

Louisa Tolu Obisesan

Bachelor-Thesis

Professional Fragility?
Abwehrmechanismen (*weißer*) Sozialarbeiter*innen
in rassismuskritischen Trainings

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	II
Anmerkungen und Begriffserläuterungen	III
1 Hintergründe, Motivation, Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	1
2 Über Gegenstand und Funktion von Rassismus	3
3 Zum ‚neuen‘ Rassismus	8
4 Zur Konstruktion Schwarzer und <i>weißer</i> Identitäten im transnationalen Zeitalter.....	13
4.1 Wo kommst du (wirklich) her? Über Schwarze Identität und Schwarze Ausschlüsse	14
4.2 Hier bin ich Mensch, hier darf ich sein: <i>Weißsein</i> in Deutschland	18
5 Rassismuskritische Trainings: Ziele, Wirkungen und Herausforderungen	21
5.1 Wirkungen und Settings von rassismuskritischen Trainings	22
5.2 <i>Weißer</i> Abwehr als Herausforderung in rassismuskritischen Trainings	26
5.3 Auswirkungen <i>weißer</i> Abwehrmechanismen für Schwarze Teilnehmer*innen und Teilnehmer*innen of Color	29
6 Rassismus(-Kritik) und Soziale Arbeit: <i>Professional Fragility</i> ?.....	32
6.1 „Wir wollen doch nur helfen“ - Helfer*innen- und Menschenrechts- Profession zwischen Doppel- und Tripelmandat	35
6.2 <i>Professional Fragility</i> – Abwehr von Rassismus(-Kritik) in der Sozialen Arbeit	37
6.3 Rassismuskritische Trainings für Sozialarbeiter*innen - Vermittlung von rassismuskritischen Kompetenzen in der Sozialen Arbeit	43
6.3.1 Vorbereitung und Grundannahmen	43
6.3.2 Training Teil I: Desegregiertes Erlernen von relevanten Theorien.....	45
6.3.3 Training Teil II: Segregierte Reflexion - <i>Critical Whiteness</i> und <i>Empowerment</i>	46

6.3.4 Training Teil III: Desegrierter Abschluss – Handlungsstrategien erarbeiten.....	53
6.3.5 Ende gut, alles gut? Über Schwierigkeiten und Fallstricke des Trainings 54	
7 Resümee, abschließende Worte und Ausblick.....	56
Literaturverzeichnis.....	60
Abbildungen.....	69

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gestaltungsempfehlungen für Diversitätstrainings nach Trainingsziel	69
Abbildung 2: Beispiel für ein Plakat, dass eine Rassismusdefinition im Training vorgibt	70
Abbildung 3: Weißsein-Prozessmodell.....	71
Abbildung 4: Empowerment-Prozessmodell	72

Anmerkungen und Begriffserläuterungen

Anmerkungen

Englische Bezeichnungen, Hervorhebungen und Literaturtitel werden *kursiv* geschrieben. Kritische oder umgangssprachliche Begrifflichkeiten werden grundsätzlich in ‚Anführungszeichen‘ aufgeführt. Die Arbeit wurde mit englisch- und deutschsprachiger Literatur geschrieben. Daher sind einige Zitate nicht übersetzt vom Englischen übernommen worden. Diese werden nicht *kursiv* markiert. Der Begriff ‚Rasse‘ ist aufgrund seiner Bedeutung im Nationalsozialismus in Deutschland kritisch zu betrachten und wird deshalb in ‚Anführungszeichen‘ aufgeführt oder durch den englischen Begriff *race* ersetzt. Abkürzungen werden ausschließlich bei erstmaliger Nennung erläutert, weshalb auf ein Abkürzungsverzeichnis verzichtet wird. Gängige Abkürzungen wie bspw., u.a., usw. werden ebenfalls ohne Erläuterung aufgeführt. In eckigen [Klammern] stehen grundsätzlich Wörter, die ich als Autorin hinzugefügt habe. Teilweise der grammatikalischen Vollständigkeit geschuldet, teilweise aber auch, weil ein Kommentar hinzugefügt wurde. Habe ich etwas hervorgehoben oder zensiert, dass im Originalzitat nicht hervorgehoben bzw. zensiert war, so habe ich es durch [Hervorhebung/Zensiert durch L.T.O¹] markiert. Es ist noch zu erwähnen, dass viele verschiedene Phänomene unter dem Begriff des Rassismus verhandelt werden (wie bspw. Antisemitismus, Anti-Slawischer Rassismus, Antiziganismus, Anti-Muslimischer Rassismus etc.). Den einen Rassismus gibt es nicht, es gibt viele verschiedene Rassismen, die sich unterschiedlicher Logiken bedienen und historisch anders kontextualisiert sind. Dies würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen, daher schreibe ich diese Arbeit mit einem Fokus auf Anti-Schwarzen Rassismus und Kolonialrassismus geschrieben.

Genderinklusive Sprache

Ich bemühe mich um genderinklusive Sprache und verwende deshalb * und mensch statt man.

Schwarz, PoC, BPoC und BIPoC

Der Begriff Schwarz ist nicht als Adjektiv, sondern als soziale Positionierung zu verstehen und wird deshalb großgeschrieben. Schwarz meint also keine Hautfarbe von Personen, sondern beschreibt Menschen, die innerhalb *weißen* Mehrheitsgesellschaften als ‚Andere‘ konstruiert werden, weil sie nicht *weiß* und damit abweichend von der ‚Norm‘ seien (vgl. Adomako 2017: 1).

¹ Louisa Tolu Obisesan.

Mit dem Begriff Schwarz ist „eine historische, eine politische, eine kulturelle Kategorie“ (Hall 2012: 79) gemeint. Noah Sow drückt es so aus: „Schwarz zu sein ist keine *Eigenschaft*, sondern eine *gesellschaftspolitische Position*. Die Selbstbenennung >Schwarz< markiert bestimmte gemeinsame Erfahrungshorizonte und somit auch Lebensrealitäten in einer weiß-dominierten Gesellschaft“ (Sow 2019a: 608).

An anderen Stellen dieser Arbeit spreche ich von PoC bzw. *People of Colour*. Adomako (2017) erklärt diesen Begriff wie folgt:

„PoC ist eine selbst gewählte Bezeichnung von verschiedensten Menschen, die sich als nicht-*weiß* definieren. In der Mehrheitsgesellschaft gilt *weiß* nach wie vor als Norm und nicht-*weiß* als Abweichung davon. Was PoC miteinander verbindet, sind geteilte Rassismuserfahrungen, Ausgrenzung von der Mehrheitsgesellschaft und kollektive Zuschreibungen des „Andersseins“. In *weiß* dominierten Gesellschaften sind nicht-*weiße* Menschen seit der Kolonialzeit von Rassismus und Diskriminierung betroffen – bis heute.“
(Adomako 2017: 1)

Andere Menschen benutzen auch die Bezeichnung BPoC (*Black and People of Color*) oder BIPoC (*Black Indigenous and People of Color*):

„People of Color (PoC) ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung, die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden und [/oder] sich auch selbst nicht so definieren [(wollen)]. PoC sind nicht unbedingt Teil der afrikanischen Diaspora, ursprünglich ist der Begriff u.a. zur Solidarisierung mit Schwarzen Menschen entstanden. Schwarz und weiß sind dabei politische Begriffe. Es geht nicht um Hautfarben, sondern um die Benennung von Rassismus und den Machtverhältnissen in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft. Inzwischen wird häufiger von BPoC (Black and People of Color) gesprochen, um Schwarze Menschen ausdrücklich einzuschliessen [sic!]. Etwas seltener kommt **hierzulande** [Hervorhebung durch L.T.O] die Erweiterung BIPoC (Black, Indigenous and People of Color) vor, die auch indigene Menschen mit einbezieht.“
(Neue Deutsche Medienmacher o.J.: 1)

Mehr dazu was BPoC miteinander ‚verbindet‘ können dem Kapitel 4 und 4.1 entnommen werden.

weiß

Den Begriff *weiß* wird kursiv und klein geschrieben, da es sich hier nicht um eine Selbstbezeichnung handelt, wie es bei den Begriffen Schwarz oder People of Color der Fall ist:

„weiß ist keine ermächtigende Selbstbezeichnung, sondern eine privilegierte Position innerhalb eines rassistischen Systems. Deshalb wird weiß klein und kursiv geschrieben.“
(Adomako 2017: 2)

Demnach handelt es sich auch in diesem Kontext bei dem Begriff *weiß* nicht um ein Adjektiv, sondern um eine soziale Position. Kursiv wird der Begriff zudem geschrieben, um Sichtbarkeit zu erzeugen, da *weiße* Perspektiven meistens als die unsichtbare Norm gelten. Hintergründe zu den Begriffsbestimmungen finden sich in Kapitel 4.1 und 4.2.

1 Hintergründe, Motivation, Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

“Ich spreche nicht länger mit Weißen über das Thema Hautfarbe. Das betrifft nicht alle Weißen, sondern nur die große Mehrheit, die sich weigert, die Existenz von strukturellem Rassismus und seinen Symptomen anzuerkennen. Ich kann mich nicht mehr mit der emotionalen Distanz auseinandersetzen, die Weiße an den Tag legen, wenn eine Person of Colour von ihren Erfahrungen berichtet. Man sieht, wie sich ihr Blick verschließt und hart wird (...) Ich kann mich nicht mehr mit ihrer Verwirrung und Abwehrhaltung auseinandersetzen, wenn sie versuchen mit der Tatsache klarzukommen, dass nicht alle die Welt so erleben wie sie. Sie mussten nie darüber nachdenken, was es – in Bezug auf Macht – bedeutet, weiß zu sein, und jedes Mal, wenn sie auch nur vorsichtig daran erinnert werden, interpretieren sie es als Affront. Ihr Blick verschleiern sich vor Langeweile oder funkelt vor Empörung. Ihre Lippen beginnen zu zucken, während sie in den Defensivmodus schalten. Sie räuspert sich, weil sie dich unterbrechen wollen, können es kaum abwarten, das Wort zu ergreifen, hören aber nicht wirklich zu, weil du unbedingt wissen sollst, dass du sie falsch verstanden hast.“ (Eddo-Lodge 2018: 9f.)

Mit diesen Worten leitet Reni Eddo-Lodge ihren* *Blogpost* mit dem Titel *Why I'm no longer talking to white people about race* Kein (vgl. Eddo-Lodge 2014: 1). Die Abwehrhaltung weißer Menschen beim Thema Rassismus ist keineswegs ein Novum – viele Wissenschaftler*innen haben sie erkannt und suchen nach Wegen mit ihr umzugehen. Robin DiAngelo nennt die *weiße* Abwehrhaltung *White Fragility*, also *weiße* Fragilität oder Empfindlichkeit (vgl. DiAngelo 2018). Diese definiert sie als

„a state in which even a minimum amount of racial stress becomes intolerable, triggering a range of defensive moves. These moves include the outward display of emotions such as anger, fear, and guilt, and behaviors such as argumentation, silence, and leaving the stress-inducing situation. These behaviors, in turn, function to reinstate white racial equilibrium“

(DiAngelo 2011: 54)

Das Anliegen dieser Arbeit ist es zu erforschen, inwiefern es unter Sozialarbeiter*innen eine professionell-bedingte Fragilität, eine *Professional Fragility*, gibt, die der *White Fragility* ähnelt. Zahlreiche universitäre, aber auch praktische, rassismuskritische Trainings für Sozialarbeiter*innen, die ich in den letzten Jahren besuchen und begleiten durfte, bilden die Ausgangslage für diese These. Dabei überraschte mich, dass (*weiße*) Sozialarbeiter*innen mit derselben Abwehrhaltung reagieren, wie es (*weiße*) Nicht-Professionelle tun, wenn sie auf eigene Rassismen oder auf rassistische Strukturen, in denen sie sich bewegen, hingewiesen werden² (vgl. Knauer 2019: 185). Das ist insofern überraschend, als dass Sozialarbeiter*innen qua Profession so etwas wie Expert*innen des Rassismus sein sollten (vgl. Magiros 2007: 109).

² Dabei kommt es bspw. zu Argumentationen wie „Wir diskriminieren nicht - wir studieren doch Soziale Arbeit“ (Beck 2015).

Dies führt mich zu folgender Hypothese: *Wenn* es eine professionell-bedingte Abwehr unter Sozialarbeiter*innen gibt, *dann* braucht es rassismuskritische Bildung, die sich explizit an Sozialarbeiter*innen richtet. Da diese Arbeit eine Literatuarbeit ist, kann sie Arbeit keine quantitative Bearbeitung der Bedingung der Hypothese liefern. Unter der Annahme, dass es eine professionell-bedingte Abwehr von Sozialarbeiter*innen gibt, wird hier auf folgende Fragen eingegangen:

Inwiefern äußert sich die professionelle Abwehr von Sozialarbeiter*innen in Deutschland? Worin könnte sich diese Abwehr begründen und wie kann mit ihr umgegangen werden? Wie könnte sie überwunden werden?

Da es nur wenige Aufsätze zu professionsspezifischer Abwehr in der Sozialen Arbeit gibt, wird ein genauer Blick auf das professionelle Selbstbild von Sozialarbeiter*innen geworfen. Dabei geht es um die Frage, inwiefern systeminhärente Rassismuskritik in der Sozialen Arbeit immer mit Widersprüchen im eigenen Selbstbild verbunden ist. Lorenz (2012) behauptet beispielsweise, dass das Selbstverständnis der Sozialen Arbeit als „unterstützende, helfende Profession (...) zunächst im Widerspruch zu einer Inblicknahme eigener gewaltvoller Praktiken und Strukturen zu stehen scheint“ (Lorenz 2012: 46). Über die Problemanalyse hinaus werden Empfehlungen für rassismuskritische Trainings für Sozialarbeiter*innen abgeleitet. Dabei wird sowohl *Professional* als auch *White Fragility* explizit adressiert.

Dafür wird zu Beginn ein ausführliches Rassismusverständnis präsentiert. Dieses thematisiert nicht nur biologistische (vgl. IDA- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. o.J.a: 1), sondern auch kulturalisierende (vgl. IDA- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. o.J.e: 2f.) Rassismen. Anschließend soll verdeutlicht werden, was es bedeutet Schwarz oder *weiß* positioniert zu sein und welche gesellschaftlichen Mechanismen zur Konstruktion dieser ‚Identitäten‘ führen. Im Kapitel 5 werden nicht nur *weiße* Abwehr und deren Auswirkungen auf Schwarze Teilnehmer*innen und Teilnehmer*innen of Color angesprochen, sondern auch die Ziele, Wirkungen und Bedingungen von rassismuskritischen Trainings im Allgemeinen erarbeitet. Im vorletzten Kapitel der Arbeit wird dann ein genauer Blick auf die Profession geworfen. Dabei geht es insbesondere um die Widersprüche zwischen sozialarbeiterischer ‚Realität‘ und dem professionellen Anspruch auf Anti-Rassismus sowie das (Selbst-)Bild von Sozialarbeiter*innen als helfende Menschenrechtler*innen. Im Kapitel 6.3 wird abschließend ein mögliches Trainingskonzept vorgestellt,

das die *Professional Fragility* Schwarzer wie *weißer* Sozialarbeiter*innen³ verdeutlicht, konzeptionell integriert und somit zu einer tatsächlich rassismuskritischen Sozialen Arbeit beiträgt.

2 Über Gegenstand und Funktion von Rassismus

Um den Begriff des Rassismus gibt es häufig Kontroverse: Was ist ab wann Rassismus? Ist Rassismus ein Problem Einzelner oder als strukturelles Problem zu verstehen? Wer kann wem gegenüber rassistisch sein? Um Klarheit zu erhalten, wird vorerst durch verschiedene theoretische Zugänge das dieser Arbeit zugrunde liegende Rassismusverständnis erarbeitet.

Der definiert Rassismus wie folgt:

„(Meist ideologischen Charakter tragende, zur Rechtfertigung von Rassendiskriminierung, Kolonialismus o.Ä. entwickelte) Lehre, Theorie, nach der Menschen bzw. Bevölkerungsgruppen mit bestimmten biologischen Merkmalen hinsichtlich ihrer kulturellen Leistungsfähigkeit anderen von Natur aus über- bzw. unterlegen sein sollen.“

(Duden 2019: 1)

Die Definition spricht an, dass die Ideologie dem Zweck dient(e), rassistische Verbrechen und Diskriminierung zu legitimieren (vgl. auch Fischer et al. 2019: 2). Durch das Hinzufügen des letzten Wortes („sollen“) , wird zudem deutlich, dass die Beurteilung der ‚kulturellen Leistungsfähigkeit‘ im Rassismus ein ‚Fehlurteil‘ darstellt. Dennoch wirft die Definition Fragen auf, die unbeantwortet bleiben. Können nur Einzelpersonen rassistisch sein? Was ist ‚kulturelle Leistungsfähigkeit‘? Und: Kann Rassismus jede*n treffen? Die Duden-Definition lässt dies offen.

Der Wissenschaftler* Asa Hilliard hingegen definiert Rassismus so:

„Whiteness scholars define racism as encompassing economic, political, social, and cultural structures, actions, and beliefs that systematize and perpetuate an unequal distribution of privileges, resources and power between white people and people of color.“

(Hilliard, Asa G. 1992, *Racism: Its origins and how it works*, zit. n. DiAngelo 2011: 56)

Rassismus wird an dieser Stelle also nicht als den*die Einzelne*n betreffend, sondern als strukturelles Phänomen verstanden. Die Beschränkung von Rassismus auf beabsichtigte, unangemessene und beleidigende Verhaltensweisen Einzelner, weitläufig irrtümlich angenommen wird, verkennt die Wirkweisen des Rassismus auf institutioneller und struktureller Ebene (vgl. Mecheril/Melter 2011: 24; Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: 11). Der Begriff des

³ Wenn sich eine Fragilität aus der *Profession* heraus begründet, kann sie nicht nur bei *weißen* Sozialarbeiter*innen äußern, sondern müsste allgemein verortet sein. Inwiefern die unterschiedlichen Positionierungen aber Einfluss auf die professionelle Abwehr haben wird im Kapitel 6.3.3 erläutert.

strukturellen Rassismus beschreibt „gesellschaftlich verfestigte Benachteiligungen aufgrund der asymmetrischen Verteilung von Anerkennung, Ressourcen und Chancen“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: 11). Es ist wichtig Rassismus als System zu denken um die gesellschaftliche Machtverhältnisse sichtbar zu machen. Häufig wird Rassismus allerdings auf jegliche Form der ‚Beleidigung aufgrund der Hautfarbe‘ beschränkt. Natürlich können Beleidigungen *auch* rassistisch sein, aber nicht *jede* Beleidigung ‚aufgrund der Hautfarbe‘ ist rassistisch. Erst wenn Personen aufgrund von rassifizierten⁴ Merkmalen (wie bspw. die Hautfarbe) *über die interpersonelle Ebene hinaus*, also nicht ‚nur‘ durch Beleidigungen, sondern auch strukturell benachteiligt werden, wird von Rassismus gesprochen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: 10f.). Unabhängig davon, ob eine Beleidigung persönlich als schmerzhaft empfunden wird oder nicht, ist Rassismus *immer* mit Macht und Machtstrukturen verbunden (vgl. Hall 1989: 913). Wird eine *weiße* Person nun als ‚Kartoffel‘ oder ‚Alman‘ betitelt, mag dies sie zwar verletzen, steht aber in keinem Zusammenhang zu gesamtgesellschaftlichen Machtstrukturen. Es sind eben diese Wirkweisen auf verschiedenen Ebenen (interpersoneller, struktureller, institutioneller und symbolischer), die Rassismus von Beleidigungen unterscheiden (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: 10f.).

Wenn also Beleidigungen ‚aufgrund der Hautfarbe‘ nur bei *bestimmten* Menschen rassistisch sind, kommt die oben gestellte Frage erneut auf: Kann Rassismus jede*n treffen? Susan Arndt bestreitet dies (2014: 22): „People of Color werden von Weißen rassistisch diskriminiert, bei einer entgegengesetzt angelegten Diskriminierung handelt es sich nicht um Rassismus.“ Hilliard macht in seiner* Definition deutlich, dass es im Rassismus um die ungleiche Verteilung von Privilegien, Ressourcen und Macht zwischen *weißen* und Schwarzen Menschen geht (Hilliard, Asa G. 1992, Racism: Its origins and how it works, zit. n. DiAngelo 2011: 56).

Weiter geht es auch um die Logik des Rassismus als *white supremacy*, wie Arndt (2014) erklärt:

„Bei Rassismus handelt es sich um ein paneuropäisches Projekt der Erfindung von ‚Menschenrassen‘, bei dem es im Kern darum geht, Europa und das ihm einverlebte Christentum als *weiß* und überlegen zu konstruieren, um *weiße* Macht herzustellen und zu garantieren. Weiße haben sich mittels des Rassenshumanismus die Welt passförmig gemacht, um sie zu beherrschen. Rassismus ist daher *white supremacy*, eine *weiße* Herrschaftsform.“
(Arndt 2014: 22)

⁴ „Rassifizierung beschreibt sowohl einen Prozess, in dem rassistisches Wissen erzeugt wird, als auch die Struktur dieses rassistischen Wissens“ (IDA- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. o.J.h: 1).

Demnach geht es darum, sich der Dekonstruktion einer Kategorie zu nähern, welche die Gesellschaft fundamental strukturiert: Der Kategorie des *Weißsein*⁵ (vgl. hooks 2015: 12; Kazeem-Kaminski 2018: 60). Aus diesem Grund präferiert die Wissenschaftlerin bell hooks den Begriff der *white (capitalist patriarchal) supremacy* statt den des Rassismus (vgl. Kazeem-Kaminski 2018: 60).

Es kommt häufiger zu Diskussionen darüber, ob von einem sogenannten *reverse, racism*⁶ gesprochen werden kann. In Deutschland taucht in diesem Zusammenhang auch immer wieder der Begriff der Deutschenfeindlichkeit auf (vgl. IDA- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. o.J.b: 1). Für einige Anhänger dieser Theorie ist dieser Rassismus das eigentlich größere Problem in rassifizierten Gesellschaften, da Keiner*in ihn thematisieren würde. Dabei stellt sich die Frage, ob Rassismus prinzipiell gegen *weiße* Menschen richten kann? Oder aber: Gibt es so etwas wie Deutschenfeindlichkeit?

Das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung (IDA) beantwortet diese Frage so:

„Deutschenfeindlichkeit« ist ein Begriff, den u. a. Rechtspopulist*innen nutzen, um auf sogenannten „umgekehrten Rassismus“ hinzuweisen, wenn also (vermeintliche) Nicht-Deutsche sich gegenüber Deutschen verächtlich äußern, sie angreifen oder Vorurteile haben. Der Begriff impliziert, dass ausschließlich *weiße* Deutsche gemeint sind, denn sonst könnte von Rassismus gesprochen werden. Dadurch werden etwa Schwarze Deutsche, Jüd*innen, Muslim*innen oder Sinti*innen nicht als Deutsche anerkannt. Indem aber „Deutschenfeindlichkeit“ als „Rassismus gegen *weiße* Deutsche“ verstanden wird, wird bewusst ausgeblendet, dass *weiße* Deutsche in Deutschland über die *gesellschaftlichen Machtmittel* [Hervorhebung durch L.T.O.] verfügen, erstens „die Anderen“ zu kategorisieren und zu stereotypisieren sowie zweitens die Kategorien und Zuschreibungen institutionell und gesellschaftlich-kulturell zu verankern. *Versteht mensch Rassismus in diesem Sinne als Struktur, ist „umgekehrter Rassismus“ in Deutschland nicht möglich* [Hervorhebung durch L.T.O.], auch wenn einzelne [(*weiße*)] deutsche Menschen sicher Erfahrungen von Ausgrenzung oder Gewalt wegen ihrer (zugeschriebenen) Herkunft gemacht haben können. Der Vorwurf der „Deutschenfeindlichkeit“ zielt häufig – auch unbewusst – darauf ab, Rassismus zu relativieren, „die Anderen“ als Täter*innen und sich selbst als Opfer darzustellen, um auf diese Weise Benachteiligungen und Ausschluss der „Anderen“ als legitime Gegenwehr darstellen zu können.“

(IDA- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. o.J.b: 1)

In der Annahme der Existenz eines *reverse racism* wird übersehen, dass Rassismus einen bestimmten *Zweck* erfüllt: Die Aufrechterhaltung und Legitimation bestehender Machtungleichheit zwischen *weißen* Menschen und BPoC. Dies wird u.a. ermöglicht, indem BPoC der Zugang

⁵ Mehr darüber im Laufe der Arbeit.

⁶ Übersetzt als umgekehrter Rassismus, also ein Rassismus, der von Schwarzen Menschen gegenüber *weißen* Menschen ausgeübt wird.

zu Ressourcen systematisch erschwert wird (vgl. Hall 2016: 204; Memmi 2016: 151; Hall 1989: 913; Hilliard, Asa G. 1992, *Racism: Its origins and how it works*, zit. n. DiAngelo 2011: 56). Zudem sind diese Ungleichheitsverhältnisse nicht im luftleeren Raum entstanden, sondern historisch gewachsen, u.a. durch koloniale Ausbeutung⁷ (vgl. Memmi 2016: 150f.; Eddo-Lodge 2018: 89; Hall 1989: 915f.). An dieser Stelle wird Rassismus außerhalb von historischen Kontexten verortet, wodurch ausgeblendet wird, dass die ‚Rassen‘-Ideologie erfunden wurde um koloniale Ausbeutung, Sklavenhandel u.v.m überhaupt zu ermöglichen und legitimieren⁸. Die Vorstellung eines *reverse racism* widerspricht der Logik des Rassismus als *White Supremacy* und damit einer *weißen* Erfindung (vgl. Arndt 2014: 22; hooks 2015: 168) um BPoC zu benachteiligen in seiner eigenen Logik bzw. Ideologie. Die Diskussionen rund um einen *reverse racism* haben meist die Funktion BPoC stillzustellen, so bell hooks:

„Black people still feel the terror, still associate it with whiteness, but are rarely able to articulate the varied ways we are terrorized because it is easy to silence by accusation of reverse racism or by suggesting that black folks who talk about the ways we are terrorized by whites are merely evoking victimization to demand special treatment.“
(hooks

2015: 176)

Somit wird in dieser Arbeit ausgeschlossen, dass es einen umgekehrten, beidseitigen oder überhaupt einen Rassismus gegen *weiße* Menschen gibt⁹.

Offen bleibt die Frage wie, bzw. nach welchem ‚Schema‘ Rassismus funktioniert. Hall (1989) definiert Rassismus als eine „soziale Praxis, bei der körperliche Merkmale zur Klassifizierung bestimmter Bevölkerungsgruppen genutzt werden“ (Hall 1989: 913). Diese körperlichen (rasifizierbaren) Merkmale werden mit Bedeutung aufgeladen und funktionieren in einem „Diskurs der Differenz“ (ebd.). Auch Albert Memmi (2016) macht deutlich, inwiefern der Diskurs der Differenz eine große Rolle im Rassismus spielt, wie im Anschluss gezeigt wird. In seinem* Essay „Der Rassismus“ (Memmi 2016) benennt er vier Elemente des Rassismus, die noch heute, also auch im Neorassismus¹⁰, relevant sind (vgl. Gaitanides 2012: 4):

1. Hervorhebung von tatsächlichen oder konstruierten Unterschieden

⁷ Leider kann an dieser Stelle nicht weiter auf (Post-)Kolonialismus eingegangen werden obwohl eine intensive Auseinandersetzung mit Rassismus dies erfordern würde. Im Zusammenhang von (Post-)Kolonialismus und Rassismus in Deutschland ist folgendes empfehlenswert: *exitRACISM* (Ogette 2019), *Deutschland Schwarz Weiß* (Sow 2009) und *Wie die Deutschen weiß wurden* (Hund 2017).

⁸ Dazu mehr im nächsten Kapitel.

⁹ Damit ist natürlich nicht gesagt, dass *weiße* Menschen nicht von anderen Diskriminierungen betroffen sein können!

¹⁰ Neorassismus: „Dem Neorassismus liegt die kulturalistische Auffassung zugrunde, dass die Menschheit in relativ abgeschlossene und klar voneinander unterscheidbare Kollektive – die z. B. als „Kulturen“ bezeichnet werden – geteilt sei“. (IDA- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. o.J.e: 2) Mehr zum Neorassismus in Kapitel 2.

Im Rassismus werden bestehende oder konstruierte Unterschiede (wie bspw. Hautfarben oder eine vermeintliche Kulturzugehörigkeit) stets benannt und verstärkt (vgl. Memmi 2016: 148; Gaitanides 2012: 5). Es geht hierbei nicht darum, ob etwas tatsächlich fremd ist, sondern um das *Konstruieren* eines Fremdbildes, das als ‚anders‘ als das Eigene interpretiert wird (vgl. Hall 2016: 204; Memmi 2016: 154; Bernstein/Inowlocki 2015: 16f.). Dabei werden die scheinbar fremden ‚Gruppen‘ mit Eigenschaften, Verhaltensweisen oder Kennzeichen markiert (vgl. Memmi 2016: 154; Kimmich 2016: 15). Dieser Vorgang wird auch *Othering*¹¹, also etwas zum Anderen *machen* oder Ver-Andern, genannt (vgl. auch Hall: 919).

2. Bewertung der ‚Unterschiede‘

Die angeblichen Unterschiede des ‚Fremden‘ werden in einem weiteren Schritt bewertet. Es geht zum einen um das Abwerten des ‚Anderen‘ und zum anderen darum die Definitionsmacht von Normalität zu erlangen (vgl. Bernstein/Inowlocki 2015: 19f.; Gaitanides 2012: 5; Memmi 2016: 148). Dabei versteht sich die eigene Zugehörigkeit als grundsätzlich gegensätzlich zur ‚fremden‘ (vgl. Hall 1989: 919). Auch hier entstanden die vermeintlich gegensätzlichen ‚Gruppen‘ nicht im luftleeren Raum, sondern stehen in einem historisch-hierarchisierten Machtverhältnis zueinander (vgl. Memmi 2016: 151; Kimmich 2016: 16f.). Nicht zuletzt deshalb spricht Memmi (2016) vom Kolonisator und dem Kolonisierten. Die Bewertung der ‚Unterschiede‘ nennt er: „Die *Steigerung* dieser Unterschiede zugunsten des Kolonisators auf Kosten des Kolonisierten“ (Memmi 2016: 148). Er führt aus:

„Tatsächlich handelt es sich um alles andere als um eine objektive Bewertung, die dementsprechend differenziert und möglichen Veränderungen unterworfen wäre, sondern um eine *Setzung*: durch seine Beschuldigung setzt der Kolonisator den Kolonisierten als arbeitsscheues¹² Wesen. Er entscheidet, daß [sic!] die Faulheit für die Natur des Kolonisierten *konstitutiv* ist.“ (Memmi 2016: 154)

3. Verallgemeinerung und Besiegelung der Unterschiede

Es wird deutlich, dass die ‚Unterschiede‘ für unveränderlich, endgültig und die ganze Person, sowie deren vermeintliche ‚Gruppe‘ (vgl. Memmi 2016: 154), prägend deklariert werden (vgl. ebd.: 148; Gaitanides 2012: 6; Hall 2016: 204). Dabei ist anzumerken, dass „die ausgrenzende Positionierung (..) immer die Behauptung der eigenen Besserstellung in gesellschaftlichen

¹¹ Othering: „Basierend auf „Wir“-„Ihr“-Konstruktionen wird das „Ihr“ zum*zur vermeintlich gänzlich Anderen, der*die im Gegensatz zum „Wir“ als weniger emanzipiert, aufgeklärt, tolerant, demokratisch, gebildet etc. gedacht wird. Es werden elementare Verschiedenheiten konstruiert, die hierarchisierend – ob offen negativ oder in exotisierender Weise scheinbar positiv – bewertet und betont werden“ (IDA- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. o.J.f: 1).

¹² Memmi Auf die Frage danach ob die Kolonisierten faul seien (vgl. Memmi 2016: 153f.).

Machtverhältnissen [beinhaltet]“ (Bernstein/Inowlocki 2015: 23). Es geht um eine „*Absolutsetzung* dieser Unterschiede, indem man sie als endgültige ausgibt und das eigene Handeln darauf ausrichtet, daß [sic!] sie das auch werden“ (Memmi 2016: 148). Damit meint Memmi, dass

„sobald jene besonderen Sitten, historischen oder geographischen Umstände herauspräpariert sind, die den Kolonisierten kennzeichnen und ihn in einem Gegensatz zum Kolonisator bringen, muß [sic!] alles getan werden, damit der Graben nicht wieder zugeschüttet werden kann. Der Kolonialist löst die einzelne Tatsache aus der Geschichte, aus der Zeit und damit aus einer möglichen Evolution heraus. Die soziologische Tatsache wird zur biologischen oder noch besser zur metaphysischen erklärt, zum Bestandteil des *Wesens* des Kolonisierten“ (Memmi 2016: 149).

4. Legitimation von Privilegien und Ressentiments

Mit diesem Mechanismus wird schlussendlich die eigene Besserstellung in Machtverhältnissen legitimiert. Das kann bedeuten, dass Privilegien, Ressentiments, gesellschaftliche Strukturen, Äußerungen oder Taten, die BPoC benachteiligen, rechtfertigt werden (vgl. Memmi 2016: 148f.; Gaitanides 2012: 6; Hall 2016: 204; Hilliard, Asa G. 1992, *Racism: Its origins and how it works*, zit. n. DiAngelo 2011: 56):

„Die Häufigkeit seines [der koloniale Rassismus] Auftretens, seine Intensität innerhalb der kolonialen Beziehungen wäre indessen verwunderlich, wenn man nicht wüßte [sic!], in welchem Maße er dem Kolonialisten zu leben ermöglicht und dessen privilegierte Einordnung in das gesellschaftliche Gefüge erlaubt. Ein beständiges Bemühen des Kolonialisten besteht darin, in Worten und Verhalten den Platz und das Schicksal des Kolonisierten, seines Partners im kolonialen Drama, zu erklären, zu rechtfertigen und zu erhalten.“ (Memmi 2016: 148)

3 Zum ‚neuen‘ Rassismus

Rassismus wird in Deutschland häufig ausschließlich als Rechtsradikalismus oder als ‚vergangenes Problem‘, dass mit dem Ende des Nationalsozialismus verschwunden ist, verstanden. Nach dieser Logik sind nur diejenigen rassistisch, die Springerstiefel tragen, Nazisymbole tragen oder die Nationaldemokratische Partei Deutschlands (NPD) wählen (vgl. Shooman 2010: 102; Ogette 2019: 21). Die meisten Menschen lehnen Leute mit dieser ‚politischen Einstellung‘ selbstverständlich ab (vgl. Mecheril/Melter 2011: 2). Diesen Zustand nennt Ogette „Happyland“ (Ogette 2019: 23).

„Happyland ist eine Welt, in der Rassismus das Vergehen der Anderen ist. In Happyland wissen alle Bewohner*innen, dass Rassismus etwas Grundschlechtes ist. Etwas, das es zu verachten gilt. Rassismus ist in Happyland enorm moralisch aufgeladen. Rassismus ist NPD, Baseballschläger, Glatzen und inzwischen auch die AfD. (...) Der Begriff ist nicht ambivalent, denn rassistisch ist, wer schlecht ist. (...) Im Selbstverständnis der

Happyländer und – länderinnen* hat das Wort > Rassismus< keinen Platz.“

(Ogette 2019: 21)

Diese scheinbar anti-rassistische Haltung ermöglicht jedoch keinen konstruktiven Beitrag zu einer gesellschaftlichen Debatte über Rassismus, sondern erstickt diese im Keim. Schließlich seien es immer die Anderen, der rechtsextreme ‚Rand der Gesellschaft‘, der rassistisch ist (vgl. Ogette 2019: 23). Dabei ist dieser Mechanismus wenig verwunderlich: Würde mensch Rassismus als strukturell veranlagtes Problem unserer Gesellschaft anerkennen, könnte mensch ihn nicht länger als Problem Anderer, Extremer verorten und damit von sich weisen. Die Angst vor dem ‚R-Wort‘ spiegelt sich im deutschsprachigen Kontext sinnbildlich in den Synonymen ‚Ausländer‘- oder ‚Fremdenfeindlichkeit‘ wieder. Obwohl beide Begriffe aufgrund ihrer Konnotation es gäbe ein ‚völkisches‘ Deutschland vielfach kritisiert wurden, werden sie weiterhin rezipiert: Während Schwarze Deutsche, die weder fremd noch Ausländer*innen¹³ in Deutschland sind, von Fremden-/Ausländerfeindlichkeit, betroffen sind, bleiben weiße Ausländer*innen, z.B. weiße Belgier*innen, von ihr verschont (vgl. Mecheril/Melter 2011: 2). Wer als fremd oder ausländisch markiert ist, hängt letztlich davon ab, ob die Person *weiß* ist oder nicht. Damit geht es implizit doch wieder um eine rassifizierte Vorstellung von dem was deutsch ist – und was nicht¹⁴.

An dieser Stelle schließt sich der Diskurs über den oben schon angesprochenen Neorassismus¹⁵, an. Rassistische Strukturen werden dynamisch gedacht, da sie immer im jeweiligen kulturell-historischen Kontext zu betrachten sind. Denn *den* einen Rassismus gibt es nicht, es gibt viele Rassismen, die sich unterschiedlicher Logiken bedienen (vgl. Hall 1989: 917). Im Postkolonialismus¹⁶ wird der biologische Rassismus, der Menschen aufgrund von rassifizierten Merkmalen in ‚Rassen‘ einteilt und diese hierarchisiert (vgl. IDA- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. o.J.a: 1), durch eine kulturalisierte Form des Rassismus abgelöst (vgl. Hall 1989: 917). Das liegt u.a. daran, dass heute wissenschaftlich unbestreitbar ist, dass menschliche ‚Rassen‘ nicht existieren (vgl. Balibar 1989: 373; Miles 1992: 355; Shooman 2010: 102; Hall 1989: 913; Fischer et al. 2019: 5). Gleichwohl bedeutet das Ende der ‚Rassen‘ keineswegs das Ende des Rassismus (vgl. Hall 1989: 913; Fischer et al. 2019: 5). So schreibt Guillaumin: “Race does not exist, but it does kill people” (Guillaumin 1995: 107).

¹³ Eine Person ohne deutsche Staatsangehörigkeit.

¹⁴ Im Folgekapitel wird auf diese Vorstellung genauer eingegangen.

¹⁵ Geprägt wurde dieser Begriff von Balibar (1989) und Hall (2016). Synonyme des Neorassismus: „Rassismus ohne Rassen“ (Balibar 2014: 31), Kulturalismus/Kulturalisierung, „Kultureller Differentialismus“ (Hall 2016: 205).

¹⁶ Postkolonialismus: „Der Begriff besagt, dass es bis heute Nachwirkungen und Kontinuitätslinien des Kolonialismus gibt“ (IDA- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. o.J.g: 1).

Der Vorstand der Deutschen Zoologischen Gesellschaft distanzierte sich mit der Jenaer Erklärung erst kürzlich nach jahrelanger politischer Debatte¹⁷ vom ‚Rasse‘-Begriff und sagt schon im Titel deutlich, dass das Konzept der ‚Rasse‘ nicht Voraussetzung, sondern Ergebnis des Rassismus ist (Fischer et al. 2019). Die ‚Rassen‘-Ideologie beschrieb damit nie biologische ‚Realitäten‘, sondern hatte schon immer den Zweck, soziale und politische Unterdrückung zu rechtfertigen (vgl. Hall 1989: 913; Fischer et al. 2019: 2). In der Jenaer Erklärung appellieren die Zoolog*innen:

„Eine bloße Streichung des Wortes „Rasse“ aus unserem Sprachgebrauch wird Intoleranz und Rassismus nicht verhindern. Ein Kennzeichen heutiger Formen des Rassismus ist bereits die Vermeidung des Begriffes „Rasse“ gerade in rechtsradikalen und fremdenfeindlichen¹⁸ Milieus. Rassistisches Denken wird mit Begriffen wie Selektion, Reinhaltung oder Ethnopluralismus¹⁹ aufrechterhalten. Bei dem Begriff des Ethnopluralismus handelt es sich aber um nichts weiter als um eine Neuformulierung der Ideen der Apartheid. Auch die Kennzeichnung „des Afrikaners“ als vermeintliche Bedrohung Europas und die Zuordnung bestimmter, biologischer Eigenschaften stehen in direkter Tradition des übelsten Rassismus vergangener Zeiten²⁰. Sorgen wir also dafür, dass nie wieder mit scheinbar biologischen Begründungen Menschen diskriminiert werden und erinnern wir uns und andere daran, dass es der Rassismus ist, der Rassen geschaffen hat und die Zoologie/Anthropologie sich unrühmlich an vermeintlich biologischen Begründungen beteiligt hat.“
(Fischer et al. 2019: 5)

Damit hat sich der ‚alte‘ (biologistische) Rassismus also nicht aufgelöst, sondern verändert weiter (vgl. Balibar 1989: 373; Miles 1992: 355; Shooman 2010: 102; Hall 1989: 913). Balibar (1989) bezeichnet ihn als den „Rassismus der Epoche der »Entkolonialisierung«²¹“ (ebd.: 373). Rund um den „Komplex der Immigration“ (ebd.) habe sich ein „Rassismus ohne Rassen“ (ebd.) gebildet. Dieser Rassismus ist für Balibar einer,

„dessen vorherrschendes Thema nicht mehr die biologische Vererbung, sondern die Unaufhebbarkeit der kulturellen Differenzen ist; eines Rassismus, der—jedenfalls auf den ersten Blick—nicht mehr die Überlegenheit bestimmter Gruppen oder Völker über andere postuliert, sondern sich darauf »beschränkt«, die Schädlichkeit jeder Grenzverwischung und die Unvereinbarkeit der Lebensweisen und Traditionen zu behaupten.“
(Balibar 1989: 373)

Hall formuliert hierzu folgende Gedanken:

¹⁷Die Zoologie war einer der letzten Wissenschaften, die sich nicht ausdrücklich gegen den ‚Rassen‘-Begriff ausgesprochen hat.

¹⁸ Siehe hier ein Beispiel der Wiederverwendung des Begriffs „Fremdenfeindlichkeit“.

¹⁹ „In dem Konzept des „Ethnopluralismus“ werden Menschen nicht mehr in „Rassen“ eingeteilt, sondern in „Völker“ oder „Kulturen“. Diese werden als statische, kulturell homogene Gruppen mit einer einheitlichen, quasi-natürlichen „Identität“ und einer angestammten „Heimat“ betrachtet, die prinzipiell alle gleichwertig seien. Erst durch „Vermischung“ und „Multikulturalismus“ komme es zu Konflikten. Daher müssen die behaupteten Einheiten, so die Forderung, voneinander getrennt bleiben“ (IDA- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e.V. o.J.d: 1).

²⁰ Auch hier finden sich Elemente der Verschiebung von Rassismus in die Vergangenheit wieder.

²¹ Der Hintergrund für diesen Begriff findet sich in einer umgekehrten Migrationsbewegung, in der Menschen aus den ehemals kolonialisierten Ländern in die früheren Kolonialmächte immigrieren.

„Der Unterschied zwischen genetischem und kulturellem Rassismus [sic!] ist folgender: Die Engländer behaupten nicht, daß [sic!] wir kleinere Gehirne haben, aber sie glauben, daß unsere Fähigkeit, rational zu denken, nicht so entwickelt ist. Dort, wo wir hingehören, sind wir durchaus akzeptabel. Aber wenn wir die eingeborene Bevölkerung so durchmischen, dann spielen die Unterschiede in der Sprache, Hautfarbe, den Gewohnheiten, der Religion, der Familie, den Verhaltensweisen, den Wertsystemen doch eine große Rolle²².“
(Hall 1989: 917)

Diese angebliche Akzeptanz ‚fremden Völkern‘ gegenüber, auch Ethnopluralismus genannt (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2016: 1) ist, wenn auch ‚verschleiert‘, nichts anderes als Rassismus. Der Neorassismus ist deshalb ‚verschleiert‘, weil es nur so scheint, also ob die Existenz von ‚Rassen‘ keine Rolle in ihm spielen. Tatsächlich werden rassistische Narrative aber nur unter dem Deckmantel der ‚Kultur‘ fortgeführt (vgl. Mecheril/Melter 2011: 15; Balibar 1989: 373ff.). Der Begriff der ‚Kultur‘ ist somit schlicht als stellvertretend für den ‚Rasse‘-Begriff zu sehen, es findet also eine *Kulturalisierung* statt. Balibar (1989) nennt an dieser Stelle ein Beispiel, dass auch nach 30 Jahren noch erschreckend aktuell ist:

„Dieser Hinweis ist besonders wichtig, um die gegenwärtige Feindschaft gegenüber den Arabern, vor allem in Frankreich zu begreifen. Sie ist verbunden mit einem Bild des Islam als einer mit dem europäischen Denken (européicité) unvereinbaren »Weltanschauung« und als eines auf universelle ideologische Herrschaft angelegten Unternehmens, d.h. also sie verwechselt systematisch »Arabertum« und »Islamismus«²³.“
(Balibar 1989: 376)

Shooman (2010) verdeutlicht in ihrem* Aufsatz *...weil ihre Kultur so ist* – *Der neorassistische Blick auf MuslimInnen* weshalb der ‚neue‘ Rassismus gar nicht so neu ist. Der Neorassismus begründet sich in der:

„historisch gewachsene[n] sowie unausweichliche[n] Differenz und Hierarchie der ‚Kulturen‘, wobei diese als essentialistische, also in ihrem Wesen unwandelbare und somit statische Konstrukte zu verstehen sind. Damit einher geht eine Quasi-Naturalisierung kultureller Eigenschaften.“
(Shooman 2010: 102)

Es wird deutlich, dass sich hier die oben vorgestellte Rassismusdefinition von Memmi anwenden lässt (vgl. Gaitanides 2012; Shooman 2010: 103; Hall 1989: 919). Auch im Neorassismus geht es darum, wer die hegemoniale²⁴ Macht besitzt. Darüber hinaus werden über den Neorassismus aber auch Identität und Identifikation gebildet. Die Kategorien ‚Wir‘ und ‚Die Anderen‘ bleiben auch im Neorassismus bestehen; dabei werden nicht-weiße Menschen als fremd mar-

²² Hier finden sich die Narrative des Ethnopluralismus wieder.

²³ Gerade in Bezug auf anti-muslimischen Rassismus spielt der kulturalisierende Rassismus eine große Rolle.

²⁴ Vorherrschaft, Vormachtstellung, Überlegenheit:

„Mit dem Begriff der Hegemonie wird in Anschluss an Antonio Gramsci ein Typus von Herrschaft benannt, der im Wesentlichen auf der Fähigkeit basiert, eigene Interessen als gesellschaftliche Allgemeininteressen zu definieren und durchzusetzen“ (Brand/Scherrer 2005: 116). Mehr dazu in „Gefängnisbriefe“ (Gramsci 2012).

kiert und so als Teil der Gesellschaft ausgeschlossen werden (vgl. Hall 1989: 919). Der*die vermeintlich Andere wird in ein binäres System verortet, d.h. sie werden immer als das, was ‚Wir‘ nicht interpretiert:

„Das heißt also, weil wir rational sind, müssen sie irrational sein, weil wir kultiviert sind, müssen sie primitiv sein, wir haben gelernt, Triebverzicht zu leisten, sie sind Opfer unendlicher Lust und Begierde, wir sind durch den Geist beherrscht, sie können ihren Körper bewegen, wir denken, sie tanzen usw.“ (Hall 1989: 919)

Daher ist der Neorassismus ein „differentialistischer Rassismus“ (Balibar 1989: 377; vgl. Hall 2016: 205). ‚Kulturen‘ werden in ihm als unveränderbar und die ganze Person determinierend dargestellt (vgl. Balibar 1989: 378), Hall spricht von einem „naturalisierenden Effekt“ (Hall 2016: 204). An dieser Stelle wird erneut deutlich, dass der kulturalisierende nicht losgelöst vom biologistischen Rassismus betrachtet werden kann, dass es sich hier nicht um zwei voneinander unabhängige Rassismen, sondern um zwei Funktionsweisen bzw. Logiken *desselben* Rassismus handelt (vgl. ebd.: 205). In den meisten Fällen spielen sowohl biologistische, als auch kulturalisierende Diskurse eine Rolle. Darüber hinaus waren ‚Merkmale‘ des biologischen Rassismus (also ‚rassische Merkmale‘) schon immer mit kulturalisierender Bedeutung aufgeladen (vgl. ebd.: 204). Auch die Hierarchisierung der Kultur des vermeintlich ‚Anderen‘ ist keinesfalls willkürlich:

„Und hinter dieser Tatsache sind dann noch kaum veränderte bzw. erneuerte Varianten des Gedankens wirksam, die historischen Kulturen der Menschheit ließen sich in zwei große Teilmengen einordnen, in diejenigen, die universalistisch und fortschrittlich und in diejenigen, die unheilbar partikularistisch und primitiv seien.“ (Balibar 1989: 377)

Die ‚europäischen Kultur- und Lebensweise‘ wird im Neorassismus als homogenes und hohes Gut dargestellt, welches vor der ‚Gefahr‘ der Migration und „jedem Einfluß der Dritten Welt“ (Balibar 1989: 377) gewahrt werden müsste.

Zusammenfassend möchte ich folgende Definition vorschlagen:

Rassismus ist eine „diskursive Kategorie, um die herum ein System sozio-ökonomischer Macht, Ausbeutung und Ausgrenzung organisiert ist“ (Hall 2016: 204). Im Rassismus werden BPoC aufgrund von rassifizierbaren oder kulturalisierten Merkmalen zu homogenen Gruppen konstruiert. Sie werden als ‚Anders‘, also als abweichend von der *weißen* Norm, markiert. BPoC werden dabei unveränderbare und determinierende Eigenschaften und Verhaltensmuster zugeschrieben. Dabei befindet sich die als fremd markierte ‚Gruppe‘, also BPoC, gegenüber der

dominierenden Gruppe, also *weißen* Menschen, in einer deprivilierten Position, die historisch begründet ist²⁵.

4 Zur Konstruktion Schwarzer und *weißer* Identitäten im transnationalen²⁶ Zeitalter

In diesem Kapitel soll beleuchtet werden, wie rassistische und kulturalisierende Diskurse Schwarze und *weiße* Identitäten konstruieren. Dafür wird der Zusammenhang von Nationalstaat, Nationalismus, (Neo)Rassismus und (kultureller) Identität²⁷ beleuchtet. Für Hall (2012), der viele Aufsätze zum Thema ‚kulturelle Identität‘ verfasst hat, suchen Menschen nach kultureller Identität, weil sie Orientierung in einer sich wandelnden Welt verspricht: „Alles andere ist in Bewegung, aber Identitäten sollten stabile Referenzpunkte sein, die in der Vergangenheit, der Gegenwart und für alle Zukunft Ruhepunkte in einer sich wandelnden Welt darstellen“ (ebd.: 47). Hall spricht immer wieder davon, welchen Stellenwert kulturelle Identität in Zeiten des Niedergangs des Nationalstaats haben. Damit meint er die Ablösung nationalstaatlicher Systeme durch Globalisierungsprozesse (vgl. ebd.: 51). Als Reaktion auf die darauf folgende Verunsicherung findet laut Hall derzeit eine Rückbesinnung auf ‚Nationalkultur‘ statt (vgl. ebd.).

„Noch nie waren wir der kampfbereiten Verteidigung einer engen, nationalen Definition von Englischsein, von kultureller Identität so nahe. (...) Er fragt oft »Bist du einer von uns?«“
(Hall 2012: 50)

Dabei ist anzumerken, dass es sich bei der ‚Nationalkultur‘, auf die sich besonnen wird, nicht um objektive Realität, sondern Fiktion handelt²⁸ (vgl. Hall 2012: 202; Anderson 2006). Anderson (2006) definiert eine Nation als „an imagined political community – and imagined as both inherently limited and sovereign“ (ebd.: 6). Die Nationalkultur ist deshalb eine Fiktion, weil sich die Mitglieder einer Nation, auch der kleinsten, nicht kennen oder in Interaktion zueinander stehen (vgl. Anderson 2006: 6). Sie wird limitiert, also auch ausgrenzend gedacht, weil zu einer Nation niemals alle Menschen gehören könnten, sie hat immer Grenzen (vgl. ebd.: 7). Zuletzt

²⁵ In dieser Definition wird bewusst nicht von ‚biologischen‘, sondern rassifizierbaren Merkmalen gesprochen, auch wenn biologistische Argumentationen schon immer Teil des (Kolonial-) Rassismus waren (vgl. Memmi 2016: 149). Der Hintergrund für diese Formulierung ist das Anliegen eine Rassismusdefinition vorzustellen, die sich sowohl für biologistische als auch für kulturalisierende Rassismen eignet.

²⁶ Über nationalstaatliche Grenzen hinaus. Transnationalität ist nicht gleich Internationalität. Während Internationalität das Zusammenspiel mehrerer, getrennter Nationalstaaten beschreibt, bedeutet Transnationalität nationale Grenzen zu überwinden. Dabei geht es auch um einen Paradigmenwechsel vom Integrations- und Assimilationsdiskurs (siehe hierzu Böcker 2019) hin zu einer hybriden Öffnung (vgl. Amelina 2010: 261).

²⁷ Zugehörigkeitsgefühl zu einem kulturellen Kollektiv.

²⁸ Deshalb wird der Begriff auch in Anführungsstriche gesetzt.

wird sie als Gemeinschaft imaginiert. Trotz bestehender Ungleichheit und Ausbeutung, wird die Nation weiterhin als innige und ebenbürtige Kamerad*innenschaft wahrgenommen (vgl. ebd.). Das Vertrauen in die ‚Gemeinschaft‘ und ihre ‚Kultur‘ wird dadurch geprägt, dass sie der eigenen „eintönigen Existenz Bedeutung und Sicherheit“ (Hall 2012: 202) verspricht. Sie erschafft einen persönlichen Bezug zum nationalen Geschehen. Diese ‚Gemeinschaften‘ müssen nicht per se ‚völkisch‘ gedacht werden, häufig bedienen sie sich aber am Narrativ eines ‚reinen, ursprünglichen Volkes‘ (vgl. ebd.: 204). In dieser Erzählung war die nationale Kultur vor der ‚Massenmigration‘ durch Nachkriegszeit und Globalisierung einheitlich und homogen - erst danach kamen ‚die Anderen‘ (vgl. Hall 2016: 197). Weiter hat die Vorstellung einer ‚Gemeinschaft‘ immer auch einen exkludierenden Charakter (vgl. Hall 2012: 218). Etienne Balibar schrieb hierzu in seinem* Artikel „Rassismus und Politik in Europa“, dass sich ein *europäischer Rassismus* (Balibar 1991: 11) herausgebildet habe, der die Gemeinschaft in Gemeinschaftsangehörige und Nicht-Angehörige unterteilt (vgl. auch Hall 1989: 919). Dabei stellen *weiße* Menschen das kollektive ‚Innere‘ der Gemeinschaft dar, während BPoC ausgeschlossen werden. Diese Ausschlüsse zeigen sich symbolisch in Diskursen rund um die ‚deutsche Leitkultur‘ oder den Heimat-Begriff in Deutschland:

„»Heimat« hat in Deutschland nie einen realen Ort, sondern schon immer die Sehnsucht nach einem bestimmten Ideal beschrieben: einer homogenen, christlichen weißen Gesellschaft, in der Männer das Sagen haben, Frauen sich vor allem ums Kinderkriegen kümmern und andere Lebensrealitäten schlicht nicht vorkommen.“

(Aydemir/Yaghoobifarah 2019: 9)

Damit sind die Diskurse um ‚Heimat‘ und ‚Leitkultur‘ letztlich patriotischer Natur, in denen es darum geht, hegemoniale Macht zu erlangen um wiederum zu definieren wer in dieser ‚Heimat‘ dazugehören darf – und wer nicht (vgl. Sanyal 2019: 104f.).

4.1 Wo kommst du (wirklich) her? Über Schwarze Identität und Schwarze Ausschlüsse

Seit Jahrzehnten beschreiben und erforschen betroffene Schwarze Aktivist*innen, Wissenschaftler*innen und Journalist*innen die Wirkungsmechanismen gesellschaftlicher Ausschlüsse Schwarzer Menschen. Diese Debatten finden nicht nur im wissenschaftlichen Diskurs statt, sondern dringen auch in die breite Öffentlichkeit vor. So wurde bspw. durch eine Situation²⁹ in

²⁹ In der Show fragte der Juror die 5-jährige Teilnehmerin of Colour Melissa woher sie komme.

- „In Herne“, antworte sie.

- „Und Mama und Papa? Philippinen, oder...?“

- „Nein, die kommt...die sind auch in Herne“

- „Kommt ihr irgendwie...wo kommt ihr her, aus welchem Land, gebürtig?“

der deutschen Casting-Show *Das Supertalent* eine Twitter-Debatte ausgelöst, in der Tausende BPoC unter dem Hashtag³⁰ #vonhier von persönlichen Rassismuserfahrungen³¹ berichteten:

Auf die Situation reagierend twitterte Malcolm Ohanwe, ein bekannter Schwarzer Journalist: „Sie hat Dir drei mal gesagt dass sie aus Herne ist und du überforderst das Mädels mit der Einwanderungsgeschichte ihrer Großeltern“ (Ohanwe 2019: 1). Daraufhin veröffentlichte Ferda Ataman einen Artikel in Spiegel Online. In diesem beschreibt sie, dass es sich bei der beschriebenen Situation keineswegs um einen Einzelfall, sondern Teil des alltäglichen Lebens für BPoC, handelt. In jungem Alter verstehe mensch oft noch nicht dass mensch nicht dazugehöre - zu den Deutschen. Erst mit andauernden Ausschließungsprozessen, wie zum Beispiel der ständigen Frage nach den ‚Wurzeln‘, verstehe mensch, dass bspw. Herne nicht als Antwort reicht (vgl. Ataman 2019: 3).

„Wir sind in Deutschland besessen von Wurzeln. Wir reden über Stämme, Herkünfte und Kulturen, als sei es das Natürlichste der Welt, Menschen in diese Schubladen zu stecken. Wir finden es überhaupt nicht völkisch, wegen äußerlichen Merkmalen auf eine ausländische Herkunft zu schließen, weil es nun mal interessant ist, danach zu fragen. Weil es angeblich etwas über die Person aussagt. Und weil es nicht böse gemeint ist. (...) Die "Wo kommst du her"-Frage ist ein Relikt aus dem völkischen Nationalismus, der viele Staaten seit Jahrhunderten begleitet.“ (Ataman 2019: 4f.)

Im Kern der Analyse steht, was Ataman die *Zwangsmigrantisierung* (vgl. Ataman 2019: 3) von BPoC nennt. Über diese „Rückkehr zum ethnischen Absolutismus“ (Hall 2012: 217) versichert mensch sich ihrer*seiner eigenen national-kulturellen Identität (vgl. Hall 1989: 920). Die durch Globalisierung und Migration zumindest so erlebte „Pluralisierung der nationalen Kulturen und Identitäten“, ruft das Verlangen nach dieser Rückkehr hervor. (Hall 2012: 216). Der kulturelle Rassismus versucht eine ethnische Rückbesinnung herzustellen und die verloren geglaubte Identität wiederzuerlangen (vgl. ebd.: 217). Damit ist er essenzieller Bestandteil eines neuen, aufkommendem Nationalismus (vgl. Hall 1989: 918). So wird versucht die frühere Einheitlichkeit und Sicherheit wiederzuerlangen, indem mensch an alten Traditionen festhält (vgl. Hall 2012: 218). Dieser Verteidigungsmechanismus gegen das vermeintlich Fremde (vgl. Hall 1989:

- „Ich weiß es nicht“, flüstert Melissa etwas verunsichert.

- „Oma und Opa oder so...? Bist du die Mama? Wo kommt ihr her?“, fragt der Juror jetzt die Mutter, die am Rand steht.

- „Ich komm‘ aus Thailand“, sagt die Mutter.

„Ach Thailand, ok da bin ich auch bald. Ehm..ist n‘ schönes Land“, kommentiert der Juror (vgl. Ataman 2019: 2f.; *Das Supertalent* 2018).

Originalausschnitt (Min. 0.44 – Min. 1.16) (*Das Supertalent* 2018).

³⁰ Schlagwort in Onlinemedien, gekennzeichnet durch eine #Raute.

³¹ Die Erfahrungen bezogen sich vor allem auf rassistische Zugehörigkeitskonstruktionen mittels der Frage nach der Herkunft: *Wo kommst du (wirklich) her?* (vgl. Ataman 2019).

920) ist nicht nur dann vorzufinden, wenn rechte Patriot*innen von Ethnopluralismus und Remigration³² sprechen. Er kann auch getarnt in der ‚interessierten‘ Frage nach der Herkunft daherkommen. In dem oben beschriebenen Beispiel sind zwar keine Anzeichen von Hass oder Abscheu gegen das ‚Andere‘ zu erkennen – aber die Tatsache, dass Melissa und ihre* Eltern tatsächlich und selbstverständlich aus Herne kommen, scheint für den Juror*innen* schier unmöglich. Dabei zeigt sich eine verinnerlichte Rassifizierung der Kategorie des Deutschseins. Auch heute, im eigentlich pluralisierten Deutschland, bedeutet nicht *weiß* zu sein für viele Menschen immer noch nicht deutsch zu sein (vgl. Hall 2016: 203)³³.

An dieser Stelle ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass dieser „Ethnozentrismus“ (Balibar 2014: 63), der scheinbar homogene Bevölkerungsgruppen aufweist, ein Mythos ist – Deutschsein war schon immer eine dynamische Kategorie. Die Gesellschaft wurde nicht erst mit Globalisierung und Migration heterogenisiert, sondern war schon immer von Verschiedenheiten durchzogen, sei es aufgrund von Klasse, *gender* oder *race* (vgl. Hall 2012: 206; Hall 2016: 198)³⁴. Die Rolle des politischen Nationalstaats sollte dabei nicht unbeachtet bleiben. „Nationale Minderheiten“ (Balibar 1991: 15) verlassen erst durch juristische und politische Eingriffe eine abstrakte Ebene und werden als real wahrgenommen. D.h. Menschen werden erst zu Nicht-Angehörigen der ‚Gemeinschaft‘ gemacht, indem ihnen nicht zuletzt durch staatliches Eingreifen etwa Rechte, wie bspw. das Wahlrecht, verwehrt werden. Der „verunsichernde Sicherheitsapparat“ (ebd.), wie Balibar ihn nennt, schützt einen Teil der Bevölkerung, indem er einen anderen schutzlos lässt oder sogar gefährdet (vgl. ebd.: 16; vgl. Ogette 2019: 23). So ist der europäische Nationalstaat nach Balibar in ein differentialistisches System eingebunden, das in Menschen 1. Klasse (Bürger*innen) und 2. Klasse (Untertanen) einteilt (vgl. Balibar 1991: 18). Auch wenn diese „fiktive Ethnizität“ (Balibar 2014: 118) so nie existierte, wird durch das Verorten von BPoC als national-anders zugehörig eine „naturalisierte Zugehörigkeit“ (ebd.: 119) von ‚Völkern‘ doch reproduziert (vgl. ebd.; Ogette 2019: 100):

„Hinter der Frage³⁵ befindet sich ein Wunsch. Der Wunsch nach Ordnung. Der Wunsch zu wissen, mit wem ich es denn da zu tun habe. Der Wunsch, das Gegenüber in (m)eine imaginäre Kiste zu packen. Und auf der Kiste steht >die Anderen<. Da gehörst du hin. Ich finde Dich interessant, exotisch, spannend, lustig..., aber eines bist Du nicht (so richtig): eine von uns.“ (Ogette 2019: 100)

³² Ein häufig verwendeter Begriff neu-rechter Gruppierungen. Beschreibt die ‚Rückkehr‘ von Migrant*innen und migrantisch-markierten Personen in ihr angebliches ‚Herkunftsland‘.

³³ Dieser Vorgang bezieht sich auch auf nicht-christliche und andere als fremd-markierte Positionen.

³⁴ Siehe bspw. die Elsässer*innen, deren Nationalzugehörigkeit mehrfach wechselte.

³⁵ *Wo kommst du (wirklich) her?*

Diese Wir-und-Die-Logik bildet und erschafft somit jene Strukturen, die ‚nationale Identität‘ und Zugehörigkeit überhaupt erst formen (vgl. Balibar 2014: 262; Hall 1989: 920). „Wer wir kulturell sind, wird immer in der dialektischen Beziehung zwischen der Identitätsgemeinschaft und den Anderen bestimmt“ (Hall 1989: 920).

Toni Morrison (2018) kommt zu einem ähnlichen Schluss:

„Das Schauspiel der Massenmigration lenkt den Blick unweigerlich auf die Grenzen, jener porösen und verletzlichen Membranen, an denen das Konzept der Heimat als von Fremden bedroht erlebt wird. Ein großer Teil der Alarmstimmung, die dort herrscht, wird meines Erachtens von zwei Faktoren angefacht: 1.) der Globalisierung, sowohl als Bedrohung wie als Chance; und 2.) einer heilen Beziehung zu unserem eigenen Fremdsein, unserem immer rascher erodierenden Gefühl nach Zugehörigkeit.“

(Morrison

2018: 92)

Die Suche nach kultureller Identität bedeutet damit für BPoC auch gegen Nationalismus, den Nationalstaat und Rassismus anzukämpfen (vgl. Morrison 2018: 96). Dabei wird BPoC immer wieder verdeutlicht, dass sie „nicht zu Hause in ihrem Heimatland, Exilanten am Ort ihrer Herkunft“ (ebd.) seien. Dadurch werden BPoC fortlaufend in eine andere, ihnen vielleicht sogar unbekannte ‚Heimat‘ fremdverortet (vgl. ebd.: 97) – ein verzweifelter Versuch sich seiner eigenen Normalität zu versichern, so Morrison (vgl. ebd.: 41).

Im Kern geht es um die Neu-Verhandlung von kultureller Zugehörigkeit und Identität. Kulturelle Identitäten und damit auch Nationalkulturen sind als „System kultureller Repräsentationen“ (Hall 2012: 201) zu verstehen – d.h. sie werden mit Bedeutung *aufgeladen* und produziert. Kulturelle Identität ist daher nie statisch (gewesen) und ist damit veränderbar (vgl. ebd.: 218). Es bräuchte folglich eine hybride³⁶ Vision, die sich von der binären und differentialistischen Vorstellung, es gäbe den Westen (das Moderne) und den Rest (das Traditionelle) (vgl. Hall 2016: 209; Hall 2012: 210), löst. Hybridität bedeute nicht einfach das Zusammenleben verschiedener ‚Kulturen‘ (vgl. Hall 2016: 208), sondern einen Prozess kultureller Übersetzung. Die Hybridisierung zwingt Kulturen eigene Referenzsysteme zu hinterfragen, „weil jedes »Aushandeln« der »Differenzen des Anderen« die radikale Unzulänglichkeit unseres eigenen Bedeutungs- und Zeichensystems enthüllt.“ (ebd.: 209). Sie ist ein wichtiger, aber noch offener Prozess in transnationalen Gesellschaften, wie nicht zuletzt die ‚Özil-Debatte‘³⁷ zeigte. Denn

³⁶ Überlappungen oder Neuentstehungen von zwei vorher abgetrennten Elementen. Siehe dazu (Ha 2019).

³⁷ Eine Debatte, die angestoßen wurde, nachdem sich Mesut Özil mit dem türkischen Präsidenten Erdogan fotografieren hat lassen. Die ‚Kritik‘ dieser Handlung beinhaltete vieler rassistische Argumentationen – Özil sei bspw. Zeichen einer gescheiterten ‚Integration‘ und würde sich nicht zu Deutschland bekennen (vgl. auch Schick 2018).

offensichtlich gibt es nur zwei Pole an denen sich verortet werden darf – deutsch oder ‚ausländisch‘. Afro-deutsch oder deutsch-türkisch zu sein ist (noch) nicht Teil gesellschaftlicher Realitäten und selbst das Spielen in der deutschen Nationalmannschaft reicht nicht aus um der Dominanzgesellschaft³⁸ das eigene ‚Bekenntnis‘ zum Deutsch-Sein zu beweisen. Dabei ist hinzuzufügen, dass „Teile der MigrantInnenbewegung durchaus nicht den Anspruch erheben, als >Deutsche< anerkannt zu werden, sondern Rechte fordern ohne Deutsche sein zu müssen“ (Yildiz 2009: 86). Durch die kollektiven Ausgrenzungserfahrungen nicht-*weißer* Menschen entwickeln sich in transnationalen Gesellschaften neue, „sich verschiebende, multiple oder Bindestrichpositionen der Identifizierung“ (Hall 2016: 209). Dabei macht er deutlich inwiefern sich hier neue Identitäten bilden (Hall 2012: 83):

„Was diese Gemeinschaften gemeinsam haben und was sie dadurch darstellen, dass sie die >schwarze< Identität annehmen, ist natürlich nicht, dass sie kulturell, ethnisch, sprachlich oder gar physisch gleich sind, sondern dass sie von der dominanten Kultur als >Dasselbe <, als nicht weiße Andere, angesehen und behandelt werden.“

(Hall 2012: 217)

4.2 Hier bin ich Mensch, hier darf ich sein: *Weißsein* in Deutschland

Es bleibt offen darüber zu sprechen, was es bedeutet, Teil der ‚Gemeinschaft‘ zu sein, also was es heißt, *weiß* zu sein (vgl. Ogette 2019: 23). Wachendorfer (2006) definiert *Weißsein* als „ein Machtsystem, [dass] (..) die Linien von Ausgrenzung [beschreibt] und (..) auch mit anderen sozialen und politischen Konstruktionen wie Klasse, Geschlecht, Nation, Religion etc. verknüpft [ist]“ (Wachendorfer 2006: 57). Piesche und Arndt (2019) erklären: „Weißsein bestimmt eine historisch bedingte soziale Position, die unabhängig von Selbstwahrnehmungen existiert. Deshalb ist es als (ererbte) Realität zu verstehen, die es sich bewusst zu machen und anzunehmen gilt“ (Piesche/Arndt 2019: 193). Grundlegend an der *weißen* Position ist jedoch der Glaube daran, dass das eigene *Weiß-Sein*³⁹ und die eigene Rassifizierung keinerlei Bedeutung für das Selbst hat (vgl. Ogette 2019: 70; Amesberger/Halbmayer 2010: 51; Hall 2016: 203; Eddo-Lodge 2018: 85). Überspitzt formuliert bedeutet *Weißsein* Mensch-Sein und auch als solcher wahrgenommen zu werden (vgl. DiAngelo 2011: 59; Eddo-Lodge 2018: 17; Ogette 2019: 69). So sind sich *weiße* Personen häufig nicht darüber bewusst, dass sie *weiß* sind, also einer *race* angehören

³⁸ „Der Begriff der Dominanzgesellschaft oder -kultur geht auf die Psychologin und Sozialarbeiterin Birgit Rommelspacher zurück. Er versucht das Zusammenleben unter mehrdimensionalen, vielschichtigen Macht- und Herrschaftsbedingungen zu beschreiben. Die Dominanzgesellschaft ist geprägt von einer Geschichte, die Herrschen und Beherrscht werden zu ihren zentralen Ordnungskategorien hat werden lassen. Im Gegensatz zu kolonialen oder faschistischen Gesellschaften ist die Unterteilung in Unterdrückte und Unterdrückende aber nicht eindeutig, sondern verläuft anhand vieler verschiedener Differenzlinien (Frau/Mann, weiß/Schwarz, deutsch/nicht-deutsch, arm/reich usw.)“ (IDA- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismussarbeit e.V. o.J.c: 1).

³⁹ Mit *Weiß-Sein* ist die Rassifizierung gemeint, mit *Weißsein* die hegemoniale Position.

und diese Zugehörigkeit Einfluss auf ihr Leben und ihre Persönlichkeit hat. Der Hintergrund für diese Nicht-Wahrnehmung ist die Konstruktion von *Weiß*-Sein als Normalität und Schwarzsein als deren Abweichung (vgl. Ogette 2019: 70; Amesberger/Halbmayer 2010: 51; Hall 2016: 203; Eddo-Lodge 2018: 85). *Weiß*sein ist somit Referenzpunkt hegemonialer Macht, von dem aus das ‚Andere‘ definiert und gemessen wird (vgl. Wachendorfer 2006: 58f.). Dabei bleibt das ‚Eigene‘ stets unbenannt und wird deshalb zum Maßstab für Normalität (vgl. Sow 2019b: 190). Werden *weiße* Menschen auf ihr *Weiß*-Sein angesprochen reagieren sie nicht selten mit Empörung (vgl. Sow 2019b: 190; Amesberger/Halbmayer 2010) und betonen, dass ihre Persönlichkeit nichts mit der Tatsache zu tun habe, dass sie *weiß* sind (Piesche/Arndt 2019). Dabei behaupten sie, dass nicht ihr *Weiß*-Sein, sondern ihre individuellen Interessen ihre Identität bestimmen und formen würden. Der Glaube daran, dass die *weiße* Rassifizierung nichts über Identität aussage und der Anspruch als Individuum wahrgenommen zu werden, stellen *weiße* Privilegien⁴⁰ dar, die BPoC nicht genießen (vgl. Amesberger/Halbmayer 2010: 49; Shooman 2010: 102f.). Reni Eddo-Lodge (2018) definiert *weiße* Privilegien als die Abwesenheit bzw. das Ausbleiben negativer Auswirkungen von Rassismus (vgl. ebd.: 86)⁴¹. Als davon Nicht-Betroffene bleibt die Auseinandersetzung mit Rassismus, der eigenen Rassifizierung und der daraus folgenden sozialen Position für *weiße* Menschen eine Frage des *freiwilligen* ‚Interesses‘ (vgl. Wachendorfer 2006: 58; Ogette 2019: 69). Im Gegensatz dazu haben BPoC keine Wahl sich nicht mit Rassismus auseinanderzusetzen. Ob sie ihn zum Thema machen wollen oder nicht, sind sie von ihm betroffen, erleben ihn und müssen Umgangsstrategien für sich entwickeln (vgl. Wachendorfer 2006: 58; Ogette 2019: 127). Weiter wird das Verhalten *weißer* Menschen als individuell gewertet, während das Verhalten von einzelnen BPoC als stellvertretend für ihre ‚Gruppe‘ erachtet wird (vgl. Amesberger/Halbmayer 2010: 49; Shooman 2010: 102f.)⁴².

Doch wie bildet bzw. konstruiert sich *weiße* Identität überhaupt? *Weiß*e Identitäten bilden sich nur in Differenz gegenüber Schwarzen Identitäten, Mai spricht von der „Selbstvergewisserung des *weißen* Subjekts“ (Mai 2015: 13). Erst durch die Annahme einer Einheit und die Betonung

⁴⁰ *Weiß*e Privilegien stellen Sonderrechte dar, die in erster Linie *weißen* Menschen zustehen.

⁴¹ An dieser Stelle wird auf eine Auflistung *weißer* Privilegien verzichtet. Peggy McIntosh entwickelte eine ausführliche Liste *weißer* Privilegien (vgl. McIntosh o.J.) Eine deutschsprachige Übersetzung findet sich in „exit Racism“ (vgl. Ogette 2019: 68f.).

⁴² Das zeigt sich bspw. in der Kriminalberichterstattung. Bei *nicht*-weißen Täter*innen wird meist eine ‚ausländische Zugehörigkeit‘ benannt (z.B. „Die deutsche Staatsbürgerin mit nigerianischem Migrationshintergrund“), während *weiße* Täter*innen einfach nur Männer* und Frauen* sind. Außerdem werden muslimisch markierte Personen meist als Terrorist*innen abgestempelt, während *weiße* Rechtsradikale als ‚verwirrte‘ „Einzeltäter*innen“ gelten.

eines vermeintlichen Unterschiedes zwischen *weißen* und Schwarzen Menschen entstehen *weiße* Identitäten überhaupt (vgl. Hall 2016: 171):

„Das größte Privileg des *Weißsein* war [und ist] es, nicht zu denen zu gehören, die als >nicht weiß< definiert wurden. *Weißsein* selbst definiert sich also über das Andere, über die, die nicht *weiß* sind. Es braucht also den Menschen, der nicht *weiß* ist, und kann nur in Abgrenzung zu ihm existieren, damit Menschen von Ausbeutung anderer Menschen – wirtschaftlicher, politischer, sozialer Natur – profitieren können und sich – und das ist wichtig – dabei trotzdem gut fühlen können.“ (Ogette 2019: 53)

Das Wohlbefinden *weißer* Menschen ist essenzieller Bestandteil von dem, was Ogette (2019) *Happyland*⁴³ nennt. In *Happyland* herrscht „kollektive Amnesie“ (Hall 2016: 199) über postkoloniale Strukturen, die Abhängigkeit und Unterordnung aufrechterhalten. Dabei hält sich das Narrativ, dass mit ‚Rückzug‘ aus ehemaligen Kolonien und dem ‚Beenden‘ des Nationalsozialismus ein Neuanfang geschaffen wurde, der bisherige Machtstrukturen auslöschte (vgl. ebd.). Es ist ein recht einseitiges Narrativ, denn die postkoloniale Geschichte von BPoC ist eine andere:

„Ihre postkoloniale Geschichte ist gekennzeichnet durch die Kämpfe gegen solche rassifizierende Benachteiligung, Konfrontationen mit rassistischen Gruppen und der Polizei, durch institutionellen Rassismus in den Institutionen und bei den öffentlichen Ämtern, die das jeweilige Unterstützungssystem leiten und verteilen, von dem die Einwanderergruppen in starkem Maße abhängig sind.“ (Hall 2016: 199)

Das ist das Problem an *Happyland* – es ist nur für *weiße* Menschen ein *happy Land*⁴⁴. Es ist ein Ort, an dem *weiße* Menschen auf Kosten von BPoC Privilegien genießen, Rassismus als Problem anderer oder überwundenes ‚Phänomen‘ abstempeln und sich so weiterhin wohl fühlen können „und das meistens komplett unbewusst, oft mit einem Lächeln im Gesicht und wirklich guten Intentionen“ (Ogette 2019: 23). Was also tun? Das Verlassen von *Happyland* und damit das Anerkennen und Auseinandersetzen mit den eigenen Privilegien scheint unerlässlich, denn wer *Happyland* nicht verlassen will, trägt zum Erhalten bestehender Unterdrückungssysteme bei. Das Verlassen von *Happyland* bedeutet:

„fähig zu werden zu einer Gemeinschaft, die es nicht nötig hat, alle anderen zu vernichten, um sie selbst zu sein. In der Sprache des Rassismus sind alle anderen ethnische Gruppen, und es geht jetzt darum, ob weiße Europäer[*innen] es lernen können, eine ethnische Gruppe unter anderen zu sein.“ (Hall 1989: 921)

⁴³ Am Anfang des Kapitel 3 genauer erklärt.

⁴⁴ Dabei werden in *Happyland* nicht nur Rassismen, sondern auch andere Herrschaftsverhältnisse ausgeblendet (vgl. auch Ogette 2019: 21).

Also raus aus *Happyland* – aber wie? Rassismuskritische Trainings sollen dabei helfen (vgl. Ogette 2019: 27).

5 Rassismuskritische Trainings: Ziele, Wirkungen und Herausforderungen

Rassismuskritische Trainings werden überall angeboten, ob an Schule, dem Arbeitsplatz, Jugendeinrichtung oder Universität. Aber wie wirken sie? Was sind ihre Ziele und wie können diese verwirklicht werden? Um Antworten auf diese Fragen zu finden, wird in diesem Kapitel ein genauerer Blick auf Metaanalysen⁴⁵ zu Wirkungen von *Diversity Trainings* geworfen⁴⁶. Einleitend muss hierfür zunächst geklärt werden, was Rassismuskritik überhaupt ist. Satilmis (2015) definiert sie als „die permanente, auch theoriebezogene Reflexion gesellschaftlicher Realitäten und des eigenen Handelns im Kontext von gewachsenen Strukturen, aktuellen Debatten und Dominanzverhältnissen“ (Satilmis 2015: 24). Rassismuskritik bedeutet aber auch, sich selbst als Akteur*in in rassifizierten Gesellschaften zu erkennen und eigene Denk- und Handlungsmuster, die rassistische Bilder reproduzieren, zu erkennen und hinterfragen (vgl. ebd.). Das bedeutet, dass sich rassismuskritische Trainings nicht nur mit Rassismus, sondern auch mit Privilegierung, Deprivilegierung und Konstruktionen *weißer* und Schwarzer Identität beschäftigen (vgl. ebd.: 27f.). Rassismuskritische Trainings⁴⁷ selbst definieren Bezrukovea et al. (2016) als:

„a distinct set of instructional programs aimed at facilitating positive intergroup interactions, reducing prejudice and discrimination, and enhancing the skills, knowledge, and motivation of participants to interact with diverse others.“ (Bezrukova et al. 2016: 6)

Darüber hinaus können Trainings drei unterschiedliche Ziele verfolgen (vgl. Creon/Schermuly 2019: 363f.):

1. Trainings, die *informieren* vermitteln den Teilnehmer*innen Wissen über Rassismus und dessen Wirkweisen, z.B. indem Rassismustheorien vorgestellt werden. Hierbei handelt es sich eher um einen Vortrag, als ein Training im herkömmlichen Sinne.

⁴⁵ Metaanalysen fassen viele verschiedene Studien zusammen, um so verlässlichere Aussagen zur Forschungsfrage machen zu können.

⁴⁶ Leider gibt es keine aussagekräftigen Meta-Analysen über die Wirkungen von rassismuskritischen Trainings. Alternativ wird deshalb auf vorhandene Analysen über die Wirkungen von *Diversity Trainings* zurückgegriffen. Auch wenn der *Diversity*-Ansatz nicht identisch mit dem rassismuskritischen ist, ähneln sich die Trainings und deren Aufbau (vgl. Creon/Schermuly 2019: 362).

⁴⁷ Hier: *Diversity Trainings*, also ‚diversitätsbewusste‘ Trainings. Demnach geht es um einen Beziehungsaufbau zwischen BPoC und *weißen* Menschen, den Abbau von Rassismen und den Aufbau von rassismuskritischen Kompetenzen.

2. Trainings, die *sensibilisieren* machen die Teilnehmer*innen auf eigene rassistische und kulturalisierende Wahrnehmungsmuster aufmerksam und ermutigen die Teilnehmer*innen diese in ihrem alltäglichen Handeln zu erkennen und zu reflektieren.
3. In Trainings, die das *Verhalten* der Teilnehmenden *ändern* wollen, werden konkrete rassismuskritische Handlungsmöglichkeiten entwickelt bzw. erprobt.

Dabei gibt es natürlich auch Trainings, die unterschiedliche Ziele in ihrem Konzept kombinieren (vgl. Creon/Schermuly 2019: 363f.).

5.1 Wirkungen und Settings von rassismuskritischen Trainings

In den hier vorliegenden Metaanalysen zur Wirksamkeit von *Diversity* Trainings wird die Wirksamkeit der Trainings anhand von vier Kriterien gemessen (Creon/Schermuly 2019: 365; Bezrukova et al. 2016; Kalinoski et al. 2013):

1. Reaktionen der Teilnehmenden (z. B. Zufriedenheit)
2. Kognitives Lernen (z. B. Wissen über Diversität)
3. Affektives Lernen (z. B. Einstellungen zu Diversität)
4. Behaviorales Lernen (z.B. Verhalten gegenüber Menschen, die ‚anders‘ sind)

Die Effektstärke⁴⁸ wird in g oder δ angegeben. Dabei wird bei $g/\delta \leq 0,2$ von einem kleinen, bei $g/\delta \leq 0,5$ von einem mittleren und bei $g/\delta \leq 0,8$ von einem großen Effekt gesprochen (Creon/Schermuly 2019: 365; vgl. Bezrukova et al. 2016: 26). Die vorliegenden Analysen teilen insgesamt die Auffassung, dass die Trainings zwar wirksam sind (vgl. Bezrukova et al. 2016: 33; Creon/Schermuly 2019: 366; Kalinoski et al. 2013: 1091), aber die Einstellungen ($d = 0,30$) und das Verhalten ($d = 0,48$) der Teilnehmenden nur wenig bis mittelmäßig beeinflussen (vgl. Bezrukova et al. 2016: 34; Creon/Schermuly 2019: 366). Größere Wirkungen haben die Trainings auf die Teilnehmer*innenzufriedenheit, ($d = 0,61$) und das kognitive Lernen, also das Wissen der Teilnehmenden ($d = 0,67$) (vgl. Bezrukova et al. 2016: 33; Creon/Schermuly 2019: 366).

Wirksamkeit nach Trainingsziel

Über Trainings, die *informieren*, liegt keine Wirkungsmessung vor (vgl. Creon/Schermuly 2019: 366). Das liegt daran, dass sie lediglich dem Zweck dienen, Wissen über Rassismus zu vermitteln und daher nicht zu erwarten ist, dass sie Einfluss auf affektives oder behaviorales

⁴⁸ Die Stärke, die die Wirkung misst.

Lernen haben (vgl. ebd.). Trainings, die *sensibilisieren*, haben eine kleine bis mittlere Effektstärke ($g = 0,31$) (ebd.). Sie können positive Effekte über das kognitive Lernen ($g = 0,60$) erzielen, beeinflussen aber die Einstellungen und das Verhalten von Teilnehmer*innen nur gering (ebd.: 366f.). Es ist wichtig, sich in Erinnerung zu rufen, dass es bei diesen Trainings nicht um eine Verhaltensveränderung, sondern eine Auseinandersetzung mit Diversität und Diskriminierung geht (vgl. ebd.: 377). Anders ist dies bei Trainings, die das *Ändern des Verhalten* zum Ziel haben. Hier geht es um mehr, als darum einen „Aha-Moment“ (ebd.: 367) zu erzielen. Einheiten mit diesem Trainingsziel haben einen mittleren Effekt ($g = 0,46$) (ebd.). Sie beeinflussen behaviorales Lernen mit einem mittleren Effekt ($g = 0,53$) und das affektive Lernen, also z.B. rassistische Einstellungen mit einem kleinen bis mittleren Effekt ($g = 0,41$) (ebd.). Zusätzlich wurden Trainings, die *sensibilisieren und Verhalten ändern* wollen mit den Trainings, die lediglich eines der beiden zum Ziel hatten, verglichen. Dabei zeigte sich, dass *sensibilisierende* Trainings zwar keine negativen Auswirkungen auf das kognitive Lernen haben, aber für affektives und behaviorales Lernen deutlich schlechtere Wirkungen aufweisen. Wenn es tatsächlich um den Abbau von Rassismen geht, empfehlen Creon/Schermuly eine Kombination von Trainings, die *Verhalten ändern und sensibilisieren*, auch wenn diese Trainings mehr Ressourcen erfordern (ebd.).

Es ist wichtig, an dieser Stelle anzumerken, dass eine Verhaltensänderung einzelner Menschen nicht genügt, um Rassismus zu beenden. Vielmehr braucht es eine Änderung der *Verhältnisse*, die Rassismus weiterhin ermöglichen. Individuelle Verhaltensänderungen alleine können rassistische Strukturen nicht beeinflussen (vgl. Knauer 2019: 181f.). Veränderung darf deshalb nicht ausschließlich auf individueller Ebene verbleiben, sondern muss auch auf strukturelle Veränderung abzielen. Antirassistische Strategien sollen institutionellem Rassismus entgegenwirken⁴⁹ während rassismuskritische Bildungsarbeit v.a. auf individueller Ebene wirksam wird (vgl. DiAngelo 2011: 67). Dabei sollten die Teilnehmenden dennoch angehalten werden, ein individuelles *Verantwortungsgefühl* zu entwickeln um sich nicht als ohnmächtig gegenüber den Strukturen zu begreifen. Letztendlich müssen rassismuskritische Trainings Menschen befähigen, sich selbst als aktive *Subjekte* eines gesellschaftlichen Wandels zu sehen ohne den strukturellen Charakter von Rassismus zu negieren oder Rassismus zu individualisieren (vgl. ebd.; Knauer 2019: 182).

Rahmenbedingungen, Didaktik und Setting des Trainings

⁴⁹ Diese können im Rahmen dieser Ausarbeitung leider nicht (ausreichend) thematisiert werden.

Auch Rahmenbedingungen beeinflussen die Wirksamkeit von Trainings. So hat eine isolierte, einmalige Trainingseinheit eine geringere Wirkung ($g = 0,36$) als jene, die in ein Organisationskonzept integriert ist ($g = 0,57$) (Creon/Schermuly 2019: 368). Auch wenn die konzeptionelle Einbettung im kognitiven Lernen keinen bemerkbaren Unterschied macht, zeigt sich ein erheblicher Unterschied im Gewinnen neuer Einstellungen und Verhaltensweisen (vgl. ebd.). Ein Training entfaltet immer mehr Wirkungen, wenn auch andere rassismuskritische Strategien in einer Institution eingegliedert sind und Leitpersonen sich zu rassismuskritischer Arbeit positionieren und als gutes Beispiel vorangehen (vgl. ebd.; Creon/Schermuly 2019: 371). Hervorzuheben ist, dass Teilnehmer*innen eher neue Verhaltensweisen erlernen, wenn ein Training nicht freiwillig, sondern verpflichtend ist ($g_{freiwillig} = 0,42$, $g_{verpflichtend} = 0,63$), was auch daran liegen könnte, dass in verpflichtenden Trainings auch Teilnehmende erreicht werden, die erhöhten „Lernbedarf“ haben, wie es Creon/Schermuly nennen (Creon/Schermuly 2019: 369). Auch wurde festgestellt, dass gebündelte Trainingseinheiten von unter vier Stunden in allen Kategorien schlechter abschneiden als Trainings, die länger dauern und/oder über mehrere Einheiten verteilt sind (vgl. ebd.). Entgegen der geläufigeren Meinung ein Methodenreichtum in Trainings führe zu besseren Ergebnissen, zeigten die Metaanalysen, dass sich ein didaktischer Methodenreichtum nur auf die Zufriedenheit der Teilnehmer*innen positiv auswirkt (vgl. ebd.: 370). Als besonders wirksam haben sich aktive und interaktive Methoden herausgestellt, sie sind mindestens doppelt so wirksam wie passive Methoden und solche, die ohne Interaktion arbeiten (ebd.). Ein erfolgreiches Training bedarf natürlich aber nicht nur inhaltlicher, sondern auch organisatorischer Vorbereitung. Deshalb werden im Folgenden organisatorische Empfehlungen für wirksamere Trainings nach Creon/Schermuly (2019: 372ff.) vorgestellt:

1. Trainingsziel bestimmen

Wird ein rassismuskritisches Training angefordert, sollte vorher abgeklärt sein welches Ziel dieses Training verfolgt. Geht es darum zu *informieren*, zu *sensibilisieren* oder soll das Training gar das *Verhalten* der Teilnehmenden *ändern*? (vgl. Creon/Schermuly 2019: 372f.) Zum einen kann so einer unrealistischen Erwartungshaltung vorgebeugt werden. Zum anderen hilft diese Zielsetzung sowohl den Teilnehmenden als auch den Trainer*innen Klarheit in die Einheit zu bringen. Zuletzt ist dies wichtig, um die notwendigen Ressourcen für das Training festzulegen.

2. Vor- und Nachbesprechungen mit den Teilnehmenden

Die Teilnehmenden vorzubereiten ist Teil eines erfolgreichen Prozesses rassismuskritischer Bildung. Sie sollten ermutigt werden, sich eigenständig mit Rassismuskritik zu beschäftigen. Außerdem sollte deutlich gemacht werden, dass die Teilnahme an einem einmaligen Training

nicht mit einem langfristigen, konstanten Prozess der Auseinandersetzung mit rassistischen Strukturen und Mustern zu vergleichen ist. Ist letzteres das Ziel der Organisator*innen, gilt es, das Training nicht als lose Einheit stehen zu lassen, sondern dessen Erkenntnisse in das weitere organisationale Handeln einzubeziehen (vgl. Creon/Schermuly 2019: 373).

3. Rahmenbedingungen abklären und sicherstellen

Im letzten Schritt geht es darum, die Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches Setting und damit ein wirksames Training zu identifizieren und sicherzustellen. Die erforderlichen Ressourcen, Regelungen zur Teilnahmepflicht, Dauer, Didaktik variieren je nach Trainingsziel. Im Anhang finden Sie eine Liste mit Empfehlungen für die Rahmenbedingungen (vgl. Abbildung 1). Abschließend gilt es noch eine Frage zu klären, die die Metaanalysen unbeantwortet lassen: An wen richten sich rassismuskritische Trainings überhaupt? Was ist ihre Zielgruppe? In der oben vorgestellten Definition rassismuskritischer bzw. diversitätssensibler Trainings spricht Bezrukova davon, die Teilnehmenden zu ermutigen mit sogenannten „diverse others“ (Bezrukova et al. 2016: 6) zu interagieren. Darüber hinaus sollen die Trainings zur Reduzierung von Vorurteilen und Diskriminierung, hier Rassismus, beitragen (vgl. ebd.). Wer sind diese *diverse others*? Nach Creon/Schermuly sind Diversitätsmerkmale alle Merkmale, „die Personen nutzen, um andere als von sich verschieden zu beschreiben“ (Creon/Schermuly 2019: 374). In Bezug auf *rassismuskritische* Trainings bedeutet das, dass Menschen befähigt werden sollen mit als anders markierten Menschen, also mit BPoC zu interagieren. Mit Rückblick auf die vorherigen Kapitel stellt sich die Frage, wer Zielgruppe und wer bzw. wessen Erfahrungen ‚Gegenstand‘ eines solchen Trainings sein soll. Und: Wenn *weiße* Menschen von rassistischen Strukturen profitieren und rassismuskritische Trainings diese verringern wollen, wer ist dann eigentlich adressiert? Entgegen der weitverbreiteten Meinung, dass BPoC und *weiße* Menschen zu gleichen Anteilen gegen Rassismus kämpfen müssten, stellen Bönkost und DiAngelo Rassismus in erster Linie als von *weißer* Menschen ausgehendes ‚Problem‘ heraus (vgl. DiAngelo 2011: 66; Bönkost 2016: 5). Nachdem Bönkost ein Rassismusverständnis vorstellt, das dem hier präsentierten inhaltlich ähnelt, folgert sie: „Von diesen Annahmen zur Wirkweise des Rassismus leite ich ab, dass der Abbau von Rassismus an eine kollektive Verhaltensänderung *weißer* Menschen gebunden ist“ (Bönkost 2016: 5). DiAngelo macht es noch deutlicher:

„However, although all individuals play a role in keeping the system active, the responsibility for change is not equally shared. White racism is ultimately a white problem and the burden for interrupting it belongs to white people.“ (DiAngelo 2011: 66)

Ich leite daraus ab, dass rassismuskritische Trainings dafür da sind, *weiße* Menschen zu befähigen, Rassismus wahrzunehmen und anzuerkennen, einen selbstreflektierten Umgang mit ihm

zu finden und so zu seinem Abbau beizutragen. Für BPoC gibt es andere Formen der Auseinandersetzung mit Rassismus, auf die im Laufe dieser Arbeit genauer eingegangen wird.

5.2 Weiße Abwehr als Herausforderung in rassismuskritischen Trainings

Die Metaanalysen beschränken sich darauf, die oben beschriebenen Herausforderungen, wie hinreichende Ressourcengewinnung, zu analysieren. In vielen rassismuskritischen Trainings offenbart sich jedoch eine weitere Herausforderung: *Weiße* Abwehrmechanismen im rassismuskritischen Lernprozess. Wenn über Rassismus diskutiert und gelehrt wird, führt dies nicht selten zu hochemotionalen Reaktionen der Teilnehmenden (vgl. Bönkost 2016: 5; DiAngelo 2011; Obear 2017; Ogette 2019). In Veranstaltungen, die Rassismus thematisieren, muss mit intensiven emotionalen Reaktionen aller Beteiligten gerechnet werden (vgl. Bönkost 2016: 5). Dabei sind die emotionalen Reaktionen *weißer* Lernender funktional von denen der Schwarzen Teilnehmenden zu unterscheiden (vgl. DiAngelo: 14). Während *weiße* Emotionen proaktiver Bestandteil rassistischer Wirkmächtigkeit sind (vgl. Bönkost 2016: 6), können die Reaktionen von BPoC als reaktiv auf rassistische Strukturen oder *weiße* Emotionen verstanden werden⁵⁰. DiAngelo geht davon aus, dass *weiße* Menschen aufgrund ihrer Nicht-Betroffenheit und ihrer Privilegierung keinen Umgang mit ‚racial stress‘⁵¹ (DiAngelo 2011: 54) erlernen (müssen). So können sie rassismusbezogenen Stress, der in rassismuskritischen Trainings aufkommt, schwer ‚aushalten‘. Sie werden vor der Wahrnehmung von Rassismus geschützt, können ihn ausblenden und fühlen sich deshalb in Bezug auf Rassismus weitestgehend wohl. Dieser ‚*weißen* Komfort‘, wie DiAngelo ihn nennt, führt zu einer mangelhaften Fähigkeit mit rassismusbezogenen Stress umzugehen (vgl. ebd.; Ogette 2019: 53; Bönkost 2016: 6). Dieser Mangel führt wiederum zu DiAngelos *White Fragility*⁵². Wie die Definition der *White Fragility*, die in der Einleitung vorgestellt wurde (DiAngelo 2011: 54), zeigt, geht es bei der *White Fragility* funktional um mehr als bestimmte Gefühle oder Verhaltensweisen, die *weiße* Menschen als Reaktion auf Rassismuskritik zeigen. Durch die Abwehrmechanismen soll die (rassistische) ‚Norm‘ wiederhergestellt werden. Es geht darum, *weiße* Definitionsmacht zu erlangen und mit dieser *weiße* Privilegien zu rechtfertigen (Memmi 2016: 148). Damit stellt *weiße* Abwehr Trainer*innen

⁵⁰ Bei *weißen* wie Schwarzen Lernenden bspw. Wut, Verzweiflung, Irritation, Ohnmacht, Traurigkeit, Stress, Angst, Scham, Trauer, Enttäuschung oder Schuld (vgl. Bönkost 2016: 6).

⁵¹ Im Folgenden auch rassismusbezogener Stress genannt.

⁵² *Weiße* Fragilität oder Empfindlichkeit. Ich werde die Begriffe der *weißen* Abwehr oder Empfindlichkeit synonym zur *White Fragility* nutzen.

rasismuskritischer Trainings vor Herausforderungen. Wie soll mit *weißer* Abwehr umgegangen werden? Wieviel Raum soll ihr gegeben werden? Welche Auswirkungen hat *weiße* Abwehr auf BPoC? Wie kann Rassismus thematisiert werden ohne durch *weiße* Abwehr zu entgleisen? Um *weiße* Abwehr schon im Vorhinein zu umgehen, werden rassismuskritische Trainings häufig strategisch ‚abgeschwächt‘. So werden bspw. Rassismusdefinitionen sehr allgemein gehalten oder *weiße* Privilegien nicht thematisiert. Meist geht es dabei darum, das Training für *weiße* Menschen komfortabel und tolerierbar zu halten, z.B. im Glauben so mehr Menschen zu erreichen (vgl. DiAngelo 2011: 55). Es kann aber auch um den ‚Schutz‘ von BPoC oder das Vermeiden eines ‚Skandals‘ gehen. Trainings, die Rassismus und *weiße* Privilegien hingegen unverblümt ansprechen, müssen mit *weißer* Abwehr rechnen (vgl. ebd.). Das liegt daran, dass sie *weißen* Menschen die Illusion von universaler Gleichheit und die Vorstellung, dass Rassismus ein Problem Anderer ist, nehmen (vgl. DiAngelo 2011: 55). Durch die Thematisierung der eigenen Verstrickung in rassismuskritischen Trainings, fühlen sich *weiße* Menschen häufig tief verletzt, an den Pranger gestellt und in ihren Werten angegriffen (vgl. ebd.: 64):

„Selten fühlen sich *weiße* Menschen so angegriffen, allein und missverstanden wie dann, wenn man sie oder ihre Handlungen rassistisch nennt. Das Wort »Rassismus« wirkt wie eine Gießkanne voller Scham ausgekippt über die Benannten. Weil die Scham so groß ist, geht es im Anschluss selten um den Rassismus an sich, sondern darum, dass ich jemandem Rassismus unterstelle. (...) *Weiß*e Menschen haben so wenig Übung darin, mit ihrem eigenen Rassismus konfrontiert zu werden, dass sie meist wütend darauf reagieren, anfangen zu weinen oder einfach gehen.“ (Hasters 2019: 14)

Diese Abwehrmechanismen äußern sich insbesondere dann, wenn thematisiert wird, dass *weiße* Menschen sich nicht vom Rassismus befreien können und zusätzlich von ihm profitieren; also dann wenn Rassismus als strukturell in unserem Denken, Handeln und Systemen verankert thematisiert wird (vgl. Hasters 2019: 16). Dies stellt insbesondere für Menschen, die sich als liberal und demokratisch verstehen, eine schmerzhaftes Erkenntnis dar (vgl. Wachendorfer 2006: 63). Eine Auseinandersetzung mit der eigenen *weißen* Privilegierung stellt für viele einen inneren Konflikt mit ihrem Selbstverständnis als tolerante Antirassist*innen dar. Dies bedeutet, die erlebte Normalität infrage zu stellen (vgl. Bönkost 2016: 8). *Weiß*e Menschen formulieren in Situationen, in denen über Rassismus gesprochen wird, häufig, dass sie Angst vor einem ‚Rassismuvorwurf‘ haben (vgl. Hasters 2019: 14; Bönkost 2016: 6). Diese Angst, „etwas „falsch“ zu machen und selbst rassistisch zu handeln sowie dafür von anderen Personen negativ beurteilt und kritisiert zu werden“ (Bönkost 2016: 6) übersteigt dabei nicht selten das Interesse sich tatsächlich mit rassismuskritischer Bildung zu beschäftigen (vgl. DiAngelo 2011: 64). Stattdessen wird durch Abwehr versucht, die eigene Involviertheit auszublenden, Rassismus zu verleugnen,

kleinzureden oder auf andere abzuschieben (vgl. Bönkost 2016: 10). Eine Form der Abwehrmechanismen stellt auch das sogenannte *Derailing*⁵³ dar. Im Folgenden werden zwei bekannte *Derailing* Strategien und deren Folgen aufgezeigt:

Wie im Kapitel 4.2 erläutert, verstehen sich *weiße* Menschen meist nicht als Teil einer rassifizierten Gruppe und fühlen sich so häufig in ihrer **Individualität** angegriffen, wenn sie als *weiß* benannt werden. Wird in Trainings also auf die Bedeutung des eigenen *Weiß*sein und die daraus folgenden Privilegien hingewiesen, reagieren Teilnehmende häufig irritiert. Schließlich -und das ist ein geläufiger Ausspruch *weißer* Menschen, seien sie ja nicht *weiß*, sondern in erster Linie Mensch (vgl. DiAngelo 2011: 60). In dieser Logik wird darauf beharrt, dass alle Menschen unterschiedlich sind und die eigene privilegierte Position keinerlei Einfluss auf die Persönlichkeit habe. Das Gegenteil zu suggerieren, verletzt *weiße* Lernende demnach in ihrer persönlichen Integrität. Der aufkommende Protest wird aber nicht nur durch Individualismus-, sondern auch durch Universalismus-Diskurse verstärkt. Anders als der Individualismus-Diskurs folgt der **Universalismus**-Diskurs nicht einer wir-sind-alle-anders-, sondern einer wir-sind-alle-gleich-Logik (vgl. ebd.: 59). Teilnehmende führen hier aus, dass es doch egal sei, ob jemensch „schwarz, weiß, lila oder grün“ (vgl. Ogette 2019: 90f.) ist, schließlich seien wir ja alle Menschen. Dass *weiße* Menschen hier nach *weiß* ‚Farben‘ nennen, die nicht für Hierarchieverhältnisse in rassifizierten Gesellschaften stehen, zeigt die Nicht-Wahrnehmung der Signifikanz des eigenen *Weiß*-Seins. Diese Art der Argumentation wird auch unter den Begrifflichkeiten *colorblindness*⁵⁴, *I-don't-see-color* und *myth of sameness* diskutiert (vgl. Wachendorfer 2006: 63; Arndt 2014: 32).

Sowohl der Individualismus- als auch der Universalismus-Diskurs verklären hiermit die unterschiedlichen Realitäten *weißer* und Schwarzer Menschen (vgl. Piesche/Arndt 2019: 192) und die Vorteile, die Rassismus *weißen* Menschen (auf Kosten von BPoC) verschafft⁵⁵ (vgl. DiAngelo 2011: 59; Wachendorfer 2006: 63). Sie stellen einen Versuch der Dethematisierung von Rassismus und der Bagatellisierung *weißer* Privilegien dar (vgl. DiAngelo 2011: 60).

Zusammentragend lässt sich folgern, dass *weiße* Abwehr erfolgreiche Rassismuskritik verhindert. Was also tun mit dieser Erkenntnis? Muss die Abwehr unterbunden werden? Und wenn ja, wie sollte das gehen? Statt sich in diesen Fragen zu verlieren, braucht es eine Anerkennung von *weißer* Abwehr und Emotionen als *Teil* rassismuskritischer Lernprozesse (vgl. Bönkost

⁵³ „Derailment: englisch “Entgleisen”; eine Diskussion über ein Thema in eine Diskussion über ein anderes Thema umlenken/ablenken“ (sanczny 2013: 1). Eine Liste häufiger *Derailing*-Strategien findet sich hier: <https://derailingfueranfänger.wordpress.com/about/> (vgl. sanczny 2013).

⁵⁴ Wegen der bodyistischen Konnotation dieses Begriffs verzichte ich im Weiteren auf ihn

⁵⁵Diese Kritik schließt natürlich nicht aus, dass alle Menschen gleichberechtigt sein sollten!

2016). Diese Emotionen zu übergehen oder zu unterbinden wäre daher kontraproduktiv (ebd.), viel eher braucht es Trainings, die sie konzeptionell einbinden, z.B. indem sie *weiße* Lerner*innen befähigen einen Umgang mit *weißen* Emotionen zu finden (vgl. ebd.: 17f.). Offen ist aber weiterhin, wie Schwarze Teilnehmer*innen *weiße* Abwehr erleben: Welche Emotionen kommen in ihnen auf? Und: Müssen auch sie Rücksicht auf *weiße Gefühle* nehmen?

5.3 Auswirkungen *weißer* Abwehrmechanismen für Schwarze Teilnehmer*innen und Teilnehmer*innen of Color

Tupoka Ogette, Noah Sow, Reni Eddo-Lodge und Alice Hasters sind nur vier von vielen Schwarzen Frauen*, die Bücher über Rassismus in Deutschland bzw. in England geschrieben haben. Wie sich *weiße* Abwehr auf Schwarze Menschen auswirken kann beschreibt Reni Eddo-Lodge wie folgt:

„Ich kann mich nicht mehr emotional bis zur Erschöpfung verausgaben, um diese Botschaft rüberzubringen, während ich gleichzeitig auf Zehenspitzen auf einem sehr schmalen Grat balanciere, um nur keiner individuellen weißen Person vorzuwerfen, sie würde strukturellen Rassismus perpetuieren, denn sonst werde ich als Charakterschwein gemeuchelt. Deswegen spreche ich nicht länger mit Weißen über Hautfarbe. Ich habe nicht die Macht, die Funktionsweise der Welt zu ändern, aber ich kann Grenzen setzen. (...) Das Pendel hat viel zu weit zu ihren Gunsten ausgeschlagen. Ihre Arbeit ist es oft nicht, zuzuhören oder etwas zu lernen, sondern Macht auszuüben, mir nachzuweisen, dass ich mich täusche, mich emotional zu erschöpfen, und den Status quo zu stärken.“

(Eddo-Lodge 2018: 12f.)

Weißer Abwehrmechanismen stellen für BPoC demnach mehr als eine Frage des ‚wissenschaftlichen Interesses‘ dar, wie mensch es bspw. DiAngelo unterstellen könnte (siehe DiAngelo 2018: 2f.). Sie können in ihnen nicht nur Wut, sondern auch Trauer und Schmerz auslösen (vgl. Ogette 2019: 114). Während sie für *weiße* Teilnehmende zu rassismuskritischen Lernprozessen gehören, sind *weiße* Emotionen für Schwarze Teilnehmer*innen und Teilnehmer*innen of Color Reproduktionen von Rassismus und beeinflussen deren Bildungsprozesse negativ (vgl. Bönkost 2016: 12). Und trotzdem adressieren sie alle ein *weißes* Publikum (vgl. Ogette 2019: 18; Sow 2009: 43)⁵⁶, Reni Eddo-Lodge schrieb nach ihrem* Blogpost ein ganzes Buch das sich an *weiße* Menschen wendet. Es soll *weiße* Menschen motivieren, sich rassismuskritisch zu bilden. So drückt es auch Ogette in einem Abschnitt, in dem sie sich an BPoC wendet, aus:

„Liebe Geschwister, wie oben beschrieben, schreibe ich dieses Buch mit Fokus auf *weiße* Leser*innen. Das Ziel ist, sie zu einer rassismuskritischen Perspektive zu ermutigen. Doch natürlich bist auch Du herzlich eingeladen, dieses Buch zu lesen. Wichtig ist mir aber zu sagen, dass mir durchaus bewusst ist, dass die Auseinandersetzung und Positionierung von Schwarzen Menschen und People of Color im Kontext des Empowerments anders verläuft, andere Räume braucht und sich auch einer anderen – achtsameren Sprache bedient.“

⁵⁶ Hasters und Eddo-Lodge machen das sogar schon im Titel deutlich (vgl. Hasters 2019; Eddo-Lodge 2018).

2019: 18)

Wie mit diesen unterschiedlichen Lernbedürfnissen umgegangen werden kann, ist keineswegs eindeutig. Werden *weiße* Emotionen ignoriert oder übergangen, können *weiße* Lerner*innen nicht von rassismuskritischer Bildung lernen (vgl. Bönkost 2016). Wenn sich Trainings wiederum vorrangig auf *weiße* Emotionen konzentrieren, d.h. vor allem *weiße* Lernende (in ‚gemischten‘ Gruppen) adressieren, werden rassistische Machtverhältnisse schlicht reproduziert (vgl. ebd.: 13). Es gibt Vertreter*innen der Perspektive, dass rassismuskritische Bildung *weißen* Menschen klarmachen sollte, dass auch sie unter rassistischen Strukturen leiden würden (vgl. ebd.: 7). Bönkost behauptet, dass *weiße* Menschen wissen müssen, „warum Rassismuskritik in ihrem Interesse ist, damit sie erkennen können, dass sich der Kampf gegen Rassismus auch für sie lohnt – als Motivation dafür, aktiv zu werden und als Unterstützung, um den eigenen rassismuskritischen Lernprozess auch durchzuhalten“ (Bönkost 2016: 7). Das Gefährliche an dieser Einstellung ist zum einen, dass sie verklärt, dass es sich hier keineswegs um ähnliche oder gar gleiche Betroffenheit oder Verletzlichkeiten handelt (vgl. hooks 2015: 13). Zudem wird durch diese Einstellung der Glaube befeuert, dass sich der Kampf gegen Rassismus nur dann für *weiße* Menschen lohne, wenn sie sich selbst als Opfer von Rassismus sehen (vgl. ebd.). bell hooks ist vom Gegenteil überzeugt: „The truth is that many folks benefit greatly from dominating others and are not suffering a wound that is in any way similar to the condition of the exploited and oppressed“ (ebd.). Demnach ist es eine fehlgeleitete Strategie *weiße* Menschen nur dann von einer rassismuskritischen Haltung zu überzeugen, wenn sie selbst davon profitieren oder sich als Opfer von Rassismus sehen. Solidarität und Empathie sollten hier über politische Einstellungen, Haltungen und Taten und nicht über ‚geteilte‘ Erfahrungen, die letztlich nicht vergleichbar sind, erzeugt werden (vgl. ebd.: 13f.; Ogette 2019: 115).

Die Frage, die sich eigentlich stellt, ist eine andere: Sollten BPoC überhaupt an rassismuskritischen Training teilnehmen, wenn sie doch gar nicht Zielgruppe dieser sind? Was sollen sie lernen? Natürlich haben auch sie Rassismen internalisiert und sind mitnichten frei von ihnen (vgl. hooks 2015: 3). Und gleichzeitig handelt es sich doch um zwei unterschiedliche Seiten eines Kampfes: Während für Schwarze Menschen und PoC die Auseinandersetzung mit Rassismus Schmerz, *Empowerment*⁵⁷, Befreiung oder Selbstbestimmtheit bedeuten kann, bedeutet sie für *weiße* Menschen das Abgeben von eigenen Privilegien und das Anerkennen der eigenen Verantwortung innerhalb hegemonialer Strukturen (ebd.). Wenn beide ‚Gruppen‘ gemeinsam über Rassismus lernen sollen, müssen wir die Frage stellen, was das gemeinsame Lernergebnis sein soll - etwa, dass wir alle Rassist*innen sind? Diese Logik ist nicht ungefährlich, denn diese Simplifizierung erlaubt es *weißen* Menschen, sich ihrer *Verantwortung* als Privilegierte hegemonialer Strukturen zu entziehen (vgl. ebd.: 12). Dazu hat bell hooks eine Anekdote geschildert: Eine *weiße* Frau* kam nach einem Vortrag zu ihr und fragte sie, ob sie nicht auch finde,

⁵⁷ *Empowerment* leitet sich aus dem englischen Begriff *power* (also Stärke, Macht) ab und bedeutet demnach (Selbst-) Ermächtigung bzw. (Selbst-)Stärkung (vgl. Can 2019: 587).

dass „wir alle in einer Kultur erzogen werden, die rassistisch ist und so alle zu Rassist*innen gemacht werden, ob wir es wollen oder nicht“. bell hooks schreibt dazu:

„Note that she constructs a social framework of sameness, a homogeneity [sic!] of experience. My response was to say that all white people (and everyone else in this society) can choose to be actively anti-racist twenty-four hours a day if they so desire and none of us are passive victims of socialization. Elaborating on this point, I shared how I was weary of the way in which white people want to deflect attention away from their accountability for anti-racist change by making it seem that everyone has been socialized to be racist against their will. My fear is that this often becomes another apology for racism, one which seeks to erase a vision of accountability and responsibility which could truly empower.“
(hooks 2015: 14)

Es ist demnach nicht egal, ob mensch von Rassismus betroffen ist oder von ihm profitiert. Es handelt sich hier um unterschiedliche Positionen, die unterschiedliche Inhalte und Konzepte, also auch unterschiedliche Trainings erfordern.

Zurück zu der Frage am Ende des Kapitels 5.2⁵⁸. Kurz gesagt: Nein. Schwarze Menschen und BPoC sollten sich nicht mit rassistischen Gefühlen *weißer* Menschen befassen müssen. Sie brauchen ihre Energie für Formate, die auf ihre Bedürfnisse abgestimmt sind. Eddo-Lodge bringt dies wie folgt auf den Punkt: „Über Rassismus zu diskutieren ist nicht das Gleiche, wie über »schwarze Identität« zu diskutieren. Über Rassismus zu diskutieren heißt, über weiße Identität zu diskutieren“ (Eddo-Lodge 2019: 215). Um beiden Positionen gerecht zu werden, plädiere ich zu getrennten bzw. segregierten Räumen⁵⁹. Einerseits sollten BPoC vor *weißer* Abwehr geschützt werden. Andererseits sollten *weiße* Menschen nicht daran gehindert werden, Gefühle zu äußern, die zu rassistischen Lernprozessen dazugehören. Sind aber BPoC im Raum, liegt es in der Verantwortung der Trainingsperson *weißer* Abwehr entgegenzusteuern, um Rassismus nicht zu bagatellisieren, zu relativieren oder zu normalisieren (vgl. Bönkost 2016). Abwehrstrategien, die versuchen, rassistische Verhältnisse zu stabilisieren, sind keineswegs eine kontroverse ‚Meinung‘, die es zu diskutieren gilt:

„Auch wenn in Bildungsräumen die kritische Diskussion von Strategien der Leugnung oder Nivellierung von Antisemitismus [bzw. hier Rassismus] ihren Platz haben sollte, so wäre es doch fatal, diese Strategien als legitime >Meinung< stehenzulassen. Antisemitismus unterscheidet sich – in diesem Falle ähnlich wie Rassismus, Sexismus etc. – von anderen Begriffen politischer Bildungsarbeit wie »Demokratie« oder »Konsens« dahingehend, dass er danach verlangt, ihm Widerstand entgegenzusetzen.“
(Rhein/Uhlig 2019: 48)

Wirklich wirksam kann ein nicht segregiertes Training daher nicht sein, denn spätestens wenn es das Eingreifen seitens der Trainer*innen erfordert, verlieren sich die Diskussionen häufig nur in der Abwehr von Rassismus (vgl. Hasters 2019: 14).

⁵⁸ Und: Müssen auch sie Rücksicht auf *weiße* Gefühle nehmen?

⁵⁹ Dies wird im Folgekapitel weiter ausgeführt.

6 Rassismus(-Kritik) und Soziale Arbeit: *Professional Fragility?*

Dass sich die Soziale Arbeit als rassismuskritische Praxis versteht, dürfte nur Wenige überraschen. Schließlich beruft sich der Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH) immer wieder auf die in der Berufsethik verankerten Prinzipien, die Sozialarbeiter*innen verpflichten, Diskriminierung zu bekämpfen und sich für eine „gesellschaftliche Inklusion einzusetzen“ (Greune et al. 2014: 24). Professionelle in der Sozialen Arbeit haben „jegliche Diskriminierung zu unterlassen und der Diskriminierung durch andere entgegenzuwirken und diese nicht zu dulden“ (Greune et al. 2014: 33). Darüber hinaus sollen auch Sozialarbeiter*innen selbst „diskriminierende Formulierungen“ (ebd.: 34) unterlassen. Insgesamt macht der DBSH deutlich, dass Sozialarbeiter*innen professionell dazu verpflichtet sind, gegen Rassismus zu kämpfen. Da sich Sozialarbeiter*innen häufig in ihrer Arbeit mit Rassismus konfrontiert sind, liegt die Vermutung nahe, dass sie anders mit rassismusbezogenen Stress umgehen gehen können als zuvor beschrieben. Es wäre zu hoffen, dass Sozialarbeiter*innen Rassismus als hegemoniale Struktur begreifen und ihn bekämpfen möchten (vgl. Knauer 2019: 181). In seiner* Studie *Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Eine empirische Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit* widerlegte Claus Melter jedoch diese Annahme. Er konnte keinen geschulten Umgang mit rassismusbezogenem Stress unter Sozialarbeiter*innen erkennen. Die Ergebnisse zeigen, dass Sozialarbeiter*innen dazu neigen Rassismus abzuwehren, zu pathologisieren, zu minimalisieren oder Betroffenen zuschieben zu wollen (vgl. Melter 2007: 115). Melter beschreibt, dass der Rassismus unter Sozialarbeiter*innen nicht in offenen Hassparolen sondern durch im Vermeiden der Thematik besteht. Um diese besondere Form des Rassismus zu benennen, führte er den Begriff des Sekundären Rassismus ein. Dieser wird wie folgt definiert:

„Beim sekundären Rassismus werden – ebenso wie beim sekundären Antisemitismus – offene Abwertungen vermieden und es wird keine Verantwortung für strukturelle, institutionelle, durch Individuen oder Gruppen ausgeübte sowie diskursive Diskriminierung übernommen. (...) Rassismus wird vielfach nicht thematisiert, in seiner Alltäglichkeit und institutionellen Verankerung nicht wahrgenommen, individualisiert, naturalisiert, pathologisiert oder als quasi unumgängliche Folge der allgemeinen wirtschaftlichen Rezession dargestellt.“ (Melter 2007: 120)

Für den das IDA beschreibt der Sekundäre Rassismus

„die Abwehrhaltung rassistisch nicht diskreditierbarer Menschen ⁶⁰dagegen, Rassismuserfahrungen zu thematisieren, Rassismus als gesellschaftliche Normalität anzuerkennen, sich mit Rassismusvorwürfen reflektiert auseinanderzusetzen und Verantwortung für ausgeübte Rassismen und die Unterbrechung von Rassismus zu übernehmen. Durch sekundären Rassismus setzen rassistisch nicht diskreditierbare Menschen ihre Wahrnehmung der sozialen

⁶⁰ Nichtbetroffene des Rassismus → weiße Menschen.

Realität als verbindlich durch (...). Auf diese Weise schaffen sie die Voraussetzung dafür, Ungleichverteilungen in der Gesellschaft rassistisch zu erklären, z. B. ethnisierend oder kulturalisierend. Sekundärer Rassismus äußert sich auf interaktionaler, institutioneller und gesellschaftlich-kultureller Ebene, z. B. wenn berichtete Rassismuserfahrungen gelehrt werden; wenn die Auseinandersetzung mit Rassismus als „zusätzliche“ Aufgabe anstatt als Teil von Professionalität und notwendiger Inhalt der pädagogischen Ausbildung verstanden wird; wenn öffentliche Diskurse vorherrschen, in denen rassistische Gewalt reduziert, oder als Ausnahme von einer sonst nicht rassistischen Normalität verstanden wird. Dem Begriff geht es nicht darum, Rassismuskritik vor Kritik zu schützen, sondern darum, dass *weiße* Menschen sich ernsthaft, gründlich und präzise mit Handlungen und eingeschliffenen Handlungsmustern auseinandersetzen.“

(IDA- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. o.J.i: 1)

Der sozialarbeiterische Rassismus lässt sich anhand der drei folgenden Aspekte charakterisieren:

1. Unzureichende Fähigkeiten mit Rassismuserfahrungen von Betroffenen umzugehen. Dazu gehört das Absprechen dieser, die Äußerung, dass es sich bei den erlebten Erfahrungen nicht um Rassismus handle oder die Vermutung, die Betroffenen würden nur über ihre Rassismuserfahrungen sprechen, um eigene, problematische Handlungsweisen zu relativieren.
2. Die Nicht-Wahrnehmung der eigenen Unprofessionalität in Bezug auf Rassismus-(Kritik). So stellten die Sozialarbeiter*innen infrage, ob es überhaupt notwendig sei mit den Jugendlichen über Rassismuserfahrungen und Zugehörigkeitsfragen zu sprechen oder ob es tatsächlich in ihrer professionellen Verantwortung läge, sich mit Rassismus auseinanderzusetzen.
3. Die persönliche Abwehr, in der sich Sozialarbeiter*innen etwa als ‚Deutsche‘ angegriffen fühlten, wenn Adressat*innen über Rassismuserfahrungen berichteten (vgl. Melter 2007: 123).

Insgesamt übernahmen die Sozialarbeiter*innen der Studie keine Verantwortung für ihr Handeln. Einige Sozialarbeiter*innen halten eine gewisse Unkenntnis sogar für angemessen. So behauptete ein Sozialarbeiter*, der nicht wusste, ob ein Jugendlicher in naher Zukunft abgeschoben werden würde: „Ich glaube auch, dass wir (...) [Pädagog*innen] da eher ein gesundes Halbwissen haben“ (Melter 2007: 116).

Melter gibt drei weitere Aussagen wieder, die den sekundären Rassismus verdeutlichen:

„[1] Die Jungs und jungen Männer, als Libanesen, Syrer, Araber, türkische Kurden, Yeziden. Alles, was da so kommt. Die erzählen mir was über die ‚Scheiß-Kartoffeln‘. Und Scheiß-Kartoffeln sind Scheiß-Deutsche. So. .. Und, ehm, .. sie erzählen mir, wie sie behandelt werden, wo sie Dinge nicht verstehen, dass sie so sind, wie sie sind... Und,

ehm, ich merke, dass ich manchmal genau danach gucke, wenn sie über Deutsche reden, .. also inwiefern piekst mich das selber an? Also wo merke ich dann irgendwie, das, das, also das gefällt mir nicht, wie der da jetzt über die Deutschen spricht. (...) Und wenn, wenn mir das dann zu weit geht, so wie sie das denn erzählen. (...) Dann frag ich auch schon mal, was er hier [in Deutschland] macht, was er hier will? (...) So, dann merk ich aber, dass das in eine Richtung geht, die den Kontakt dann früher oder später beenden an der Stelle.

[2] Aber was bei mir manchmal oft ist, was bei mir ab und zu ist, dass mich die Haltung manchmal ärgert. (...) Mit was für ner Selbstverständlichkeit, es ist ja auch so, dass deine Familie und auch du, ihr kostet dem Staat ja auch ziemlich viel Geld hier, neh? (...) Sondern sie selber müssen *auch* was machen. Oder sie müssen sich an bestimmte Regeln und auch bestimmte, eh, und an die Kultur, die wir hier haben, also, dass, da muss man sich vielleicht auch an bestimmte Sachen anpassen, wenn man irgendwo Gast ist.

[3] Also, er hat sein Leben komplett darauf [auf Rassismus] abgestimmt.“

(Melter 2007: 121)

Die Aussagen lassen nicht nur Neorassismen⁶¹, sondern auch *weiße* Abwehrmechanismen⁶² der Sozialarbeiter*innen durchblicken. Dass zwei Sozialarbeiter*innen ihren Adressat*innen tatsächlich ihre Daseinsberechtigung in Deutschland absprechen wollen, weil es ihnen ‚zu weit geht‘ wie Jugendlichen über ‚die Deutschen‘ sprechen, ist mehr als schockierend. Übertroffen wird dieser Missstand nur noch durch die Tatsache, dass die Sozialarbeiter*innen ihren Ärger gegenüber ihren Adressat*innen aussprechen – anscheinend ohne zu bemerken, dass dieses Verhalten einen absoluten Machtmissbrauch darstellt. Alle Beispiele demonstrieren eine Täter*innen-Opfer-Umkehr⁶³, in der nicht die Person, die die rassistische Handlung ausgeführt hat, zur Verantwortung gezogen wird, sondern jene, die sie thematisiert. Woher kommt diese (Abwehr)Haltung? Sowohl Melter als auch Beck äußern die Vermutung, dass Sozialarbeiter*innen mit einem ‚Rassismusvorwurf‘ gleichzeitig den Vorwurf der Unprofessionalität fürchten, wenn sie oder ihre Handlungen als rassistisch benannt werden und deshalb Rassismus gar nicht erst thematisieren (vgl. Melter 2007: 116; Beck 2015: 31f.). Ich möchte an dieser Stelle noch einmal verdeutlichen, dass Sozialarbeiter*innen nicht frei von Rassismen sind oder sein können⁶⁴. Dazu schreibt Beck (2015) treffenderweise:

„Studierende und Fachkräfte der Sozialen Arbeit sind wie alle anderen Menschen auch: Sie haben Vorurteile und Stereotype, sie nehmen Negativzuschreibungen vor, sie verinnerlichen Ängste und Abneigungen gegenüber ‚fremden‘ [Anführungsstriche hinzugefügt durch

⁶¹ Diese zeigen sich, indem die Jugendlichen selbstverständlich als konträr zum kollektiven ‚Wir‘ konstruiert werden. Diese haben sich anzupassen, denn ‚ihre Kultur‘ und ‚ihre Regeln‘ gelten hier (‚bei uns‘) nicht. Siehe dazu Kapitel 3 – 4.1.

⁶² Erkennbar wenn sich die *weißen* Sozialarbeiter*innen (ich vermute, dass sie *weiß* sind) als ‚Deutsche‘ angegriffen fühlen, sobald Betroffene von Rassismuserfahrungen sprechen.

⁶³ Die Jugendlichen werden als Täter*innen konstruiert, denn sie zeigen sich angeblich respektlos und undankbar gegenüber der ‚deutschen Gesellschaft‘, die auch noch für sie aufkommen müsste. Das Opfer ist demnach die *weiße* Dominanzgesellschaft, die trotz ihres ‚Bemühens‘ scheinbar grundlos einem Rassismusvorwurf ausgesetzt wird (vgl. Melter 2007: 120).

⁶⁴ Zu glauben mensch sei rassismussfrei kann zu einer rassismuskritischen Haltung wenig beitragen, schließlich verordnet mensch sich so nicht innerhalb, sondern außerhalb hegemonialer Strukturen und versteht so Rassismus eben nicht als Struktur (vgl. Ogette 2019: 29). Zielführender wäre es, sich als *rassismusbewusst/-sensibel* zu verstehen, was beinhalten würde, eigene Rassismen und Privilegien aktiv wahrzunehmen, um so mit ihnen umgehen zu können (vgl. Ogette 2019: 29).

L.T.O] Situationen und Menschen. Doch können und dürfen sie diese auch artikulieren? Oder sind sie dann ungeeignet für den Beruf? Oder gar unprofessionell?"

(Beck 2015: 31)

Es scheint, als ob die Abwehrhaltung von Sozialarbeiter*innen durch mehr als *White Fragility* bedingt ist, zumal wir keine Informationen darüber haben, ob die zitierten Sozialarbeiter*innen weiß, of Color oder Schwarz waren. Hier kommt die professionell-bedingte Fragilität ins Spiel. Bevor weiter auf die *Professional Fragility* eingegangen wird, wird genauer auf das professionelle Selbstbild von Sozialarbeiter*innen, indem sich Gründe für die Fragilität finden könnten, eingegangen.

6.1 „Wir wollen doch nur helfen“ - Helfer*innen- und Menschenrechts- Profession zwischen Doppel- und Tripelmandat

Die meisten Sozialarbeiter*innen verstehen sich selbstverständlich als nicht-diskriminierend, anti-rassistisch, offen und tolerant (vgl. Beck 2015). Mehr noch: Sie sehen sich als Helfer*innen der ‚Bedürftigen‘. Das zeigt eine Studie, die die Studienmotivation von zukünftigen Sozialarbeiter*innen untersuchte⁶⁵. Etwa 75% studieren Soziale Arbeit „um anderen zu helfen“, 67% „aus Mitgefühl und Parteinahme für sozial Schwache“ (Schoneville/Sauerwein/Watson 2010: 43). Ein Sozialarbeiter*, den Melter zitiert, begründet seine* Berufswahl genauso:

„Weil ich als Sozialarbeiter Menschen helfen wollte. Und zwar denen, die Probleme haben, die Schwierigkeiten haben, die manchmal nicht wissen, wo es langgeht, so, und auch so, ein bisschen die Geschlagenen und Getretenen dieser Welt.“

(Melter 2007: 119)

Das Bild der Sozialen Arbeit als professionalisierte ‚Hilfe‘ liegt tief in der Geschichte der Sozialen Arbeit verwurzelt⁶⁶. Auch der DBSH bezeichnet Soziale Arbeit als „»Helfen« als Profession“ (DBSH - Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. 2009: 2). Dabei beruhe die Profession auf „humanistischen sowie christlichen und jüdischen Geisteshaltungen“ (Greune et al. 2014: 24). Es ist anzumerken, dass es sich hier um eine einseitige Darstellung des Helfens als westliche Traditionen handelt. Es gab schon immer diverse Formen der Fürsorge in anderen (kulturellen) Kontexten (vgl. auch Fachbereichstag Soziale Arbeit/DBSH - Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. 2016: 2 insbesondere Fußnote 5). Im westlichen Kontext spielten in der Geschichte der Sozialen Arbeit „Motive des freiwilligen, wohlfahrtspflegerischen Laienengagements [und] der christlichen Liebestätigkeit“ (Bauer 2013: 92) eine große Rolle für das professionelle Selbstverständnis. Dazu schreibt Kappeler (2013): „>Hilfe< ist ein

⁶⁵ In der Studie sollten die Studierenden ihre Motivationen für das Studium auf einer fünfstufigen Skala (von „stimme voll zu“ bis „stimme gar nicht zu“) einordnen. Im Folgenden werden die Werte in Prozent umgerechnet.

⁶⁶ Soziale Arbeit entstand aus einer Weiterentwicklung der kirchlicher Fürsorge bzw. ‚Hilfe‘ (vgl. Lambers 2010). Leider kann hier nicht genauer auf die Historie der Sozialen Arbeit eingegangen werden.

Hauptwort der Sozialen Arbeit, vielleicht das Hauptwort, von dem sich das Selbstverständnis dieses >helfenden Berufs< ableitet“ (Kappeler 2013: 31). Auch wenn auf eine Vertiefung der Historie verzichtet werden muss, kann die Konstruktion des ‚Helfens‘ - damals wie heute - als zentraler Bestandteil Sozialer Arbeit festgehalten werden. In dieser Konstruktion ist ‚Hilfe‘ ausschließlich positiv konnotiert sowie altruistisch und durch Nächstenliebe motiviert:

„In der Etymologie hat das Wort bis heute eine Konnotation des Guten und Edlen, des Menschenfreundlichen und der Nächstenliebe. Es bedeutet: Unterstützung, Beistand zur Rettung, zum Übergang aus einer schlechteren Lage in eine bessere, Befreiung aus üblen Umständen. Die >Hilfeleistung< wird als eilende, freiwillige Handlung beschrieben – und ein >Hilfloser< ist der Mensch, der bisher >Hilfe< entbehren musste bzw., der sich nicht selbst helfen kann.“ (Kappeler 2013: 31)

Weiter versteht sich Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession (vgl. Staub-Bernasconi 2013; Greune et al. 2014: 26; Spatscheck 2008). Dies leitet sich nicht zuletzt aus der internationalen Definition der Sozialen Arbeit ab (vgl. Fachbereichstag Soziale Arbeit/DBSH - Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. 2016: 2). In der Kommentierung zur Definition heißt es sogar, das „die Verfechtung und Verteidigung der Menschenrechte und der sozialen Gerechtigkeit(...) als Motivation und Begründung für die Soziale Arbeit [dienen]“ (DBSH - Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. 2014: 2). Im Zusammenhang von Sozialer Arbeit und Menschenrechten ist eine Auseinandersetzung mit Staub-Bernasconi unerlässlich. Sie prägte den Diskurs rund um die „Soziale Arbeit als (eine) Menschenrechtsprofession“ (vgl. Staub-Bernasconi 2013) maßgeblich. Dabei geht sie davon aus, dass sich die Soziale Arbeit erst durch wissenschafts- und menschenrechtsbasiertes Handeln zur vollwertigen Profession entwickelt. Sie kann sich so selbst *professionalisieren* und aus dem Doppelmandat⁶⁷ befreien (ebd.: vgl. 210ff.; Staub-Bernasconi 2008: 22ff.). Deshalb schlägt sie die Erweiterung vom Doppel- zum Tripelmandat vor. Mit dieser würde sich die Soziale Arbeit von einer „Semi-Profession“ (Staub-Bernasconi 2013: 210) zu einer vollwertigen entwickeln und könne Sozialarbeiter*innen so Autonomie zugestehen (vgl. ebd.). Das Tripelmandat ist für Staub-Bernasconi ein *Auftrag im Sinne der Profession*. Dieser besteht aus wissenschaftlichen Erkenntnissen *und* professions-ethischen Grundsätzen, die die Menschenrechte zum Hauptbestandteil haben (vgl. Staub-Bernasconi 2008: 22). Um nicht in der wahllosen Ausübung der Kontrollaufträge Sozialer Arbeit zu enden, schaffe der Professionsauftrag die Grundlage für politische Einmischung und

⁶⁷ Mit dem Doppelmandat ist die Gleichzeitigkeit zweier Aufträge der Sozialen Arbeit gemeint: **1.** Im Sinne der Adressat*innen zu *helfen* und **2.** Im Sinne der Akteur*innen des Sozialwesens zu *kontrollieren* (vgl. Staub-Bernasconi 2008: 22). Die Kontrolle ist laut Staub-Bernasconi als „Hilfe *als* Kontrolle, also immer eine Form illegitimer Machtausübung“ (Staub-Bernasconi 2008: 22) zu verstehen.

autonome Mitbestimmung der Profession (vgl. ebd.: 23). In beiden Diskursen taucht das Verständnis von Sozialarbeiter*innen als Helfer*innen wiederkehrend auf. Diese stünden für die Rechte der Hilflosen der Gesellschaft ein (vgl. Attia 2013: 334). Diese Selbstkonstruktion steht in einem Widerspruch zum Real-Rassismus in der Sozialen Arbeit (vgl. auch Melter 2007: 118). Daher stellt sich folgende Frage: Wie reagieren Sozialarbeiter*innen, wenn sie mit diesem Antagonismus konfrontiert werden?

6.2 *Professional Fragility* – Abwehr von Rassismus(-Kritik) in der Sozialen Arbeit

Wie schon in der Einleitung angesprochen, gibt es nur wenige Beiträge, die beschreiben wie Sozialarbeiter*innen reagieren, wenn sie mit äußerer oder systeminhärenter Rassismuskritik konfrontiert werden. Einer der wenigen Aufsätze über dieses Thema hat Knauer (2019) verfasst. Sie stellt fest:

„Werden Pädagog_innen auf eine diskriminierende Praxis hingewiesen, fühlen sie sich oft angegriffen und verteidigen sich und ‚ihre‘ Institution, statt reflexiv mit der Kritik umzugehen. Oftmals sehen sie sich gar nicht als Teil des Systems, in der Beschreibung konkreter Praxis sowie bei der Suche nach Lösungen argumentieren und handeln sie aber systemimmanent, indem sie auf vorherrschenden Deutungen und Problemerkklärungen zurückgreifen, welche jedoch wiederum institutionelle Diskriminierung hervorrufen und absichern.“ (Knauer 2019: 185)

Mit Rückblick auf Kapitel 5.2 sollte deutlich werden, inwiefern die professionell-bedingte Fragilität der *White Fragility* ähnelt. Dabei äußert sich die professionelle Fragilität nicht ausschließlich bei *weißen* Sozialarbeiter*innen, sondern auch bei denen, die eigene Rassismuserfahrungen gemacht haben. Dennoch ist zu betonen, dass es hier um unterschiedliche Logiken geht. Schwarze Sozialarbeiter*innen sind auf andere Weise von *Professional Fragility* betroffen und haben demnach andere Strategien mit (strukturellem) Rassismus in der Sozialen Arbeit umzugehen. Die professionelle Fragilität äußert sich in der Konfrontation mit Rassismus-(Kritik) und leitet sich aus DiAngelos *White Fragility* (2011) ab. Daher wird ein Großteil ihrer* Definition übernommen.

Professional Fragility ist demnach:

„a state in which even a minimum amount of racial stress becomes intolerable, triggering a range of defensive moves. These moves include the outward display of emotions such as anger, fear, and guilt, and behaviors such as argumentation, silence, and leaving the stress-inducing situation.“ (DiAngelo 2011: 54)

Während *White Fragility* ausschließlich eine Wiederherstellungsstrategie rassistischer Strukturen darstellt (vgl. DiAngelo 2011: 54) soll *Professional Fragility* das eben beschriebene *positive Selbstbild* wiederherstellen⁶⁸, d.h. es handelt sich also nicht nur um eine *Abwehr*- sondern auch um eine *Immunisierungsstrategie*. Es liegt daher nahe, dass Sozialarbeiter*innen und Studierende der Sozialen Arbeit mit Abwehr auf Rassismuskritik reagieren, unabhängig davon ob sie von Rassismus betroffen sind oder nicht. (vgl. Melter 2007; vgl. Knauer 2019: 185). Das liegt daran, dass das Eingestehen der eigenen Verstrickung in Rassismus gleichzeitig bedeuten würde das positive Selbstbild als Helfer*innen aufgeben zu müssen⁶⁹. Daher tendieren Sozialarbeiter*innen häufiger dazu, ‚Rassismuvorwürfe‘ abzuwehren als eine tatsächlich rassistisch-kritische Praxis anzustreben (vgl. Kalpaka 2011: 25; Knauer 2019: 185). Dies erscheint im Zusammenhang mit dem langjährigen Professionalisierungsdiskurs rund um die Thematik des doppelten Mandats wenig überraschend:

„Wie ist das die Geschichte der Profession durchziehende klassifizierende und sozial-rassistische Denken und Handeln mit diesem Selbstverständnis vereinbar? Ein Selbstverständnis, das seine Eckpunkte in den Kategorien von Hilfe, Nächstenliebe, Selbstlosigkeit und Opfer findet, verbunden mit der Vorstellung, dass sich professionelle >Hilfe< jenseits aller Politik den >notleidenden und bedürftigen Mitmenschen< zuwende, droht zusammenzubrechen, wenn es die Blindheit gegenüber dem eigenen Verstricktsein und der eigenen Komplizenschaft (Hannah Arendt) mit den Strukturen aufgibt, die die Aufrechterhaltung von Herrschaft und die Verteilung des gesellschaftlich produzierten Reichtums bestimmen.“ (Kappeler 2013: 33)

Was hielte die professionelle Identität zusammen, wenn Sozialarbeiter*innen hinnehmen würden, dass das professionelle Dilemma der Gleichzeitigkeit von ‚Hilfe‘ und Kontrolle nicht lösbar ist, also immer ein Antagonismus bleiben wird (vgl. Kappeler 2013: 32)? Immer wieder gibt es Versuche dieses Dilemma ‚auflösen‘ zu wollen (vgl. ebd.)⁷⁰. Wie könnten Sozialarbeiter*innen, die nach Staub-Bernasconi ihre Daseinsberechtigung als vollwertige *Professionelle* aus dem menschenrechtsbasierten Mandat schöpfen (vgl. Staub-Bernasconi 2013; Staub-Bernasconi 2008), handlungsfähig bleiben, wenn sie gleichzeitig an der Objektivität und Universalität jenes Mandats zweifeln würden? Mit der Anerkennung des eigenen Verstrickt-Seins würde nicht nur eine professionelle Identitätskrise (vgl. Kappeler 2013: 32f.), sondern möglicherweise auch eine professionelle Ohnmacht ausgelöst. Um diese zu vermeiden, ist es einfacher,

⁶⁸ Auch wenn es bei der professionellen Fragilität in erster Linie um die Aufrechterhaltung des professionellen Selbstbildes geht, ist nicht ausgeschlossen, dass *weiße* Sozialarbeiter*innen nicht auch *weiße* Abwehrmechanismen zeigen. Es kann also auch so etwas wie eine *White Professional Fragility* geben.

⁶⁹ Diese Problematik ist sicherlich mitverantwortlich dafür, dass es nur einige wenige wissenschaftliche Werke im deutschsprachigen Raum gibt, die diesen Missstand thematisieren.

⁷⁰ Beispielsweise die Theorie Staub-Bernasconis zum Trippelmandat, die den systeminhärenten Widerspruch der Sozialen Arbeit (meiner Meinung nach) keineswegs auflösen wird.

jegliche Rassismuskritik mit Aussprüchen wie „Wir diskriminieren nicht – wir studieren doch Soziale Arbeit“ (Beck 2015) abzutun. In dieser Aussage steckt der verinnerlichte Selbstan-spruch nicht rassistisch zu sein – auch ohne sich mit Rassismuskritik beschäftigt zu haben, sondern einfach, weil mensch Sozialarbeiter*in ist. Diese scheinen mit dem Studium automa-tisch zu Anti-Rassist*innen zu werden. Sozialarbeiter*in haben schließlich die Pflicht, „jegli-che Diskriminierung zu unterlassen und der Diskriminierung durch *andere* [Hervorhebung durch L.T.O] entgegenzuwirken“ (Greune et al. 2014: 33). Dieses selbstaufgelegte ‚Diskrimi-nierungsverbot‘ der Profession ist zwar löblich, zeigt aber nicht, dass Rassismus als *gesell-schaftliches Strukturverhältnis* begriffen wird (vgl. Ogette 2019: 29; Knauer 2019: 181f.). Viel eher wird Rassismus individualisiert und auf Handlungen Einzelner verkürzt. Wie sonst sollten Sozialarbeiter*innen es *unterlassen* rassistisch zu sein? Rassistisch sind außerdem in erster Li-nie ‚die Anderen‘, mensch selbst habe damit nichts zu tun – das Gegenteil zu suggerieren stößt auf Protest (vgl. Ogette 2019: 21–27; Hasters 2019: 11–20; Ippolito 2019: 87ff.; Eddo-Lodge 2019: 75ff.).

Diese innerprofessionelle Haltung, die suggeriert Sozialarbeiter*innen seien gegenüber Rassis-mus immun, fungiert um jede Form der Rassismuskritik abzuwehren (vgl. Mecheril/Melter 2011: 124f.; Knauer 2019: 182; Attia 2013: 334). Dabei fehlt es an der Erkenntnis, dass sich Soziale Arbeit keineswegs im luftleeren Raum, losgelöst von gesellschaftlichen Dominanz- und Herrschaftsverhältnissen befindet, sondern in ihnen agiert. Mehr noch: Soziale Arbeit formt sie (vgl. Kappeler 2013: 32). Die andauernde Selbst-Viktimisierung der Profession durch das Dop-pelmandat vergisst, dass es in erster Linie die Soziale Arbeit ist, die soziale Normalität konstru-iert und entscheidet, wer dieser Normalität zugehörig ist und wer davon abweicht (vgl. Knauer 2019: 183; Attia 2013: 336; Kappeler 2013: 32). Soziale Arbeit war schon immer „eine Strate-gie der Dominanzkultur zur Aufrechterhaltung des >Wertekonsens< im Dienst der gesellschaft-lichen Mitte“ (Kappeler 2013: 32). Durch die permanente Diskussion darüber, neoliberalen Strukturen ausgeliefert zu sein, verkennen Sozialarbeiter*innen nicht selten die eigene macht-volle Position, die sie als staatliche und politische Akteure innehaben (vgl. Knauer 2019: 183). Dabei spielt Macht eine wichtige Rolle in der Sozialen Arbeit. Sogar in der Berufsethik wird die machtvolle Position von Sozialarbeiter*innen explizit angesprochen. Der DBSH betont, dass Sozialarbeiter*innen einen sensiblen Umgang mit Adressat*innen innerhalb der ‚helfen-den Beziehung‘ finden müssen (vgl. Greune et al. 2014: 26). Dass viele dieser ‚Hilfeleistungen‘ deren Empfänger*innen, also die ‚Hilfsbedürftigen‘, zu fremdbestimmen Objekten degradieren bleibt dabei unthematisiert (vgl. Kappeler 2013: 32). Auch dieser Widerspruch wird damit ‚ge-

löst‘ sich von Gewalt zu distanzieren (Greune et al. 2014: 26). Es scheint, als glaube die Profession sich durch Distanzierungen gegenüber Herrschaftsstrukturen immunisieren zu können. Dabei bleibt die Analyse und Bearbeitung der Widersprüchlichkeiten im professionellen Kontext aus. Es wird auf drei Immunisierungsstrategien zurückgegriffen:

1. Der Versuch, sich selbst als „Opfer von Verhältnissen [zu begreifen], die sie [die Professionellen] angeblich selbst kaum beeinflussen können“ (Kappeler 2013: 34). So kann die eigene (Mit-)Täterschaft ausgeblendet und abgewendet werden (vgl. ebd.; Kalpaka 2011: 25)
2. Die Umdeutung der eigenen Verstrickung als „Schattenseiten“ (Kappeler 2013: 34) der Geschichte, die nicht zum eigentlichen Kern der Profession gehören, sondern als „Verirrungen und Verführungen durch Zumutungen von >außen<“ (ebd.) gedeutet werden.
3. Das Abgeben der eigenen individuell-beruflichen Verantwortung an die „Meta-Ebene einer scheinbar übergeordneten Gesamtprofession“ (Kappeler 2013: 35).

Kotthaus (2017) kritisiert die Profession vor allem für die dritte Immunisierungsstrategie. Er stellt in Frage, ob Sozialarbeiter*innen überhaupt menschenrechtsbasiert und rassismuskritisch ausgebildet werden (wollen) oder ob es Sozialarbeiter*innen ausreicht, den *Schein der Menschenrechtsprofession* zu wahren (vgl. Kotthaus 2017: 114f.):

„Ist die Menschenrechtsprofession eine politisch willkommene Illusion, weil sie den Professionellen ein im Eigenverständnis benötigtes Reflexionsvermögen und eine Wirksamkeit zuspricht, über welche sie tatsächlich nicht verfügen? [Die] Menschenrechtsprofession wäre damit unter herrschaftsbewahrenden Gesichtspunkten gefahrlos, weil sie eine von den Professionellen gewollte und notwendige Politisierung der Profession suggeriert, ohne an den Verhältnissen tatsächlich etwas zu verändern. Die Soziale Arbeit ist grundsätzlich in Normen und Praktiken integrierend, die sie selbst nicht bestimmt oder verantwortet, aber sie benötigt im Eigenverständnis die Markierung als kritisch und emanzipatorisch. Sollte dies so sein, so wäre die Situation gleichsam bedenklich, da die Soziale Arbeit und ihre kritisch-emanzipatorische Fassade einen weiteren Mechanismus darstellen würde, Kritik an Herrschafts- und Machtmechanismen zu dämpfen und zu verunmöglichen.“ (Kotthaus 2017: 115)

Es braucht also eine wahrhaftig selbstkritische Soziale Arbeit, die auch mit sich selbst ins Gericht geht (vgl. Prasad 2018: 51). Es ist daher daran zu appellieren, tatsächliches Reflexionsvermögen in der Sozialen Arbeit zu schulen, letztendlich geht es um die Frage, „ ob die Soziale Arbeit sich als eine mögliche Gegeninstanz gegen Formen von Alltagsrassismus und den neoliberalen Umbau der Gesellschaft versteht oder ob sie nur einen Beitrag zur ‘humanen’ Abfederung von Ausgrenzungspraxen und deren Nebenwirkungen leisten will“ (Melter 2007: 126). Dabei sollte klar sein, dass die Studien- oder Berufswahl alleine weder eine rassismuskritische

noch eine menschenrechtsbasierte Haltung garantiert (vgl. Groß 2019: 165). Diese sollten vielmehr Inhalte der Ausbildung der Sozialen Arbeit sein. In Realität besitzen aber häufig weder Professionelle noch Studierende der Sozialen Arbeit fundiertes Wissen zu den Menschenrechten (vgl. Prasad 2018: 48f.). Dabei sollte eine Soziale Arbeit, die sich an den Menschenrechten orientieren will, fähig sein, Menschenrechtsverletzungen zu erkennen und adäquat auf sie zu reagieren (vgl. ebd.: 50). Kotthaus (2017) zweifelt an der Motivation diese Leerstelle zu füllen:

„Es sind keine Bestrebungen zur Ausbildung einer berufsständischen Vereinigung zu erkennen, die den Zugang zum Feld restriktiv regelt. Es sind keine Bestrebungen zu erkennen, die Inhalte, Länge und Prüfungsrigorosität des Studiums auszuweiten – im Gegenteil herrscht bei den Studierenden der Sozialen Arbeit, so scheint es mir, mitunter ein Klima, welches das Studium als unbillige Beschränkung der im eigenen Ermessen bereits ausgebildeten (sozial)pädagogischen Fähigkeiten ansieht. Wozu braucht es dann noch Wissenschaft? Diese Mangelstrukturen, welche sich für die Soziale Arbeit manifestieren, sind selbst Effekte von Herrschaftsansprüchen. Es liegt die Vermutung nah, dass eine Menschenrechtsprofession unter den heutigen politischen Bedingungen nicht sein soll.“
(Kotthaus 2017: 115)

Dieser Eindruck zeigt sich auch in der oben vorgestellten Studie von Schoneville et al. zur Studienmotivation von Sozialarbeiter*innen. Dabei gaben 82% der Studierenden an, dass sie Soziale Arbeit studieren, weil es ihren „Neigungen und Begabungen entspricht“ (Schoneville/Sauerwein/Watson 2010: 43), 75% sehen das Studium als Möglichkeit der persönlichen Entfaltung und möchten dazu beitragen soziale Veränderungen zu erreichen (vgl. ebd.). Gleichzeitig ist dies aber nur bei 58% durch die eigenen politischen Ansprüchen motiviert (vgl. ebd.). So verfestigt sich das Bild, dass Sozialarbeiter*innen weder politisch noch professionell handeln müssten, solange sie ausreichend Sozialkompetenzen besitzen. Eine weitere Studie, die Wissen und Können in der Sozialen Arbeit im Zusammenhang mit professioneller Motivation und Identität untersucht, bestätigt diesen Rückschluss. So sei nicht das Studium, sondern vorherige Erfahrungen für das Bilden der beruflichen Identität verantwortlich. Demnach bliebe die Wahrnehmung sozialer Probleme alltagsweltlich und an vortheoretischen Erfahrungen orientiert (vgl. Seeck/Ackermann 2000: 25).

„Die Praxis bleibt begrifflos, so wie die Theorie unbegriffen bleibt. Das Interesse an der Bewältigung der jeweiligen Praxis rückt das Verstehen sozialer Probleme in den Hintergrund. Nicht das Studium und das dort - zumindest seiner Intention nach - vermittelte Referenzwissen der Disziplin prägen eine Identität Sozialer Arbeit aus, sondern die Teilnahme am »Sprachspiel« Soziale Arbeit, ohne dass jedoch die Inhalte dieses »Sprachspiels« zureichende Auswirkungen auf das fachliche Handeln haben bzw. in dieses überführt werden können.“
(Seeck/Ackermann 2000: 25)

Vermeint wird angesprochen, dass es sich beim Studium eher um ein Projekt der Selbstverwirklichung, vielleicht sogar eins der Selbstbestätigung handelt. Dabei sind die für die Profession notwendigen Kompetenzen in den Augen der Studierenden schon vor dem Studium ausgebildet worden, das Studium selbst ist also nur ein Mittel zum Zweck um im Beruf arbeiten zu dürfen (vgl. Seeck/Ackermann 2000). „Es fehlt nicht nur an einer gesellschaftlichen Gegenstandsbestimmung Sozialer Arbeit, auch die Gesellschaft als Gegenstand der Arbeit verblaßt [sic!] angesichts dieser Dominanz des Privaten und dieser an der individuellen Befriedigung orientierten Deutungsmuster“ (ebd.: 31). Das Lernen und Lehren (!) über Gesellschaft und gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnissen verbleibt so Privatsache einzelner Lernender und Lehrender (vgl. ebd.: 31f.).

Es soll hier allerdings nicht zu einer Individualisierung dieses Problems kommen, es sollten *auch* die Verhältnisse in den Blick genommen werden, die diese Handlungsweisen überhaupt erst möglich machen (vgl. Scharathow 2018: 180; Melter 2007: 124). Wie im Rassismusverständnis dargestellt, bedeutet das Denken über Rassismus immer auch das Denken über rassistische Strukturen. Um an Kotthaus (2017) anzuknüpfen, stellt sich hier die Frage ob der Sekundäre Rassismus für Sozialarbeiter*innen funktional von ‚Vorteil‘ ist, weil wahrhaftige Rassismuskritik das Kritisieren und Bekämpfen der Verhältnisse bedeuten würde und mit Mehraufwand und Widerstand verbunden wäre (vgl. Melter 2007: 126; Scharathow 2018: 180; Kotthaus 2017: 115). Bestätigt sich diese These, wäre es für Sozialarbeiter*innen einfacher, Rassismus zu tolerieren und reproduzieren. Diesbezüglich macht Melter darauf aufmerksam, dass Sozialarbeiter*innen mit ungenügenden rassismuskritischen Kompetenzen aus- und weitergebildet werden (vgl. Melter 2007: 118). Statt also einzelne Sozialarbeiter*innen zur alleinigen Verantwortung zu ziehen, gilt es vielmehr zu skandalisieren, dass rassismuskritische Kompetenzen im Studium nicht (ausreichend) vermittelt werden und dass es in der pädagogischen Praxis keine (ausreichenden) Konzepte und Kontrollsysteme gibt, die Rassismuskritik institutionell einbetten und einfordern würden (vgl. ebd.: 124).

Abschließend können zwei übergeordnete Gründe für die Abwehr von Rassismuskritik in der Sozialen Arbeit genannt werden:

1. Die Nicht-Reflexion eigener Verstrickungen in hegemonialen Strukturen ist der Versuch die professionelle Legitimation und das positive Selbstbild zu erhalten. Dazu gehört auch die mangelnde Dekonstruktion der Kategorie ‚Hilfe‘ in der Sozialen Arbeit (vgl. Kappeler 2013: 33).

2. Die Individualisierung der Profession und des Rassismus führt dazu, dass eine herrschaftskritische Reflexion als ‚freiwilliges Plus‘ statt als integraler Bestandteil der Ausbildung von Sozialarbeiter*innen angesehen wird (vgl. IDA- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. o.J.i: 1). Dabei verstehen sich Sozialarbeiter*innen zwar als Menschenrechtler*innen, es steht aber zur Debatte, inwiefern dieser Anspruch auch mit tatsächlichen Inhalten gefüllt ist (Prasad 2018: vgl.).

6.3 Rassismuskritische Trainings für Sozialarbeiter*innen - Vermittlung von rassismuskritischen Kompetenzen in der Sozialen Arbeit

Dieses Kapitel widmet sich der Frage, wie Rassismuskritik in der Sozialen Arbeit aussehen könnte. Hierzu werden Bedingungen für erfolgreiche Bildungsarbeit angesprochen⁷¹ und daraus abzuleitende Empfehlungen zusammengefasst. Die Erkenntnisse der hinführenden Kapitel dieser Arbeit dienen der Unterstützung der Problemanalyse sowie der folgenden Empfehlungen. Ich lehne mich an das 14-wöchige Seminarkonzept *Zusammen-Getrennt- Gemeinsam* von Boger und Simon (2016), sowie an bell hooks‘ Theorien, wie bspw. die *Engaged Pedagogy*, an. Dennoch handelt es sich hier nicht um ein komplett ausgearbeitetes Seminarkonzept, sondern um Grundbedingungen auf denen Übungen und Inputs⁷² eines Seminars bzw. eines Trainings erst fruchten können.

6.3.1 Vorbereitung und Grundannahmen

Auch wenn es banal klingt: **Zeit** ist eine der Grundbedingungen für wirksame rassismuskritische Bildung. Im Laufe dieser Arbeit sollte deutlich geworden sein, dass rassismuskritische Lernprozesse bedeuten, gesellschaftliche Normalität infrage zu stellen. Für Sozialarbeiter*innen bedeutet dies darüber hinaus die eigene professionelle Identität zu hinterfragen. Wenn also eine rassismuskritische Ausbildung von Sozialarbeiter*innen angestrebt wird, sollte diese nicht daran scheitern, dass nicht genügend Zeit bereitgestellt wird. Verbleibt es bei 1-2 stündigen Vorträgen kann, wie im Kapitel 5.1 dargestellt, kaum mit einem signifikanten Unterschied im professionellen Handeln gerechnet werden. Daher sollte das **Trainingsziel** im Vorhinein abgeklärt werden. Aufgrund der erläuterten fehlenden rassismuskritischen Kompetenzen von Sozialarbeiter*innen, plädiere ich für ein kombiniertes Trainingsziel aus **Wissen, Sensibilisierung und Verhaltensänderung**. Zu guter Vorbereitung gehört dann auch zu erarbeiten, was die **Un-**

⁷¹ Ich markiere im Folgenden die essenziellen Begrifflichkeiten **fett**.

⁷²Theoretische Einheit eines Seminars, meist ein inhaltlicher Anstoß bzw. Impuls.

terziele verschiedener Übungen und Inputs sind und auf welche Weise diese am wahrscheinlichsten erreicht werden können. Jede Übung und jeder Input braucht deshalb Konzept, Methodik und Didaktik, die stets evaluiert und reflektiert werden müssen. Als **Lernziel** des gesamten Trainings identifizieren Bogers und Simon (2016) „Rassismus als gemeinsamen Gegenstand und gemeinsame gesellschaftliche Aufgabe zu verstehen [und gleichzeitig] (...) das Differentielle, das von der Position in der Gesellschaft abhängt, anzuerkennen ohne es zu nivellieren“ (Boger/Simon 2016: 167).

Rassismuskritische Lehre geht über eine gesonderte Einheit zu Rassismus weit hinaus: Rassismuskritisch zu lernen und lehren heißt, die Reflexion über Rassismus immer in die Lehre mit einzubeziehen und jede Form der Bildung als politisch zu begreifen (vgl. Kazeem-Kaminski 2018: 102)⁷³. Es liegt nahe, dass ein einziges rassismuskritisches Training Sozialarbeiter*innen nicht zu mehr **Ambiguitätstoleranz**⁷⁴ verhelfen kann.

Rassismuskritische Soziale Arbeit zu betreiben heißt auch, dass Hochschulen wie Praxiseinrichtungen herrschaftskritische Reflexion ermöglichen, initiieren und konzeptionell verankern müssen, um der Dethematisierung von sozialarbeiterischem Rassismus vorzubeugen. Außerdem ist es wichtig das professionelle Selbstbild als helfende Menschenrechtler*innen und die angebliche professionelle Ohnmacht durch das Doppelmandat nicht ständig (in der Lehre) zu reproduzieren. Dafür braucht es die Integration eines rassismuskritischen Blicks in Lehre und Praxis. Ein rassismuskritisches Training kann also als *ein* Teil von integraler Rassismuskritik verstanden werden. Dafür eignen sich bspw. universitäre Seminare im ersten Semester des Studiums oder regelmäßige Fortbildungen von Praktiker*innen in der Sozialen Arbeit. Wann der ‚richtige‘ oder ‚perfekte‘ Zeitpunkt ist, kann im Rahmen dieser Arbeit nicht beantwortet werden. Dennoch wirkt es sich sicher positiv aus, schon im Studium rassismuskritische Kompetenzen zu erwerben und sie nicht erst nach 20 Jahren Berufserfahrung zu erlernen.

Eine Hochschullehre, die sich nicht damit zufrieden gibt, nur ein Modul von vielen für rassismuskritische Lehre zu Verfügung zu stellen, sondern ganzheitlich Lehren und Lernen will, wird Sozialarbeiter*innen zudem anders auf das Berufsleben vorbereiten können als Organisationen, die nur wenige Tage für Fortbildung entbehren können oder wollen. bell hooks‘ **Engaged Pedagogy** kann hier als antidiskriminatorische Bildungsstrategie verwendet werden (ebd.: vgl.).

⁷³ Diese Grundannahme leitet Kazeem-Kaminski aus hooks‘ *Engaged Pedagogy* ab. Alle Zitate, die sich auf Kazeem Kaminskis Werk *Engaged Pedagogy. Antidiskriminatorisches Lehren und Lernen bei bell hooks* beziehen, finden ihre Basis in den Theorien hooks‘.

⁷⁴ Die Fähigkeit Doppel- oder Mehrdeutigkeit zu ertragen, sowie die Fähigkeit Widersprüchlichkeiten aushalten zu können ohne sie auflösen zu ‚müssen‘. Diese Fähigkeit bräuchte es für Sozialarbeiter*innen um die Gleichzeitigkeit von Rassismuskritik und Rassismusreproduktion erkennen und tolerieren zu können.

Engaged Pedagogy ist kein Konzept oder ein Entwurf des ‚perfekten‘ rassismuskritischen Trainings sondern eine Strategie für rassismuskritische, sexismuskritische und klassismuskritische Wissensvermittlung (vgl. ebd.: 97). Kazeem-Kaminski (2018) fasst in ihrem* Werk zu *Engaged Pedagogy* deren Grundannahmen zusammen. Im Kontext dieser Arbeit sind diese sowohl für das Training als auch für Praxis wie Lehre von Bedeutung:

Für hooks ist **Bildung immer politisch**, d.h. sie findet in einem bestimmten politischen Kontext statt und ist so auch immer mit einem politischen Ziel verbunden (vgl. Kazeem-Kaminski 2018: 102). Demnach kann Bildung nie außerhalb hegemonialer Strukturen stattfinden. Entweder werden diese seitens der Lehrenden und Lernenden unreflektiert reproduziert oder kritisch hinterfragt, indem sie sich selbst innerhalb dieser verorten (vgl. ebd.). Dabei geht es darum, sich von der Rolle der Lehrenden als scheinbar objektiv zu lösen (vgl. ebd.: 103).⁷⁵ In der *Engaged Pedagogy* wird die *colonization of the mind* thematisiert. Damit meint hooks „einen Prozess der Sozialisierung, in dem wir diskriminierende Vorstellungen übernehmen, in unser Weltbild integrieren und ausleben“ (ebd.: 104). Die *Engaged Pedagogy* versucht *nicht* Emotionalität/Subjektivität von Intellekt bzw. Rationalität/Objektivität zu trennen, sondern Lernende und Lehrende ganzheitlich zu fördern (vgl. ebd.: 105). Stattdessen wird der Versuch dieser Trennung kritisiert und dessen Machbarkeit infrage gestellt. So wird erneut deutlich, dass Gefühle der (*White*) *Professional Fragility* in den Lernprozess integriert werden müssen. hooks sieht Gefühle im Lernprozess sogar als eine Möglichkeit des positiven Wachstums (vgl. ebd.: 116). Statt (*White*) *Professional Fragility* also abzuwehren, gilt es Wege zu finden, sie in die Lehre mit einzubeziehen.

6.3.2 Training Teil I: Desegregiertes Erlernen von relevanten Theorien

Rassismuskritik kann nur erlern- und verstehbar sein, wenn allen Teilnehmenden die **Grundlagen der Rassismustheorie** bekannt sind, also wenn auf vorhandenes Wissen aufgebaut werden kann (vgl. Boger/Simon 2016: 167; Knauer 2019: 190). In einem Training sollte daher zuerst ein ausführliches Rassismusverständnis erarbeitet bzw. besprochen werden, das sowohl biologische als auch kulturalisierende Rassismen thematisiert. Dafür sind im Konzept von Boger und Simon vier Sitzungen eingeplant (vgl. Boger/Simon 2016: 167). Inhaltlich können hier die Erkenntnisse der Kapitel 2 und 3 dieser Arbeit genutzt werden. Anders als in dieser Arbeit

⁷⁵ An dieser Stelle lohnt es sich auf die Positionierung der Trainingspersonen eingehen: Ich rate zu einer *weißen* und einer Schwarzen Lehrperson, die ihre Positionierungen transparent machen und so den Lernenden zeigen, dass auch sie nicht aus neutralen Positionen heraus sprechen.

dürfen im Seminar jedoch historische Kontinuitäten und Funktionen des Rassismus nicht zu kurz kommen, damit die Teilnehmenden besser folgen können⁷⁶.

Laut Boger und Simon (2016), die mit einem Wechsel aus Segregation und De-Segregation arbeiten, werden in diesen ersten vier Sitzungen „die Grundlagen der Rassismustheorie erarbeitet (Universales, also von der Sprecherposition Unabhängiges wie Fachbegriffe, marxistische Grundlagen, etc.)“ (Boger/Simon 2016: 167). Danach teil sich die Gruppe in *Empowerment* – oder *Critical Whiteness*-Kurse. Ob es aber in der Auseinandersetzung mit Rassismus überhaupt Punkte geben kann, in denen die Sprecher*innenposition keinerlei Bedeutung hat, ist debattierbar. Kommt es an dieser Stelle zu keiner Gruppentrennung, ist eine vorgegebene **Arbeitsdefinition zum Gegenstand des Rassismus** wichtig. Damit ist während des gesamten Trainings für alle transparent, was als rassistisch definiert wird – und was nicht. Die Definition gilt als Referenz für den weiteren Seminarverlauf und wird auf einem Plakat festgehalten⁷⁷. Diese verkürzte Definition kann als ‚Checkliste‘ fungieren und allen Beteiligten helfen, Gedanken oder Kommentare, die im Seminar geäußert werden, transparent zu kategorisieren. Das Seminar soll sich nicht darin verlieren darüber zu diskutieren ob etwas ‚schon‘ rassistisch sei oder ob das nicht etwas ‚zu eng‘ gesehen wird⁷⁸. An dieser Stelle würde (*White*) *Professional Fragility* lediglich dem Zweck dienen, das Thema umzulenken, Rassismus zu nivellieren oder zu dethematisieren.

Die ‚Checkliste‘ hilft dabei zu regulieren worüber gesprochen wird – und worüber nicht. Wenn ‚problematische‘ Äußerungen⁷⁹ fallen, kann durch den Verweis auf die Arbeitsdefinition eine Möglichkeit geschaffen werden, Position zu beziehen und Äußerungen als nicht korrekt zu identifizieren ohne die Teilnehmenden direkt anzusprechen. So werden Lernhindernisse durch (*White*) *Professional Fragility* zwar nicht ausgeblendet aber zumindest in die segregierte Gruppenphase verschoben. Diese Methode kann auch den Teilnehmenden nutzen, eigene Gedanken zu reflektieren.

6.3.3 Training Teil II: Segregierte Reflexion - *Critical Whiteness* und *Empowerment*

Für erfolgreiche rassismuskritische Bildung braucht es eine **Lernatmosphäre**, die Rassismus(-Kritik) jenseits persönlicher oder professioneller Abwehr erlern- und ansprechbar macht (vgl.

⁷⁶ Denkbar wäre bspw. eine der vier Sitzungen für die Themen (Post)kolonialismus und Kolonialrassismus zu nutzen. Die nächste Sitzung könnte den Wandel vom biologischen zum kulturalistischen Rassismus thematisieren. Die letzten zwei können dann dafür genutzt werden, die theoretischen Grundlagen miteinander zu verbinden und rassismusrelevante Begriffe wie *weiß*, Schwarz, BPoC in einem Kontext zu Rassismustheorien zu setzen.

⁷⁷ Ein Beispiel finden sie im Anhang (vgl. Abbildung 2).

⁷⁸ Diese Argumentationen stellen Abwehr- und *Derailing*mechanismen dar (vgl. Ogette 2019: 95).

⁷⁹ Z.B. Dass ja auch Schwarze Menschen rassistisch seien etc.

Scharathow 2018: 180). Das bedeutet, dass (*White*) *Professional Fragility* aufgefangen werden kann. Es bräuchte also eine gewisse Form der ‚Fehlerfreundlichkeit‘ und die Einbettung von rassismusbezogenen Emotionen in den rassismuskritischen Lernprozess (vgl. Bönkost 2016; Beck 2015). Wie in Kapitel 5.3 erläutert, ist dies nur durch **getrennte Räume von weißen und Schwarzen Lernenden** bzw. Lernenden of Color möglich. Auch Boger und Simon (2016) schlagen deshalb im nächsten Schritt vor, die Gruppe für sechs Wochen zu trennen (vgl. Boger/Simon 2016: 167f.). Sie begründen ihre Entscheidung ebenfalls mit den unterschiedlichen Lernbedürfnissen BPoC und *weißen* Teilnehmer*innen (vgl. ebd.: 163f.). Dies erklären sie anhand zweier verschiedener Lernprozessmodelle: Dem *Weißsein*-Prozessmodell und dem *Empowerment*-Prozessmodell (vgl. ebd.: 165f.). Diese werden im Anhang graphisch dargestellt (vgl. Abbildungen 3 und 4). Auch wenn auf die einzelnen Phasen nicht genauer eingegangen werden kann, wird deutlich, dass sich die Lernprozesse *weißer* und Schwarzer Menschen voneinander unterscheiden. Gemeinsam haben sie allerdings, dass sich in der Endphase beider Prozesse das **interpersonale Rassismus-Verständnis zu einem strukturellen Rassismus-Verständnis** entwickelt (vgl. ebd.: 166). Im Folgenden werden die zwei Gruppen vorgestellt.

Training Teil II a: *Critical Whiteness*-Gruppe

In der segregierten Gruppenphase wird nach Boger und Simon mit unterschiedlichen Inhalten und Methodiken gearbeitet. Dabei geht es in der *Critical Whiteness*-Gruppe insbesondere darum, **eigene Privilegien** (an)zuerkennen und die Teilnehmenden darin zu stärken verantwortungsvoll – und bewusst mit ihrer **weißen Position** umzugehen statt in Abwehr und Schuld handlungsunfähig zu verbleiben (vgl. Boger/Simon 2016: 168). Die Selbstreflexion von aufkommenden rassismusbezogenen Emotionen sollte hier in andere Übungen und *Inputs* eingebettet werden. Ich empfehle das *Weißsein*-Prozessmodell anfangs vorzustellen und zu besprechen. Damit ist für alle Anwesenden die Möglichkeit gegeben, geäußerte Gefühle besser einordnen zu können und sie zu kategorisieren. Ein *Journal* hilft, rassismusbezogene Emotionen zu reflektieren und festzuhalten (vgl. ebd.). Weiter können Beiträge anderer *weißer* Menschen zur Rassismuskritik und den damit aufkommenden Gefühlen gelesen werden⁸⁰. Diese Beiträge tragen zu einer **Entindividualisierung weißer Emotionen** bei. Es darf aber nicht nur dabei verbleiben, über *weiße* Befindlichkeiten sprechen zu wollen oder zu müssen⁸¹. Die Gefühle

⁸⁰ Für den professionell-spezifischen Kontext ist der Artikel *Reflexion von Weißsein und Rassismus - produktive Verunsicherung und wichtige Ressource für die Soziale Arbeit* (Linnemann/Ronacher 2018) besonders empfehlenswert.

⁸¹ ‚Müssen‘, weil die Teilnehmenden sonst mit *weißer* Abwehr das Seminar boykottieren bzw. entgleisen würden.

müssen auch in einen Kontext mit rassistischen Strukturen gesetzt und in ihrer Funktionalität als Wiederherstellungselement rassistischer Strukturen besprochen werden. Ich schlage deshalb vor, rassismusbezogene Gefühle, Schwarze Ausschlüsse und *weiße* Privilegien zu etwa gleichen Teilen zu thematisieren und klarzustellen, inwiefern sich diese gegenseitig bedingen, um Rassismus aufrechtzuerhalten⁸².

Im spezifischen Bezug auf Soziale Arbeit und aufkommender *White Professional Fragility* braucht es eine kritische Auseinandersetzung mit der Kategorie ‚Hilfe‘ in der Sozialen Arbeit. Dabei geht es zunächst darum, **rassismuskritische Soziale Arbeit** nicht als ‚Schwerpunktarbeit‘, sondern als integraler Bestandteil *aller* sozialarbeiterischen Bereiche herauszustellen. Das Begreifen der eigenen privilegierten Positionierung und der Normalität des Rassismus⁸³ ohne sich als Opfer von Verhältnissen zu inszenieren oder die **individuell-berufliche Verantwortung** an die Profession abzugeben, sind elementare Lernziele der *Critical Whiteness*-Gruppe. Letztlich geht es darum, die Teilnehmer*innen politisch zu schulen, denn, „nur wenn sich die Individuen als politische Subjekte verstehen, kann die Organisation [die Profession] politische Kraft entfalten; und nur wenn sie dieses kann, müssen sich die Individuen nicht im ethisch-moralischen Einzelkämpfertum erschöpfen“ (Kappeler 2013: 35).

Die Schulung der individuell-beruflichen Verantwortung kann auch auf das Doppelmandat ausgeweitet werden. Kunstreich (2001) beschreibt die Schwierigkeit des Doppelmandats nicht in den widersprüchlichen Aufträgen der Adressat*innen und Träger, „sondern in der Notwendigkeit, die institutionell zur Verfügung stehenden Mittel und Maßnahmen so umzudefinieren, dass sie in den Augen der Professionellen auf die Adressat*innen passen“ (Kunstreich 2001: 122). Damit geht es im Dilemma des Doppelmandats darum, den Professionellen ihre Verantwortung vor Augen zu führen, statt über ihre angebliche professionelle Ohnmacht zu debattieren.

Auch in der Dekonstruktion der Kategorie ‚Hilfe‘ sollen die Professionellen selbst genauer in den Blick genommen werden. Ist ‚Hilfe‘ wirklich das Leitthema Sozialer Arbeit? Oder ist nicht eigentlich, wie Kunstreich folgert, **soziale Gerechtigkeit der Schwerpunkt Sozialer Arbeit** (vgl. ebd.: 125)? Er schlägt vor, nicht *Tätigkeit* sozialer Arbeit (also das ‚Helfen‘), sondern deren *Einbindung in gesamtgesellschaftliche Strukturen* (also eine Normierungsfunktion) zu betrachten (vgl. ebd.: 124f.):

„Wenn Ausgangspunkt nicht die Spezifik der Tätigkeit für die Verortung einer sozialen Gruppe ist, sondern deren Einbindung in das gesellschaftliche System, dann wird die

⁸² Insofern sind die Kapitel 4, Kapitel 4.1, Kapitel 4.2, sowie Kapitel 5.2 nicht nur Basis dieser Arbeit, sondern können auch genutzt werden, um rassismuskritische Bildung selbst mit Inhalt und Kontext zu füllen.

⁸³ Damit ist das Begreifen der strukturellen Dimension von Rassismus gemeint. Ogette formuliert 6 Punkte für einen rassismuskritischen Umgang, den sie die Phase der *Anerkennung* nennt (Ogette 2019: 29).

Gruppe der Professionellen Sozialer Arbeit erst in zweiter Linie durch ihre AdressatInnen („Klienten“) definiert. In erster Linie geschieht dies durch Gruppen, die „sie repräsentieren“, also z.B. durch „Mittelschichten“ mit entsprechend ökonomischem und Bildungskapital oder – je nach Perspektive – durch grün-alternative, liberale, sozial- oder christdemokratische Milieus. Durch diesen Perspektivwechsel sind wir selbst Gegenstand der Analyse und nicht – wie üblich – unser „Klientel“. Nun sind wir selbst gefragt, wie wir unser Verhältnis zu den AdressatInnen und anderen Teilen der Gesellschaft definieren. Es geht damit um die Analyse von Beziehungen, von Relationen, in die wir selbst verstrickt sind. Die Codierung dieser Relationen als „doppeltes Mandat“ gerät dabei leicht zur Entlastung schwieriger bzw. kritischer Anfragen an uns selbst.“

(vgl. Kunstreich 2001: 125)

Die eigene *weiße* Positionierung spielt demnach in der pädagogischen Praxis immer eine Rolle und es liegt an den Professionellen selbst, diese zu reflektieren und zu thematisieren, statt sich darin zu verlieren unauflösbare Widersprüchliche Sozialer Arbeit scheinbar auflösen zu wollen. Folglich geht es in der *Critical Whiteness*-Gruppe darum, Ambiguitätstoleranz aufzubauen und *Critical Whiteness* als Teil professioneller Selbstreflexion zu begreifen⁸⁴.

Training Teil IIb: Empowerment-Gruppe

Auch in der Empowerment-Gruppe geht es um eine **Dekonstruktion von Weißsein als hegemonialer Kategorie**. Wir rufen uns in Erinnerung, dass: „Über Rassismus zu diskutieren (...) nicht das Gleiche [ist], wie über »schwarze Identität« zu diskutieren. Über Rassismus zu diskutieren heißt, über weiße Identität zu diskutieren“ (Eddo-Lodge 2019: 215). Allerdings geht es hier in dieser Gruppe um einen anderen Ansatz der Dekonstruktion, eine Dekonstruktion von dem, was W. E. B. du Bois das „doppelte Bewusstsein“ (Du Bois 2003: 35) nennt. Dieses erklärt er so:

„Es ist sonderbar, dieses doppelte Bewusstsein, dieses Gefühl, sich selbst immer nur durch die Augen anderer wahrzunehmen, der eigenen Seele den Maßstab einer Welt anzulegen, die nur Spott und Mitleid für einen übrig hat. Stets fühlt man seine Zweifelt, als Amerikaner als N**** [hier und im Folgenden zensiert durch L.T.O⁸⁵]. Zwei Seelen, zwei Gedanken, zwei unversöhnte Streben, zwei sich bekämpfende Vorstellungen in einem dunklen Körper, den Ausdauer und Stärke allein vor dem Zerreißen bewahren. Die Geschichte des amerikanischen N****s ist die Geschichte dieses Kampfes – die Sehnsucht, ein selbstbewusstes Menschsein zu erlangen und das doppelte Selbst in einem besseren und wahreren Selbst zu vereinen, ohne dabei eines seiner früheren zu verlieren. (...) Er hat nur einen Wunsch, beides zu sein: N**** und Amerikaner.“

(Du Bois 2003: 35)

⁸⁴ Lesenswert ist hier *Critical Whiteness. Zur Psychologie hegemonialer Selbstreflexion an der Intersektion von Rassismus und Gender* (Tißberger 2017).

⁸⁵ Ich zensiere das Wort, weil ich eine Reproduktion von rassistischer Sprache vermeiden will. Mir ist bewusst, dass andere Menschen das Wort in einem *empowernden* Kontext nutzen, kann diesen aber für mich nicht entdecken.

Es geht folglich darum, einen Umgang mit Rassismuserfahrungen zu erlernen und Schwarze Identität jenseits von internalisiertem Rassismus⁸⁶ zu betrachten und zu stärken (vgl. Can 2019: 589). Can (2019) sieht im *Empowerment-Ansatz* ein „wichtiges philosophisches, praktisches und politisches Instrument für die politische Selbstorganisation, für die Entwicklung einer kollektiven Kultur des selbstbewussten Widerstands gegen Ungleichheit sowie rassistische und diskriminierende soziale Gewalt- und Unterdrückungsstrukturen und für die Selbststärkung, Selbstbestimmung und Partizipation im Sinne individueller und gesellschaftspolitischer Veränderungen“ (ebd.). Anders als in der *Critical Whiteness*-Gruppe, in der es um Entindividualisierungsprozesse weißer Gefühle geht, kann hier mit einer **Subjektivierungsstrategie** nach bell hooks *Radical Black Subjectivity*⁸⁷, gearbeitet werden. Ausgangspunkt für hooks *Radical Black Subjectivity* war folgendes Zitat Paulo Freires:

“The oppressed, who have been shaped by the death-affirming climate of oppression, must find through their struggle the way to life-affirming humanization, which does not lie *simply* in having more to eat (although it does involve having more to eat and cannot fail to include this aspect). The oppressed have been destroyed precisely because their situation has reduced them to things. In order to regain their humanity, they must cease to be things and fight as men and women. This is a radical requirement. They cannot enter the struggle as objects in order *later* to become human beings.” (Freire 2005: 68)

Für hooks geht es in der Verwirklichung der *Radical Black Subjectivity* um mehr als nur eine Opposition gegenüber *weißen* hegemonialen Strukturen oder um einen ‚Gegenentwurf‘ weißer Identität. Es geht um den Kampf für Möglichkeiten der Selbstverwirklichung (vgl. hooks 1991: 15; vgl. Kazeem-Kaminski 2018: 66f.). Realisierbar wird *Radical Black Subjectivity* für hooks durch drei Etappen:

„That process emerges as one comes to [1] understand how structures of domination work in one’s own life, [2] as one develops critical thinking and critical consciousness, [3] as one invents new, alternative habits of being, and resists from that marginal space of difference inwardly defined.” (hooks 1991: 15)

Dafür sieht hooks Identitätspolitik als notwendig an, um sich von statischen und *weiß*-geprägten Auffassungen, von dem, was Schwarze Identität ist und sein kann, zu befreien und zum so zum wahren Selbst zu finden ohne den Bezug zum „black liberation struggle“ (hooks 1991: 20) zu verlieren. Auch Ogette (2019) spricht an, dass die Dekonstruktion des *weißen Blicks*⁸⁸ eine der

⁸⁶ Dieser Begriff meint den Prozess von verinnerlichten rassistischen Denkmustern und *weißen* Normen. Das kann zum Beispiel bedeuten, dass sich Schwarze Menschen für bestimmte Äußerlichkeiten wie Hautfarbe oder Haare schämen, weil sie nicht dem *weißen* Schönheitsbild entsprechen.

⁸⁷ Radikale Schwarze Subjektivität.

⁸⁸ Im Englischen bekannter unter dem Begriff *the white gaze*.

wichtigsten Lebensaufgaben Schwarzer Menschen ist (vgl. Ogette 2019: 63). Das doppelte Bewusstsein du Bois‘ beschreibt sie mit der Situation sichtbar und gleichzeitig unsichtbar zu sein (vgl. ebd.). Während das eigene Schwarzsein ständig sichtbar ist, bleibt das wahre Ich, die eigentliche Individualität, unsichtbar und verdeckt (vgl. ebd.). Schon Memmi macht klar, dass die Entmenschlichung Schwarzer Menschen einer der Hauptbestandteile des Kolonialrassismus war (vgl. Memmi 2016: 156ff.): „Was der Kolonisierte wirklich ist, kümmert den Kolonisator wenig“ (ebd.: 156). Das *Reclaimen*⁸⁹ von Individualität kann daher Teil des *Empowerments*-Prozesses sein. Das Lernziel der *Empowerment*-Gruppe nach Boger und Simon (2016) ist es einen „verantwortungsvollen, selbstfürsorglichen Umgang (im Gegensatz zu Selbstvorwürfen, Selbstbeschuldigungen und anderen traumatischen Introjektionen)“ (Boger/Simon 2016: 168) zu finden. Über die Ich-Stärkung und die Aktivierung von Ressourcen zur Selbstfürsorge (vgl. ebd.) hinaus bietet die segregierte Gruppe ebenfalls Potential zur **Bündnisformierung** und zur Entfaltung eines **kollektives Selbstbewusstsein** zum Widerstand (vgl. Can 2019: 589). Damit möchte ich Bogers und Simon in ihrer Auffassung widersprechen, dass die *Empowerment*-Gruppe Gefahr läuft in "entpolitisierte Kuschelgruppen, die nach dem Universalen nicht fragen“ (Boger/Simon 2016: 173), abzudriften. Auch hier ist es wichtig, dass **rassismuserlevante Emotionen** besprochen und verarbeitet werden können. Ogette (2019) beschreibt die emotionale Gefühlslage Schwarzer Menschen in Bezug auf Rassismus so:

„Schwarze Menschen und People of Color [befinden sich] in einem permanenten Zustand der Vorsicht (...), der sich *racial stress* nennt und sowohl bewusst wahrgenommen wird als auch unbewusst vorhanden ist. Der unberechenbare Charakter von *racial stress* kann bei Betroffenen sogar zu dem Gefühl führen, bald verrückt zu werden.“

(Ogette 2019: 65)

Im Training können vielfältige Emotionen aufkommen, bspw. Verwirrung, Wut, Trauer, Hoffnungslosigkeit oder Unverständnis (vgl. bspw. Ogette 2019; Hasters 2019; Eddo-Lodge 2018; Bönkost 2016). Trotz der kollektiven Rassismuserfahrungen aller Teilnehmenden der *Empowerment*-Gruppe, können deren Reaktionen sehr unterschiedlich ausfallen. Teilnehmer*innen können sich bspw. an unterschiedlichen Punkten innerhalb ihres *individuellen* Empowerments-Prozesses befinden. Die unterschiedlichen Vulnerabilitäten können aber auch davon beeinflusst werden, ob Teilnehmende neben Rassismus noch von weiterer Diskriminierung⁹⁰ betroffen sind. In jedem Fall sind *Empowerment*-Räume **nicht diskriminierungsfrei**, da sie in hegemonialen Strukturen behaftet verbleiben, so werden auch in ihnen Herrschaftsverhältnisse (re-)produziert (Gardi 2018: 87). Es handelt sich also nicht um einen *Safe Space* (vgl. hooks

⁸⁹ Das Zurückerobern, die Wiederaneignung.

⁹⁰ Bspw. Sexismus, Klassismus, Bodyismus, Heteronormativismus, Homofeindlichkeit...

1996: 150), aber vielleicht um einen *Safer Space* (vgl. Gardi 2018: 87f.) oder wie es hooks ausdrückt eine „Gemeinschaft des Widerstands“ (hooks 1996: 150).

Im professionsspezifischen Bezug können auch in der *Empowerment*-Gruppe Gefühle, die durch **Professional Fragility** hervorgerufen werden, auftauchen. Deshalb gilt es auch hier die Funktion Sozialer Arbeit in Herrschaftsverhältnissen zu reflektieren (vgl. Melter 2013: 105), wie es Melter vormacht:

„Welche Gruppeneinteilungen werden durch Soziale Arbeit verstärkt oder abgeschwächt? Ist Soziale Arbeit vor allem eine Arbeit mit den zu „Anderen“ gemachten und benachteiligten und ausgegrenzten Personengruppen? Wie und mit welchen Zielen soll mit Adressat/innen gearbeitet werden? Zu wessen „Normalität“ und für welche Interessen soll erzogen und beraten werden?“ (Melter 2013: 105)

Diese Fragen müssen in der *Empowerment*-Gruppe aber weiter gedacht werden, denn auch hier muss es um die Auseinandersetzung der eigenen Position innerhalb rassistischer Strukturen gehen (vgl. Melter 2013: 105). Die bedeutendste Frage für die *Black Professional Fragility* ist hier: Was bedeutet es, als Betroffene*r von Rassismus unter hegemonialen Umständen Soziale Arbeit zu betreiben? Ist mensch als Schwarze*r Sozialarbeiter*in bzw. als Sozialarbeiter*in of Color immer **oppressed und oppressor**⁹¹ zugleich?

In dieser letzten Frage spiegelt sich der Widerspruch, der die *Professional Fragility* Schwarzer Sozialarbeiter*innen bestimmt. Anders als bei der *White Professional Fragility*, die auch rassistische Normalität wiederherstellen will, dient die *Black Professional Fragility* nur dem Erhalt des positiv besetzten professionellen Selbstbildes beziehungsweise der **professionellen Identität**. Auch hier gilt es aufkommende Widersprüche zu thematisieren. Schwarze Sozialarbeiter*innen und Sozialarbeiter*innen of Color sind Rassismus im persönlichen, wie im professionellen Leben ausgesetzt. Gleichzeitig (re-)produzieren Sozialarbeit*innen in ihrer Tätigkeit immer auch hegemoniale Normalisierungsstrukturen. Anders als bei *weißen* Sozialarbeiter*innen geht es hier nicht um das Ergreifen *individueller* Verantwortung, sondern darum, einen **Umgang mit der Gleichzeitigkeit von persönlich erfahrener Unterdrückung und strukturell-professionell ausgeführter Unterdrückung** zu finden. Ein ähnliches Gefühl drückt hooks (1996) mit ihren* Gedanken über Marginalisierung aus: „Am Rand stehen heißt ein Teil des Ganzen sein, aber außerhalb des *eigentlichen* [Hervorhebung durch L.T.O] Systems“ (hooks 1996: 151) zu stehen. Weiter schreibt sie: „Ich möchte aber auch darüber sprechen, was es bedeutet diese Marginalität aufrechtzuerhalten, während wir im Zentrum [innerhalb der *weißen* hegemonialen Welt] arbeiten, produzieren, wenn man so will: leben“ (ebd.:

⁹¹ Ich bin hier auf englische Begriffe ausgewichen, da die deutschsprachigen eine andere Konnotation haben. Die wohl treffendste Begrifflichkeit wäre *unterdrückt* und gleichzeitig *Instrumentarium der Unterdrückung*.

152). Die Analyse in der *Empowerment*-Gruppe sollte nicht in Ohnmacht erstarren. Dabei kann es helfen, **Marginalisierung umzudenken**: Als ein *gewählter* Ort der Offenheit, der Möglichkeiten und des Widerstands, statt als Ort der unfreiwilligen Kapitulation gegenüber hegemonialen Strukturen (vgl. ebd.: 156f.):

„Wenn wir den Rand [die Marginalisierung] nur als Markierung der Verzweiflung betrachten, durchdringt ein zerstörerischer Nihilismus den Kern unseres Seins. In einem solchem Traum kollektiver Verzweiflung ist die Kreativität, ist die Vorstellungskraft gefährdet, ist das eigene Denken vollständig kolonisiert, geht die Freiheit, nach der wir uns so sehnen, verloren.“
(hooks 1996: 153)

Natürlich können sich Schwarze Sozialarbeiter*innen und Sozialarbeiter*innen of Color gegenüber *weißen* Kolleg*innen und Adressat*innen in Bezug auf andere Herrschaftsverhältnisse ebenfalls in privilegierten Positionen wiederfinden⁹². Deshalb soll es in der *Empowerment*-Gruppe nicht darum gehen verschiedene Vulnerabilitäten gegeneinander auszuspielen und in Opferparaden zu verfallen, sondern Möglichkeiten der Solidarisierung und Gemeinschaftlichkeit zu finden. Abschließend geht es damit in der *Empowerment*-Gruppe ebenfalls darum, eine Ambiguitätstoleranz aufzubauen und darüber hinaus gemeinsame Strategien zum Umgang mit Rassismus sowie der doppelten Positionierung als *oppressed* und *oppressor* zu finden.

6.3.4 Training Teil III: Desegregierter Abschluss – Handlungsstrategien erarbeiten

Im letzten Teil des Trainings kommen die beiden Gruppen für vier abschließende Sitzungen wieder zusammen, hier soll „Rassismus als *gemeinsamer* Gegenstand von unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet werden“ (Boger/Simon 2016: 168). In Boger und Simons Konzept präsentieren die Gruppen ihre Projektergebnisse gegenseitig und besprechen diese im Anschluss in Tandems bzw. Kleingruppen (vgl. ebd.). Dabei zeigen sich verschiedene Reaktionsmuster der Studierenden auf die Desegregierung (vgl. ebd.: 168ff.). Ich plädiere hier nicht dafür sich die Gruppenergebnisse gegenseitig zu präsentieren, da sich mir das Ziel dieser Übung nicht erschließt. Zum einen weil die Tandems/Kleingruppen höchst wahrscheinlich keineswegs ausgeglichen werden, aber auch weil eine Desegregierung mit gegenseitigen Präsentationen nicht vorangetrieben wird. Viel eher stellen sich zwei getrennte, also segregierte, Gruppen Ergebnisse vor. Mir erscheint eine Zusammentragung sinnvoller als eine Präsentation. Diese könnte bspw. mit einem

⁹² Etwa weil sie cis-geschlechtlich, männlich oder nicht-behindert etc. sind.

World Cafe⁹³ oder einem Open Space⁹⁴ methodisch gestaltet werden. So haben die Teilnehmer*innen die Möglichkeit, Gruppen zu wechseln und zu entscheiden über welches Thema sie mit wem sprechen möchten.

Professionspezifisch können die Teilnehmenden hier nach gemeinsamen Handlungsstrategien „suchen (..) ohne die Differenz ihrer Positionalität und somit ihrer Möglichkeiten zu missachten“ (Boger/Simon 2016: 173f.). Damit geht es nicht mehr nur um die Fragen danach, was Rassismus ist, wer wir darin sind oder welche Möglichkeiten und Chancen aus unterschiedlichen Positionen hervorgehen, sondern auch darum, die Potentiale rassismuskritischer Sozialer Arbeit zu ergründen.

6.3.5 Ende gut, alles gut? Über Schwierigkeiten und Fallstricke des Trainings

Da noch viele Fragen offen bleiben, sollten die Schwierigkeiten des Trainings nicht unthematized bleiben. Was muss besonders beachtet werden? Wie soll segregiert werden? Wie gehen Trainingspersonen mit Protesten der Gruppe um?

Gerade in Zeiten, in denen sogenannte ‚interkulturelle Kompetenzen‘ als besonders wichtige Qualifikation für Sozialarbeiter*innen angesehen werden, gehört es zur Zielsetzung rassismuskritischer Trainings, sich dem Konzept ‚Kultur‘ kritisch zu nähern (vgl. Attia 2013: 347). Diese Auseinandersetzung soll sich aber nicht exotisierender und kulturalisierender Elemente bedienen und die ‚Anderen‘ als Gegenstand ihrer Analyse konstituieren. Der Fokus sollte stattdessen darauf gerichtet werden, was oder wer das ‚Andere‘ erst zum Anderen macht (vgl. ebd.; Knauer 2019: 184). Hier ist besondere Vorsicht geboten, denn auch wenn es viele Angebote gibt, die für Vielfalt und Toleranz plädieren, verfehlen viele dieser *Diversity* Angebote es, Rassismus explizit als hegemoniales Herrschaftsverhältnis zu begreifen (vgl. Messerschmidt 2012: 10; Knauer 2019: 184). Damit enden sie in Kampagnen, die - nicht zuletzt aus wirtschaftlichen

⁹³ „Die Idee des World Cafés ist es, Menschen miteinander ins Gespräch zu bringen. Dabei soll es um Gespräche über Fragestellungen gehen, die für die Teilnehmenden wirklich von Bedeutung und Interesse sind. Intensive Diskurse in kleinen Kreisen, ganz so wie im normalen Straßen-Café und in der früheren Salon-Kultur, das ist die Idee. Um den Diskurs zu vertiefen, wechseln die Teilnehmer mehrmals die Tische und die Gruppen werden durchmischt. Am Ende steht eine Abschlussrunde im Plenum, bei der die Teilnehmer ihre Ergebnisse präsentieren.“ (Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. 2020: 1) Die Teilnehmenden entscheiden dabei selbst über welche Themen sie sprechen möchten.

⁹⁴ Der *Open Space* erinnert an eine ‚Kaffeepause‘. Die Teilnehmenden führen nicht angeleitete Gespräche über frei gewählte Themen. Die Gruppenzusammensetzung wechselt dabei dynamisch, d.h. alle dürfen die Gruppen unbegrenzt wechseln wenn sie möchten. „Das Wesen von Open Space Workshops liegt darin, dass die Teilnehmer selber die Themen bestimmen und selbständig für die Ergebnisse des Workshops verantwortlich sind. Wenn das Rahmenthema der Open Space den Nerv der Teilnehmer trifft, die Rahmenbedingungen stimmen und ausreichende Ressourcen zur Umsetzung der Ergebnisse bereit stehen, sind hohes Engagement der Teilnehmer und handlungsorientierte Ergebnisse sehr wahrscheinlich. Die Methode Open Space basiert also auf Eigenverantwortung und Selbstorganisation der Teilnehmer.“ (Grolman o.J.: 2).

Interessen (Eggers 2019: 260)- im Kern mehr Wert darauf legen, divers zu wirken als für soziale Gerechtigkeit einzustehen und zu kämpfen (vgl. Messerschmidt 2012: 10). In diesen Trainings wird „von Geschlechtsidentität statt von Sexismus, von Kulturen statt Rassismus, von Behinderten statt von Ableism gesprochen“ (ebd.). So bleibt sowohl das Begreifen von Rassismus als „komplexes soziales Verhältnis“ (ebd.) als auch die Anerkennung der Selbstverstrickung in diesem auf der Strecke. Trainings dieser Art reproduzieren oder bestätigen den individualisierenden Kultur-Rassismus der Sozialarbeiter*innen (vgl. Knauer 2019: 184). Daher gilt es eben jene Verwicklung im Training zu thematisieren um entpolitisierte Praxis vorzubeugen (vgl. Melter 2007: 124). Es bedarf einer Analyse, die sich anschaut, inwiefern der Kulturalisierungsdiskurs sich auf gesellschaftliche Realitäten auswirkt und so kulturelle Identitäten erst schafft:

„Es ist durchaus von Bedeutung, auf eine koloniale und nationalsozialistische Vergangenheit zurück zu blicken, die heute noch für die Formierung der nationalen Identität maßgeblich ist, sei es abgrenzend, zustimmend, reflektierend, ignorant oder schuldbe-laden.“
(Attia 2013: 347)

Die Segregation der Gruppe stellt eine große, wenn nicht die größte Herausforderung im Training dar. Zum einen kann sie zu Protest der Teilnehmenden führen, zum anderen birgt sie die Gefahr, Rassismus zu reproduzieren. Weiter stellt sich die Frage, wer nun entscheidet, welche der Teilnehmer*innen in welche Gruppe ‚gehören‘. Boger und Simon schlagen folgendes vor:

„Die (...) [Teilnehmer*innen] ordnen sich selbst einer der Gruppen zu, basierend auf einer (...) [von den Trainingspersonen erstellten] Abfrage des Herkunftslandes (der Eltern), des Geburtsortes, der gefühlten Zugehörigkeit, der Erstsprachen und Religionszugehörigkeit sowie des Phänotyps und eines daran anschließenden von den Studierenden selbst zu ziehenden Fazits im Hinblick auf die Teilnahme“ (Boger/Simon 2016: 168)

Damit sind natürlich nicht alle Schwierigkeiten automatisch aufgelöst. Wie gehen die Trainer*innen bspw. damit um, wenn sich eine Person trotzdem in eine andere Gruppe einordnen möchte? Wohin sollen sich Personen einordnen, die je nach Kontext als *weiß* und als Schwarz gelesen werden könnten⁹⁵? Eine gewisse Ambivalenz in Bezug auf die Segregation wird wahrscheinlich immer bleiben. Der Ansatz von Bogers und Simon (2016) ist *eine* Möglichkeit von vielen, mit diesem Dilemma umzugehen. Vor der Selbsteinteilung könnten die Teilnehmenden den Text *White Privilege. Unpacking the Invisible Knapsack* (McIntosh o.J.) lesen und in Einzelarbeit für sich reflektieren. Weiter kann ein Kurzinput zum Thema zur *myth of sameness* bzw. zum Thema *I-don't-see-color* hilfreich sein. Natürlich kann es trotzdem vorkommen, dass Teilnehmer*innen Ängste äußern, dass durch die Segregation Rassismus reproduziert wird. Außerdem könnte es zu Aussprüchen zu „Machst du nicht Rassismus erst dadurch zum Problem,

⁹⁵ Auch als *Passing* oder *Passing for white* bezeichnet.

dass Du es zum Thema machst?“ (Ogette 2019: 90) kommen. Ogettes Antwort auf diese Frage ist folgende:

„Dies ist einer meiner >Favoriten<⁹⁶. Rassismus ist ein jahrhundertealtes, alle Strukturen durchdringendes, institutionell und strukturell wirksames, weltweites Problem. Wie kommst Du auf die Idee, dass etwas dadurch verschwindet, dass man nicht mehr darüber spricht? Nehmen wir mal ein anderes weltweites traditionsreiches, soziales und ökonomisches Problem: Welthunger. Stell Dir mal vor, ich würde zu Dir sagen: »Machst Du nicht Welthunger erst dadurch zum Problem, dass Du es zum Thema machst? Wäre es nicht viel besser, wir würden nicht mehr über Welthunger reden? Mit Sicherheit würden dann ENDLICH diese viele Millionen hungernden Menschen auf dieser Welt verschwinden und wie durch Zauberhand ab morgen zu essen haben!« Das hört sich für dich lächerlich an? Ja, das ist es auch. Ich denke, es wird schnell klar und ist doch nur logisch, dass wir dann und nur dann eine Lösung für ein *bestehendes* [Hervorhebung durch L.T.O] Problem dieser Größe entwickeln können – bzw. beginnen können, Rassismus zu dekonstruieren -, wenn wir es zum Thema machen.“

(Ogette 2019: 90)

Es lohnt sich also seitens der Trainer*innen zu betonen, dass *nicht* das Sprechen über Rassismus oder das Benennen unterschiedlicher Positionierungen in dessen Strukturen, sondern das *Schweigen* darüber, Rassismus legitimiert. Die Dethematisierung von Rassismus löst Rassismus keineswegs, sie macht ihn unsichtbar.

7 Resümee, abschließende Worte und Ausblick

Im Rahmen dieser Arbeit habe ich versucht, zu verdeutlichen, dass Rassismus viel mehr ist als mutwillig getätigte Beleidigungen von Einzelpersonen. Rassismus als persönlichen Affront zu verstehen, verhindert die komplexe Analyse, die dieses Thema erfordert. Will mensch Rassismus verstehen, bedarf es einer Analyse von historischen Ereignissen und den daraus erwachsenen Dynamiken, die bis heute unsere gesellschaftlichen Machtstrukturen prägen und auf alltägliches Leben Einfluss nehmen.

Die Erkenntnis, dass auch Sozialarbeiter*innen Rassismus als boshaftes Vergehen anderer interpretieren und ihre eigenen Rassismen dabei völlig außer Acht lassen, ist und war für mich als Schwarze angehende Sozialarbeiterin schmerzhaft. Während ich in den ersten rassismuskritischen Trainings, die ich besucht habe, noch überrascht wurde, empfand ich in Laufe der Zeit nur noch Wut und Fassungslosigkeit. Es war mir unerklärlich, wie Kommiliton*innen und Kolleg*innen trotz wissenschaftlicher Fakten die Existenz von Rassismus mit einer Selbstverständlichkeit leugneten oder zumindest in Frage stellten. Das liegt nicht daran, dass sie es generell

⁹⁶ Damit spielt sie darauf an, dass auch dieser Ausspruch ein häufig gewählter Abwehr- und *Derailing*mechanismus ist.

tun, sondern, dass ich befürchtete, dass dies keinerlei Auswirkungen auf ihre professionelle Qualifikation oder ihr weiteres Berufsleben haben wird; auch weil ich befürchtete das mit Beendigung des Trainings, des Kurses oder des Studiums das Thema ‚abgehakt‘ sein würde. Es erschien mir, als ob Rassismus zwar ständig behandelt, aber nicht begriffen würde. Auch Schwarzbach-Aphitys (2009) drückt ihr Unverständnis aus:

„(...) alles ein wenig mit den Begriffen Postkolonialismus und Antirassismus zusammen (..)würfeln, dazu noch Fremdwörter wie Gleichberechtigung und Interkulturalität beimengen, mit Rollenspielchen lustvoller gestalten und die zukünftigen Führungskräfte, z.B. Lehrende in Pädagogik oder >Integrationsbeauftragte<, haben ihren Beruf sicher (...). Abschließend kann ich zu all diesen Lernmöglichkeiten und Arbeitsmöglichkeiten mit *weißen* DozentInnen und StudentInnen sagen, dass sich in aller Regel mit festgelegtem Vokabular wie z.B. Toleranz [in den Seminaren wie ja auch in der Politik immer noch selbstverständlich verwendet; von deren gönnerhaften Habitus der Deutsche erduldet den Anderen) möchte niemand etwas wissen]⁹⁷, Respekt, Gleichberechtigung, Gleichheit, Kultur, keine Vorteile haben u.ä.m. oder auch mit diffizilen und damit Ehrfurcht einflößenden Theorien zu Weißsein eingedeckt wird, damit nicht zugegeben werden muss, dass kaum eine Idee realer Umsetzungsmöglichkeiten jener großen Begriffe und Erkenntnisse vorhanden ist. Wie kann interkulturelle oder antirassistische Schlüsselqualifikation (...) vermittelt bzw. erworben werden, wenn Dozierende selber kaum eine Vorstellung in Theorie und Praxis davon besitzen bzw. wenn nur gewisse persönliche und kollektive Auffassungen davon existieren?“ (Schwarzbach-Aphity 2009: 247f.)

Dieses Zitat hat mir gezeigt, dass es auch in der Thematisierung von Abwehrmechanismen nicht zielführend ist, einzelne (zukünftige) Sozialarbeiter*innen für ihr Verhalten zu verurteilen. Wenn die Lehrenden selbst mangelnde rassismuskritische Kompetenzen vorweisen, wie sollten sie zukünftige Sozialarbeiter*innen besser ausbilden können? Mit der Motivation mich nicht in einer Hasstirade zu verlieren, sondern die professionelle Abwehr begreifen zu wollen, habe ich mir vorgenommen, strukturelle Hintergründe und Mechanismen dafür zu ergründen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Rassismus in der Sozialen Arbeit deshalb abgewehrt wird, weil das Eingestehen von rassistischen Strukturen in der Sozialen Arbeit sowohl die professionelle Integrität als auch die professionelle Identität von Sozialarbeiter*innen bedrohen würde. (vgl. Kappeler 2013: 33) Die Abwehr äußert sich, wenn Sozialarbeiter*innen Rassismus dethematisieren, pathologisieren, minimalisieren oder die Betroffenen als Schuldige titulieren (vgl. Melter 2007: 115). Dabei mangelt es an der Anerkennung von Rassismus als gesellschaftliche Normalität (vgl. IDA- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. o.J.i: 1) und der Anerkennung der eigenen Involviertheit als Profession und/oder Person

⁹⁷ Eckige [Klammern] so im Originalzitat!

(vgl. Knauer 2019: 185). Durch das Ausbleiben dieser Erkenntnis, verpassen es Sozialarbeiter*innen dabei häufig, auf Rassismus zu reagieren und Verantwortung für eigene rassistische Sichtweisen, Haltungen und Praktiken zu übernehmen (vgl. IDA- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. o.J.i: 1). In der professionellen Abwehr bedienen sich Sozialarbeiter*innen unterschiedlicher Immunisierungsstrategien, z.B. indem sie sich selbst als Opfer neoliberalistischer Strukturen konstituieren oder darauf berufen, dass Sozialarbeiter*innen qua Profession Anti-Rassist*innen seien (vgl. Kappeler 2013: 34f.).

In Kapitel 6.2 konnte bestätigt werden, dass das Eingestehen von systeminhärenten Rassismen in einem Widerspruch zur Selbstkonstruktion als Helfer*innenprofession steht. Im Selbstbild als altruistische Helfer*innen, die sich für das Wohl Anderer aufopfern, hat Rassismus keinen Platz. Damit kann dieser weder anerkannt noch (von anderen) angesprochen werden (vgl. Knauer 2019: 185). Rassismuskritik müsste demnach auch eine Dekonstruktion der Kategorie ‚Hilfe‘ in der Sozialen Arbeit mit sich ziehen (vgl. Kappeler 2013: 33). Darüber hinaus führt die Individualisierung der Profession auf struktureller und persönlicher Ebene dazu, dass rassismuskritische Reflexion in der Sozialen Arbeit ausbleibt (vgl. Seeck/Ackermann 2000: 31f.). Ein zentrales Ergebnis dieser Arbeit ist die Ausarbeitung der Unterschiedlichkeiten von professionellen Abwehrmechanismen von Schwarzen und *weißen* Sozialarbeiter*innen. Dabei können die Erkenntnisse aus Kapitel 5 und 6.3 als Basis für die Entwicklung eines Seminarkonzepts, das auf evaluierten Methoden der Wirksamkeit und rassismuskritischen Empfehlungen basiert, hilfreich sein.

Für eine weitere Forschungsarbeit wäre es interessant, einen genaueren Blick auf Schwarze Perspektiven in der Sozialen Arbeit zu werfen, nicht zuletzt, weil auch diese Arbeit einen eher *weißen* Blick eingenommen hat. An dieser Stelle bleiben noch viele Fragen offen: Inwiefern hängt das sozialarbeiterische Selbstbild als Helfer*innen mit (post)kolonialen Bildern und Konstruktionen der Hilfsbedürftigkeit zusammen? Wer kann in diesem Verständnis helfen und wem ist zu helfen? Und: Wieviel hat der Wunsch anderen helfen zu wollen mit Altruismus zu tun? Geht es letztlich darum, soziale Gerechtigkeit für andere einzufordern oder genügen wir uns mit dem Gefühl Anderen helfen zu wollen? Auch die Potenziale und Fallstricke einer menschenrechtsbasierten Sozialen Arbeit gilt es zu thematisieren: Welche Potenziale könnte sie haben, wenn sie tatsächlich mit Inhalten gefüllt würde?

In jedem Fall gilt es, Rassismuskritik in der Sozialen Arbeit weiterzubringen, in universitäre Lehrpläne zu verankern und Rassismen in der Sozialen Arbeit zu skandalisieren, auch wenn

das Eingestehen der eigenen Verstrickung schmerzhaft sein kann. Letztendlich hilft es keinem Rassismus zu simplifizieren, denn wenn er in seiner Komplexität nicht erkannt wird, kann Rassismus auch nur oberflächlich bearbeitet werden (vgl. Rhein/Uhlig 2019: 39f.; vgl. Ogette 2019: 29). Abschließend sollte erwähnt werden, dass rassismuskritische Trainings kein Allheilmittel sind. Kein Training kann fruchten, wenn darüber hinaus nicht weitere Bemühungen in der Aus- und Weiterbildung von rassismuskritischen Sozialarbeiter*innen geschaffen werden. Es liegt nicht zuletzt an den Institutionen und Organisationen der Sozialen Arbeit, dafür zu sorgen, dass rassismuskritische Kompetenzen kein ‚Plus‘, sondern ein ‚Muss‘ für Sozialarbeiter*innen sind. Sie sind notwendig und unabdingbar in allen Bereichen der Sozialen Arbeit und müssen dementsprechend geschult und eingefordert werden (vgl. Melter 2007: 126). Sozialarbeiter*innen müssen mit rassismuskritischem Wissen und Kompetenzen ausgestattet werden und sollten sich nicht mit dem Anspruch, anti-rassistisch sein zu *wollen*, zufriedengeben. Sich all diesen Herausforderungen zu stellen könnte die Soziale Arbeit zu einer Profession machen, die nicht nur ‚helfen‘ will, sondern soziale Gerechtigkeit einfordert.

Literaturverzeichnis

- ADOMAKO, Tina (2017): Hä? Was heißt denn People of Color? In: Missy Magazine. Online im Internet: <https://missy-magazine.de/blog/2017/04/03/hae-was-heisst-denn-people-of-color/> [Stand: 06.01.2020].
- AMELINA, Anna (2010): Transnationale Migration jenseits von Assimilation und Akkulturation. Transnationale Inklusion und hybride Wissensordnungen als konzeptionelle Alternativen zur Assimilations- und Akkulturationsdebatte. In: Berliner Journal für Soziologie, Nr. 2, Jg. 20, 257–279.
- AMESBERGER, Helga/HALBMAYR, Brigitte (2010): Weißsein und Dominanzkultur - Erklärungsversuche für die Beständigkeit von Rassismus. In: SIR PETER USTINOV INSTITUT (Hrsg.): „Rasse“ - eine soziale und politische Konstruktion, Wien: new academic press, 45–56.
- ANDERSON, Benedict (2006): Imagined Communities. Reflections on the Origin and Spread of Nationalism (1. überarb. Aufl.), London et al.: Verso.
- ARNDT, Susan (2014): Rassismus und Wissen. In: HENTGES, Gudrun et al. (Hrsg.): Sprache - Macht - Rassismus, Berlin: Metropol.
- ATAMAN, Ferda (2019): "Wo kommst du her?". Der ethnische Ordnungsfimmel. Online im Internet: <https://www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/herkunft-und-die-frage-wo-kommst-du-her-ethnischer-ordnungsfimmel-a-1254602.html> [Stand: 27.10.2019].
- ATTIA, Iman (2013): Perspektivenwechsel durch Dekonstruktion. Islamdiskurs und (rassismus-)kritische Soziale Arbeit. In: HÜNERSDORF, Bettina/HARTMANN, Jutta (Hrsg.): Was ist und wozu betreiben wir Kritik in der Sozialen Arbeit? Disziplinäre und interdisziplinäre Diskurse, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 333–350.
- AYDEMIR, Fatma/YAGHOOBIFARAH, Hengameh (2019): Vorwort. In: AYDEMIR, Fatma/YAGHOOBIFARAH, Hengameh (Hrsg.): Eure Heimat ist unser Albtraum, Berlin: Ullstein, 9–12.
- BALIBAR, Étienne (1989): Gibt es einen »neuen Rassismus«? In: Das Argument, Nr. 175, Jg. 31, 369–380.
- BALIBAR, Étienne (1991): Rassismus und Politik in Europa. In: Widerspruch, Nr. 21, Jg. 11, 11–18.
- BALIBAR, Étienne (2014): Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten (3. Aufl.), Hamburg: Argument.
- BAUER, Rudolph (2013): Von der Liebestätigkeit zur Dienstleistung - Vom Verein zum Sozialunternehmen. In: HERING, Sabine (Hrsg.): Was ist Soziale Arbeit? Traditionen, Widersprüche, Wirkungen, Leverkusen: Barbara Budrich, 91–104.
- BECK, Heike (2015): "Wir diskriminieren nicht - wir studieren doch Soziale Arbeit". In: BRETLÄNDER, Bettina/KÖTTIG, Michaela/KUNZ, Thomas (Hrsg.): Vielfalt und Differenz in der Sozialen Arbeit. Perspektiven auf Inklusion, Stuttgart: W. Kohlhammer. (, Bd. 15), 27–36.
- BERNSTEIN, Julia/INOWLOCKI, Lena (2015): Soziale Ungleichheit, Stereotype, Vorurteile, Diskriminierung. In: BRETLÄNDER, Bettina/KÖTTIG, Michaela/KUNZ, Thomas (Hrsg.): Vielfalt und Differenz in der Sozialen Arbeit. Perspektiven auf Inklusion, Stuttgart: W. Kohlhammer. (, Bd. 15), 15–27.

- BEZRUKOVA, Katerina et al. (2016): A Meta-Analytical Integration of Over 40 Years of Research on Diversity Training Evaluation. Online im Internet: <https://pdfs.semanticscholar.org/b080/25b407f427f041f894c5e5c73fb2f2d789d5.pdf>.
- BÖCKER, Anna (2019): Integration. In: OFUATEY-ALAZARD, Nadja/ARNDT, Susan (Hrsg.): *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache : ein kritisches Nachschlagewerk* (3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag, 347–364.
- BOGER, Mai-Anh/SIMON, Nina (2016): zusammen - getrennt - gemeinsam. Rassismuskritische Seminare zwischen Nivellierung und Essentialisierung von Differenz. In: *movements*, Nr. 1, Jg. 2, 163–175.
- BÖNKOST, Jule (2016): Weiße Emotionen - Wenn Hochschullehre Rassismus thematisiert. Online im Internet: http://www.aric.de/fileadmin/users/aric/PDF/Weisse_Emotionen_Wenn_Hochschullehre_Rassismus_thematisiert.pdf [Stand: 17.10.2019].
- BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG (11.07.2016): Transkript zum Ethnopluralismus. Online im Internet: <http://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/230862/transkript-zum-ethnopluralismus> [Stand: 12.11.2019].
- CAN, Halil (2019): Empowerment. In: OFUATEY-ALAZARD, Nadja/ARNDT, Susan (Hrsg.): *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache : ein kritisches Nachschlagewerk* (3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag, 587–590.
- CREON, Laura E./SCHERMULY, Carsten C. (2019): Wirksamkeit von Diversitätstrainings. In: *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, Nr. 3, Jg. 26, 361–378.
- DAS SUPERTALENT (2018): Wie süß! Diese 5-jährige verzaubert Dieter. Online im Internet: <https://www.youtube.com/watch?v=WD0sp0YcsH4> [Stand: 21.01.2020].
- DBSH - DEUTSCHER BERUFSVERBAND FÜR SOZIALE ARBEIT E.V. (HRSG.) (2009): Grundlagen für die Arbeit des DBSH. Online im Internet: https://www.dbsh.de/fileadmin/downloads/grundlagenheft_-PDF-klein_01.pdf [Stand: 03.12.2019].
- DBSH - DEUTSCHER BERUFSVERBAND FÜR SOZIALE ARBEIT E.V. (HRSG.) (2014): Kommentar zur „Global Definition of Social Work“. Deutsche Übersetzung des DBSH - Stand 2014. Online im Internet: https://www.dbsh.de/fileadmin/downloads/2014_DBSH_Dt_%C3%9Cbersetzung_Kommentar_Def_SozArbeit_02.pdf [Stand: 10.12.2019].
- DIANGELO, Robin: Nothing to Add. A Challenge to White Silence in Racial Discussions. In: *Understanding & Dismantling Privelege*, Nr. 1, Jg. 2, 2–17.
- DIANGELO, Robin (2011): White Fragility. In: *International Journal of Critical Pedagogy*, Nr. 3, Jg. 3, 54–70.
- DIANGELO, Robin (2018): *White fragility. Why it's so hard for white people to talk about racism*, Boston: Beacon Press.
- DU BOIS, W. E. B. (2003): *Die Seelen der Schwarzen. The souls of Black folk*, Freiburg: Orange Press.
- DUDEN (2019): Rassismus [Schlagwort]. In: Duden. Online im Internet: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Rassismus> [Stand: 14.10.2019].

- EDDO-LODGE, Reni (2014): Why I'm no longer talking to white people about race. Online im Internet: <http://renieddolodge.co.uk/why-im-no-longer-talking-to-white-people-about-race/> [Stand: 13.01.2020].
- EDDO-LODGE, Reni (2018): Why I'm no longer talking to white people about race (Expanded edition), London u. a.: Bloomsbury Publishing.
- EDDO-LODGE, Reni (2019): Warum ich nicht länger mit Weißen über Hautfarbe spreche, Stuttgart: Tropen.
- EGGERS, Maureen M. (2019): Diversity/Diversität. In: OFUATEY-ALAZARD, Nadja/ARNDT, Susan (Hrsg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache : ein kritisches Nachschlagewerk (3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag, 256–263.
- FACHBEREICHSTAG SOZIALE ARBEIT/DBSH - DEUTSCHER BERUFSVERBAND FÜR SOZIALE ARBEIT E.V. (HRSG.) (2016): Deutschsprachige Definition Sozialer Arbeit. Online im Internet: https://www.dbsh.de/fileadmin/redaktionell/bilder/Profession/20161114_Dt_Def_Sozialer_Arbeit_FBTS_DBSH_01.pdf [Stand: 10.12.2019].
- FISCHER, Martin S. et al. (2019): Jenaer Erklärung. Das Konzept der Rasse ist das Ergebnis von Rassismus und nicht dessen Voraussetzung. Online im Internet: https://www.uni-jena.de/unijenamedia/Universit%C3%A4t/Abteilung+Hochschulkommunikation/Presse/Jenaer+Erkl%C3%A4rung/Jenaer_Erklaerung.pdf [Stand: 12.11.2019].
- FREIRE, Paulo (2005): Pedagogy of the Oppressed (30th Anniversary Edition), New York, New York: continuum.
- GAITANIDES, Stefan (2012): Über die Aktualität der "klassischen" Rassismus-Definition von Albert Memmi. In: Migration und Soziale Arbeit, Nr. 1, Jg. 34, 4–8.
- GARDI, Nissar (2018): Peers of Color - Empowerment als reflexive, kollektiv bewegende Praxis. In: HUNNER-KREISEL, Christine/WETZEL, Jana (Hrsg.): Rassismus in der sozialen Arbeit und Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe. Perspektiven für Wissenschaft und Praxis, Lahnstein: Verlag neue praxis. (Neue Praxis Sonderheft, Bd. 15), 78–90.
- GRAMSCI, Antonio (2012): Gefängnishefte (Kritische Gesamtausgabe auf Grundlage der von Valentino Gerratana im Auftrag des Gramsci-Instituts besorgten Edition, Reprint der Erstausgabe), Hamburg: Argument.
- GREUNE, Thomas et al. (2014): Berufsethik des DBSH. Ethik und Werte. In: FORUM sozial, Nr. 4, 1–43. Online im Internet: <https://www.dbsh.de/fileadmin/downloads/DBSH-Berufsethik-2015-02-08.pdf> [Stand: 02.12.2019].
- GROLMAN, Florian (o.J.): Open Space Methode: 47 Praxistipps zur Vorbereitung. Methode Open Space: Ausführliche Methodenbeschreibung mit praktischen Downloads. Online im Internet: <https://organisationsberatung.net/open-space-methode-open-space-konferenz/> [Stand: 21.01.2020].
- GROß, Melanie (2019): Zur Reflexivität von Fachkräften. Rassismuskritik als Bedingung professioneller Sozialer Arbeit. In: NOWACKI, Katja/REMIOZ, Silke (Hrsg.): Junge Geflüchtete in der Jugendhilfe. Chancen und Herausforderungen der Integration, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. (Edition Centaurus - Jugend, Migration und Diversity), 155–167.
- GUILLAUMIN, Colette (1995): Racism, sexism, power and ideology, London: Routledge.

- HA, Kien N. (2019): Hybrid/Hybridität. In: OFUATEY-ALAZARD, Nadja/ARNDT, Susan (Hrsg.): *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache : ein kritisches Nachschlagewerk* (3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag, 342–346.
- HALL, Stuart (1989): Rassismus als ideologischer Diskurs. In: *Das Argument*, Nr. 178, Jg. 31, 913–923.
- HALL, Stuart (2012): *Rassismus und Kulturelle Identität*, Hamburg: Argument (Ausgewählte Schriften 2.).
- HALL, Stuart (2016): *Ideologie, Identität, Repräsentation* (5. Aufl.), Hamburg: Argument (Ausgewählte Schriften, Bd. 4).
- HASTERS, Alice (2019): *Was weisse Menschen nicht über Rassismus hören wollen. Aber wissen sollten* (2. Aufl.), München: hanserblau.
- HOOKS, bell (1991): *Yearning. Race, gender, and cultural politics*, London: Turnaround.
- HOOKS, bell (1996): *Sehnsucht und Widerstand. Kultur, Ethnie, Geschlecht*, Berlin: Orlanda Frauenverlag.
- HOOKS, bell (2015): *Black looks. Race and representation*, New York: Routledge.
- HUND, Wulf D. (2017): *Wie die Deutschen weiss wurden. Kleine(Heimat)Geschichte des Rassismus*, Stuttgart: J.B. Metzler Verlag.
- IDA- INFORMATIONEN- UND DOKUMENTATIONSZENTRUM FÜR ANTIRASSISMUSARBEIT E. V. (o.J.a): *Biologismus* [Schlagwort]. In: IDA-Glossar. Online im Internet: https://www.idaev.de/researchtools/glossar/?no_cache=1&tx_dpnglossary_glossarylist%5B%40widget_0%5D%5Bcharacter%5D=B&cHash=c7f33cc1286a10aff8155c930340df07 [Stand: 07.01.2020].
- IDA- INFORMATIONEN- UND DOKUMENTATIONSZENTRUM FÜR ANTIRASSISMUSARBEIT E. V. (o.J.b): *Deutschenfeindlichkeit* [Schlagwort]. In: IDA-Glossar. Online im Internet: https://www.idaev.de/researchtools/glossar/?no_cache=1&tx_dpnglossary_glossarylist%5B%40widget_0%5D%5Bcharacter%5D=D&cHash=911bd5dc40d07add93fc6eb318e83f40 [Stand: 06.01.2020].
- IDA- INFORMATIONEN- UND DOKUMENTATIONSZENTRUM FÜR ANTIRASSISMUSARBEIT E. V. (o.J.c): *Dominanzgesellschaft* [Schlagwort]. In: IDA-Glossar. Online im Internet: https://www.idaev.de/researchtools/glossar/glossar-detail/?tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bterm%5D=109&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bcontrol%5D=Term&cHash=e4c5f419ecffc222a66bbeec7a598cb2 [Stand: 09.01.2020].
- IDA- INFORMATIONEN- UND DOKUMENTATIONSZENTRUM FÜR ANTIRASSISMUSARBEIT E. V. (o.J.d): *Ethnopluralismus* [Schlagwort]. In: IDA-Glossar. Online im Internet: https://www.idaev.de/researchtools/glossar/glossar-detail/?tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bterm%5D=164&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bcontrol%5D=Term&cHash=62a9cbc7c431818a70672b5de4515304 [Stand: 07.01.2020].
- IDA- INFORMATIONEN- UND DOKUMENTATIONSZENTRUM FÜR ANTIRASSISMUSARBEIT E. V. (o.J.e): *Neorassismus* [Schlagwort]. In: IDA-Glossar. Online im Internet: https://www.idaev.de/researchtools/glossar/?no_cache=1&tx_dpnglossary_glossarylist%5B%40widget_0%5D%5Bcharacter%5D=N&cHash=261b51fcfafeb534a7ae-ece46b833eec [Stand: 07.01.2020].

- IDA- INFORMATIONS- UND DOKUMENTATIONSZENTRUM FÜR ANTIRASSISMUSARBEIT E. V.
(o.J.f): Othering [Schlagwort]. In: IDA-Glossar. Online im Internet:
https://www.idaev.de/recherchetools/glossar/glossar-detail/?tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bterm%5D=38&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bcontrol%5D=Term&cHash=8db5057bf20c5e070f94a8250c0c7f5d [Stand: 06.01.2020].
- IDA- INFORMATIONS- UND DOKUMENTATIONSZENTRUM FÜR ANTIRASSISMUSARBEIT E. V.
(o.J.g): Postkolonialismus [Schlagwort]. In: IDA-Glossar. Online im Internet:
https://www.idaev.de/recherchetools/glossar/glossar-detail/?tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bterm%5D=139&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bcontrol%5D=Term&cHash=efd5b1b0176619b414b5794d48a98d40 [Stand: 07.01.2020].
- IDA- INFORMATIONS- UND DOKUMENTATIONSZENTRUM FÜR ANTIRASSISMUSARBEIT E. V.
(o.J.h): Rassifizierung [Schlagwort]. In: IDA-Glossar. Online im Internet:
https://www.idaev.de/recherchetools/glossar/glossar-detail/?tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bterm%5D=168&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bcontrol%5D=Term&cHash=ffd4cd0410adc7a7083eb2ba74e165d6 [Stand: 06.01.2020].
- IDA- INFORMATIONS- UND DOKUMENTATIONSZENTRUM FÜR ANTIRASSISMUSARBEIT E. V.
(o.J.i): Sekundärer Rassismus [Schlagwort]. In: IDA-Glossar. Online im Internet:
https://www.idaev.de/recherchetools/glossar/glossar-detail/?tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bterm%5D=173&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bcontrol%5D=Term&cHash=3d51862c2810c8b4dcaf540b58ea011a [Stand: 15.12.2019].
- KALINOSKI, Zachary T. et al. (2013): A meta-analytic evaluation of diversity training outcomes. In: *Journal of Organizational Behavior*, Jg. 34, 1076–1104.
- KALPAKA, Annita (2011): Institutionelle Diskriminierung im Blick - Von der Notwendigkeit Ausblendungen und Verstrickungen in rassismuskritischer Bildungsarbeit zu thematisieren. In: SCHARATHOW, Wiebke/LEIPRECHT, Rudolf (Hrsg.): *Rassismuskritik*. Band 2: *Rassismuskritische Bildungsarbeit* (2. Aufl., Schwalbach/Ts: Wochenschau Verlag. (Politik und Bildung., Bd. 48), 25–40.
- KAPPELER, Manfred (2013): Im Zeichen der >Hilfe< - Normierungen, Widersprüche und Ambivalenzen der Sozialen Arbeit. In: HERING, Sabine (Hrsg.): *Was ist Soziale Arbeit? Traditionen, Widersprüche, Wirkungen*, Leverkusen: Barbara Budrich, 31–40.
- KAZEEM-KAMINSKI, Belinda (2018): *Engaged Pedagogy. Antidiskriminatorisches Lehren und Lernen bei bell hooks* (2. unveränd. Aufl.), Wien: Zaglossus.
- KIMMICH, Dorothee (2016): Rassismusdefinitionen. In: KIMMICH, Dorothee/LAVORANO, Stephanie/BERGMANN, Franziska (Hrsg.): *Was ist Rassismus? Kritische Texte*, Stuttgart: Reclam. (Reclams Universal-Bibliothek., Bd. 19220), 13–22.
- KNAUER, Veronika (2019): Normalität und Verstrickung. Über die Notwendigkeit einer rassismuskritischen Sozialen Arbeit. In: BORRMANN, Stefan/FEDKE, Christoph/THIESSEN, Barbara (Hrsg.): *Soziale Kohäsion und gesellschaftliche Wandlungsprozesse. Herausforderungen für die Profession Soziale Arbeit*, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. (Sozialer Wandel und Kohäsionsforschung), 177–195.
- KONRAD-ADENAUER-STIFTUNG E. V. (2020): *Politische Bildung. Methodeneinsatz - World Café*. Online im Internet: <https://www.kas.de/de/web/politische-bildung/world-cafe>.

- KOTTHAUS, Jochem (2017): Die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession – revisited. In: BRACHES-CHYREK, Rita/SÜNKER, Heinz (Hrsg.): Soziale Arbeit in gesellschaftlichen Konflikten und Kämpfen, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 101–118.
- KUNSTREICH, Timm (2001): Vom Missverständnis eines politischen Mandats Sozialer Arbeit. In: MERTEN, Roland (Hrsg.): Hat Soziale Arbeit ein politisches Mandat? Positionen zu einem strittigen Thema, Wiesbaden: Springer Fachmedien, 121–130.
- LAMBERS, Helmut (2010): Wie aus Helfen soziale Arbeit wurde. Die Geschichte der Sozialen Arbeit, Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt (Kernkompetenzen Soziale Arbeit und Pädagogik).
- ANTIDISKRIMINERUNGSSTELLE DES BUNDES (Hrsg.) (2013): Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich, Großbeeren: Druckerei Arnold.
- LINNEMANN, Tobias/RONACHER, Kim A. (2018): Reflexion von Weißsein und Rassismus - produktive Verunsicherung und wichtige Ressource für die Soziale Arbeit. In: HUNNER-KREISEL, Christine/WETZEL, Jana (Hrsg.): Rassismus in der sozialen Arbeit und Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe. Perspektiven für Wissenschaft und Praxis, Lahnstein: Verlag neue praxis. (Neue Praxis Sonderheft, Bd. 15), 91–104.
- LORENZ, Friederike (2012): Kritische Soziale Arbeit - Rassismuskritische Soziale Arbeit? In: ZWST - ZENTRALWOHLFAHRTSSTELLE DER JUDEN IN DEUTSCHLAND E.V. (Hrsg.): Das offene Schweigen. Zu Fallstricken und Handlungsräumen rassismuskritischer Bildungs- und Sozialarbeit, Saalfeld: ZWST - Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V., 45–47.
- MAGIROS, Angelika (2007): Foucaults Beitrag zur Sozialen Arbeit gegen Rassismus. In: ANHORN, Roland/BETTINGER, Frank/STEHR, Johannes (Hrsg.): Foucaults Machtanalytik und soziale Arbeit. Eine kritische Einführung und Bestandsaufnahme (1. Aufl., Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. (Perspektiven kritischer Sozialer Arbeit,, Bd. 1), 109–118.
- MAI, Hanna H. A. (2015): Was ist Rassismus? Was ist Alltagsrassismus? In: IDA- INFORMATIONEN- UND DOKUMENTATIONSZENTRUM FÜR ANTIRASSISMUSARBEIT E.V. (Hrsg.): Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen, Düsseldorf: Düssel-Druck & Verlag, 12–18.
- MCINTOSH, Peggy (o.J.): White Privilege. Unpacking the Invisible Knapsack. Online im Internet: <https://www.racialequitytools.org/resourcefiles/mcintosh.pdf> [Stand: 05.01.2020].
- MECHERIL, Paul/MELTER, Claus (2011): Rassismus als machtvolle Unterscheidungspraxis. In: EEO (Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online), 1–33. Online im Internet: https://www.beltz.de/fachmedien/erziehungs_und_sozialwissenschaften/enzyklopaedie_erziehungswissenschaft_online_eeo.html?tx_beltz_educationencyclopedia%5Barticle%5D=9960&tx_beltz_educationencyclopedia%5Baction%5D=article&tx_beltz_educationencyclopedia%5Bcontroller%5D=EducationEncyclopedia&cHash=60ad3bea226eb881625a9151c5378dda.
- MELTER, Claus (2007): Sekundärer Rassismus in der Sozialen Arbeit. In: GEISEN, Thomas/RIEGEL, Christine (Hrsg.): Jugend, Partizipation und Migration. Orientierungen im Kontext von Integration und Ausgrenzung (1. Aufl., Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss, 107–128.
- MELTER, Claus (2013): Kritische Soziale Arbeit in Diskriminierungs- und Herrschaftsverhältnissen - eine Skizze. In: SPETSMANN-KUNKEL, Martin/FRIETERS-REERMANN, Norbert

- (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft, Opladen u. a.: Babara Budrich, 93–111.
- MEMMI, Albert (2016): Der Rassismus. In: KIMMICH, Dorothee/LAVORANO, Stephanie/BERGMANN, Franziska (Hrsg.): Was ist Rassismus? Kritische Texte, Stuttgart: Reclam. (Reclams Universal-Bibliothek, Bd. 19220), 147–162.
- MESSERSCHMIDT, Astrid (2012): (Un)sagbares. Über die Thematisierbarkeit von Rassismus und Antisemitismus im Kontext postkolonialer und postnationalsozialistischer Verhältnisse. In: ZWST - ZENTRALWOHLFAHRTSSTELLE DER JUDEN IN DEUTSCHLAND E.V. (Hrsg.): Das offene Schweigen. Zu Fallstricken und Handlungsräumen rassismuskritischer Bildungs- und Sozialarbeit, Saalfeld: ZWST - Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V., 8–15.
- MILES, Robert (1992): Rassismus. Einführung in die Geschichte und Theorie eines Begriffs, Hamburg: Argument.
- MORRISON, Toni (2018): Die Herkunft der anderen. Über Rasse, Rassismus und Literatur, Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt.
- NEUE DEUTSCHE MEDIENMACHER (o.J.): People of Color (PoC) [Schlagwort]. In: NdM-Glossar. Online im Internet: <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/people-of-color-poc/> [Stand: 06.01.2020].
- OBEAR, Kathy (2017): ...But I'm not racist! Tools for well-meaning whites, McLean, VA: Difference Press.
- OGETTE, Tupoka (2019): exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen (4. Auflage), Münster: Unrast.
- OHANWE, Malcom U. (2019): Tweet vom 18.02.2019, 02:11. Online im Internet: <https://twitter.com/MalcolmOhanwe/status/1097438488696406017> [Stand: 27.10.2019].
- PIESCHE, Peggy/ARNDT, Susan (2019): Weißsein. Die Notwendigkeit Kritischer Weißseinsforschung. In: OFUATEY-ALAZARD, Nadja/ARNDT, Susan (Hrsg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache : ein kritisches Nachschlagewerk (3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag, 192–193.
- PRASAD, Nivedita (2018): Soziale Arbeit- *Eine* umstrittene Menschenrechtsprofession. In: SPATSHECK, Christian/STECKELBERG, Claudia (Hrsg.): Menschenrechte und Soziale Arbeit. Konzeptionelle Grundlagen, Gestaltungsfelder und Umsetzung einer Realutopie, Leverkusen: Budrich, Barbara. (Theorie, Forschung und Praxis der Sozialen Arbeit, Bd. 16), 37–54.
- RHEIN, Katharina/UHLIG, Tom D. (2019): »Jude oder nicht Jude, Du musst damit klarkommen« - Zur antisemitismuskritischen Arbeit in pädagogischen Räumen. In: Psychologie & Gesellschaftskritik, Nr. 1, Jg. 43, 31–52.
- SANCZNY (2013): Derailing für Anfänger. Online im Internet: <https://derailingfueranfänger.wordpress.com/> [Stand: 10.01.2020].
- SANYAL, Mithu (2019): Zuhause. In: AYDEMIR, Fatma/YAGHOOBIFARAH, Hengameh (Hrsg.): Eure Heimat ist unser Albtraum, Berlin: Ullstein, 101–122.
- SATILMIS, Ayla (2015): Dominanzkultur(en) — oder: Verstrickungen in Macht- und Dominanzverhältnisse. Konzeptionelle Überlegungen für die rassismuskritische Arbeit. In: IDA- INFORMATIONEN- UND DOKUMENTATIONSZENTRUM FÜR ANTIRASSISMUSARBEIT E.V. (Hrsg.): Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen, Düsseldorf: Düssel-Druck & Verlag, 24–29.

- SCHARATHOW, Wiebke (2018): Jugendliche und Rassismuserfahrungen. Über Schwierigkeiten Rassismus in rassistischen Strukturen zu skandalisieren. In: *Migration und Soziale Arbeit*, Nr. 2, 175–181.
- SCHICK, Sibel (2018): #MeTwo: Das Problem heißt Rassismus. Rassismus in Deutschland ist kein Mythos, er existiert und hat einen hohen Preis für viele Menschen. In: *Missy Magazine*. Online im Internet: <https://missy-magazine.de/blog/2018/07/27/metwo-das-problem-heisst-rassismus/> [Stand: 09.01.2020].
- SCHONEVILLE, Holger/SAUERWEIN, Markus N./WATSON, Christina (2010): Die Studierenden der Sozialen Arbeit. In: *Sozial Extra*, 9-10, Jg. 34, 42–45.
- SCHWARZBACH-APITHY (2009): Interkulturalität und anti-rassistische Weis(s)heiten an Berliner Universitäten. In: EGGERS, Maureen Maisha et al. (Hrsg.): *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland* (2. überarb. Aufl., Münster: Unrast, 247–261.
- SEECK, Dietmar/ACKERMANN, Fiedhelm (2000): SozialpädagogInnen/ SozialarbeiterInnen zwischen Studium und Beruf. Wissen und Können in der Sozialen Arbeit: Motivation, Fachlichkeit und berufliche Identität - eine empirische Annäherung. In: *Rundbrief/Gilde Soziale Arbeit e.V.*, Nr. 1, 21–38 [Stand: 17.12.2019].
- SHOUMAN, Yasemin (2010): „... weil ihre Kultur so ist“. Der neorassistische Blick auf MuslimInnen. In: SIR PETER USTINOV INSTITUT (Hrsg.): „Rasse“ - eine soziale und politische Konstruktion, Wien: new academic press, 101–111.
- SOW, Noah (2009): *Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus* (4. Aufl.), München: Goldmann.
- SOW, Noah (2019a): Schwarz für Weiße. In: OFUATEY-ALAZARD, Nadja/ARNDT, Susan (Hrsg.): *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache : ein kritisches Nachschlagewerk* (3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag, 608–610.
- SOW, Noah (2019b): weiß. In: OFUATEY-ALAZARD, Nadja/ARNDT, Susan (Hrsg.): *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache : ein kritisches Nachschlagewerk* (3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag, 190–191.
- SPATSCHECK, Christian (2008): Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession. In: *Sozial Extra*, 5-6, Jg. 32, 6–9.
- STAUB-BERNASCONI, Silvia (2008): Menschenrechte in ihrer Relevanz für die Soziale Arbeit als Theorie und Praxis. Oder: Was haben Menschenrechte überhaupt in der Sozialen Arbeit zu suchen? In: *Widersprüche*, Nr. 107, Jg. 28, 9–32.
- STAUB-BERNASCONI, Silvia (2013): Soziale Arbeit als (eine) Menschenrechtsprofession. In: HERING, Sabine (Hrsg.): *Was ist Soziale Arbeit? Traditionen, Widersprüche, Wirkungen*, Leverkusen: Barbara Budrich, 205–218.
- TIBBERGER, Martina (2017): *Critical Whiteness. Zur Psychologie hegemonialer Selbstreflexion an der Intersektion von Rassismus und Gender*, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- WACHENDORFER, Ursula (2006): Weiß-Sein in Deutschland. Zur Unsichtbarkeit einer herrschender Normalität. In: ARNDT, Susan (Hrsg.): *AfrikaBilder. Studien zu Rassismus in Deutschland* (Studienausgabe, Münster: Unrast, 57–66.

- WOO, Bongki (2018): Racial Discrimination and Mental Health in the USA: Testing the Reverse Racism Hypothesis. In: *Journal of racial and ethnic health disparities*, Nr. 4, Jg. 5, 766–773.
- YILDIZ, Yasemir (2009): Immer noch keine Adresse in Deutschland? Adressierung als politische Strategie. In: DIETZE, Gabriele/BRUNNER, Claudia/WENZEL, Edith (Hrsg.): *Kritik des Okzidentalismus*, Bielefeld: Transcript Verlag, 83–100.

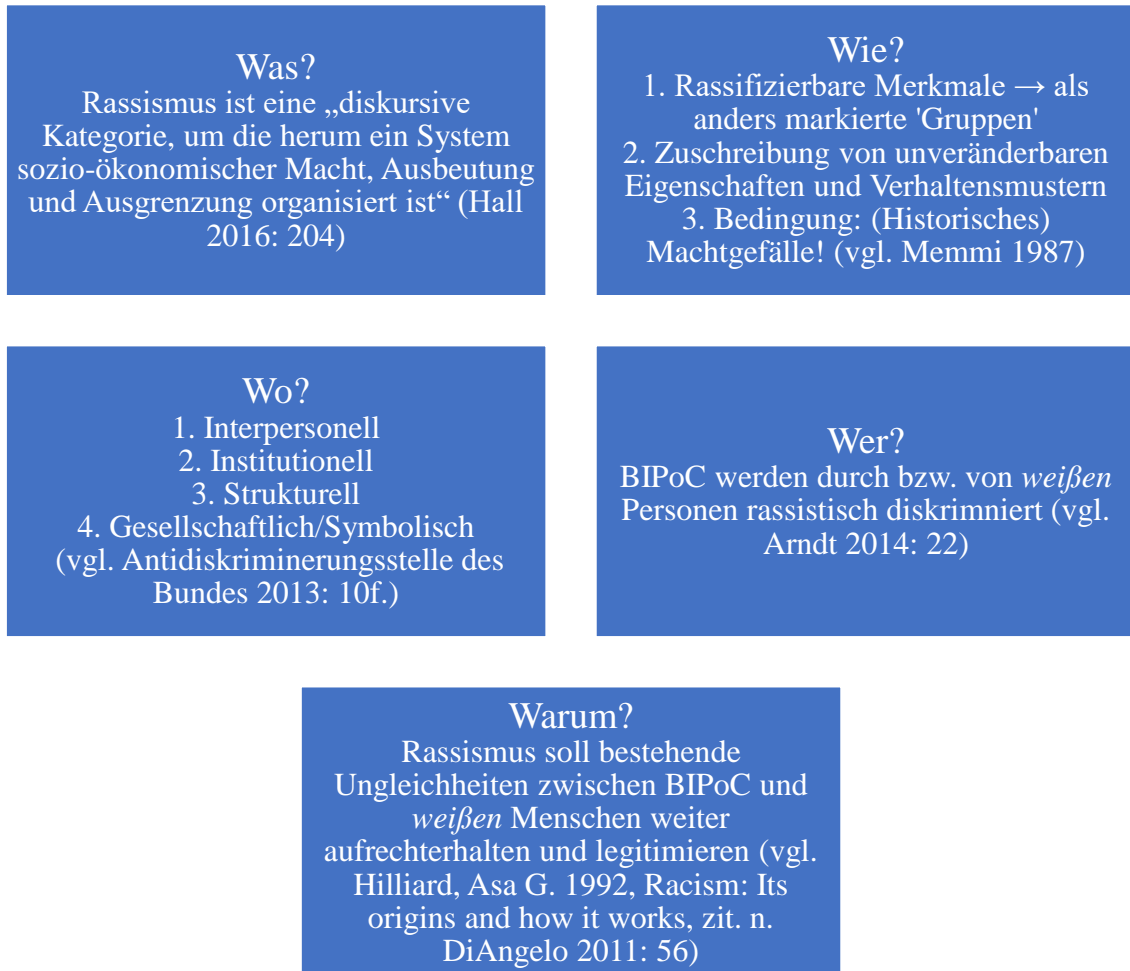
Abbildungen

Abbildung 1: Gestaltungsempfehlungen für Diversitätstrainings nach Trainingsziel

Gestaltungsempfehlungen (Diese Entscheidungen sind spezifisch für das jeweilige (Haupt-)Trainingsziel)			
	(Haupt-)Trainingsziel: <i>Informieren</i>	(Haupt-)Trainingsziel: <i>Sensibilisieren</i>	(Haupt-)Trainingsziel: <i>Verändern</i>
<i>Fokus</i>	Spezifischer Fokus auf ein Diversitätsmerkmal bei konkretem Thema (z. B. Umgang mit Unterlagen ausländischer Bewerber/innen), sonst generell	Genereller Fokus empfohlen (Haltung: Diversität bezeichnet alle Merkmale, die Personen nutzen, um andere als von sich verschieden zu beschreiben) und auf Zielgruppe zugeschnittene Beispiele verwenden	Genereller Fokus empfohlen (Haltung: Diversität bezeichnet alle Merkmale, die Personen nutzen, um andere als von sich verschieden zu beschreiben) und auf Zielgruppe zugeschnittene Beispiele verwenden
<i>Teilnahme-pflicht</i>	Grundlagen verpflichtend, um Konsens zu schaffen; bei spezifischen Themen abwägen	In Bezug auf Thema und Zielgruppe abwägen: freiwillig → bessere Reaktionen; verpflichtend → auch kritische Teilnehmende werden erreicht	Freiwillige Teilnahme empfohlen; sicherstellen, dass Trainingsprogramm bekannt ist und von Führungskräften unterstützt und nachgehalten wird (z. B. in Mitarbeitergesprächen)
<i>Dauer</i>	Auch kürzere Dauer (≤1 Tag) möglich	Längere Dauer (≥1 Tag) empfohlen	Längere Dauer und Verteilung über längere Zeit empfohlen (z. B. 2 Tage mit Follow-Up-Tag nach 3 und 9 Monaten)
<i>Didaktik</i>	Sowohl aktive als auch passive Methoden möglich Auch ohne Interaktion zwischen Teilnehmenden möglich (z. B. Webinare, Diversity-Quiz) Durchführung von Trainer/in persönlich (vs. am Computer) vorzuziehen, aber nicht zwingend nötig	Kombination aus aktiven und passiven Methoden empfohlen Interaktion zwischen Teilnehmenden günstig (z. B. Gruppendiskussion) Durchführung von Trainer/in persönlich vorzuziehen	Kombination aus aktiven und passiven Methoden empfohlen Interaktion zwischen Teilnehmenden empfohlen (z. B. Erfahrungsaustausch) Durchführung sollte zwingend durch Trainer/in persönlich geschehen
<i>Status des Trainers/der Trainerin</i>	Interne (z. B. Diversitätsbeauftragte) sowie externe Trainer/innen geeignet	Interne Trainer/innen mit höherem Status (z. B. Führungskräfte) sowie externe Trainer/innen geeignet	Interne sowie externe Trainer/innen geeignet, die als Rollenvorbild dienen können (d. h. möglichst demografisch ähnlich)

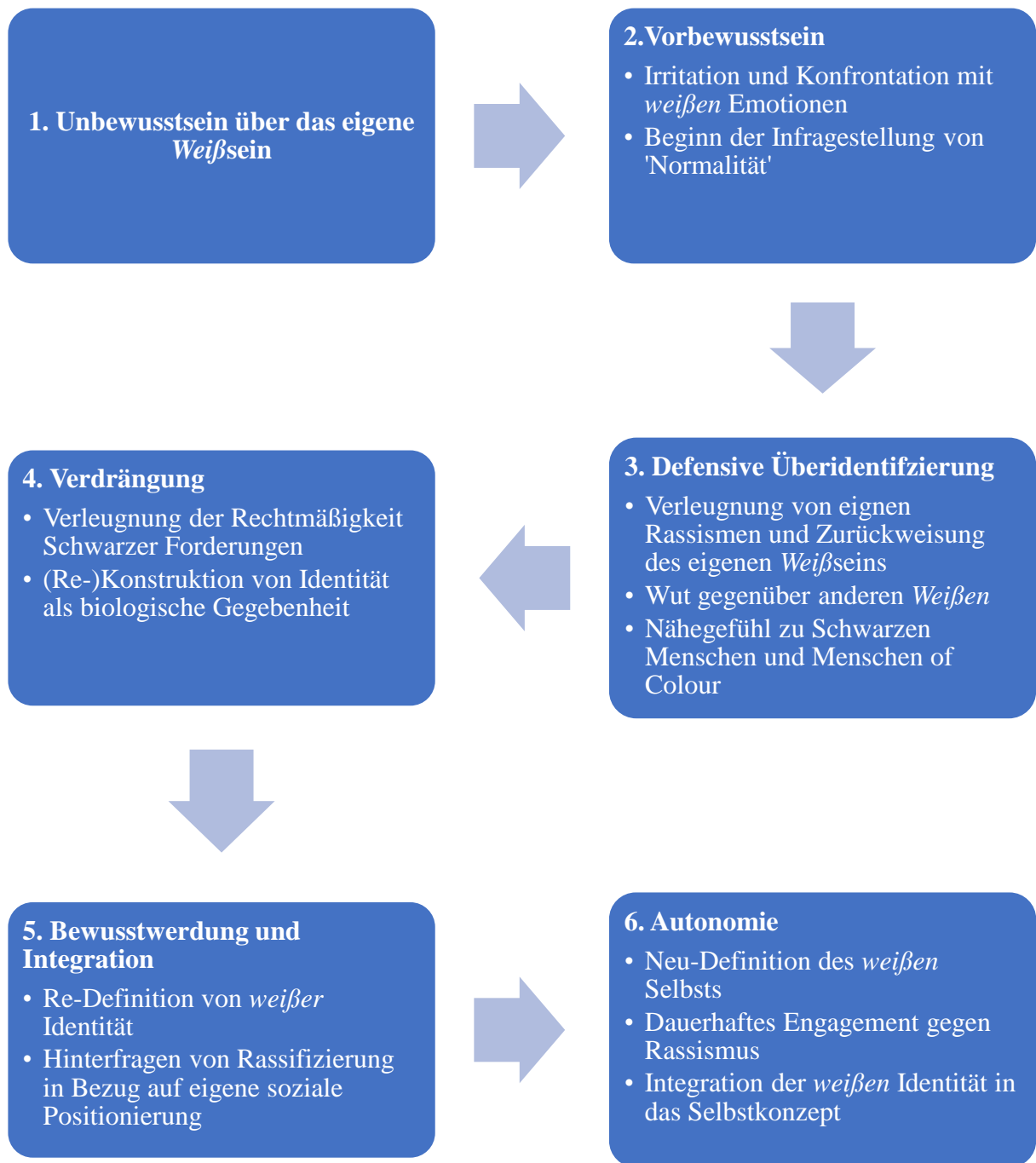
Quelle: Creon/Schermuly 2019: 374

Abbildung 2: Beispiel für ein Plakat, das eine Rassismusdefinition im Training vorgibt



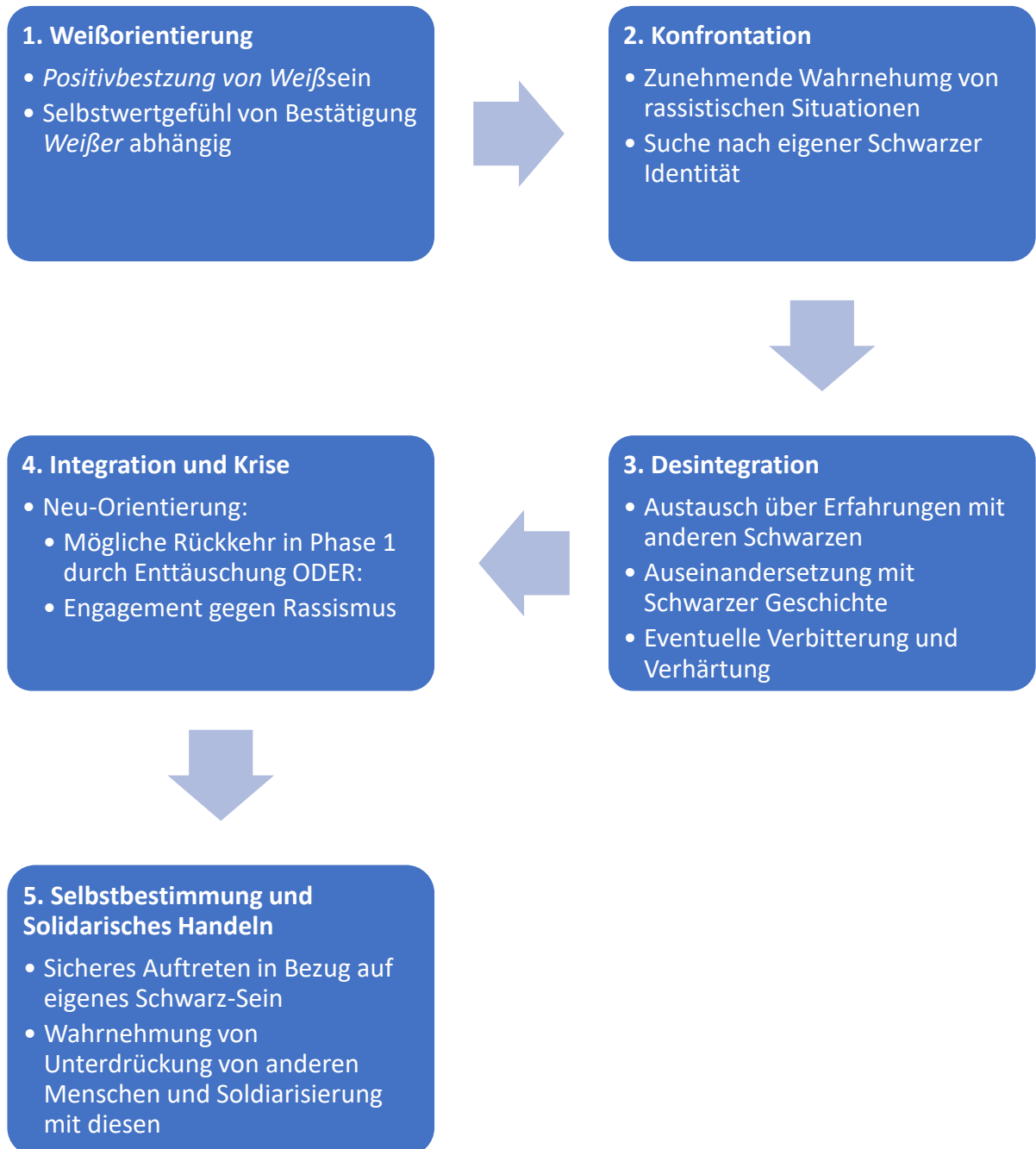
Quelle: Eigene Darstellung, oben zitierte Literatur

Abbildung 3: Weißsein-Prozessmodell



Quelle: Eigene Darstellung, Boger/Simon 2016: 165

Abbildung 4: Empowerment-Prozessmodell



Quelle: Eigene Darstellung, Boger/Simon 2016: 166