung zusammen.

Besonders herauszustellen ist hierbei die [Verschränkung von Rassismus und sozioökonomischer Benachteiligung / Klassismus](#). Die klassischen Berufe, denen in Kunst und Kultur nachgegangen wird, sind eingebettet in Macht-Netzwerke. Ohne den Zugang zu diesen Netzwerken ist ein Einstieg oder Aufstieg im Kulturbereich schwierig. Viele Berufe sind darüber hinaus mit einem unsicheren Einkommen oder prekären Arbeitsverhältnissen verbunden.³ Oft können damit verbundene Risiken nur über existierendes, z. B. familiäres finanzielles Kapital, ausgeglichen werden, über das Schwarze Menschen aufgrund des in Deutschland vorherrschenden strukturellen Rassismus seltener verfügen.⁴

Im deutschsprachigen Kulturbetrieb herrscht noch immer ein [elitäres und eurozentrisches Kunstverständnis](#) vor. Dieses schreibt Schwarzen Ausdrucksformen häufig eine abwertende Rolle als „Unterhaltungskultur“ zu und konstruiert einen Gegensatz zur europäischen „Hochkultur“. Eine solche Perspektive auf künstlerisches Schaffen erschwert oder verunmöglicht die kritische Auseinandersetzung mit einer herrschenden europäischen Kunstgeschichte und den ihr eingeschriebenen kolonialen und rassistischen Denkmustern.⁵ Es wirkt sich jedoch auch darauf aus, wie sich die Zugänge zu Förderung und Arbeit gestalten: Wer wird von einer Jury als förderwürdig betrachtet? Wer gilt auf dem Jobmarkt als „kompetent“ und wird in Projekte eingebunden?

Der Kulturbetrieb in Berlin, aber auch deutschlandweit, zeichnet sich durch [fehlende Diversitäts- und Antidiskriminierungskompetenzen](#), vor allem bei Entscheidungsträger*innen und Mitarbeitenden mit Personalverantwortung aus.⁶ Enge Netzwerke und ein existierendes Machtgefüge erschweren eine Thematisierung von Rassismusevorfällen. Die spezifischen Diskriminierungssituationen, in denen sich Schwarze Menschen z. B. als Schauspielende wiederfinden und die aufgrund des nach wie vor rassistischen Repertoires besondere Gelegenheit bieten, Rassismus zu reproduzieren, erfordern eine Adressierung, die den besonderen Dynamiken von Rassismus im Theaterbetrieb gerecht werden. Ähnliches gilt auch für andere Bereiche wie die Bildende Kunst oder Musik.

[Bisher fehlen diskriminierungskritische Nachwuchsprogramme und Positive Maßnahmen](#), die ein Gegengewicht zu den Ausschlüssen und Zugangsbarrieren des Kulturbereichs darstellen könnten. In bereits existierenden Nachwuchsprogrammen auf Landes- und Bundesebene wird Rassismus – und somit auch anti-Schwarzer Rassismus – nicht berücksichtigt. Zugleich erleben Anwärter*innen Rassismus in den Programmen selbst.⁷ Und nicht zuletzt wird rassismuserfahrenen Mitarbeitenden neben der eigenen Qualifizierung die Aufgabe zugeschrieben, die eigene Institution zu diversifizieren.

Was ist zu tun?

Nachwuchsförderung:

Um den Zugang zum Kulturbetrieb für Schwarze Menschen zu erleichtern und ihre Sichtbarkeit zu erhöhen, wird die Einrichtung von Nachwuchsförderprogrammen empfohlen, die es – idealerweise in Zusammenarbeit mit den öffentlich geförderten Institutionen – potentiellen Kulturschaffenden afrikanischer Herkunft erleichtern, sich für den Kulturbereich zu qualifizieren. Die Teilnehmenden müssten finanziell abgesichert und zum Schutz vor Rassismus und anderen Diskriminierungsformen supervisiert und gecoacht werden. Bereits existierende Qualifizierungsprogramme sollten einer rassismus- und diskriminierungskritischen Überarbeitung unterzogen und für marginalisierte Akteur*innen zugänglich gemacht werden.

Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdatenerhebung:

Es sollten in regelmäßiger Abfolge Antidiskriminierungsdaten erhoben werden, die den Qualitätskriterien des European Network Against Racism (ENAR) und dem Zentrum für Data-driven Empowerment, Leadership und Advocacy (zedela) entsprechen: Freiwilligkeit, Transparenz, Einbeziehung der Communitys in die Entwicklung des Studiendesigns, Vertraulichkeit, Gewährleistung der Möglichkeit zur Selbstidentifikation und Mehrfachzuordnung, Nichtschädigung.

Diversitätsentwicklung in Kulturinstitutionen / Ermöglichung neuer Räume:

Insbesondere öffentlich geförderte Kulturinstitutionen sollten hinsichtlich ihres Programms, ihres Personals und ihres Publikums betrachtet und hinsichtlich ihrer Diversität weiterentwickelt werden. Die Personalentwicklung ist dabei zu priorisieren, da Maßnahmen, die sich nur auf das Publikum oder das Programm konzentrieren, ausschließende Strukturen meist unangetastet lassen. Da eine Diversitätsentwicklung jedoch langwierig und kostspielig ist und vor allem große, etablierte Institutionen sehr

behäbig sind, sollte zugleich über die Etablierung neuer Orte nachgedacht werden, die Diversität und Antidiskriminierung von Anfang an priorisieren und wo neue Ansätze umgesetzt und erprobt werden können. Solche Orte könnten Beispielcharakter haben und andere Kulturinstitutionen inspirieren.

Stärkung der Ansprech- und Beratungsstrukturen:

Für Betroffene von ASR müssen in Kulturinstitutionen mindestens die rechtlich vorgesehenen Ansprechstrukturen (AGG-Beschwerdestellen, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehinderten- bzw. Inklusionsbeauftragte usw.) vorhanden sein. Diese sollten mit finanziellen und zeitlichen Ressourcen ausgestattet sein. Beratungs- und Beschwerdelücken im Hinblick auf Arbeitnehmer*innen, Freiberufler*innen, Hausleitungen und Verwaltung sollten unbedingt geschlossen, Diskriminierungsfälle erfasst und ausgewertet werden.

Abbau von Zugangsbarrieren – z. B. zur Förderung:

Zugangsbarrieren Schwarzer Kulturarbeiter*innen zur öffentlichen Förderung müssen abgebaut werden. Dazu gehört eine rassismuskritische und allgemein eine diskriminierungskritische Besetzung von Entscheidungsgremien, Schulungen für diese Gremien sowie eine Überarbeitung des Bewerbungsprozesses und der Bewertungskriterien. Die Schaffung spezieller Fördertöpfe wie der Impactförderung, die unter anderem von ASR betroffene Kulturarbeiter*innen besonders berücksichtigt, sollte immer als Übergangslösung zu einer parallel umzusetzenden grundsätzlich barriereärmeren und durchlässigeren Kulturförderung gedacht werden.

DR. SANDRINE MICOSSÉ-AIKINS LEITET DIVERSITY ARTS CULTURE UND VERANTWORTET DIE BEGLEITUNG DER BERLINER KULTURVERWALTUNG. SIE IST KUNSTWISSENSCHAFTLERIN, KURATORIN UND EQUITYMANAGERIN UND ARBEITET SCHWERPUNKTMÄSSIG ZU RASSISMUS UND EMPOWERMENT IN DER KUNST.

Quellen und Anmerkungen

- 1 Afrozensus 2021: 110-114.
- 2 Siehe Frieze vom 08.08.2019.
- 3 Siehe z. B. Priller 2020 und Schmidt 2019.
- 4 Laut Afrozensus liegt das Durchschnittseinkommen von Menschen afrikanischer Herkunft unter dem der Gesamtbevölkerung, insbesondere dann, wenn sie einen afrikanischen Migrationshintergrund haben.
- 5 Die schleppende Debatte um das Humboldt Forum sowie allgemein um die Restitution geraubter Kulturgüter sind nur zwei von vielen Beispielen, in denen sich dieses Problem manifestiert. Siehe hierzu exemplarisch taz vom 13.12.2020.
- 6 Die Abwesenheit vertrauenswürdiger Ansprech- und Beratungsstrukturen hat in der Vergangenheit immer wieder dafür gesorgt, dass rassistisches Verhalten im Arbeitskontext erst dann zu Konsequenzen führt, wenn sich Betroffene an die Medienöffentlichkeit wenden. Diversity Arts Culture verfügt seit Oktober 2021 über eine Antidiskriminierungsberatungsstelle, die zumindest für Berlin eine Anlaufstation darstellen soll.
- 7 <https://taz.de/Vielfalt-in-den-Museen/!5018388/>.

Literatur

Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yildırım-Calıman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland. Online unter <https://afrozensus.de/reports/2020/>.

Furtado, Will (2019): „An Afrofuturism Show With No Black Artists: What Went Wrong at Berlin’s Künstlerhaus Bethanien?“. In: frieze magazin vom 08.08.2019. Online unter frieze.com/article/afrofuturism-show-no-black-artists-what-went-wrong-berlins-kunstlerhaus-bethanien.

Mermania, Susanne (2020): „Blamage mit Ansage“, in: taz vom 13.12.2020. Online unter <https://taz.de/Raubkunst-im-Humboldt-Forum/!5733565/>.

Priller, Eckhard (2020): Von der Kunst zu leben. Die wirtschaftliche und soziale Situation Bildender Künstlerinnen und Künstler – Expertise zur Umfrage 2020. Herausgegeben von Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler. Berlin. Online unter https://www.bbk-bundesverband.de/fileadmin/user_upload/Expertise_2020_gesamt.pdf.

Schmidt, Thomas (2019): Macht und Struktur im Theater. Asymmetrien der Macht. Wiesbaden.

„WIR MÜSSEN BREITER IM QUERSCHNITT DENKEN“: RASSISMUS, ANTI-SCHWARZER RASSISMUS UND DISKRIMINIERUNGSKRITISCHE PROFESSIONALISIERUNG IM KONTEXT VERWALTUNG

Fragen an Saraya Gomis

Wie wirkt sich Rassismus, insbesondere anti-Schwarzer Rassismus in der Verwaltung aus?

Deutschland ist unter anderem auch von kolonialrassistischen Vorstellungen, Handlungen und Erzählungen geprägt, die strukturell und institutionell unterschiedliche Auswirkungen auf Personen und soziale Gruppen haben: auf den Status, sich aufhalten zu dürfen, auf Gleichstellung, auf den sozioökonomischen Status. Auch auf Bildungsgerechtigkeit, Wohnungssuche, Bewegungsfreiheit, medizinische Versorgung, soziale Unterstützungssysteme und selbst auf die Zugänge zu Community-Care wirkt diese Strukturiertheit der Gesellschaft ein. Rassismus im Allgemeinen und anti-Schwarzer Rassismus (ASR) im Besonderen wirkt und beeinflusst die Strukturen *aller* Institutionen, also auch von Verwaltungen.

Institutioneller Rassismus ist eingebettet in gesellschaftliche Strukturen. Er ist weniger offenkundig und auch in der Verwobenheit mit augenscheinlich nicht-diskriminierenden Prozessen und Verfahren weniger identifizierbar in Bezug auf das Handeln bestimmter Personen. Tatsächlich braucht es nicht einmal das Handeln Einzelner. Gleichzeitig aber ist er ohne das Handeln (auch der einzelnen Personen) in der Institution

nicht zu denken. Institutioneller Rassismus wird in der Öffentlichkeit weniger verurteilt oder an/erkannt, weil rassistische und diskriminierende Handlungen in Organisationen, z. B. durch Gesetze, Verordnungen und informelle Regeln, oder indirekter institutioneller Rassismus stattfinden. Institutionelle Analysen von diskriminierungserfahrenen Menschen, Initiativen und Aktivist*innen, Community-kontrollierte Forschung, Berichte und Fallanalysen von Antidiskriminierungsberatungsstellen bleiben allerdings weiterhin vorrangig unbeachtet.

Noch schwerer werden Anerkennung und mindestens ein Abbau von Auswirkungen von beispielsweise anti-Schwarzem Rassismus sowie institutionelle Veränderungen dadurch, dass Institutionen zu Rationalisierung, Kulturalisierung und biologistischen Erklärungen von Faktoren, die zu Ungleichheiten führen, neigen. So kann eine Weitergabe von diskriminierungsrelevanten stillen Übereinkünften, Werten, Normen und Regeln über Generationen hinweg mit jeweiligen Anpassungen an die eigene Zeit stattfinden. Soziale Verhältnisse werden gern über eine diskriminierende Logik erklärt, und institutionelle Analysen und Maßnahmen entsprechen gern diesen Erklärungsmustern. Gesetze und daran gebundene Institutionen werden häufig als per se diskriminierungsfrei wahrgenommen.

Die institutionelle Diskriminierung liebt außerdem die symbolischen Gesten, weil diese einfach(er) umzusetzen sind, weil sie geregelte Abläufe nicht zu stark stören, weil sie das Versprechen von Veränderungen beinhalten und weil diese Veränderungen strukturelle Ungleichheiten nicht substantiell erschüttern, sondern in neuen Kleidern weiterführen. Dieser Tokenismus wird in der deutschen Sprache häufig etwas ungenau mit Alibi- und Repräsentationsfunktion übersetzt, wie z. B. die Einstellung bzw. Beschäftigung einer Person, die eine ganze Gruppe repräsentieren muss, um dann darauf verweisen zu können, dass Inklusion kein Thema mehr sei.

Lässt sich das an einem Beispiel konkretisieren?

Nehmen wir das Spannungsfeld von Schule und ASR. In diesem Kontext wird auch hierzulande schon lange auf rassistische oder Rassismus reproduzierende Bildungsmaterialien und, damit zusammenhängend, die Perspektivierung von Quellen, Medien und Aufgabenstellungen hingewiesen. Schon lange sprechen und schreiben wir auch über und bearbeiten von ASR geprägte Urteile über Lern- und Leistungsvermögen sowie Intelligenz und Kompetenzen von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Schüler*innen, deren Eltern, Sorge- oder Fürsorgeberechtigten bzw. deren Familien. Gleiches gilt für die rassistische und adultistische Sexualisierung junger Menschen: die Beurteilung ihrer Körper und ihres Phänotyps, die reduktive Exotisierung sowie die Zuschreibung von höherem Alter, größerer Kraft, von Bewegungsdrang, Aggressionen oder Schmerzunempfindlichkeiten in Schulen. Ein Widerstandswissen gegen sogenannte Unterstützungsmaßnahmen wie Fördermaßnahmen, basierend auf der Rassifizierung von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen mittels entsprechender Pathologisierungen sowie auf der Kolonialisierung von Bewegung, Körper und Stimme, wird sowohl in Elterngruppen geteilt als auch durch Schwarze Forschende vermittels ihrer Arbeit und Analysen bereitgestellt.

Institutionelle und individuelle Diskriminierungen im Kontext Schule werden auch durch fehlendes Wissen über die Definitionen und Effekte von Diskriminierungen befördert oder durch unangemessene und ungenügende Maßnahmen der rechtlichen und pädagogischen Prävention-Intervention erhalten: Hier herrschen häufig ein Umgang und Perspektiven vor, die an den strukturellen und institutionellen Ursachen und Funktionen von Diskriminierungen vorbeigehen. Über Gründe von Diskriminierungen wird darüber hinaus zu selten in komplexen Zusammenhängen gesprochen und die Eskalation den „Unruhestiftenden“ zugeschrieben. Stillschweigen herrscht gern auch über die strukturelle und institutionelle Verhinderung von

Koalitionen und Solidaritäten – beispielsweise durch eine Förderpolitik, die nur einigen wenigen zugutekommt. Oder durch vermeintlich neutrale oder gleiche Regeln für alle, von denen aber bestimmte Gruppen von Menschen besonders betroffen sind. Oder durch wenige Plätze an gut ausgestatteten Schulen, deren Vergabe Wettbewerb und Selektion schüren und deren Profiteur*innen vorrangig eine Gruppe von Menschen ist.

Wo gibt es Handlungsbedarf – institutionell und individuell?

In der Diskriminierungskritik wird davon ausgegangen, dass Ungleichheitsstrukturen und Machtverhältnisse in Institutionen wie in allen Bereichen der Gesellschaft vorhanden sind. Bei einigen dieser Ungleichheitsstrukturen können wir viel oder zumindest in kleinen Schritten kontinuierlich etwas tun, bei anderen stoßen wir an unsere Grenzen oder arbeiten an dem Abbau von Herausforderungen, die nur einigen wenigen zugutekommen. Wir stoßen beispielsweise an Grenzen von Verordnungen, Gesetzen, Ausführungsvorschriften usw. Dort verfestigen sich institutionell bestimmte Blicke und Perspektiven, durch die wir die Außengrenzen von Ressourcen und Ausstattung festigen. Deshalb ist eine diskriminierungskritische Perspektive sehr hilfreich, um sich dieser Grenzen bewusst zu werden: um sie transparent in einer Kultur der Besprechbarkeit zu thematisieren und nicht sich selbst zu überlassen. So lässt sich herausfinden, was aktuell möglich oder noch nicht möglich ist und dann entsprechend zu agieren oder außerhalb der Institutionen zusammenzuschließen und zu organisieren. Aus der praktischen Expertise entstehen Handlungsempfehlungen an die Politik. Organisationen und Bewegungen können Institutionen „in Bewegung“ bringen.

Auf der rechtlichen Ebene benötigen wir grundlegendes Wissen zu allgemeiner und spezifischer Diskriminierung sowie Wissen zu Diskriminierung in ihrer Verwobenheit (Intersektionalität) und charakteristischen Wirkungsweise. Wir benötigen geteiltes Wissen,

welches in unterschiedlichen institutionellen Kontexten vorhanden ist. Neben einer Wahrnehmungs-, Analyse- und Handlungskompetenz bedarf es außerdem einer hohen Methodenkompetenz. Auch hier brauchen wir eine Kultur der Besprechbarkeit, um die an uns gestellten Anforderungen umzusetzen.

Diskriminierungskritische Kompetenzen sind voraussetzungsreich. In Kontexten der Verwaltung und anderer Institutionen brauchen sie deshalb Standards, damit sich sowohl Mitarbeitende als auch die Institution selbst professionalisieren. Wenn diese Standards nicht gegeben sind, wenn sie nicht geprüft und immer wieder nachgebessert werden und nicht als professioneller Anspruch formuliert sind, wird die Thematisierung von Diskriminierungen, z. B. einer diskriminierenden Sprachhandlung, schnell zu einem sehr emotionalen Drama der eigenen Verstrickungen und Abwehrmechanismen. Ein angemessener professioneller Service kann dann meist nicht mehr bereitgestellt werden.

Im deutschen Kontext wissen wir, dass zunächst eine Strategie und damit verbunden eine Vielzahl von Maßnahmen sowie entsprechende Verwaltungsreformen benötigt werden, selbst wenn sich das nach viel Anstrengung anhört. Da institutionelle Prozesse häufig sehr wirkmächtig sind, reichen einzelne Maßnahmen mit der Veränderung von ein bis zwei Stellschrauben nicht aus. Wir müssen breiter im Querschnitt denken und nach Anknüpfungspunkten bei anderen Aufgaben wie z. B. Digitalisierung oder Gewaltprävention suchen, um dieses Thema hineinzudenken. Damit nicht eine zusätzliche Überforderung entsteht, benötigen wir unter anderem eine nachhaltige Verzahnung der genannten Maßnahmen und eine Arbeit in der Matrix und im Querschnitt. Dieser Aspekt kann in Gesprächen mit der Politik und anderen Beteiligten thematisiert werden, genauso wie der Punkt, dass wir eine andere Ausbildung brauchen, die uns stärker darauf vorbereitet, in dieser heterogenen Welt zu arbeiten.

SARAYA GOMIS IST PÄDAGOGIN UND WAR VON 2021 BIS 2023 STAATSEKRETÄRIN FÜR VIelfALT UND ANTIDISKRIMINIERUNG DER BERLINER SENATSVERWALTUNG FÜR JUSTIZ, VIelfALT UND ANTIDISKRIMINIERUNG. IHRE ARBEITSSCHWERPUNKTE SIND ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT, DISKRIMINIERUNGSKRITISCHE BILDUNG UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG.

Das Interview ist mit freundlicher Genehmigung aus den folgenden, zum Teil bearbeiteten Beiträgen von Saraya Gomis zusammengestellt worden:

„Jahresrückblick: Ein Austausch zu schulischer Antidiskriminierungsarbeit zu Beginn des Jahres 2020“. Ein Gespräch zwischen Saraya Gomis und Mark Rackles. Berlin, 2020, S. 3-9. Online unter https://www.researchgate.net/publication/350691514_Austausch_zu_schulischer_Antidiskriminierungsarbeit_Saraya_Gomis_und_Mark_Rackles.

Keynote im Rahmen des Landesfachtags „Diversitätssensible Schulentwicklung – Impulse und Vernetzung für die pädagogische Praxis“ im Projekt Vielfalt entfalten – Gemeinsam für starke Schulen Schleswig-Holstein vom 20.08.2020. Online unter https://www.vielfalt-entfalten.de/frontend/assets/statics/documents/Abschrift_Keynote_Saraya-Gomis_Landesfachtag-Vielfalt-entfalten-SH.pdf.

„Schnittstelle von Anti-Schwarzem Rassismus und schulischer Bildung“. In: EOTO e.V. / Kompetenzzentrum Anti-Schwarzer Rassismus (Hg.) (2021): Anti-Schwarzer Rassismus. Grundlagen, Strukturen, Intersektionen. Berlin. S.22-25; hier S.22.

„Vor allem Fragen – Geteilte [Welten]Räume, Verstehen und Verständnis“. Vortrag vom 14.11.2020. Online unter <https://www.youtube.com/watch?v=ssUqXhPgKl0&pp=ygUMc2FyYXhIGdvdWlz>.

TIMELINE

JANUAR 1969

Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung

1973 – 1983

UN-Dekade gegen Rassismus und Diskriminierung

1983 – 1993

UN-Dekade gegen Rassismus und Diskriminierung

1990 – 2000

UN-Dekade für die Beseitigung des Kolonialismus

2001

Dritte Weltkonferenz gegen Rassismus in Durban / SA

2001 – 2010

UN-Dekade für die Beseitigung des Kolonialismus

2015 – 2024

UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft

DEZEMBER 2013

Beschluss der Resolution 68/237 durch die UN-Generalversammlung zur Ausrufung der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft

JANUAR 2015

Eröffnung der UN-Dekade durch die Vereinten Nationen

JUNI 2016

Eröffnung der UN-Dekade im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ) auf Grund des proaktiven Engagements der Schwarzen Communitys und zivilgesellschaftlicher Akteur*innen

DEZEMBER 2016

Verpflichtung des Berliner Senats im Rahmen der Koalitionsvereinbarung, Maßnahmen zur Umsetzung der UN-Dekade durchzuführen

FEBRUAR 2017

Erster Länderbesuch der Arbeitsgruppe der UN in Deutschland; bundesweite Beteiligung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Communitys, um ihre Erfahrungen mit ASR und ihre gesellschaftliche Situation zu diskutieren

AUGUST 2017

Veröffentlichung des Berichts der Arbeitsgruppe der UN mit Handlungsempfehlungen für die Bundesregierung

HERBST 2017

Beginn von Vorgesprächen zwischen der Berliner Verwaltung und Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen

FEBRUAR – DEZEMBER 2018

Konsultationsprozess zwischen der Berliner Verwaltung und Vertreter*innen Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Selbstorganisationen, der mit einem Abschlussbericht beendet wurde

13. – 16. MAI 2018

People of African Descent Week im Europäischen Parlament; Forderung einer Europäischen Rahmenstrategie sowie nationaler Aktionspläne im Rahmen der UN-Dekade durch die Teilnehmenden

AUGUST BIS NOVEMBER 2019

Beschluss der Entwicklung eines gesamtstädtischen Aufarbeitungs- und Erinnerungskonzepts: „Berlin übernimmt Verantwortung für

seine koloniale Vergangenheit“; Senatsbeschluss „Diskriminierung bekämpfen – International Decade for People of African Descent (2015 – 2024) in Berlin umsetzen“

28. – 30. NOVEMBER 2019

People of African Descent Week Germany und Town Hall Meetings mit den Schwerpunkten Capacitybuilding der Schwarzen Communitys in Deutschland, Vernetzung von Wissenschaft, Wirtschaft und Politik sowie Dialog der Schwarzen Zivilgesellschaft mit der Verwaltung

SEIT ANFANG 2020

Förderung mehrerer Projekte zur UN-Dekade durch verschiedene Senatsverwaltungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Trägern

DEZEMBER 2020

Kabinettsbeschluss zur Schaffung einer Koordinierungsstelle für die UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft auf Bundesebene

AUGUST 2021

Beschluss der UN-Generalversammlung zur Schaffung des „Permanent Forum on People of African Descent“

2021

Erscheinen der Publikation „Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland“. Erarbeitet von Muna AnNisa Aikins, Teresa Bremberger, Joshua Kwesi Aikins, Daniel Gyamerah, Deniz Yıldırım-Caliman in Kooperation mit weiteren wissenschaftlichen Partner*innen

2021

Erscheinen der Publikation „Anti-Schwarzer Rassismus. Grundlagen, Strukturen, Intersektionen“, herausgegeben von EOTO e.V. / Kompetenzzentrum Anti-Schwarzer Rassismus

FEBRUAR 2022

Einberufung der Koordinierungsstelle für die UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft und Einsetzung eines Beirats zur Erarbeitung von Themen und Schwerpunkten für die UN-Dekade auf Bundesebene

DEZEMBER 2022

Erste Sitzung des „Permanent Forum on People of African Descent“ in Genf

MAI 2023

Community-Veranstaltung „16 Mal Schwarzes Leben in Deutschland“ organisiert vom Beirat für die UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft

FRÜHJAHR 2024

Erscheinen der Publikation „Rassismus, Rassismuskritik und Resilienz“ von Maisha M. Auma, Katja Kinder, Peggy Piesche, herausgegeben von der Bundeszentrale für politische Bildung

Erscheinen der Publikation „'... wir können unsere Institutionen nicht aus der Verantwortung entlassen': Anti-Schwarzer Rassismus als Handlungsfeld in der Berliner Verwaltung“, herausgegeben von der RAA Berlin e.V.

DEZEMBER 2024

Abschlussveranstaltung zur UN-Dekade mit Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen und der Berliner Verwaltung

AB 2025?

Strukturelle und institutionelle Verstetigung der Ergebnisse der UN-Dekade sowie Bereitstellung entsprechender Fördergelder im Handlungsfeld ASR

Ein neues Gesetz für Berlin

Seit dem 21. Juni 2020 hat Berlin ein Landesantidiskriminierungsgesetz. Das LADG regelt, wie mit Diskriminierung umzugehen ist, die von Berliner Behörden und Berliner öffentlichen Einrichtungen ausgeht. Zusammen mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das die Beschäftigten des Landes Berlin vor Diskriminierung im Arbeitsleben schützt, zielt das LADG auf die Verhinderung und

DAS LADG UND DIE LADG- OMBUDSSTELLE: MEHR RECHTSSICHERHEIT IM UM- GANG MIT RASSISTISCHER DISKRIMINIERUNG

Dr. Doris Liebscher

Triggerwarnung: In diesem Beitrag werden konkrete Fälle von rassistischer Diskriminierung beschrieben.

durch Beratung und Intervention bei der Durchsetzung ihrer Rechte nach dem LADG und arbeitet dazu eng mit allen Stellen der Berliner Verwaltung. Sie führt Schlichtungsverfahren durch und spricht Handlungsempfehlungen aus:

www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/ombudsstelle/

Rassistische Diskriminierung erkennen und erfassen

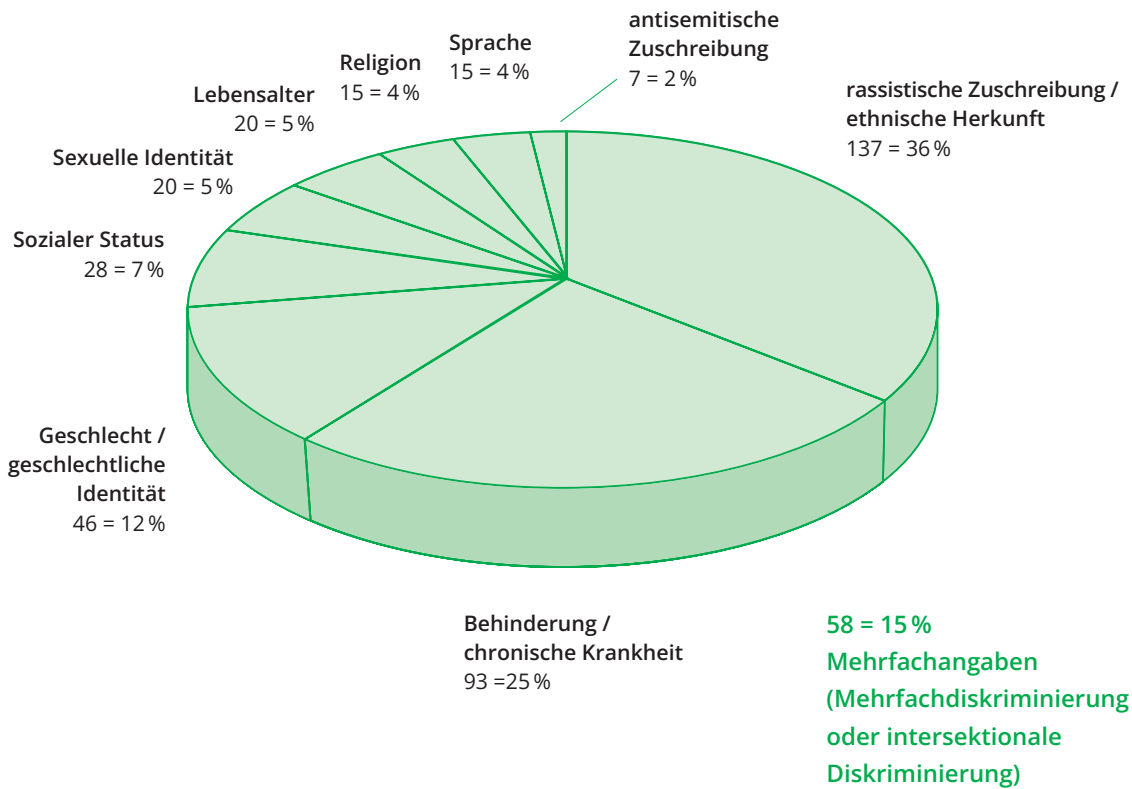
Das LADG schützt auch vor rassistischer Diskriminierung. In § 2 LADG heißt es dazu: „Kein Mensch darf im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns auf Grund [...] der ethnischen Herkunft, einer rassistischen und antisemitischen Zuschreibung, der Religion [...], der Sprache [...], des sozialen Status diskriminiert werden. 2022 erreichten die LADG-Ombudsstelle 322 LADG-Beschwerden. Die meisten davon sind Beschwerden wegen rassistischer Diskriminierung.“

Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt in Berlin.

Diskriminierung hat viele Facetten. Sie reicht von Entscheidungen, die Menschen wegen bestimmter Gründe ungerechtfertigt benachteiligen, bis hin zu herabwürdigenden Bemerkungen. Deshalb definiert das LADG, was Diskriminierung ist und was im Fall einer Diskriminierungsbeschwerde passiert. Es schafft so mehr Handlungssicherheit für Bürger*innen und Verwaltung. Das LADG ist für ein junges Gesetz bereits sehr bekannt, es wird gut angenommen, und es hat die Diskussion um Antidiskriminierung in der Berliner Verwaltung beflügelt.

Mit Erlass des LADG wurde eine fachlich unabhängige LADG-Ombudsstelle bei der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) errichtet, §14 LADG. Sie unterstützt Bürger*innen

322 LADG Beschwerden im Jahr 2022



In der Praxis ist eine trennscharfe Unterscheidung zwischen den gesetzlichen Diskriminierungsgründen „rassistische Zuschreibung“, „ethnische Herkunft“, „antisemitische Zuschreibung“, mitunter auch „Religion“ und „Sprache“, im Themenfeld Rassismus oft nur schwer möglich. Das zeigen die Fälle der LADG-Ombudsstelle, von denen hier beispielhaft berichtet werden soll:

- Wenn das N-Wort von Lehrenden verwendet wird, und das, obwohl Schüler*innen auf den rassistischen Gehalt des Wortes hinweisen, dann handelt es sich um einen klaren Fall von anti-Schwarzem Rassismus. Das gleiche gilt, wenn Polizeibeamte im Rahmen einer Verkehrskontrolle Affenlaute gegenüber einem Schwarzen Jugendlichen ausstoßen.
- Wenn der Personalausweis einer Schwarzen Person länger als die Ausweise von weißen Personen kontrolliert wird und dies auf Nachfrage so begründet wird: „Schwarze sehen alle gleich aus, da muss man länger hingucken“, dann handelt es sich um einen klaren Fall von anti-Schwarzem Rassismus.

- Die herablassende Aussage einer Mitarbeiterin in einem Bürgeramt gegenüber einer Schwarzen US-Amerikanerin, „Lernen Sie erstmal richtig Deutsch“, kann sowohl als rassistische Diskriminierung wahrgenommen als auch als Diskriminierung wegen der Sprache gewertet werden. Am diskriminierenden Gehalt der Aussage ändert auch der Grundsatz „Amtssprache Deutsch“ nichts. Dieser Grundsatz verpflichtet die Behördenbediensteten nicht, sich im mündlichen Verkehr ausschließlich der deutschen Sprache zu bedienen. Sie können vielmehr mit Bürger*innen auch in einer anderen Sprache kommunizieren, wenn alle Beteiligten damit einverstanden sind. Ist keine hinreichende Verständigung möglich, muss der Einsatz von Dolmetschenden geprüft werden. Unstimmigkeiten auf Grund der Sprachkenntnisse des Bediensteten gehen zu Lasten der Behörde.
- Wird einem Schwarzen Ehepaar aus Somalia, die Ehefrau trägt einen Hijab, das sich über eine behördliche Entscheidung beschwert, mit der Bemerkung „Wir sind hier nicht auf dem Orientbasar“ begegnet, dann handelt es sich jedenfalls um eine rassistische Zuschreibung nach dem LADG, unabhängig davon, ob der Schwerpunkt hier auf einem anti-Schwarzen Ressentiment oder auf antimuslimischem Rassismus lag.
- Wenn eine aus der Ukraine stammende jüdische Bürgerin von einem russisch sprechenden Sicherheitsbeamten aus einem Amt geworfen wird mit der Begründung: „Geh doch nach Israel“, dann kann es sich sowohl um eine Diskriminierung wegen der ukrainischen Herkunft als auch um eine antisemitische Diskriminierung handeln.
- Wenn von rumänischen Staatsangehörigen im Rahmen der Prüfung von Leistungen des Jugendamts mehr Unterlagen gefordert werden als von anderen Staatsangehörigen, dann kann es sich sowohl um eine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft handeln als auch um eine antiziganistische Diskriminierung, wenn die Regelung faktisch auf Angehörige der Rom*nja abzielt.
- Die Belehrung eines Verkehrsteilnehmers mit dunklem Phänotyp im Rahmen einer Fahrradkontrolle durch das Ordnungsamt: „Ist die Adresse richtig? Sind Sie sicher? Falls nicht, ist das eine Straftat und dann geht es ins Gefängnis“ ist nicht nur sachlich falsch, weil niemand ins Gefängnis kommt, wenn er oder sie bei einer Fahrradkontrolle zur Vermeidung eines Bußgeldes eine falsche Identität vorspiegelt, sondern auch respektlos und diskriminierend, weil der Bürger von oben herab und als potentieller Krimineller angesprochen wurde. Es ist nachvollziehbar, dass ein derartiger Umgang dazu führen kann, dass betroffene Bürger*innen die Respektlosigkeit als rassistische Diskriminierung empfinden, auch wenn der Nachweis, dass die Ansprache nur bei Kontrollierten mit dunklem Phänotyp erfolgte, nicht erbracht werden kann.

Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden in der Praxis

Es ist aus Betroffenenensicht ein immens wichtiges Signal, dass es ein Gesetz und staatliche Stellen gibt, die Diskriminierung ernst nehmen. Diskriminierung kann für Bürger*innen schmerzhaft sein, besonders, wenn sie vom Staat ausgeht, weil ihnen dadurch signalisiert wird, nicht wirklich dazuzugehören. Auch für Mitarbeitende in Behörden kann die Thematisierung von Diskriminierung sehr unangenehm sein – wer bekommt schon gern den Vorwurf, rassistisch gehandelt zu haben. Mitunter stoßen wir in unserer Arbeit als Ombudsstelle auf abwehrende Antworten wie „In unserer Dienststelle ist

Diskriminierung ausgeschlossen“ oder „Das war nicht diskriminierend gemeint“ oder aber auf vermeintlich neutrale Regelungen und Abläufe, die schon sehr lange angewendet werden, die aber für einige Menschen in unserer vielfältigen Stadt diskriminierende Effekte haben.

Hier ist es wichtig zu betonen, dass Diskriminierung im Sinne des LADG, wie auch im Sinne von Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz, nicht bedeutet, dass eine Handlung auch diskriminierend gemeint sein muss. Entscheidend ist es, ebenfalls die Perspektive der Menschen einzunehmen, die diskriminierende Bemerkungen oder benachteiligende Entscheidungen im Kontakt mit Berliner Behörden erleben. Aus deren Perspektive ist es egal, ob eine Diskriminierung auch so gemeint ist. Das LADG ist ebenso ein Auftrag, auf den nachhaltigen Abbau von Strukturen hinzuwirken, die ein Diskriminierungsrisiko bergen. Wenn eine Verletzung, Herabwürdigung und die Verweigerung gleicher Teilhabe eingetreten ist, sollte dies ernst genommen und versucht werden, eine Schlichtung, Entschuldigung oder anderweitige Veränderung herbeizuführen.

Beschwerden von Bürger*innen über rassistische Diskriminierung können dabei helfen, solche Strukturen zu erkennen und zu verändern. Ihre Perspektive kann die Verwaltung dabei unterstützen, diskriminierungskompetenter und inklusiver zu werden. Umso wichtiger ist es, Beschwerden nicht abzuwehren, sondern ernst zu nehmen, ein transparentes Beschwerdeverfahren zu entwickeln und nach innen (Mitarbeitende) und außen (Bürger*innen) transparent zu kommunizieren. Hier befindet sich die Verwaltung noch am Anfang. Das Anliegen der LADG-Ombudsstelle und der LADS ist es deshalb auch, Instrumente zur Verfügung zu stellen, die es der Verwaltung erleichtern, ihren Antidiskriminierungs- und Diversityauftrag umzusetzen.

Antidiskriminierung und Umgang mit Beschwerden leichtgemacht

Zur Umsetzung des LADG und zur Einrichtung eines professionellen Beschwerdemanagements stehen der Berliner Verwaltung folgende Instrumente zur Verfügung:

1. LADG Schulung

Das LADG-E-Learning erklärt das LADG kurz und verständlich:

<https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/e-learning/>

2. Professionelle Beschwerdeverfahren

Die LADG-Rahmendienstvereinbarung (RDV) regelt detailliert den Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden. In allen Dienststellen soll ein Verfahren zur Entgegennahme und Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden eingeführt werden. § 3 RDV regelt auch die Einrichtung einer für die Bearbeitung von Beschwerden mit Bezug zum LADG zuständigen Stelle (Beschwerdestelle):

www.berlin.de/hpr/wissenswertes/dienstvereinbarungen/artikel.1024016.php

Die arbeits-, dienst- und disziplinarrechtlichen Vorgaben sowie die Aufgaben und Befugnisse der nach §14 LADG eingerichteten Ombudsstelle bleiben davon unberührt. Die LADG-Ombudsstelle arbeitet aber eng mit den behördeninternen Beschwerdestellen zusammen.

Wenn Sie in Ihrer Dienststelle eine solche LADG-Beschwerdestelle eingerichtet haben, schreiben Sie bitte eine Email an: ladg-ombudsstelle@senjustva.berlin.de, damit wir in Beschwerdefällen Kontakt zu Ihnen aufnehmen können.

Ein Beispiel für die Einrichtung einer solchen behördlichen LADG-Beschwerdestelle finden Sie hier: www.berlin.de/ba-tempelhof-schoeneberg/politik-und-verwaltung/service-und-organisationseinheiten/rechtsamt/bezirkliche-ladg-beschwerdestelle-1054763.php

3. Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung

Die von der Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung finanzierte Fachstelle Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung (DOKE) unterstützt Berliner Behörden anlassbezogen und prozessorientiert bei der Initiierung und Umsetzung ihrer dezentralen Diversity-Vorhaben, dazu zählt auch der oben genannte Aufbau eines LADG- und AGG-Beschwerdeverfahrens. Die Grundlage dafür sind das Diversity-Landesprogramm sowie das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG). <https://www.fachstelle-doke.de/>

DR. DORIS LIEBSCHER IST JURISTIN. SIE LEITET DIE OMBUDSSTELLE FÜR DAS BERLINER LANDESANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ BEI DER LADS. ZUVOR ARBEITETE SIE AN DER JURISTISCHEN FAKULTÄT DER HUMBOLDT UNIVERSITÄT ZU BERLIN. IN IHRER DISSERTATION „RASSE IM RECHT – RECHT GEGEN RASSISMUS“ BESCHÄFTIGT SIE SICH MIT DER FRAGE, WIE RECHT DABEI UNTERSTÜTZEN KANN, RASSISTISCHE DISKRIMINIERUNG ABZUBAUEN.



Die öffentliche Verwaltung ist nicht nur als Akteur im Verwaltungsverfahren in der Pflicht, anti-Schwarzem Rassismus zu begegnen; sie ist auch eine der größten Arbeitgeber*innen. Ein wichtiger Beitrag im Rahmen der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft – und darüber hinaus! – liegt folglich darin, Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen durch Positive Maßnahmen für eine Berufstätigkeit in der Verwaltung zu gewinnen. Eine Stärkung der Repräsentanz dieses Personenkreises in der Verwaltung

führt nicht nur zu einer Stärkung der Akzeptanz von Verwaltungshandeln in den entsprechenden Communitys, sondern trägt auch zu rassismuskritischer und -sensibler Verwaltungstätigkeit bei.

STRUKTURGESTALTUNG UND CHANCENGLEICHHEIT: POSITIVE MASSNAHMEN IN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG MIT KON- KRETEM BEZUG AUF SCHWARZE, AFRIKANISCHE UND AFRODIASPORISCHE MENSCHEN

Prof. Dr. Constanze Janda

Vorbehalte gegen positive Maßnahmen

Oftmals werden insbesondere in Verwaltungskontexten Bedenken gegen Positive Maßnahmen geäußert. Diese beruhen auf der Annahme, dass die Förderung einer Gruppe automatisch mit der Benachteiligung anderer Gruppen einhergehe. Dabei dienen Positive Maßnahmen dazu, strukturell benachteiligte Gruppen zu stärken und ihnen überhaupt erst gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu verschaffen. Auch die UN-Anti-Rassismus-Konvention ICERD¹ stellt klar, dass Maßnahmen zugunsten schutzbedürftiger Gruppen nicht als Diskriminierung gelten, wenn sie erforderlich sind, damit diese ihre Menschenrechte gleichberechtigt ausüben können.

Andere Bedenken nehmen auf das Prinzip der Bestenauslese Bezug. Danach darf sich die Besetzung von Stellen allein nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung richten. Das ist richtig – daraus folgt aber nicht, dass fördernde Maßnahmen von vornherein unzulässig wären. Vielmehr bietet das Prinzip der Bestenauslese vielfältige Anhaltspunkte für die Berücksichtigung des Wissens und der Kompetenzen von BIPoC bei der Besetzung von Stellen.

Niedrigschwellige Maßnahmen zur Berufsorientierung

Auch leicht umsetzbare Maßnahmen können die Beschäftigung Schwarzer Menschen in der öffentlichen Verwaltung gezielt fördern. Dazu zählen etwa [Werbung und Imagekampagnen](#), die Vielfalt und den Einsatz gegen Rassismus als Werte der Verwaltung vermitteln. Diese müssen ihrerseits rassistisch konzipiert werden. Beschäftigte of Color können zudem als [Vorbilder](#) agieren, die die Verwaltung öffentlich als Arbeitgeber*in präsentieren. Die Verwaltung wiederum kann aus ihrer Arbeitgeberposition heraus deutlich machen, welche Maßnahmen sie ergreift, um Diskriminierungen zu vermeiden bzw. gegen diese vorzugehen. Auch eine gezielte Information Schwarzer Schüler*innen im Rahmen der [Berufsberatung](#) ist denkbar.

Rassismussensible Ausgestaltung des Bewerbungsverfahrens

Die [öffentliche Ausschreibung](#) freier Stellen trägt automatisch zu einem breiteren Bewerber*innenfeld bei, jedoch fühlen sich insbesondere Schwarze Menschen und People of Color oftmals nicht von den Ausschreibungen angesprochen. Schwarze Menschen können [ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert](#) werden. Der positive Effekt wird verstärkt, wenn dabei intersektionale Diskriminierungen mitgedacht werden – anzuraten sind daher auch Formulierungen in Anlehnung an das AGG, dass Bewerbungen aller Menschen unabhängig von der „ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“² zur Bewerbung erwünscht sind.

[Anonyme Bewerbungsverfahren](#), in denen auf persönliche Angaben verzichtet wird, die Rückschlüsse auf das Vorliegen bestimmter Merkmale zulassen, können zur Vermeidung von Diskriminierung beitragen. Anonymität trägt sogar zu einer Stärkung der Bestenauslese bei, denn sie verhindert, dass Stereotype und Vorurteile in die Entscheidung über die Stellenbesetzung einfließen und ermöglichen den Fokus auf die Qualifikation.

Rassismussensible Auswahl unter Bewerber*innen

Die mit der Bewerber*innenauswahl befassten Personen sind strikt an das [Verbot der rassistischen Diskriminierung](#) gebunden; deren Rechtfertigung ist schlichtweg nicht möglich.

Darüber hinaus können die [Stellenprofile](#) genutzt werden, um das Potenzial Schwarzer Menschen für die öffentliche Verwaltung zu gewinnen. Die „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ können – je nach zu besetzender Stelle – gezielt zur Förderung von BIPOC spezifiziert werden. Dies setzt voraus, dass Schwarze Menschen die Anforderungen und Aufgaben der Stelle besser erfüllen können als andere. Verallgemeinernde Aussagen sind daher schwierig. Denkbar wäre etwa, [Sensibilität für rassistische Diskriminierung](#) oder die [Fähigkeit zu diskriminierungssensibler Kommunikation](#) in Verwaltungsfeldern zu berücksichtigen, die in besonderem Maße rassismuskritische oder -sensible Erfahrungen zum Gegenstand haben. Dies erfordert eine sorgfältige Dokumentation, welche konkreten Eigenschaften gewünscht werden, damit diese im Bewerbungsverfahren zuverlässig festgestellt werden können.

Schaffung eines rassismussensiblen Arbeitsumfelds

Positive Maßnahmen dürfen nicht mit dem Bewerbungsverfahren enden. Es ist Ausdruck der Fürsorgepflicht als Arbeitgeber*in und Dienstherr*in, Beschäftigte vor Diskriminierung – sei es durch Kolleg*innen, sei es durch Bürger*innen – zu schützen. Es ist daher unerlässlich, alle Beschäftigten in der Verwaltung regelmäßig rassismuskritisch zu [schulen](#) und für Diskriminierungen zu [sensibilisieren](#). Solche Formen der Weiterbildung wirken sich auch allgemein auf das Verwaltungshandeln aus und tragen dazu bei, dass Schwarze Menschen weniger Diskriminierung im Kontakt mit der Verwaltung erfahren müssen und somit überhaupt erst eine Beschäftigung in diesem Berufsfeld in Betracht ziehen.

Unterstützend für Schwarze Beschäftigte sind zudem [Mentoring-Programme](#) und [Gelegenheiten zur Vernetzung](#) mit anderen BIPOC in der Verwaltung. Fördernd dürfte auch das Einsetzen von [Anti-Rassismusbeauftragten](#) mit entsprechenden Befugnissen sein. Diese Aufgabe einfach den Gleichstel-

lungsbeauftragten zuzuweisen, ist jedoch keine Option, da hierfür ein entsprechender gesetzlicher Auftrag erforderlich wäre. Zudem bedarf es für die antirassistische Arbeit besonderer Kompetenzen, die sich nicht allein aus dem Einsatz für die Gleichberechtigung der Geschlechter ergeben.

Herausfordernd, aber auch lohnend ist schließlich die Erarbeitung eines inkluisiven Leitbildes der Verwaltung, in dem Offenheit für alle Menschen nachhaltig und überzeugend vermittelt wird – gelingen kann dies freilich nur, wenn diese Offenheit auch im Alltag gelebt wird. Daher müssen beispielsweise auch leicht zugängliche Beschwerdemöglichkeiten für rassistische Erfahrungen und wirksame Verfahren zu deren Verfolgung geschaffen werden.

Fazit

Weder der Grundsatz der Gleichheit aller Menschen noch das Prinzip der Bestenauslese stehen Positiven Maßnahmen entgegen, mit denen die Beschäftigung von Schwarzen Menschen in der öffentlichen Verwaltung gefördert wird. Unzulässig ist lediglich die pauschale Bevorzugung Schwarzer Menschen ohne jedweden Bezug zur zu besetzenden Stelle. Sie wäre auch mit Blick auf die Benachteiligung anderer rassismuserfahrener Gruppen kaum zu rechtfertigen. Abgesehen davon besteht jedoch eine große Bandbreite von Instrumenten, die teilweise sehr leicht umzusetzen sind. Auch die Stellenprofile können genutzt werden, um gezielt das Wissen, die Erfahrungen und Kompetenzen von BIPOC für die Verwaltung zu nutzen.

PROF. DR. CONSTANZE JANDA IST INHABERIN DES LEHRSTUHL FÜR SOZIALRECHT UND VERWALTUNGSWISSENSCHAFT AN DER UNIVERSITÄT SPEYER. SIE BESCHÄFTIGT SICH MIT DEM SOZIALRECHT, DEM MIGRATIONRECHT, DEN SCHNITTSTELLEN ZWISCHEN DIESEN RECHTSGEBIETEN UND DEM ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHT.

Quellen und Anmerkungen

- 1 Die Bundesrepublik hat die Konvention ratifiziert. Sie ist damit verbindlich und z.B. auch bei der Auslegung des Grundgesetzes und aller anderen Gesetze zu berücksichtigen und von Verwaltung und Rechtsprechung anzuwenden.
- 2 Vgl. dazu Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006. Darin verwendete Begriffe wie z.B. „ethnische Herkunft“ oder „sexuelle Identität“ sind in der Diskussion. Zur Problematisierung des Begriffes „Ethnizität“ siehe Liebscher 2020; zur Problematisierung und Differenzierung des Begriffes „sexuelle Identität“ siehe Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J.).

Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J.): „Sexuelle Identität“. Online unter <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/sexuelle-identitaet/sexuelle-identitaet-node.html>.

Liebscher, Doris (2020): „Das Problem heißt Rassismus. Zur Debatte um den Rasse-Begriff im Grundgesetz und den Vorteilen einer postkategorialen Alternative“. Online unter <https://verfassungsblog.de/das-problem-heisst-rassismus/>.

Der Begriff „Behörde of Color“ ist zwar utopisch, da BIPOC in fast allen Behördenebenen noch nicht im selben Maße wie in der Bevölkerung vertreten und sichtbar sind. Er soll aber Möglichkeiten aufzeigen, eine Verwaltung zu strukturieren, die postmigrantische gesellschaftliche Realitäten ernsthaft in den Blick nimmt. Ziel muss es sein, die strukturellen Hürden für die Partizipation aller Bevölkerungsteile der postmigrantischen Gesellschaft in den Behörden abzubauen.

BEHÖRDE OF COLOR: RASSISMUSKRITISCHE ENTWICKLUNGSPOTEN- ZIALE DER BERLINER VERWALTUNG

Mohial Dean Mansoor

Die gegenwärtige Struktur der Behörde ist nach wie vor an der Norm des männlichen, weißen, mittelalten, heterosexuellen, westdeutsch und christlich geprägten Vollzeitarbeitnehmers ohne Behinderung orientiert. Auch die Berliner Integrationsbeauftragte Katarina Niewiedzial betonte in einem Interview im Jahr 2020, dass struktureller Rassismus und damit strukturelle Barrieren und Hürden für Menschen mit Migrationsgeschichte nach wie vor existierten und dass diese sowohl in der Gesellschaft als auch in der Verwaltung von gleichberechtigter Teilhabe noch weit entfernt seien.¹ Insbesondere vor dem Hintergrund des in Artikel 3 des Grundgesetzes verfassungsrechtlich verankerten Versprechens auf

Gleichbehandlung bedeutet die aktuelle Bestandsaufnahme, dass die Verwaltung mehr Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen und eine Chancengleichheit für rassismuserfahrene Menschen schaffen muss, um eine qualitätsvolle Partizipation zu ermöglichen. Das System muss sich also selbst ändern – nicht nur, um sich an die gewandelte und sich weiter wandelnde Realität anzupassen, sondern auch, um das Versprechen des Grundgesetzes einzulösen. Das bedeutet, dass die Verwaltung als Arbeitgeberin ihrer grundgesetzlich verankerten Fürsorgepflicht *allen* Mitarbeitenden gegenüber nachzukommen hat. Es bedeutet aber auch, dass sich in einer diversen Verwaltung die Lebenswirklichkeiten und Erfahrungskontexte der Mitarbeitenden sehr voneinander unterscheiden. Rassismuserfahrene Mitarbeitende sind deshalb vor den verschiedenen Rassismen und deren Ausprägungen besonders zu schützen.

Auch aus demografischer Perspektive ist im Zuge urbaner Transformationsprozesse die Inklusion aller sozialen Gruppen für die Verwaltung zwingend notwendig, um neue Mitarbeiter*innen für den öffentlichen Dienst zu gewinnen und zu halten. Bis 2036 werden 51 % der aktuellen Arbeitnehmer*innen in Verwaltungen in den Ruhestand gehen. Um die plurale Gesellschaft künftig auf allen institutionellen Ebenen zu repräsentieren, muss eine neue Personalpolitik in der Verwaltung eingeleitet werden. Dafür ist ein rassismuskritischer Paradigmenwechsel erforderlich. Rassismus sollte dabei nicht verengt verstanden werden. Githu Muigai, UN-Sonderberichterstatter für Rassismus, Diskriminierung, Xenophobie und damit verbundene Intoleranz, bemängelt, dass der Rassismusbegriff von Bund, Ländern und Kommunen in Deutschland zu eng auf rechtsextremistische oder neonazistische Gewalttaten begrenzt werde. Er plädiert nicht nur für ein erweitertes Verständnis, damit andere Formen von Rassismus und deren Opfer berücksichtigt werden, sondern verlangt auch eine „umfassende Strategie“ gegen Rassismus,

damit Angehörige von Minderheiten in Deutschland die in allen Lebensbereichen auftretenden rassistischen Diskriminierungen nicht mehr erfahren müssen.²

Rassismuskritische Maßnahmen haben Gruppen, die von Rassismus betroffen sind, in ihrer Verschränkung mit weiteren möglichen Diskriminierungsebenen – also in ihrer Intersektionalität – wahrzunehmen. Das bedeutet unter anderem, dass unter dem Aspekt Gender Schwarze Personen mit Hijab, FLINTA*³ of Color oder LGBTQI-Jugendliche of Color, die auch einen Rollstuhl benutzen könnten, mitgedacht werden. Zudem müssten beispielsweise bei der Gleichstellung von Männern und Frauen nicht nur weiße (Cis-)Frauen berücksichtigt werden, da ansonsten die Benachteiligung von anderen Frauen droht, wie es z. B. für Schwarze (Cis-)Frauen oder (Cis-)Frauen mit einer migrantischen Arbeiterklassenbiografie an europäischen Hochschulen zu beobachten ist.⁴ Die Verwaltung muss *glaubhaft* die bislang fehlende interne rassismuskritische Struktur schaffen und sollte daher „nicht mit Ebenen beginnen, die einen schnellen Erfolg versprechen, wie z. B. die Überarbeitung der Öffentlichkeitsarbeit [...]. Vielmehr sind grundlegende Ebenen, wie Werte / Ziele / Normen und Organisationskultur zuerst zu bearbeiten“.⁵

Bei der Dekonstruktion eines rassistischen Systems sollten wir uns nicht mit ablenkenden Diskussionen über Rassismus aufhalten, z. B. mit der Frage, welche Community „stärker“ von Rassismus betroffen sei. Vielmehr müsste der Fokus darauf liegen, rassismuskritische Rahmenbedingungen zu gestalten und bestehende Strukturen zu verändern, damit einzelne Mitarbeiter*innen ihre individuellen Potenziale in einer von Anerkennung, Wertschätzung und Aufgeschlossenheit geprägten Arbeitsatmosphäre unabhängig von Zuschreibungen voll entfalten und einbringen können. Aus diesem Grund müssten die Maßnahmen in die Routinen der Behörde integriert werden, damit ein Paradigmenwechsel in den Köpfen der Menschen sowie in den Strukturen der Verwaltung stattfinden kann.

Die Maßnahmen sind der nebenstehenden Tabelle zu entnehmen. Sie können je nach Behörde oder Abteilung ergänzt bzw. erweitert werden. Es geht hier nicht darum, die Behörden als rassistische Orte darzustellen oder ein Individuum aufgrund von rassistischen Äußerungen bloßzustellen. Mein Plädoyer an alle Verantwortlichen in den Behörden ist, dass sie sich nicht auf die „Neutralität“ des Gesetzes berufen und sich „nur“ von Rassismus abgrenzen, sondern *aktiv rassismuskritisch* handeln.

MOHIAL DEAN MANSOOR ARBEITET SEIT 2015 ALS BAUINGENIEUR IM ÖFFENTLICHEN DIENST. SEINE ERFAHRUNG MIT RASSISMEN IN DIVERSEN KONTEXTEN SOWIE DIE INTENSIVE BESCHÄFTIGUNG MIT INSTITUTIONALISIERTEM RASSISMUS IN SEINER ABSCHLUSSARBEIT DES MASTERSTUDIUMS URBANE ZUKUNFT ERMÖGLICHEN IHM EIN KRITISCHES VERSTÄNDNIS FÜR DIE ADMINISTRATIVEN STRUKTUREN DER VERWALTUNG.

1. Personalbindung durch Empowerment und Powersharing in den Institutionen

- Safer Spaces für die Menschen, die von Rassismus betroffen sind
- Reflexionsräume für die Menschen, die nicht von Rassismus betroffen sind

2. Personalgewinnung und -entwicklung braucht einen Paradigmenwechsel in den Institutionen

- Einstellung bzw. Beförderung nach Chancengerechtigkeit und nicht nach Gleichheitsnorm

3. Neue Personalpolitik für die Repräsentation der pluralen Gesellschaft

- BIPOC-Vertreter*innen
- Etablierung von rassismuskritischer Expertise bei den Dienststellen
- Bottom-up-Beurteilung
- Diversität in der Gruppenarbeit
- Mentoring-Programme

4. Utopien durch Zielsetzung (Gesetze) ermöglichen

- Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten
- Monitoring und Evaluationsprogramme

Quellen und Anmerkungen

1 Memarnia 2020.

2 Zumach 2010.

3 FLINTA* ist eine Abkürzung für Frauen (cis-hetero-Frauen), Lesben, intergeschlechtliche, nicht-binäre, transgeschlechtliche, agender und alle weiteren Personen, die sich als Queer positionieren (*).

4 Vgl. Gutiérrez Rodríguez 2018: 108.

5 Schearer-Udeh & Galbenis-Kiesel 2019: 51f.

Literatur

Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2018): „Institutioneller Rassismus und Migrationskontrolle in der neoliberalen Universität am Beispiel der Frauen- und Geschlechterforschung“. In: Laufenberg, Mike et al. (Hg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden. S. 101-128.

Memarnia, Susanne (2020): „Wir wollen eine verbindliche Quote“. Interview mit Katarina Niewiedzial, in: taz vom 06.11.2020. Online unter <https://taz.de/Berlins-Integrationsbeauftragte/!5726432/>.

Schearer-Udeh, Jamie / Galbenis-Kiesel, Timo (2019): „Rassismuskritische Veränderung begleiten – Wege zu einer rassismus- und machtsensiblen Organisation“. In: Seng, Sebastian / Warrach, Nora (Hg.): Rassismuskritische Öffnung. Herausforderungen und Chancen für die rassismuskritische Öffnung der Jugend(verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf. S. 48-54.

Zumach, Andreas (2010): „Deutschland auf halber Strecke“, in: taz vom 16.06.2010. Online unter <https://taz.de/UN-Bericht-ueber-Diskriminierung/!5140885/>.

„EIN INTERNER AUSTAUSCH IST KEIN AUSSCHLUSS“: EMPOWERMENT-RÄUME FÜR SCHWARZE MENSCHEN IM KONTEXT VERWALTUNG

Fragen an Evein Obulor

Mit welchen Herausforderungen sehen sich rassismuserfahrene, insbesondere Schwarze, afrikanische, afrodiasporische Menschen in Verwaltungsstrukturen konfrontiert?

Die Repräsentation von Menschen mit Rassismuserfahrungen und / oder Migrationsgeschichte innerhalb von Verwaltung spiegelt die gesellschaftliche Wirklichkeit nicht wider. Wir haben – verallgemeinert formuliert – als Grundvoraussetzung Strukturen, deren Zugänge aktuell noch so gestaltet sind, dass Menschen mit Rassismuserfahrungen erheblich unterrepräsentiert sind. Dafür gibt es zahlreiche Gründe. Wichtig ist zu verstehen, dass Rassismus auch auf institutioneller Ebene und damit in den Prozessen und Abläufen von Verwaltungen auf unterschiedlichen Weisen wirkt. Das bedeutet beispielsweise für den Alltag der Schwarzen Menschen, die trotz der erschwerten Zugänge den Weg in die Verwaltung geschafft haben, dass sie mit rassistischen Mikroaggressionen – subtile Formen der Demütigung und Abwertung in der alltäglichen Kommunikation – konfrontiert werden und in einem Umfeld arbeiten, in dem es wenige oder teilweise keine rassismuserfahrenen Ansprechpersonen gibt, mit denen die herrschende Situation reflektiert werden könnte. Daraus entsteht häufig eine erhöhte psychische Belastung am

Wie können rassismuserfahrene, insbesondere Schwarze, afrikanische, afrodiasporische Menschen in Verwaltungen nachhaltiger gestärkt und unterstützt werden?

Arbeitsplatz. Rassistische Kontinuitäten werden auch sichtbar, wenn einzelne Personen als Aushängeschild für die Diversität der jeweiligen Institution herhalten müssen und dann, oft unfreiwillig, eine Sprecher*innen-Rolle als Repräsentant*in „ihrer Community“ zugeschrieben bekommen (Tokenism). Mit all diesen Erfahrungen, wie auch mit den zahlreichen und sehr verschiedenen an sie herangetragenen Erwartungshaltungen, sind rassismuserfahrene, in der Verwaltung arbeitende Personen oft allein.

Mit meiner Antwort nehme ich jetzt die Schwarzen Personen in den Blick, die bereits in Verwaltungen tätig sind. Ein zentraler Aspekt für mich sind Ansprechpersonen, die eine ähnliche Erfahrung teilen oder rassismus- und diskriminierungskritische Kompetenzen mitbringen. Es ist wichtig, dass rassismuserfahrene Menschen, die sich für einen Weg in der Verwaltung entscheiden, dort nicht allein gelassen werden. Die Institution sollte eine klare Struktur etablieren, an die betroffene Personen sich im Falle von rassistischen Diskriminierungen im Arbeitsumfeld niederschwellig wenden können – das sollte eben *nicht* der*die direkte Vorgesetzte sein, sondern, im Optimalfall, eine unabhängige (Beschwerde-)Struktur außerhalb der jeweiligen Behörde oder zumindest eine Ansprechperson, zu der man selbst nicht direkt in einem hierarchischen Verhältnis steht. Hier ist es wichtig, Ansprechmöglichkeiten und Prozesse transparent zu machen. Es kann schwierig sein, immer wieder problematische Punkte offen anzusprechen. Niemand möchte als „trouble maker“ wahrgenommen werden.

Wesentlich ist aber auch eine gezielte Stärkung von Empowerment- und Vernetzungsangeboten. Die Verwaltung als Arbeitgeber*in muss es ermöglichen, dass Mitarbeitende mit ähnlichen Erfahrungen einen Raum haben, um ins Gespräch zu kommen und sich auszutauschen. Es gibt Mitarbeitenden-Netzwerke als Foren

für Austausch zu unterschiedlichen Themen bereits in vielen Verwaltungen. Warum nicht also auch für rassismuserfahrene Personen? Solche Austauschforen können der Vereinzelung entgegenwirken. Das Credo dabei sollte sein: alles kann, nichts muss. Schwarze Menschen in Institutionen sind sehr verschieden und haben entsprechend verschiedene Bedarfe. Das zeigt sich auch in ihrem Umgang mit Rassismus am Arbeitsplatz. Manche möchten konkrete Vorfälle melden und darüber sprechen, wie das vor sich gehen kann. Andere möchten, dass mehr Fortbildungen stattfinden. Andere sagen: Ich will nichts von alledem und nur reden. Und wieder andere möchten ihre Rassismuserfahrungen nicht thematisieren. Diese Verschiedenheit gilt es zu respektieren. Schwarze Menschen sind heterogen und das zeigt sich auch in ihrem Umgang mit Rassismus am Arbeitsplatz. Anders formuliert: Wenn die Verwaltung Maßnahmen ergreift, werden diese nie für alle funktionieren. Deshalb ist es wichtig, sich als lernende Institution zu begreifen. Das heißt auch, Feedback nicht als Vorwurf oder Störung, sondern als Chance und Vertrauensbeweis zu begreifen auf dem Weg, Verwaltungen diskriminierungssensibler zu gestalten, damit sie in ihrer Funktion als Dienstleister*innen für eine vielfältige Gesellschaft diese Vielfalt selbst repräsentieren.

Auch Verwaltungen könnten sich einen Werkzeugkasten zulegen, aus dem – je nach Bedarf – ein passendes Werkzeug herausgenommen wird, um eine rassismuserfahrene Person zu unterstützen. Das kann eine Beschwerdestelle sein, eine Dienstvereinbarung, die den Schutz vor rassistischer Diskriminierung absichert, ein Workshop, ein Safer Space, ein Ruheraum, ein eigenes Büro, aber auch die Bewilligung einer Dienstreise, um an einem Austausch teilzunehmen. Es gibt nicht nur ein einziges Werkzeug. Wichtig ist stattdessen ein Verständnis dafür, dass es unterschiedliche Werkzeuge braucht, um die Arbeitsbedingungen für rassismuserfahrene Menschen in der Verwaltung barriereärmer zu gestalten.

Stichwort Safer Spaces: Welche spezifischen Chancen eröffnen sich hier?

Safer Spaces im Kontext der Verwaltung sind für mich vertrauliche beziehungsweise geschützte Räume für Schwarze Mitarbeitende, in denen sie über ihre spezifischen Erfahrungen innerhalb von Verwaltungsstrukturen sprechen können und damit ihre Resilienz und Selbstbestimmung stärken. Häufig sind nämlich doch mehr BIPOC-Kolleg*innen in der Verwaltung, als man denkt, und so allein, wie man sich vielleicht fühlt, ist man gar nicht. Das ist eine tolle Erfahrung, die ich schon mehrfach in solchen Settings begleiten durfte.

Eine weitere großartige und schwer beschreibbare Erfahrung ist, dass Teilnehmende merken: Ich bilde mir das nicht ein und es ist auch kein persönliches Problem, sondern viele andere Menschen erleben das Gleiche. Allein schon im Prozess der Namensfindung für Safer Spaces sind wundervolle Ideen entstanden. Wenn man gemeinsam überlegt: Wie wollen wir heißen? Was wollen wir machen?, dann holt man sich seine Agency, seine Entscheidungsfähigkeit zurück. In einem Verwaltungsapparat, der oft unbeweglich erscheint, spürt man in einem so kleinen Moment, dass sich doch etwas bewegen lässt.

Ein interner Austausch ist kein Ausschluss. Er stärkt auf emotionaler Ebene, aber er ermöglicht es auch, nächste Schritte zu denken. Das kann z. B. sein, Bedürfnisse, die man an weiße Kolleg*innen oder die Verwaltung generell hat, als Gruppe zu artikulieren und eine gemeinsame Haltung zu vertreten. Die Gruppe hat damit ein Instrument, um den eigenen Arbeitsalltag ganz konkret zu verbessern, kann aber ebenso über mittel- und langfristige Strategien nachdenken, wie Verwaltungsstrukturen konstruktiv verändert werden können.

Was ist für die Etablierung und Gestaltung solcher Safer Spaces oder Empowerment-Räume in der Verwaltungspraxis besonders relevant?

Relevant ist, dass diese Räume einen Austausch ermöglichen, der innerhalb der Arbeitszeit passiert. Ebenso relevant ist die Frage: Wer lädt dazu ein? Es ist enorm wichtig, solche Treffen gut zu planen bzw. solche Räume überlegt zu konzipieren, denn Vorbereitung,

Durchführung und Nachbereitung sind sehr zeitintensiv. Außerdem ist für die Gestaltung eines Empowerment-Raums auch eine spezifische Expertise notwendig, die man nicht einfach „hat“, weil man von Rassismus betroffen ist. Hier empfiehlt sich eine externe Begleitung, die für den gesamten Prozess zur Verfügung steht – zum einen, um den geschützten Charakter des Safer Space zu unterstreichen, zum anderen, weil mit Externen gegebenenfalls offener gesprochen werden kann.

Aus meiner Sicht ist die Strukturierung und Gestaltung von Empowerment-Räumen in die Verwaltungsarbeit integrierbar, denn es gibt zahlreiche fachamtsübergreifende Gruppen und Arbeitskreise zu den verschiedensten Themen. Wären Safer Spaces ein integraler Teil der Verwaltungsroutine, würde sich auch der Arbeitsalltag von Schwarzen Mitarbeitenden verändern. Auch wenn es nur ein sehr spezifisches Werkzeug ist und es für institutionelle Veränderung einen ganzen Werkzeugkasten braucht, können solche Räume ein Anfang sein, ein Ort zum Auftanken. Und Auftanken ist wichtig, um in Verwaltungsstrukturen zu bestehen, die einem manchmal signalisieren, dass man hier nicht hingehört. Doch in bürokratischen Verwaltungsstrukturen liegt viel Macht und Herrschaftswissen verborgen. Wenn wir ernsthaft an einer gleichberechtigten Gesellschaft arbeiten wollen, spielt es eine zentrale Rolle, dass dieses Wissen nicht nur einigen wenigen zugänglich ist.

Wie lässt sich das mit der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft zusammendenken?

Die Prozesse, die durch den spezifischen Rahmen der UN-Dekade angestoßen und die Ergebnisse, die herausgearbeitet worden sind, müssen verankert werden. Im Klartext: Derzeitige und künftige Maßnahmen im Bereich ASR und Gleichstellung von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen müssen nach dem Ende der Dekade weiter gefördert und mit Geld hinterlegt werden. Es braucht ein politisches Commitment, Projekte, Träger und zivilgesellschaftliche Akteur*innen langfristig nach der UN-Dekade zu finanzieren.

Mit Blick auf Verwaltungsstrukturen bedeutet das, Themen rund um die Gleichberechtigung von Menschen afrikanischer Herkunft langfristig politisch angemessen zu verankern: in Gesetzen, Koalitionsverträgen und Vereinbarungen, die auch die Prozesse und Abläufe innerhalb von Verwaltungsstrukturen in den Blick nehmen – auf Bundes-, Landes- und eben auch auf kommunaler Ebene. Die Bundesregierung hat sehr lange gebraucht, bevor sie überhaupt tätig geworden ist und die Koordinierungsstelle zur Umsetzung der UN-Dekade mit dem für die Arbeit relevanten Beirat ins Leben gerufen hat. Ich fände es wichtig, dass ein solcher Beirat dauerhaft arbeitet, und ich könnte eine Vielzahl von Gremien nennen, die mir im Zusammenhang von UN-Dekade und Verwaltung einfallen. Das setzt allerdings voraus, dass alle wissen, was die UN-Dekade ist. Und ich glaube leider, selbst zum Ende der Dekade ist das nicht allen klar. Deswegen gilt es, weiterhin für die Belange Schwarzer Menschen zu sensibilisieren und vielleicht auch das Ende der UN-Dekade gezielt zu nutzen, um Öffentlichkeit für das Thema zu generieren.

Ein abschließender Gedanke?

EVEIN OBULOR (SIE/IHR) LEITET DIE GESCHÄFTSSTELLE DER EUROPÄISCHEN STÄDTEKOALITION GEGEN RASSISMUS (ECCAR) UND ENTWICKELT KONKRETE LEITLINIEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR EUROPÄISCHE KOMMUNEN ZUR BEKÄMPFUNG VON RASSISMUS AUF KOMMUNALER EBENE. DORT INITIIERTE SIE EIN EMPOWERMENT-NETZWERK FÜR BIPOC IN STADTVERWALTUNGEN.

Es ist anstrengend für Schwarze und andere Menschen of Color, sich in Verwaltung hineinzubegeben, aber es ist ein wichtiger Schritt, um Türen zu öffnen, das Wissen und die Fördermittel, die in diesen Institutionen stecken, gleichberechtigt für alle zugänglich zu machen. Auch wenn institutionelle Veränderungsprozesse sehr, sehr lange dauern: we need to start somewhere. Wir dürfen unsere Institutionen nicht aus der Verantwortung nehmen, nur weil es schwer ist, sie zu verändern. Schließlich sind sie durch Steuergelder finanziert, weil sie den klaren Auftrag haben, Dienstleistungen für *alle* Bürger*innen anzubieten.

PRAXISTIPP

ORIENTIERUNGSFRAGEN ZUR ERSTELLUNG EINES LEITBILDES FÜR DEN ABBAU VON ANTI-SCHWARZEM RASSISMUS UND DIE UMSETZUNG DER UN-DEKADE IN DER VERWALTUNG

Die folgenden Fragen dienen als Orientierung für die Erstellung eines Leitbildes. Sie sind individuell je nach Behördenstruktur anzupassen und zu beantworten. Wichtig hierbei ist jedoch, dass Informationen so konkret wie möglich zur Verfügung gestellt werden.

1 Welche Grundhaltungen wünschen Sie sich von Ihren Mitarbeiter*innen / Kolleg*innen / Ihrer Abteilung in Bezug auf den Abbau von Rassismus im Allgemeinen und anti-Schwarzem Rassismus im Besonderen?

2. Welche Begriffe und Konzepte sollten alle Mitarbeiter*innen kennen, um einen Beitrag zum Abbau von anti-Schwarzem Rassismus leisten zu können?

3. Gibt es Safer Spaces, in denen sich Menschen, die anti-Schwarzen Rassismus erfahren, austauschen können? Wenn nein, wie kann dies initiiert werden?

4. Welche Fortbildungsmaßnahmen werden angeboten, damit sich Mitarbeitende über den Abbau von anti-Schwarzem Rassismus informieren können?

5. Welche Beschwerdemöglichkeiten gibt es für Menschen, die anti-Schwarzen Rassismus erfahren? Wie laufen Beschwerdeprozesse ab? (Hier sind konkrete Informationen wichtig!)

6 Welche Gremien können zur strategischen Umsetzung der UN-Dekade in der jeweiligen Behördenstruktur genutzt werden?

7. Welche konkreten Maßnahmen zur Umsetzung der UN-Dekade hat Ihre Verwaltung in Angriff genommen?

PARTIZIPATIONS-CHECK

Partizipation bedeutet die Einbeziehung und Beteiligung von Individuen oder Gruppen an politischen Entscheidungsprozessen auf den verschiedenen Ebenen eines politischen Systems. Wenn wir über die Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft und den Abbau von ASR sprechen, geht es um

- die Einbeziehung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Macht- und Entscheidungsstrukturen
- die Konzipierung von qualitätvollen Beteiligungsprozessen, ausgehend von den am meisten marginalisierten Positionen innerhalb Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Communitys
- die Sicherung und Verstetigung qualitätvoller Beteiligungsprozesse
- die Etablierung einer reflexiven Beteiligungskultur

In der Verwaltung gelten afrikanische, afrodiasporische und Schwarze Menschen bislang oft als passive Empfänger*innen von für sie konzipierten Angeboten. Eine solche Form der „Klientifizierung“ berücksichtigt bestimmte Menschen oder Gruppen nicht als Teil von Lösungen, an denen die Verwaltung arbeitet – und damit auch nicht ihre Expertise und Erfahrungen.¹ Um diese Normalität zu durchbrechen, bedarf es einer kritischen Auseinandersetzung mit Partizipationskonzepten, denn: Partizipation ist nicht gleich Partizipation!

CHECKUP FÜR EINE RASSISMUS-KRITISCHE PARTIZIPATION BEI AUSSCHREIBUNGEN, FÖRDERUNGEN, VERANSTALTUNGEN UND ANDEREN ANGEBOTEN ZU ANTI-SCHWARZEM RASSISMUS



SCHRITT 1:

„Auseinandersetzung mit den Bedürfnissen der Zielgruppe“

Wissen über die Bedürfnisse der Zielgruppe: Haben Sie sich mit der Zielgruppe und deren Bedürfnissen auseinandergesetzt? Beruhen die Quellen für Ihre Auseinandersetzung auf Materialien/ Informationen, die von der Zielgruppe selbst verfasst wurden? Finden vielfältige Stimmen der Zielgruppe Berücksichtigung in der Ermittlung der Bedürfnisse? Haben Sie sich eingehend mit den Grundlagen für rassismuskritische Ausschreibungs-, Förder- oder Veranstaltungskonzepte befasst?

SCHRITT 2:

„Bedürfnisse der Zielgruppe in den Mittelpunkt stellen“

Motivation hinter der Beteiligung: Laden Sie Teilnehmer*innen der Zielgruppe ein, um Ihr eigenes Konzept / Ihre eigenen Interessen umzusetzen? Oder beteiligen Sie die Zielgruppe, um die Situation der Zielgruppe zu verbessern?

Zeitpunkt der Beteiligung: Kontaktieren Sie die Zielgruppe, wenn bereits alle Entscheidungen getroffen sind? Oder kontaktieren Sie die Zielgruppe am Anfang eines Entscheidungsprozesses, den Sie mit der Zielgruppe gemeinsam gestalten?

Kommunikation: Kommunizieren Sie so, dass die Zielgruppe Möglichkeiten hat, ihre eigenen Perspektiven und Vorschläge mit einzubringen und ggf. Vorschläge abzulehnen oder zu untermauern?

SCHRITT 3:

„Mitbestimmung und Entscheidungsmöglichkeiten“

Rolle der Zielgruppe in der Entscheidungsfindung: Spielt die Zielgruppe kontinuierlich formal und verbindlich eine Rolle in der Entscheidungsfindung? Wird die Expertise der Zielgruppe angemessen vergütet?

1 Auma, Maureen Maisha (2020): „Gleichstellungsbegleitgremium. Ein Gremium zur Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin und zum Abbau von deren Diskriminierung durch Anti-Schwarzen Rassismus“. Internes Konzept unter Mitwirkung von Katja Kinder und Peggy Piesche. Unveröffentlicht.

„UM UNSEREN THEMEN GERECHT ZU WERDEN, BRAUCHEN WIR NACHHALTIGKEIT.“ EIN NACHDENKEN ÜBER FÖRDERSTRUKTUREN IM ARBEITSFELD ANTI- SCHWARZER RASSISMUS (ASR)

Fragen an Angelo Camufingo und Makda Isak

Anfang 2020 wurde das KomPAD als Kompetenzzentrum Anti-Schwarzer Rassismus zunächst mit Each One Teach One – EOTO e.V. als einzigem Träger ins Leben gerufen. Von Mitte 2021 bis September 2023 arbeitete das Projekt mit der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland e.V. (ISD) und dem Zentralrat der afrikanischen Gemeinde in Deutschland e.V. (ZADG) als Kompetenznetzwerk. Seit Oktober 2023 ist die ISD Netzwerkpartner*in. In welchem Förderkontext wurde dies ermöglicht?

Makda Isak: Das KomPAD startete mit einer Förderung des Bundesprogramms „Demokratie leben!“. Diese Förderung ist mehrjährig ausgelegt, was uns die Arbeit sehr erleichtert. Durch eine vorherige „Demokratie leben!“-Strukturförderung konnten wir bei EOTO e.V. eine Geschäftsführung besetzen. Im Rahmen des KomPAD haben wir ein Bildungsreferat ins Leben gerufen, das die Arbeit mit differenzierten Schwerpunkten ausrichtet. Von Anfang an ging es um das Thema Qualifizierung von Schwarzen Fachkräften und um Netzwerkbildung, genauer: um ein bundesweites Netzwerk von Multiplikator*innen der schulischen und politischen Bildungsarbeit. Inzwischen arbeiten wir als Kompetenznetzwerk trägerübergreifend und bringen sowohl individuelle als auch kollektive / vereinsbasierte Erfahrungen zusammen. Gleichzeitig haben wir eine große Verantwortung, wenn es darum geht, gemeinsam zu überlegen: Welche Strukturen wollen wir schaffen, damit in Schwarzen zivilgesellschaftlichen Zusammenhängen nachhaltiges Arbeiten möglich wird?

Stichwort nachhaltiges Arbeiten: Welche Spannungsfelder und Handlungsbedarfe gibt es im Arbeitsfeld ASR mit Blick auf Förderpolitiken? Welche Rolle spielt dabei die Verwaltung?

Makda Isak: Die Verwaltung spielt eine größere Rolle, als viele annehmen. Wenn wir uns darüber Gedanken machen, welche Punkte auf der Förderagenda stehen, wo die Förderungen einfließen und welche Maßnahmen als sinnhaft anerkannt werden, dann wird deutlich: Es geht um Entscheidungen – egal, ob auf Landes- oder Bundesebene. Wir sind ein Projekt, das über mehrere Jahre gefördert wird. Trotzdem können wir nicht sagen: Wir möchten dies oder das machen, und die Verwaltung stimmt einfach zu. Gerade vor diesem Hintergrund ist die Schulung von Mitarbeitenden zu ASR sehr wichtig für die Kommunikation zwischen Verwaltung und Zivilgesellschaft, denn fundiertes Wissen ist zentral, um einschätzen zu können, welche Maßnahmen sinnvoll sind und gebraucht werden.

Darüber hinaus sind wir in der Arbeit mit der Verwaltung mit einem häufigen personellen Wechsel konfrontiert. Deshalb braucht es Personal, das mit Antritt der Stelle inhaltliche Kompetenzen mitbringt. Es heißt auch, dass die Verwaltung die Vielfalt der Community im Blick haben und eine angemessene Repräsentanz fördern sollte. Nicht viele Projekte können mit einer mehrjährigen Förderung arbeiten oder sind in diesem Sinne „etabliert“.

Und schließlich ist über Erwartungshaltungen seitens der Verwaltung zu sprechen: Dass jedes Jahr ein Antrag gestellt werden und dieser immer Neues beinhalten muss, ist für zivilgesellschaftliche Akteur*innen eine große Herausforderung. Die Arbeit zu ASR ist strukturell angelegt und muss deshalb langfristig gedacht werden. Sie erfordert viel Geduld und Durchhaltevermögen.

Angelo Camufingo: Förderpolitisch gesprochen ist es sicher kein Zufall, welche Träger im KomPAD vertreten sind. Wir werden alle als „etabliert“ angesehen. Hier zeigt sich ein großes Problem der Förderlandschaft – und damit der Verwaltung. Auch wenn es nicht intendiert sein mag: An bestimmten Stellen nehmen wir durchaus eine Strategie des „Teile und Herrsche“ wahr.

Da wird z. B. immer wieder der eine, vermeintlich zentrale Träger angefragt, eine Projektskizze einzureichen. Wenn dann auf andere kleinere Vereine verwiesen wird, heißt es oft, diese wären noch nicht bereit.

Tatsächlich aber wäre es gerade in diesem Zusammenhang wichtig, das [Verständnis von Schwarzen Organisationsstrukturen](#) und das Verständnis von politischer Bildungsarbeit zu erweitern. Insbesondere Schwarze und afrikanische Communitys leisten unglaublich viel Bildungs- und antirassistische Care-Arbeit. Die Akteur*innen sind jedoch in der Regel von bestimmten Kontexten ausgeschlossen, sodass ihnen das „korrekte“ Wording fehlt, um sich für die ausgeschriebene strukturelle Förderung oder eine Projektförderung zu bewerben. Fakt ist, es gibt nur sehr wenige Schwarze Vereine, die über Bundesmittel gefördert werden. Und wenn Projekte oder Modellprojekte in unserem Arbeitsfeld auf Bundesebene Gelder bekommen, dann sind das häufig Akteur*innen, die keine Schwarzen Mitarbeiter*innen beschäftigen.

Hat sich die UN-Dekade als hilfreiches politisches Tool für den Themenbereich ASR erwiesen?

Makda Isak: Ich würde die Frage umgekehrt stellen: In welcher Weise hat unsere Arbeit den Verlauf der UN-Dekade in Deutschland politisch beeinflusst? Wir sind uns alle einig, dass die Arbeit auf Bundesebene enttäuschend ist und viel zu spät begonnen wurde. Erst seit 2022 gibt es die an das BMFSJ geknüpfte Koordinierungsstelle der UN-Dekade, in der jeder der Trägervereine des KomPAD einen Sitz hat. Dennoch sehe ich eine leichte Veränderung in der Förderpolitik seit Beginn der UN-Dekade – hin zu mehr Förderung von Schwarzer Bewegung. Auf politischer Ebene ist das Thema ASR durch die UN-Dekade und durch das Engagement der Communitys zunehmend in den Blick gerückt. Leider nehmen wir nun, wo es in Richtung Ende der UN-Dekade geht, wieder eine deutliche Abnahme des Interesses wahr. Das bereitet uns große Sorge.

Ende 2024 endet sowohl die UN-Dekade als auch die Förderung des Kompetenznetzwerks Anti-Schwarzer Rassismus. Für mich stellt sich die Frage: Wie sieht unsere Arbeit und unsere politische Einflussnahme perspektivisch ab 2025 aus? Welche Themen können von den jeweiligen Trägern ohne eine große Förderung weiterbearbeitet werden? Was bedeutet das für die Bundesebene, aber auch transnational, für die Setzung von Themen oder bei der Förderung von Forschung zu ASR?

Welche Maßnahmen müssten von Politik und Verwaltung getroffen werden, um eine Verstetigung des Abbaus von ASR über die UN-Dekade hinaus zu gewährleisten?

Angelo Camufingo: Es gibt sowohl von den Vereinten Nationen als auch von der Europäischen Union diverse Empfehlungen zum strukturellen Abbau von ASR. Auch der Afrozensus (2021) bietet eine gute Grundlage für entsprechende Bedarfsermittlungen. Diese Empfehlungen und Analysen ernst zu nehmen und politisch zu verankern hieße, spezifische Förderrichtlinien und Förderschwerpunkte zu entwickeln.

Ein weiteres wichtiges Stichwort: Strukturförderung. Die Projektarbeit, wie unsere Vereine sie kennen und machen müssen, ist sehr prekär und da sie in der Regel unterjährig angelegt ist, erlaubt sie nur kurzfristige und immer projektbezogene Planungen. Tatsächlich ist es aufgrund der Notwendigkeit, ASR und damit verknüpfte Themen langfristig anzulegen, sehr wichtig, projektunabhängig arbeiten zu können. ASR ist keine „Sache“, die innerhalb von fünf Jahren „fertig“ bearbeitet werden kann.

Bei der Förderpolitik von Modellprojekten fragen wir uns darüber hinaus, wie eine Verstetigung aussehen soll, wenn die Förderrichtlinien es uns buchstäblich nicht erlauben, Ideen weiterzuführen, selbst wenn diese fertig konzipiert und ausgereift sind. Viele gute Ideen landen so in der Schublade. Dies steht in völligem Widerspruch zum förderpolitischen Anspruch einer nachhaltigen Gestaltung von Projektarbeit. Gerade weil die Arbeit zu ASR immer auch transnational

gedacht werden muss, würde ich mir an dieser Stelle außerdem einen besseren Austausch zwischen unterschiedlichen EU-Ländern und EU-Gremien, aber mit der UN wünschen. Es existieren zahlreiche förderpolitische Empfehlungen. Es gibt Beratungsangebote für unterschiedliche Staaten. Und es gibt Möglichkeiten, Community-Projekte zu ASR nachhaltig zu fördern. Deutschland kann im Kontext der Bekämpfung von ASR noch sehr viel von anderen Staaten und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen lernen – im Übrigen auch außerhalb der EU.

Marginalisierte Themen geraten auf der Ebene von Politik und Verwaltung schnell aus dem Blick. Was brauchen wir als zivilgesellschaftliche Akteur*innen, um uns im Feld ASR gut aufzustellen? Worüber müssen wir nachdenken und miteinander reden?

Makda Isak: Wir müssen darüber reden, dass eine Projektarbeit in der jetzigen Form nicht nur die Kreativität, sondern auch die Verortung in Bewegungskontexten stark einschränkt. Es braucht Zeit, um zu träumen und zu visionieren – und um auch die eigene Organisation zu verorten. Wir können gar nicht wirklich über etwas jenseits der 5-Jahres-Förderperiode nachdenken oder uns fragen: Wo sieht sich unser Projekt / unsere Organisation in zehn oder fünfzehn oder auch fünfzig Jahren? Worauf arbeiten wir hin? Sich solche Fragen immer wieder und inmitten von anstrengenden Arbeitsprozessen zu stellen, ist extrem herausfordernd und ein großes strukturelles Problem. Ich beobachte da eine Depolitisierung. Für viele Organisationen wird es immer schwieriger zu greifen, wohin die Reise gehen soll. Wir befinden uns alle auf dem Weg, aber der fühlt sich an wie eine Autobahn und wir wissen nicht, ob er eine Einbahnstraße ist.

Deshalb ist Ehrlichkeit mit sich selbst sehr wichtig für unsere Arbeit und auch der Mut, Nein zu sagen. Nicht jede Förderung ist langfristig hilfreich oder trägt eine politische Vision. Manche Gelder sind eher wie Pflaster für Wunden. Wir müssen uns selbst daran erinnern, dass wir diese Arbeit leisten, um für unsere Communitys politisch langfristig etwas zu verändern. Deswegen ist nicht nur eine transnationale Vernetzung wichtig,

sondern auch eine Wissensweitergabe innerhalb unserer Netzwerke und Strukturen.

Angelo Camufingo: Es wäre toll, wenn es in Brüssel einen Dachverband für Schwarze Vereine gäbe, der zivilgesellschaftliche Akteur*innen und Communitys europaweit vernetzt und bei Austausch, Wissenstransfer und transnationalem Arbeiten gezielt unterstützt. Dieser müsste mit personellen und finanziellen Ressourcen gefördert werden. Hier wären sowohl nationale als auch europäische Geldgeber*innen gefragt.

Mit einem solchen Dachverband ließe sich auch die herrschende Betrachtungsweise aufbrechen, dass ASR oder Schwarzsein eine Art „Monolith“ ist. Nicht alle Schwarzen Vereine sind ähnlich strukturiert und sie richten sich auch keineswegs an eine homogene Zielgruppe. Ganz im Gegenteil! Bei der Bekämpfung von ASR braucht es einen transnationalen und einen intersektionalen Ansatz. Nicht alle Schwarzen Menschen sind gleich, und sie machen auch nicht die gleichen Rassismuserfahrungen.

MAKDA ISAK IST PROJEKTLITENDE UND FORSCHUNGSREFERENTIN IM KOMPETENZNETZWERK ANTI-SCHWARZER RASSISMUS (KOMPAD), EOTO E.V. UND ARBEITET ALS FREIE TRAINERIN UND FORSCHERIN ZU RASSISMUS, KOLONIALEN KONTINUITÄTEN UND EMPOWERMENT.

ANGELO CAMUFINGO IST PROJEKTLITENDE UND BILDUNGSREFERENT IM KOMPETENZNETZWERK ANTI-SCHWARZER RASSISMUS (KOMPAD) UND ARBEITET ALS FREIER ANTIRASSISMUS- UND BILDUNGSREFERENT SOWIE ALS BERATER, STRATEGIE UND SUPERVISOR ZU DEI UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG.

Makda Isak: In Deutschland sind wir teilweise noch immer dabei, überhaupt erst einmal Rassismus zur Sprache zu bringen. Eine Spezifizierung von ASR für den größeren europäischen Kontext – also auch das Beleuchten seiner historischen und materiellen Dimensionen – kann schnell in den Hintergrund rücken. Aber genau diese Refokussierungen sind sehr wichtig für die Projektarbeit. Es geht nicht nur um die Deutungshoheit über bestimmte Diskurse, sondern um existenzielle politische Fragen und Ausrichtungen. Wo liegen unsere Prioritäten? Haben wir überhaupt die Freiheit, Prioritäten zu setzen oder müssen nicht erst einmal bestimmte materielle Ungerechtigkeiten bearbeitet und besprechbar gemacht werden? Wie wollen wir bestimmte Begriffe definieren und wem trauen wir zu, diese Begriffe auf die politische Agenda zu setzen?



Das Kompetenznetzwerk KomPAD ist eine Bildungs- und Beratungseinrichtung mit dem Schwerpunkt auf ASR, Empowerment und Diskriminierungsprävention. Seine Arbeit zielt darauf, ASR in Deutschland zu thematisieren, darüber aufzuklären und ihm entgegenzuwirken. Alle Partner*innen haben Expertisen in unterschiedlichen Fachbereichen von Pädagogik über praxisorientierte Forschung bis hin zur Themenanwaltschaft. Als bundesweit tätige Einrichtung unterstützt das Netzwerk das Engagement für Demokratie und Vielfaltsgestaltung.

Publikationen des Trägers im Handlungsfeld

Anti-Schwarzer Rassismus (Auswahl)

EOTO e.V. / Kompetenzzentrum Anti-Schwarzer Rassismus (Hg.) (2021): Anti-Schwarzer Rassismus. Grundlagen, Strukturen, Intersektionen. Berlin.

EOTO e.V. (Hg.) (2021): Intersektionalitätsbericht: Schwarze Lebensrealitäten und die Berliner Polizei. Berlin.

Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yıldırım-Calıman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland. Berlin. Online unter www.afrozensus.de.

EOTO e.V. (Hg.) (2023): Afrozensus 2020: Factsheets. Berlin. Online unter https://kompad.de/wp-content/uploads/2024/01/AFROZENSUS_FACTSHEETS_Einzelseiten.pdf.

REFERENZEN UND MATERIALIEN: EINE AUSWAHL ZUR VERTIEFUNG

SCHWERPUNKT UN-DEKADE FÜR MENSCHEN AFRIKANI- SCHER HERKUNFT IN BERLIN

Drucksachen 18/0966, 18/1192 und 18/1260 vom 12.04.2018 _ Diskriminierung bekämpfen – „International Decade for People of African Descent (2015-2024)“ in Berlin umsetzen. Berlin. Online unter <https://www.parlament-berlin.de/ados/18/IIIPlen/vorgang/d18-0966.pdf>.

Drucksache 18/2330 vom 14.11.2019 _ Diversifying Matters, Fachgruppe der Schwarzen Feministischen Selbstorganisation Generation Adefra, Schwarze Frauen* in Deutschland e.V.: 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. Berlin. Online unter

https://www.berlin.de/sen/lads/_assets/schwerpunkte/rechtsextremismus-rassismus-antisemitismus/9_un_190805_so3.pdf.

Drucksache 80/4031 vom 16.08.2021 _ Berliner Maßnahmenplan zur Umsetzung der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft (2015-2024). Berlin. Online unter <https://www.parlament-berlin.de/ados/18/IIIPlen/vorgang/d18-4031.pdf>.

Auma, Maureen Maisha / Kinder, Katja / Piesche, Peggy (Hg.) (2021): UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft (2015-2024) _ Prozessbegleitung zur dialogischen Entwicklung von Maßnahmen für die Berliner Verwaltung _ Zivilgesellschaftlicher Maßnahmenkatalog für die Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft und zum Abbau von deren Diskriminierung durch anti-Schwarzen Rassismus (ASR). Berlin. Als Print und online verfügbar unter <https://>

raa-berlin.de/wp-content/uploads/2023/07/RAA-Berlin-Zivilgesellschaftliche-Massnahmenkatalog-fuer-die-Gleichstellung-von-Menschen-afrikanischer-Herkunft-und-zum-Abbau-von-deren-Diskriminierung-durch-anti-Schwarzen-Rassismus.pdf.

Auma, Maureen Maisha / Kinder, Katja / Piesche, Peggy (2024): Rassismus, Rassismuskritik und Resilienz. Neue Ansätze der Zusammenarbeit zwischen Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Akteur*innen der Zivilgesellschaft und öffentlichen Verwaltungen durch die Implementierung der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft. Hg. von der Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn.

Koordinierungsstelle Gesamtstädtischer Aufarbeitungsprozess zu Berlins kolonialer Vergangenheit bei Decolonize Berlin e.V. (Hg.) (2023): Vom Konzept zum Prozess. Bericht 2023 der Koordinierungsstelle Gesamtstädtischer Aufarbeitungsprozess zu Berlins kolonialer Vergangenheit. Berlin. Online unter https://decolonize-berlin.de/wp-content/uploads/2024/01/240122_Jahresbericht_Innenteil.pdf.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung / Bereich Antidiskriminierung (o.J.): UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft. Online-Sammlung von verschiedenen öffentlichen Drucksachen, Materialien und weiteren Referenzen unter <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/rechtsextrismus-rassismus-antisemitismus/un-decade-fuer-menschen-afrikanischer-herkunft/>.

SCHWERPUNKT ANTI-SCHWARZER RASSISMUS

Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yıldırım-Calıman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland. Berlin. Online unter www.afrozensus.de.

Black_i-PÄD/i-PÄD – Kompetenzstelle Intersektionale Pädagogik (o.J.): Anti-Schwarzer Rassismus. Berlin. Online unter https://www.kompetenznetzwerk-deki.de/fileadmin/user_upload/i-Paed_Anti-Schwarzer_Rassismus_01.pdf.

EOTO e.V. / Kompetenzzentrum Anti-Schwarzer Rassismus (Hg.) (2021): Anti-Schwarzer Rassismus. Grundlagen, Strukturen, Intersektionen. Berlin.

EOTO e.V. / Kompetenzzentrum Anti-Schwarzer Rassismus (Hg.) (2021): Anti-Schwarzer Rassismus intersektional. Video-Interviews mit verschiedenen Personen zum Thema ASR und Intersektionalität. Siehe Trailer unter <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=EOTO+anti-Schwarzer+Rassismus+intersektional#fpstate=ive&vld=cid:5544e6bb,vid:JGaD34q9C2A,st:0> sowie online-Listung der Videos unter <https://www.vielfalt-mediathek.de/?s=&search-form-type=material&prj=18318&order=prog>.

EOTO e.V. (Hg.) (2021): Intersektionalitätsbericht: Schwarze Lebensrealitäten und die Berliner Polizei. Berlin.

EOTO e.V. (Hg.) (2023): Afrozensus 2020: Factsheets. Berlin. Online unter https://kompad.de/wp-content/uploads/2024/01/AFRO-ZENSUS_FACTSHEETS_Einzelseiten.pdf.

SCHWERPUNKT DIVERSITÄTS-ORIENTIERUNG: RASSISMUS-UND DISKRIMINIERUNGS-KRITISCHE ÖFFNUNG DER VERWALTUNG

Drucksache 16/3969 vom 17.03.2011: Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung mit Schwerpunkt auf den Arbeits- und Handlungsfeldern der Senatsverwaltungen. Berlin. Online unter <https://www.parlament-berlin.de/ados/16/IIIPlen/vorgang/d16-3969.pdf>.

Drucksache 18/3015 vom 11.09.2020: Diversity-Landesprogramm. Berlin. Online unter <https://www.parlament-berlin.de/ados/18/IIIPlen/vorgang/d18-3015.pdf>.

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. Hg. von Vielfalt

entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe. Berlin. Online unter https://www.kiwit.org/media/material-downloads/antidiskriminierungs_-_gleichstellungsdaten_-_einfuehrung.pdf.

Auma, Maureen Maisha / Kinder, Katja / Piesche, Peggy (2019): Diversitätsorientierte institutionelle Restrukturierungen - Differenz, Dominanz und Diversität in der Organisationsweiterentwicklung. Impulse zu Vielfalt 2019/3. Hg. von DeutschPlus e.V. – Initiative für eine plurale Republik. Online unter <https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2019/12/ifv-1903-auma-kinder-piesche.pdf>.

BQN Berlin (2021): Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz. Leitfaden für eine vielfalts-gerechte Personalakquise. Erfahrungen und Empfehlungen aus dem Pilotprojekt „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz (2018-2021)“. Berlin. Online unter https://www.bqn-berlin.de/site/assets/files/1285/2021_leitfaden_mehr_vielfalt_in_der_berliner_justiz_bqn-senjustva.pdf.

BQN Berlin (2022): Normen sind unsichtbar Machen: Verwaltungsstrukturen machtkritisch verändern. Handlungsempfehlungen und Erkenntnisse zur diskriminierungskritischen und diversitätsorientierten Personalarbeit. Berlin. Online unter https://www.bqn-berlin.de/site/assets/files/1435/bqn_normen_sind_unsichtbar_machen.pdf.

BQN Berlin (2022): (Strukturelle) Barrieren abbauen und Unterrepräsentanz ausgleichen. Für diversitätsorientierte und GEGEN diskriminierende Personalgewinnung und Nach-

wuchskräfteversicherung im Land Berlin. Berlin. Online unter https://www.bqn-berlin.de/site/assets/files/1413/220411_bqn_policy_paper_web.pdf.

Janda, Constanze / Herbig, Milena (2022): Positive Maßnahmen für mehr Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung. Ein Rechtsgutachten. Bonn. Online unter <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19180.pdf>.

Mansoor, Mohial-Dean (2021): Behörde of Color. Rassismuskritische Analysen und Entwicklungspotenziale der Berliner Stadtverwaltung. Potsdam. Online unter https://www.whitecharity.de/wp-content/uploads/2023/11/mansoor_rassismuskritische_verwaltung.pdf. Siehe dazu auch die Webseite „Rassismuskritische Verwaltung“ mit weiteren Hinweisen <https://rassismuskritischeverwaltung.de/>.

Migrationsrat Berlin-Brandenburg e.V. (Hg.) (o.J.): Rassismus und Justiz. Berlin. Online unter https://www.migrationsrat.de/wp-content/uploads/2018/07/MRBB_Broschuere_Rassismus-und-Justiz-1.pdf.

RAA Berlin (2017): Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Grundsätze und Qualitätskriterien. Ein Handlungsansatz der RAA Berlin. Berlin. Online unter <https://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2018/12/RAA-BERLIN-DO-GRUNDSAETZE.pdf>.

Tanyilmaz, Tuğba / Greve, Edwin (2018): Vielfalt intersektional verstehen. Ein Wegweiser für diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Hg. von DeutschPlus e.V. in Koope-

ration mit i-PÄD und Migrationsrat Berlin e.V. Berlin. Online unter <https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2018/01/vielfalt-intersektional-verstehen-barrierefrei.pdf>.

INTERSEKTIONAL-RASSISMUS-KRITISCHE GLOSSARE

Diversity Arts Culture: Wörterbuch. <https://diversity-arts-culture.berlin/diversity-arts-culture/woerterbuch>.

EOTO e.V.: Glossar Anti-Schwarzer Rassismus (Video / Audio mit Untertiteln): <https://www.youtube.com/playlist?list=PLUh6WQE4PwEcRxPItvbRcAJxU9ZtvAX9L>.

i-PÄD Berlin: <https://i-paed-berlin.de/glossar>.

IMPRESSUM

Herausgegeben von:



Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e.V.
Boyenstraße 41, 10115 Berlin
T +49 30 240 45 - 100, info@raa-berlin.de

V.i.S.d.P.:

Katja Kinder

Konzept:

Mira Hellmich; Nicola Lauré al-Samarai

Redaktion:

Mira Hellmich; Nicola Lauré al-Samarai
Mitarbeit: Sarah Ahmed

Autor*innen:

Sarah Ahmed; Prof. Dr. Maureen Maisha Auma; Angelo Camufingo; Saraya Gomis; Mira Hellmich; Makda Isak; Prof. Dr. Constanze Janda; Dr. Elisabeth Kaneza; Katja Kinder; Jeff Kwasi Klein; Nicola Lauré al-Samarai; Dr. Doris Liebscher; Teo Lünstroth; Mohial Dean Mansoor; Dr. Sandrine Micossé-Aikins; Evein Obulor; Peggy Piesche; Eren Ünsal

Gestaltung:

mugalu_kommunikations-design, Barbara Mugalu

Korrektorat:

Irene Bleidt

Erscheinungsjahr:

2024

Anmerkung:

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung oder der Landesstelle für Gleichbehandlung- gegen Diskriminierung (LADS) dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die jeweiligen Autor*innen die Verantwortung.

© Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie(RAA) e.V.

Die RAA Berlin behält sich sämtliche Rechte auch an der Gestaltung und Struktur der Broschüre vor. Nachdruck und Vervielfältigungen sind nur mit Angabe der Quelle und vorheriger Freigabe durch die RAA Berlin gestattet. Alle Nutzungsrechte liegen, sofern nicht anders angegeben, bei der RAA Berlin.

ISBN: 978-3-948002-16-9



Die Erstellung dieser Publikation wurde durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung sowie der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) gefördert.



Das Handlungsfeld anti-Schwarzer Rassismus (ASR) im Kontext Verwaltung ist noch relativ neu. Das gilt auch für das Land Berlin – trotz seiner politischen Vorreiter*inrolle im Rahmen der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft (2015 – 2024). Nach wie vor sind Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Berliner*innen daher als Kund*innen und als Mitarbeiter*innen von Verwaltungen mit Hürden und Barrieren konfrontiert.

Welche Möglichkeiten hat die Berliner Verwaltung, um die Gleichstellung von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen zu verankern und den Abbau von anti-Schwarzem Rassismus in ihren Arbeitsroutinen voranzutreiben? Was bedeutet das für rassismuskritische Prozesse der Personal- und Organisationsentwicklung? Aber auch: Was braucht es, um eine barrierearme institutionelle Infrastruktur in der Verwaltung aufzubauen und zu verstetigen?

Diesen Fragen widmet sich die vorliegende Publikation mit Bestandsaufnahmen und Einbettungen, mit Begriffsklärungen, Reflexionen und Handlungsoptionen. Ziel ist es, sowohl konzeptionell und inhaltlich als auch rechtlich und mit konkreten Praxisbezügen an das Handlungsfeld ASR heranzuführen.

