



Kompetenznetzwerk
Antidiskriminierung und
Diversitätsorientierung

RÜCKSCHRITTLICHER FORTSCHRITT?

Kritische Betrachtungen auf Konzepte und Entwicklungen im
Themenfeld Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung

*Eine Publikation des Kompetenznetzwerks Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung
zum Online-Fachtag am 14.11.2022*

Impressum

Herausgegeben von:



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

Boyenstraße 41, 10115 Berlin / info@raa-berlin.de

V.i.S.d.P.

Katja Kinder

Redaktion:

Nezihe Erul, Matthias Hofman, Dr. Andrés Nader, Irène Servant

Dokumentation:

Mira Hellmich

Lektorat:

Ekpenyong Ani

Gestaltung:

Studio Kleinod

Erscheinungsjahr:

2023

Diese Publikation entsteht im Rahmen der Arbeit des Kompetenznetzwerks „Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung“ und wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ gefördert. Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.



Kompetenznetzwerk
Antidiskriminierung und
Diversitätsorientierung



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

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

ISBN: 978-3-948002-15-2

Das Kompetenznetzwerk Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung (KNAD)

Das Kompetenznetzwerk wird im Rahmen des Bundesprogramms Demokratie Leben! seit 2020 durch das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und besteht aus dem Antidiskriminierungsverband Deutschland, Citizens For Europe und der RAA Berlin, die ihre jeweiligen Expertisen durch systematische Verschränkung in das Kompetenznetzwerk einbringen.

Antidiskriminierungsverband Deutschland

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) ist ein Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsberatungsstellen.

Seine aktuell 24 Mitgliedsorganisationen aus 12 Bundesländern verfügen über langjährige Erfahrungen in der Antidiskriminierungsarbeit.

Alle Mitgliedsorganisationen verfolgen einen horizontalen bzw. merkmalsübergreifenden Ansatz und verstehen Diskriminierung als ein intersektionelles bzw. mehrdimensionales Phänomen.

Im Kompetenznetzwerk ist der advd der zentrale Ansprechpartner für alle fachlichen und strukturellen Themen der Antidiskriminierungsberatung. Der advd unterstützt den Aufbau und die Stärkung von Beratungsangeboten auf der kommunalen, Länder- und Bundesebene durch Beratung und Coaching und qualifiziert Fachkräfte mit Antidiskriminierung als Kern- oder Querschnittsthema.

Citizens For Europe gUG

Citizens For Europe (CFE) ist eine zivilgesellschaftliche Organisation und ein gemeinnütziges Sozialunternehmen mit Sitz in Berlin. CFE engagiert sich in Europa und erwirkt strukturelle politische und soziale Veränderungen auf der lokalen Ebene mit dem Ziel einer inklusiveren, demokratischeren und partizipativen Gesellschaft.

CFE ist davon überzeugt, dass eine starke, gut informierte, vernetzte und aktive Zivilgesellschaft unerlässlich ist, um dafür zu sorgen, dass die Rechte und Ziele aller Bürger*innen angewendet, respektiert und gestärkt werden. CFE ist es außerdem ein dringendes Bedürfnis, marginalisierte Gruppen zu priorisieren, sei es in Bezug auf Aktivitäten, Budget, Energie oder Zeit. Vor dem Hintergrund, dass Rechtsextremismus und Nationalismus zunehmen, verstärkt und professionalisiert Citizens For Europe den Kampf für Inklusion und Partizipation.

Im Kompetenznetzwerk begleitet und berät CFE Organisationen und Führungskräfte anhand datenbasierter empirischer Grundlagen zu Vielfalts- und Repräsentationsfragen und fördert Nachwuchstalente aus rassismuserfahrenen Communitys als zukünftige Führungskräfte.

RAA Berlin

Die RAA Berlin trägt und unterstützt diskriminierungskritische Partizipationsprojekte in Schule und Schulumfeld und in der Kommune. Seit 1991 begleitet die RAA Berlin Schulentwicklungsprozesse und kommunale Entwicklungen, berät Kita- und Schulpersonal sowie Eltern, Community-Organisationen und Ämter, entwickelt Materialien und führt Fortbildungen durch.

Die RAA Berlin unterstützt alle am Bildungsprozess Beteiligten mit gezielten Angeboten. Dazu gehören u. a. diversitätsorientierte Organisationsentwicklung, bilinguale Sprachbildungsprogramme, Jugendarbeit an Schule, Schulmediation, Elterngruppen und pädagogische Lernwerkstätten. Als gemeinnütziger Verein, Träger der freien Jugendhilfe und Schulentwicklungswerkstatt wird die RAA Berlin durch Stiftungen, öffentliche Mittel und Spenden finanziert.

Im Kompetenznetzwerk bietet die RAA Berlin Beratung und Begleitung im Sinne einer diskriminierungskritischen, diversitätsorientierten Organisationsentwicklung sowie Weiterbildungen und Seminare zu diesem Thema an. Darüber hinaus begleitet die RAA Berlin die Bereitstellung von Unterstützungsformaten für rassismuserfahrenes Fachpersonal.

Einleitung <i>Dr. Andrés Nader</i>	9
Über den Online-Fachtag: „Rückschrittlicher Fortschritt? Kritische Betrachtungen auf Konzepte und Entwicklungen im Themenfeld Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung“	11
Grußwort <i>Katja Kinder</i>	13
„Schön, dass es jetzt diese Veranstaltung gibt – Gedanken zur diskriminierungskritischen Museumsarbeit“, ein Input von Susan Kamel	15
Rückschritte, Fortschritte und Herausforderungen in der Praxis: Impulse der Teilnehmenden	24
Rückblick über die Diskussionsräume	29
Spannungsverhältnis Entleerung community-geprägter politischer Begriffe, Konzepte und Aneignungsprozesse am Beispiel von Intersektionalität <i>Katja Kinder und Peggy Piesche</i>	29
Spannungsverhältnis Begleitung weißer Mainstream Organisationen und Communitys-Empowerment, Daniel Gyamerah und Deniz Yıldırım-Calıman mit Dr. Cihan Sinanoğlu	37
Flächendeckende Antidiskriminierungsberatungsstrukturen und community-spezifische Angebote, Eva Maria Andrades, Melisa Salazar und Nadiye Ünsal	41
Vorstellung der Publikation: Diskriminierung, Repräsentation und Empowerment – 12 Methoden zur Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten auf dem Weg zu Communities-basierten Monitorings	47
Nachwort: Drei Fortschritts-Wünsche <i>Dr. Andrés Nader</i>	49

Wir streben eine belastbare Diversitätsorientierung in zivilgesellschaftlichen und staatlichen Institutionen an, damit alle Menschen einen geeigneten, diskriminierungsarmen Zugang zu Ressourcen haben. Denn das macht unsere Gesellschaft gerechter und lebenswerter.

Dr. Andrés Nader (RAA Berlin)

Viele Menschen erleben den Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen wie Wohnraum, Bildung, Lohnarbeit, Gesundheitsfürsorge oder Freizeitangeboten als selbstverständlich. Für andere Menschen ist der Zugang zu solchen Ressourcen erschwert oder gar blockiert. Diese Art von Ungleichbehandlung, die unterschiedliche Menschen bzw. Gruppen erleben, ist historisch gewachsen und umfasst die verschiedensten Lebensbereiche. Sie reicht von der willkürlichen Sicherheitskontrolle in einem öffentlichen Park über die Ablehnung bei der Wohnungssuche bis hin zur Ansprache in Schulbüchern, die in erster Linie *weiße*, bürgerliche, christlich-sozialisierte Kinder aus heteronormativen Familien berücksichtigt; von der verweigerter Beförderung bei der Arbeit über die medizinische Unterversorgung in der Schmerzbehandlung bei rassistischer Menschen bis hin zur Bevormundung und Retraumatisierung in der psychosozialen Beratung, wenn etwa antisemitische, homofeindliche und andere Erfahrungen bagatellisiert oder die Betroffenen für ihre Diskriminierung verantwortlich gemacht werden. Auch der Ausschluss aus Verantwortungspositionen in Institutionen und eine damit einhergehende fehlende Repräsentation in der Öffentlichkeit gehören dazu.

Den erschwerten Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen mit seinen mannigfaltigen und anhaltenden Konsequenzen nennen wir *Diskriminierung*. Mit unserem Kompetenznetzwerk reagieren wir auf Diskriminierung mit konkreten Interventionen, mit allgemein präventiven Ansätzen und mit positiven Maßnahmen für diskriminierungserfahrene Communitys. Wir streben eine belastbare Diversitätsorientierung in zivilgesellschaftlichen und staatlichen Institutionen an, damit alle Menschen einen geeigneten, diskriminierungsarmen Zugang zu Ressourcen haben. Denn das macht unsere Gesellschaft gerechter und lebenswerter.

Wir bieten Fachberatung, Begleitung, Qualifizierung, Organisationsentwicklung und quantitative und qualitative Datenerhebung an. Wir betreiben gezielte Forschung und machen Fachstandards und Handlungsansätze bekannt. In unserer Arbeit unterscheiden wir zwischen einer individuellen, einer institutionellen und einer strukturellen Ebene von Ungleichbehandlung, weil jede dieser Ebenen eigene, jeweils geeignete Strategien erfordert. Wir gestalten Lernprozesse so, dass sie machtkritische Selbstreflexion und systematisierte Veränderung anregen. Unsere Herangehensweise ist partizipativ und diskriminierungskritisch. Sie berücksichtigt nicht nur kognitive, sondern auch affektive Aspekte, denn im Feld von Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung spielen Gefühle eine zentrale und oft unterschätzte Rolle bei allen Beteiligten. Auch die Kluft in der Wahrnehmung zwischen Menschen, die tagtäglich Diskriminierung erleben und Menschen, die das Privileg haben, weitgehend davon verschont zu sein, betrachten wir als

gesellschaftliche Herausforderung, der wir uns im Kompetenznetzwerk stellen. Wir arbeiten daran, ein Verständnis von Diskriminierung zu etablieren, welches weniger die ausschließenden Absichten einzelner Personen in den Blick nimmt, sondern sich eher auf die (auch nicht-intendierten) Auswirkungen von institutionellem Handeln konzentriert.

Gesellschaftliche Ungleichbehandlung ist historisch gewachsen und mannigfaltig. Gleichzeitig ist ebensolche Ungleichbehandlung für viele Menschen unhinterfragte Normalität, besonders für die, die in unserer Gesellschaft den Vorteil haben, keine oder wenig Diskriminierung zu erfahren. All das macht die Herausforderungen in diesem Themenfeld zahlreich und komplex, da wir immer wieder unterscheiden und fragen müssen: welche Gruppe profitiert von einer Maßnahme, einer Förderung, welche hat dadurch einen Nachteil? Auf wessen Kosten funktioniert manche pädagogische Intervention? Wer lernt dabei, für wen ist die Information gar nicht neu? Welche Menschengruppen werden als Gegenstand des Gesprächs behandelt anstatt als handelnde Subjekte, die Teil des Gesprächs sind? In diesem Kontext nehmen wir immer wieder Spannungsverhältnisse in den Fokus – wie in den Diskussionsräumen – und betrachten die Gegenwart im Kontext von historischen Entwicklungen – wie in dem Vortrag von Prof. Dr. Susan Kamel auf unserem online Fachtag im November 2022.

Über den Online-Fachtag: „Rückschrittlicher Fortschritt? Kritische Betrachtungen auf Konzepte und Entwicklungen im Themenfeld Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung“

Dokumentation von *Mira Hellmich*

Der Online-Fachtag am 14. November 2022 wurde von einer großen Zahl von Interessierten u. a. aus NGOs, Verwaltungsstrukturen und Bildungseinrichtungen besucht. Insgesamt nahmen ca. 400 Personen teil. In den Diskussionsräumen fanden intensive Fachgespräche statt und viele der Teilnehmenden meldeten zurück, dass sie spannende und gewinnbringende neue Impulse aus der Veranstaltung mitnehmen konnten. Moderiert wurde die Veranstaltung mit viel Herzlichkeit von Miriam Camara. Dank Alicia M. Strobel und Selin Türk konnte eine Übersetzung der Beiträge in deutsche Gebärdensprache (DGS) erfolgen.

Nach dem Grußwort von der Geschäftsführerin der RAA Berlin, Katja Kinder (S.13) folgte ein Impulsvortrag von Prof. Dr. Susan Kamel (Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin) zum Thema „Schön, dass es jetzt diese Veranstaltung gibt – Gedanken zur diskriminierungskritischen Museumsarbeit“ (S.15). Im Anschluss boten drei Diskussionsräume die Möglichkeit für inhaltlichen Austausch und Reflektion zu den folgenden Fragestellungen (S.29):

Spannungsverhältnis Entleerung community-geprägter politischer Begriffe, Konzepte und Aneignungsprozesse am Beispiel von Intersektionalität

Spannungsverhältnis Begleitung weißer Mainstream-Organisationen und Community-Empowerment

Flächendeckende Antidiskriminierungsberatungsstrukturen und community-spezifische Angebote

Abschließend wurde die im Rahmen des Kompetenznetzwerks entwickelte Publikation „Diskriminierung, Repräsentation und Empowerment – 12 Methoden zur Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten auf dem Weg zu Communities-basierten Monitorings“ vorgestellt (S. 47)

Eine balancierte Mischung aus Inputs und Diskussionsräumen ermöglichte es den Teilnehmenden, das gewonnene Wissen im Austausch mit den Referent*innen und anderen Teilnehmer*innen zu reflektieren. Insbesondere dank der interaktiven methodischen Gestaltung der

Diskussionsräume konnte eine tiefgehende Austauschebene angeboten werden. Die Rückmeldungen aus den virtuellen Chats zeigten, dass der im Grußwort von Katja Kinder angekündigte Wunsch nach konstruktiven, ehrlichen und mutigen Gesprächen an vielen Stellen erfüllt wurde.

Zusätzlich zu den Interaktionsmöglichkeiten über die Diskussionsräume und Chats hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, eigene Gedanken und Kommentare zu den Themenbereichen der Tagung in einem virtuellen Padlet mitzuteilen. Anhand der Fragestellungen: „Was sind aktuelle Fortschritte und Rückschritte in meiner Arbeitspraxis bzw. meinem Themenfeld?“ und „Was sind heikle Themen und Widersprüche in meiner Arbeitspraxis?“ wurden hier vielfältige Beiträge gesammelt (S. 25).

Katja Kinder (Geschäftsführerin der RAA Berlin)

Guten Tag,

ich möchte Sie und euch alle zum heutigen Fachtag des Kompetenznetzwerks Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung im Bundesprogramm *„Demokratie leben!“* zum Thema „Rückschrittlicher Fortschritt? Kritische Betrachtungen auf Konzepte und Entwicklungen im Themenfeld Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung“ begrüßen. Ich möchte mich bei allen bedanken, die dazu beigetragen haben, dass wir uns heute zu diesen wichtigen Themen treffen und hoffentlich gut miteinander ins Gespräch kommen.

Wir, das Kompetenznetzwerk Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung mit dem Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd), Citizens For Europe (CFE) und der RAA Berlin, verbinden wesentliche Schnittstellen, die wichtig für den Abbau von Barrieren sind. Wir unterstützen Organisationen bundesweit, die sich diskriminierungskritischer und diverser aufstellen wollen und in der heterogenen Gesellschaft professioneller handeln möchten. In diesem Feld bieten wir Fachberatung, Begleitung, Qualifizierung, Organisationsentwicklung und quantitative wie qualitative Datenerhebung an.

Unser heutiges Thema, „Rückschrittlicher Fortschritt?“, scheint sich auf den ersten Blick zu widersprechen. Ich finde es allerdings äußerst wichtig, einen Moment innezuhalten, damit wir uns vergegenwärtigen, dass Fortschritt eben auch in vielen Fällen mit Rückschritten verbunden ist. Wichtigen Zielen näher zu kommen, bedeutet, dass wir Rückschläge einstecken und einen resilienten Umgang damit lernen müssen. Die Frage ist also wie so häufig eine, die im hohen Maße standortbezogen ist. Von wo aus, genauer, aus welcher gesellschaftlichen Positionierung heraus definieren wir Fortschritt und Rückschritt? Die Bedeutung beider Begriffe ist nicht homogen, sondern hängt von unserer jeweiligen Positionierung ab.

Gerade für dieses zentrale Oberthema heute, nämlich, wie wir als diskriminierungskritische Organisationen Gerechtigkeit, also Teilhabe von allen gesellschaftlichen Gruppen ermöglichen, müssen erst einmal Barrieren definiert werden, um sie auch effektiv abbauen zu können. Wir scheinen nicht darum herumzukommen, uns mit dem Thema Definitionshoheit auseinanderzusetzen. Auch hier sehen wir eine Zweiteilung: Was für die einen Barrieren sind, bedeutet für andere, für Privilegierte und Mehrfachprivilegierte, Vorteile. Dazu gehört, einen guten Job zu bekommen, eine schöne Wohnung zu bekommen, oder definieren und durchsetzen zu können, was Intersektionalität in Deutschland bedeuten soll. Auf der anderen Seite stehen die Barrieren

für eben diesen Job, diese Wohnung oder die Frage, wie es passieren konnte, dass gerechtigkeitsorientierte Begriffe entleert werden und dann entgegen ihrer eigentlichen Intention wirken. Keine Angst, ich werde jetzt hier nicht weiter ausholen, aber wir müssen, sollen und wollen uns heute mit Spannungsverhältnissen und Widersprüchen befassen.

Der Abbau von Diskriminierung, auch von rassistischer Diskriminierung, wird uns am ehesten gelingen, wenn wir unterschiedliche politische Strategien verbinden. Intersektional gesprochen sind hier Gleichstellungspolitische Strategien und Instrumente gemeint. Die Herausforderung wird sein, dass wir nicht vereinseitigen, also nur auf die Gruppen schauen, die mit Barrieren leben, sondern immer zugleich auch Institutionalisierung von Privilegienstrukturen inklusive *Weißsein* und *weißzentrische* Normen thematisieren. Wir müssen den Umstand, dass homogene Räume bewusst homogen gehalten werden, explizit thematisieren. Wir müssen diese Umstände direkt zur Kenntnis nehmen und ansprechbar machen, d. h. zum einen das Wahrnehmen eines Missverhältnisses und zum anderen das explizite Ansprechen dieses Missverhältnisses. Sich lediglich gegen Diskriminierung auszusprechen, wird nicht reichen. Wir müssen miteinander ins Gespräch darüber kommen, was wir mit Intersektionalität, mit Rassismuskritik und/oder Diskriminierungskritik, ganz konkret auf die Veränderung der Strukturen bezogen, meinen und welche Bedeutung *Weißsein* und *weißzentrische* Normen in Bezug auf die bildungspolitischen Methoden und Konzepte haben.

Heute wollen wir uns auf diesem Fachtag mit kritischen Betrachtungen auf diese Konzepte und deren Entwicklungen im Themenfeld befassen. Darauf freue ich mich. Ich wünsche uns konstruktive, ehrliche und mutige Gespräche.

Danke!

„Schön, dass es jetzt diese Veranstaltung gibt – Gedanken zur diskriminierungskritischen Museumsarbeit“ ein Input von Prof. Dr. Susan Kamel

Dokumentation von *Mira Hellmich*

Einleitung

Unter dem Titel „Schön, dass es jetzt diese Veranstaltung gibt – Gedanken zur diskriminierungskritischen Museumsarbeit“ eröffnete Prof. Dr. Susan Kamel die inhaltlichen Auseinandersetzungsbereiche des Fachtags. Als Professorin an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin arbeitet Susan Kamel u. a. zum Schwerpunkt neue kritische Museologien und fokussiert hierbei die Bereiche der Diversitätsorientierung und der Diskriminierungskritik insbesondere im Kontext von Museen.

Der Input von Prof. Dr. Susan Kamel skizzierte die Institution Museum als exemplarischen Raum, anhand dessen Ambivalenzen mit Blick auf Fort- und Rückschritte diversitätssensibler Organisationsentwicklung sichtbar gemacht werden können.

Hoffnungskiller Humboldtforum

Als Beispiel für ambivalente Entwicklungen im Kontext Museum wurde die Eröffnung des Berliner bzw. bundesdeutschen Großprojekts „Das Humboldtforum“ hervorgehoben, welches trotz lautstarkem zivilgesellschaftlichem Protest (NoHumboldt21 sowie Defund HumboldtForum) für 572 Millionen Euro errichtet und im Jahr 2021 eröffnet wurde.

Was auf den ersten Blick fortschrittlich erscheint, ist die Tatsache, dass die Autorin Chimamanda Ngozi Adichie eingeladen wurde, beim offiziellen Festakt im September 2021 die Festrede zu halten. Darin durfte sie in Anwesenheit der wichtigsten kultur- und stadtpolitischen Repräsentant*innen die Verbrechen in den deutschen Kolonien, die kolonial-rassistische Arroganz und Ignoranz und den Wahnsinn des Wiederaufbaus des Schlosses kritisieren. Sie ließ beinahe keinen Kritikpunkt aus, der nicht schon zuvor von der Zivilgesellschaft gegen den Wiederaufbau des Schlosses artikuliert worden war. Adichie durfte alles (an postkolonialer Museumskritik) benennen. „Schön, dass es diese Veranstaltung gegeben hat, danke und Tschüss.“

Die Ambivalenz zwischen Fort- und Rückschritt wird laut Susan Kamel an diesem Beispiel deutlich, wenn betrachtet wird, dass weder aus der Rede von Chimamanda Ngozi Adichie noch aus der Forschung, welche sich seit Jahrzehnten kritisch mit der Repräsentation sogenannter „außereuropäischer“ Kunst und Kulturen in Museen auseinandersetzt, noch aus den Forderungen der kritischen Zivilgesellschaft und Öffentlichkeit strukturverändernde Konsequenzen gezogen wurden. Vielmehr wurden von den zentralen Akteur*innen des Humboldtforums einzelne fortschrittliche Elemente eingebaut, um einen progressiven Anschein zu erzeugen, während grundlegende und tiefgreifende Veränderungen der Gesamtstruktur bis heute ausgeblieben sind.

Disziplinierung, Unterteilung und Hierarchisierung: In der DNA von Museen

Auch heute noch funktionieren Museen als „(...) weiße, bürgerliche, klassistische, heteronormierende Institutionen“ im gesellschaftlichen Kontext. Um zu verstehen, wie sich diese Diskriminierungsstrukturen tief in den institutionellen Strukturen des Museums verankert haben, zeigte Susan Kamel zunächst die historischen Verstrickungen der heutigen Museumsinstitutionen mit rassistischen, ableistischen, sexistischen, klassistischen und heteronormativen Diskriminierungsformen auf. Hierbei betonte sie, dass Museen eine lange Geschichte des Ausschlusses und der Disziplinierung von Menschen nach christlich-westlichem Vorbild haben.

Dem *weißen*/westlichen Ursprungsmythos zufolge beginnt die Geschichte von Museen entweder in der hellenistischen Antike in Alexandria, wo das erste antike Museum gewesen sein soll, oder in der Renaissance, in der Ferrande Imperato aus Neapel im Jahr 1599 sogenannte „Exotika“ ausstellte, um von der europäischen Durchdringung der Welt Zeugnis abzulegen. Als ein entscheidendes Momentum der Museumsgeschichte wird ebenfalls die Gründung des Pariser Louvre im Jahr 1793 betrachtet, in dessen Kontext zwar die fürstlichen Sammlungen verstaatlicht und öffentlich zugänglich gemacht wurden, aber so auch zugleich die Geschichte der Versklavung von Menschen und Kolonialismus fest in die DNA des Museums eingeschrieben wurde.

Im Rahmen des Inputs wurden insbesondere die diversen Ursprungsmythen kritisch hinterfragt, welche Museen als „zivilisatorische Meisterprojekte“ des Westens skizzieren. So wurde beispielsweise die kolonialrassistische Geschichte von „Menschenzoos“ und die ableistische Zurschaustellung von Menschen als elementare Prägung von musealen Kontexten betrachtet und problematisiert. Aus diskriminierungskritischer Perspektive betrachtet, waren vor allem auch die sogenannten Weltausstellungen ein weiterer wichtiger Vorläufer von Museen. So fand die erste deutsche Kolonialausstellung im Treptower Park im Jahr 1898 statt, zu der 106 Menschen ausgestellt wurden. Diese sogenannten Völkerschauen existierten zwischen 1848 und 1958 in allen europäischen Hauptstädten (also fast 110 Jahre lang) und zeugten von einem allgegenwärtigen Rassismus, der sich auch immer tiefer in der Institution Museum manifestierte. Insbesondere die Jahrmärkte und Kuriositätenkabinette des 19. Jahrhunderts zeugen von der ableistischen

Entstehungsgeschichte musealer Kontexte. Hier wurden auf gewaltvoller Weise Menschen gezeigt, die nicht der vermeintlichen Körperrnorm entsprachen.

Die Kontinuität dieser rassistischen (Entstehungs-)geschichte wird in gegenwärtigen Ausstellungen immer wieder deutlich, wie beispielsweise 2010 als der Augsburger Zoo ein „afrikanisches Dorf“ („African Village“) ausstellte, das aufgrund der starken öffentlichen Kritik aber schnell wieder geschlossen wurde¹. Museen haben einen großen Anteil daran, wie wir heute über Wissen, über Wissensproduktion, über akademische Disziplinierung, über das Mapping der Welt und über eine Hierarchisierung (im)materieller Kulturen nachdenken.

Disziplinierung

Museen waren maßgeblich an der Unterteilung von Wissen in unterschiedliche akademische Disziplinen beteiligt. Ebenfalls kann eine Disziplinierung des menschlichen Verhaltens identifiziert werden, indem ein bestimmtes Benehmen eingeübt und anderes geahndet wird. Heute ist jedoch wieder ein Trend zu beobachten, diese akademischen Disziplinen zu überwinden, Sammlungen wieder transdisziplinär zusammenzustellen und thematische Ausstellungen zu kuratieren.

Mapping der Welt

Museen waren auch maßgeblich an der Idee von Kulturkreisen (Idee des 19. Jahrhunderts) sowie an einem Mapping der Welt in „Orient“ und „Okzident“ beteiligt, was Stuart Hall „The West and the Rest“ genannt hat. Im Berliner Kontext lässt sich dies insbesondere hinsichtlich der Einteilung von Ausstellungen auf der Museumsinsel und im Humboldtforum beobachten.

Hierarchisierung

Museen haben auch eine Hierarchisierung von materiellen und immateriellen Kulturgütern vorangetrieben. Ein Beispiel ist das Label „Islamische Kunst“, welches erst 1910 mit einer Schau in München entstanden ist – davor waren die gleichen Objekte Teil des Kunstgewerbemuseums. Auch ist eine Hierarchisierung in „High and Low Culture“ zu beobachten. Unsere Sicht auf Volkskunst, z. B. auf Seidenmalerei, ist bis heute von diesem elitären Kunstverständnis geprägt.

¹ Siehe dazu der entsprechende Artikel in der Süddeutsche Zeitung aus dem Jahr 2010: <https://www.sueddeutsche.de/kultur/skandal-im-zoo-das-ist-kein-afrikanisches-dorf-sondern-ein-african-village-1.417786>

Das Ziel: Eine diskriminierungskritische Museumspraxis

Museum als Ort des Widerstands und der Selbstorganisation

Wie Susan Kamel hervorhob: Zwar ist die Institution Museum stark von den historisch diskriminierenden Praktiken geprägt, jedoch existiert auch eine lange Geschichte des Widerstands gegen eben diese. So gab es schon immer Menschen und Initiativen, die sich gegen stigmatisierende Darstellungen und Ausschlüsse zur Wehr setzten. Beispielsweise weigerte sich Kwelle Ndumbe aus Kamerun in der Berliner Kolonialausstellung von 1896 die Rolle des Kolonialisierten zu spielen, indem er sich ein Opernglas besorgte und das Publikum durch dieses zurück beobachtete. Schon zur Pariser Weltausstellung 1900 im sogenannten Palast Sozialökonomie nutzte W.E.B du Bois den Raum des Museums, um dem Rassismus in den Vereinigten Staaten entgegenzuwirken, indem er das Leben von Afroamerikaner*innen und die Rolle Schwarzer Menschen im sogenannten Fortschritt aufzeigte.

Auch in jüngster Zeit haben zivilgesellschaftliche Protestaktionen wie „Mind the Trap!“ (2014) und „Defund HumboldtForum“ gezeigt, dass Widerstand das Potenzial hat, die diskriminierenden Ausschlüsse und kolonialen Praktiken von Museumsarbeit bewusst zu machen. Erst in den letzten Jahren haben neurodiverse Künstler*innen verstärkt Ausstellungsräume für sich in Anspruch genommen, beispielsweise das britische Künstler*innen-Projekt „Project Art Works“. Inwiefern Museen auch zur Heilung von historischem Unrecht beitragen können, zeigen zwei Beispiele exemplarisch. So wurde beispielsweise 2021 auf einem Symposium in Wien den Opfern des Wiener Aktionskünstlers Otto Muehl – der in einer Kommune Menschen sexualisierter Gewalt aussetzte und ein Unterdrückungssystem aufbaute – erstmals Raum gegeben, Wiedergutmachung einzufordern. Zentrale Fragen des Symposiums waren: Wie sollen wir mit Kunst umgehen, die aus Gewaltkontexten entstanden ist? Und wer darf wie über diese Kunst sprechen? Ein weiteres Beispiel für ein heilendes Potential von Museumskontexten, so Susan Kamel, kann in der Rückgabe von kolonialer Raubkunst liegen. Das momentan bekannteste Beispiel – die Rückgabe der Beninbronzen nach Nigeria – kann als erster wichtiger Schritt in einem immer noch unzulänglichen, aber gut inszenierten Prozess betrachtet werden, der dort und hier auch etwas von Heilung bewirken kann. Hierfür haben Aktivist*innen aus Nigeria Jahrzehnte lang gekämpft.

Zusammenfassung positiver Beispiele:


- Dauerausstellung „zurückgeschaut | looking back“ der Museen Treptow-Köpenick und des Projekts Dekoloniale Erinnerungskultur in der Stadt“
www.dekoloniale.de/de/program/events/zur%C3%BCckgeschaut-looking-back
- Zivilgesellschaftlicher Protestaktionen „Mind the Trap!“ (2014) und „Defund HumboldtForum“
www.mindthetrapberlin.wordpress.com/ und www.ccwah.info/de
- Diversity Arts Culture: Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung
www.diversity-arts-culture.berlin
- W.E.B. Du Bois Gedenktafel
www.hug-berlin.de/projects/de-bois-plakette
- Neue deutsche Museumsmacher*innen
www.neuemedienmacher.de/ndmuseumsmacherinnen
- Museum as Muck (Britisches Netzwerk, das sich mit Klassismus auseinandersetzt)
www.museumasmuck.co.uk
- Museen queeren Berlin
www.museen-queeren.de

Welche Schritte hin zu einer diskriminierungskritischen Museumspraxis?

Für die Institution Museum ist klar, dass eine Diversitätsorientierung alle Säulen musealer Arbeit betreffen muss – Forschen, Sammeln, Interpretieren, Konservieren und Ausstellen². Wichtig ist, dass Antidiskriminierung und Diversität kein „Goodwill“ sind, nicht etwas, was Museen gerne tun sollten, sondern etwas, was sie tun müssen – so Susan Kamel. Denn alle haben ein Recht darauf, sich im Museum willkommen zu fühlen, dass Museen die Geschichte aller erzählen, dass sie die Bevölkerung widerspiegeln und, dass alle Menschen von diesen meist staatlich finanzierten Einrichtungen einen Nutzen haben. Eine gute Aufklärung über internationale, nationale und landesweite Gesetze (von der Allgemeinen Menschenrechtserklärung über das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland [GG], das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz [AGG] bis hin zum Landesantidiskriminierungsgesetz [LADG] Berlin und dem Berliner Hochschulgesetz [BerlHG]).

² Neue Museums-Definition von 2022 von ICOM (International Council of Museums): <https://icom-deutschland.de/de/nachrichten/147-museumsdefinition.html>

**Wichtig ist,
dass Antidiskriminierung
und Diversität kein „Goodwill“
sind, nicht etwas, was Museen
gerne tun sollten, sondern
etwas, was sie tun müssen –
Susan Kamel**



Aber wo konkret anfangen, um Museen zu verändern?

Als Antwort auf diese Frage leitete Susan Kamel sinnvolle Schritte aus dem Bereich der Critical Diversity Literacy Studies ab. Critical Diversity Literacy ist eine Methode, die Prof. Dr. Carmen Mörsch für die Ausbildung von Kunstlehramtsstudierenden eingebracht hat, eine Lesepraxis bzw. eine Art Alphabetisierung, die Menschen befähigen soll, soziale Beziehungen zu lesen. Um eine gerechtere Welt zu erreichen, soll die ungleiche Verteilung von Macht und Ressourcen untersucht und kritisiert werden. Die Methode Critical Diversity Literacy wurde von Melissa Steyn, einer *weißen* Südafrikaner*in, konzipiert und beruht auf der Vorarbeit der Schwarzen US-Amerikanerin France Winddance Twine und ihrer Critical Diversity Literacy.

Mit Blick auf **sechs Ebenen der Critical Diversity Literacy** können Institutionen wie Museen in diskriminierungssensiblere Räume transformiert werden:

- Verstehen, dass **Differenzkategorien** wie Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Klasse und Race gelernt und sozial hergestellt sind. (Beispiel: Ausstellung *Zanele Muholi*, 26.11.2021 – 13.03.2022, Gropius Bau, Berlin).
- Verstehen, was **Intersektionalität** ist, also das Zusammenwirken dieser Kategorien bei der Herstellung von Ungleichheit erkennen können. (Beispiel: Künstlerinnengruppe Guerrilla Girls – Aufzeigen von Ausschlüssen bezüglich Race und Gender).
- Verstehen, was vor diesem Hintergrund Privilegiertheit ist. Auf dieser Grundlage eine kritische **Selbstverortung** vornehmen können. (Beispiel: Workshopmethode „How diverse is your universe?“³).
- Willen zur **Veränderung** hin zu mehr Gerechtigkeit entwickeln. (Beispiel: District 6 Museum Cape Town, Südafrika – möchte als soziales Projekt verstanden werden, das Menschen, die während der Apartheid aus ihrem Bezirk vertrieben wurden, ein Forum für ihre Erinnerung bietet und als soziale Plattform gegen Vertreibung und für Wiedergutmachung kämpft).
- Über eine **Sprache** verfügen, Begriffe zu kennen, um Ungleichheit und Herrschaftsverhältnisse benennen zu können. (Beispiel: die Ausstellung „Whose Expression?“, in der das Brücke-Museum den Besucher*innen die Möglichkeit gegeben hat, koloniale Sprache zu hinterfragen, und auch ein Glossar zur Verfügung gestellt hat.⁴)
- Verstehen, was die **Kontinuitäten** von historisch gewachsenen Herrschaftsverhältnissen in der Gegenwart sind. (Beispiel: Instagram Account Koloniale Kontexte⁵).

³ Basierend auf einer Übung, die zuerst vom Center for Diversity and Inclusion, Division of Student Affairs and Enrollment Services der University of Houston, veröffentlicht wurde.

⁴ Whose Expression? Die Künstler der Brücke im kolonialen Kontext; 18.12.2021 - 20.03.2022, Brücke-Museum, Berlin: <https://www.bruecke-museum.de/de/programm/ausstellungen/1424/whose-expression-die-knstler-der-brcke-im-kolonialen-kontext>

⁵ <https://www.instagram.com/kolonialekontexte/?hl=de>

Fazit für die Lehre als Dozent*in

Als zentrales Fazit für die Lehre als Dozent*in nannte Susan Kamel folgende Erkenntnisse: Der Versuch, die Lehre diskriminierungskritisch zu gestalten, ist ein wichtiges Unterfangen. Allerdings müssen die dabei auftretenden Ambivalenzen besprochen und im Blick behalten werden, wie zum Beispiel die Gefahr, dass anschließend *weiße* Menschen mit marginalisiertem Wissen Karriere machen.

Andererseits ist es auch schwierig, BPoC Fachkräfte in *weißen* Institutionen – seien es Universitäten oder Museen – einzustellen, ohne ihnen gleichzeitig Ressourcen und Verbündete an die Seite zu stellen, die es ihnen ermöglichen, Muster und Dynamiken aktiv zu verändern. Denn es reicht letztlich nicht, in einem neuen Projekt drei von vier Stellen mit BPoC Personal zu besetzen, ohne Ihnen die Möglichkeiten zu geben, sich in *weißen* Strukturen behaupten zu können.

Kritische Museumsliteratur

ARGE Schnittpunkt (Hg.). *Handbuch Ausstellungstheorie und -praxis*. Böhlau, 2013.

Bayer, Natalie/ Kazeem-Kamiński, Belinda/ Sternfeld, Nora. *Kuratieren als antirassistische Praxis*. Deutschland, De Gruyter, 2017.

Brücke-Museum/ Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin/ Stiftung Stadtmuseum Berlin/ Bystron, Daniela/ Fäser, Anne. *Das Museum dekolonisieren? Kolonialität und museale Praxis in Berlin*. Deutschland, transcript Verlag, 2022.

Gerbich, Christine; Kamel, Susan. *Experimentierfeld Museum. Internationale Perspektiven auf Museen, Islam und Inklusion*. Bielefeld, Transcript Verlag, 2014.

Golding, Viv/ Modest, Wayne. *Museums and Communities: Curators, Collections and Collaboration*. Vereinigtes Königreich, Bloomsbury Publishing, 2013.

Hooper-Greenhill, Eilean. *Cultural Diversity: Developing Museum Audiences in Britain*. Vereinigtes Königreich, Leicester University Press, 2001.

Macdonald, Sharon. *A Companion to Museum Studies*. Deutschland, Wiley, 2011.

Mörsch, Carmen/ Sachs, Angeli/ Sieber, Thomas. *Ausstellen und Vermitteln im Museum der Gegenwart*. Deutschland, transcript Verlag, 2016.

Sandell, Richard/ Nightingale, Eithne. *Museums, Equality and Social Justice*. Vereinigtes Königreich, Taylor & Francis, 2013.

Sandell, Richard/ Dodd, Jocelyn/ Garland-Thomson, Rosemarie. *Re-presenting Disability: Activism and Agency in the Museum*. Vereinigtes Königreich, Routledge, 2010.

Schnittpunkt/ Kazeem, Belinda/ Martinz-Turek, Charlotte/ Sternfeld, Nora (Hg.). *Das Unbehagen im Museum: postkoloniale Museologien*. Österreich, Turia + Kant, 2009.

Simon, Nina. *The Art of Relevance*. Norwegen, Museum 2.0, 2016.

Simon, Nina. *The Participatory Museum*. USA, Museum 2.0, 2010.

Vergo, Peter. *New Museology*. Deutschland, Reaktion Books, 1997. Museum Studies.

Witcomb, Andrea/ Message, Kylie. *Museum Theory*. Vereinigtes Königreich, Wiley, 2020.

Rückschritte, Fortschritte und Herausforderungen in der Praxis: Impulse der Teilnehmenden

Gedanken und Kommentare aus dem Padlet zu den zwei zentralen Fragen der Fachtagung

Was sind aktuelle Fortschritte in meiner Arbeitspraxis / meinem Themenfeld?

„Vernetzung von Menschen mit Rassismuserfahrung und/oder Verbündeten“

„Die Vernetzung mit anderen Akteur*innen im Arbeitsfeld Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung und in der Arbeit mit Verwaltungen. Das Bestehen von uns auf bestimmte Inhalte in der Arbeit.“

Was sind aktuelle Rückschritte in meiner Arbeitspraxis / meinem Themenfeld?

„Erfolge sind von Einzelpersonen abhängig, die Struktur verändert sich nicht. Oft auch, weil der Fokus bisher immer noch auf dem „Nutzen“ von Diversität für *weiße* Institutionen/Organisationen liegt, statt Empowerment von BIPOC und Diskriminierung in den Blick zu nehmen.“

„Aneignung der Rassismuskritik durch weiße Diversity-Manager*innen.“

„(Fast) alle sprechen davon, dass es mehr Diversität und Veränderung braucht, aber z. B. wichtige Stellen werden weiterhin nicht an Expert*innen mit Rassismuserfahrung vergeben.“

„Wenn Verwaltung unsere Inhalte und Fortbildungen als Alibi nutzt, ihre rassistischen Haltungen aber weiter pflegt, Aneignung und Entleerung kritischer Begriffe vorantreibt, dann erschwert das gerade die institutionelle Transformation.“

Was sind heikle Themen und Widersprüche in meiner Arbeitspraxis?

„Als PoC in einer Verwaltung bin ich ständig in einem Prozess der Abwägung: Was darf ich sagen? Wie und wie weit, mit welchen Begriffen (strategische Verharmlosung von Begriffen, um überhaupt etwas zu erreichen)? Wen vertrete ich? Was sind meine Grenzen und wie wirkt sich das auf meine Gesundheit aus? Highlights: Tolles Team von Verbündeten auf der direkten Austauschebene. Also: Es gibt durchaus Möglichkeiten. Die Arbeit kann aber zermürend sein.“

„Ich arbeite im Diversity Management einer Universität. Auf Arbeitsebene sehe ich einerseits zahlreiche engagierte Menschen, die Projekte z. T. über die eigene offizielle Arbeitszeit hinaus durchführen. Andererseits spielen gerade in diesem Kontext Hierarchien eine bedeutende Rolle. Leider sitzen an diesen Stellen meist Personen, denen primär das Image nach außen wichtig zu sein scheint, sodass viel über Potenziale von Diversität gesprochen oder auf der Webseite sichtbar gemacht wird, gleichzeitig Unterdrückungsstrukturen wie Rassismus nicht benannt und Maßnahmen zur Veränderung von Strukturen nicht eingeführt werden.“

„Ich habe den Eindruck, dass es erst sehr viel Vorarbeit von *weißen*, privilegierteren Personen braucht, die „Grundlagen“ erkämpfen und voranbringen sollten, damit sich BIPOC überhaupt vorstellen können, in so einer *Mainstream*-Institution zu arbeiten.“

„Die Erwartungen bei der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung, die wir als Träger in großen Organisationen machen, sind von diesen oft andere als unsere. Wir möchten die Organisationen (Verwaltungen) unterstützen, sich zu verändern, merken aber oft, dass die Verwaltung zu starr ist und nicht wirklich bereit, sich selbst zu reflektieren.“

„Das Integrationsimperativ der Politik ist definitiv ein Problem. Denn viele Menschen bleiben Subjekte in starken Machtverhältnissen.“

**Erst wenn wir
Exklusionsprozesse
intersektional und nicht aus der
Perspektive der Mehrheitsverhält-
nisse in der Dominanzgesellschaft
verstehen, können Strategien
und sozialpolitische Ansätze
strukturell wirken.**

Rückblick über die Diskussionsräume

Das Spannungsverhältnis aufgrund der Entleerung community-geprägter politischer Begriffe, Konzepte und Aneignungsprozesse am Beispiel von Intersektionalität

Peggy Piesche (Bundeszentrale politische Bildung) und Katja Kinder (RAA Berlin)

In der rassismuskritischen Arbeit geht es darum, sozialpolitische Ansätze und politische Strategien aus den rassismuserfahrenen Communitys in Strukturen zu verankern. Diese Ansätze und Strategien basieren in einem hohen Maß auf prozessgesteuerten Reflexionen, in denen die strukturellen Diskriminierungsrisiken ganzheitlich wahrgenommen und verarbeitet werden. In solchen Reflexionsprozessen entstehen, ausgehend von dem Dreischritt Wahrnehmung – Haltung – Handlung, einer rassismuskritischen Methode, Angebote eines inklusiven, machtkritisch eingebetteten Verständnisses der jeweils eigenen Verstricktheit und Positionierung in Exklusionsprozessen. Diese können damit intersektional erfasst werden und Strategien entlang der Erfahrungen von Denjenigen erarbeitet werden, die das höchste Diskriminierungsrisiko tragen.

Dies entspricht einer intersektionalen Erfassung von gesellschaftlichen Teilhabebedingungen und deren Erschwerung bzw. Barrierenbildung. Erst wenn wir Exklusionsprozesse intersektional und nicht aus der Perspektive der Mehrheitsverhältnisse in der Dominanzgesellschaft verstehen, können Strategien und sozialpolitische Ansätze strukturell wirken. Diese Möglichkeit, die uns Intersektionalität als ein gesellschaftliches Analyseinstrument gegeben hat, wird oftmals verpasst, weil das Analyseinstrument selbst entleert und an die Dominanzgesellschaft angebunden wird. D. h., ein ganz praktisches und zutiefst aus kollektiven Erfahrungen von rassismuserfahrenen Communitys – hier vor allem denen von Schwarzen Frauen* – entwickeltes Analyseinstrument wird als Konzept so angeeignet, dass *Weißsein* im Zentrum steht. Das Spannungsverhältnis entsteht nicht dadurch, dass Intersektionalität als Analyseinstrument auch auf unsere Gesellschaft angewandt wird. Es entsteht vielmehr dadurch, dass die Differenzkategorie *Rasse*, auf deren Grundlage Intersektionalität fungiert, vernachlässigt, ja sogar herausgenommen wird. Damit wird eine vermeintliche Verankerung von Strukturen zum Abbau von Barrieren und zur Gleichstellung von Menschen mit hohem Diskriminierungsrisiko durch die Übernahme und Aneignung der Konzepte erschwert, die eigentlich dabei helfen sollten. Dies nicht zuletzt deshalb, weil dies oftmals ohne die Beteiligung diskriminierungserfahrener Menschen geschieht. So vollziehen sich die Entleerungen von community-geprägten Begriffen, Konzepten und Analyseinstrumenten und erzeugen ein Spannungsverhältnis in den Aneignungsprozessen zu ihnen. Rassismuserfahrene Expert*innen – in der Praxis wie in der Theorie tätig – erleben

Wie werden Konzepte und Begrifflichkeiten entleert?

Die unmissverständliche Antwort der Teilnehmenden auf die Frage „**Wie** werden Konzepte und Begrifflichkeiten entleert?“ verwies auf eine *weiße* Wissenschaft, einen inflationären Gebrauch der Begriffe und eine Hierarchisierung. Die Frage danach, wie etwas passiert, ist eine Frage, die einen Prozess beschreibt. Das Konzept Intersektionalität wird in Deutschland stark im Hochschulkontext verhandelt, also an Ausbildungsstätten, die einen akademischen Grad verleihen. Diese Ausbildungsstätten sind *weiß* und beanspruchen eine Definitionshoheit, die sie über Hierarchisierungen steuern, während sie Konzepte und Begriffe inflationär gebrauchen, um sie ihrer eigentlichen Schärfe zu berauben. Die Unschärfe, die daraus entsteht, ist virulent und trifft auf Strukturen, die sie virulent halten. Sie reproduzieren sich also gegenseitig. Das Konzept Intersektionalität birgt die Möglichkeit, Strukturen grundlegend zu verändern. Das würde bedeuten, mehr Gerechtigkeit, etwa durch Repräsentation von Rassismuserfahrenen, wobei das Potential von Intersektionalität weit darüber hinaus geht. Es umfasst auch die Diskriminierungsrisiken an den Rändern und zielt auf die Repräsentationsstrukturen, die nicht nur die Privilegiertesten einer Gruppe adressieren.



Abbildung 2

Das zeigt sich auch bei der dritten Frage: „**Wie und wo macht sich die Entleerung in eurer Arbeit konkret fest?**“

Diese Frage bezieht sich auf die Konsequenzen, die uns als BIPoC-Kollektive, aber auch als Organisationen, die rassismuskritisch arbeiten, auffallen. Diese zeigen sich recht konstant in allen Bereichen unserer Gesellschaft. Die Konsequenz etwa, dass akademische Grade verleihende Organisationen *weiß* gehalten werden, wirkt sich nicht nur auf die Universitäten und Hochschulen

selber aus, sondern zeigt sich eben auch in unseren Trägern. Aber auch andere Institutionen wie Kirche, Schulen, politische Einrichtungen etc. sind damit konfrontiert, dass ihre Wissensbestände auf Exklusionsprozessen beruhen und diese reproduzieren. Die enorme Unterrepräsentanz von Rassismuserfahrenen in diesen Institutionen bedeutet, dass auch die Inhalte von diesen Gruppen nicht bzw. entleert in den Institutionen ankommen und dort geformt werden – ohne ihre jeweiligen Interventionsmöglichkeiten. Die Unterrepräsentanz von Frauen* in der Politik bedeutet, dass sich als Männer verstehende und positionierte zumeist *weiße* Menschen für ganze gesellschaftliche Gruppen sprechen, die oftmals nicht anwesend sind, ohne dies zu benennen und kenntlich zu machen. So setzen sich *weißzentrische* Normen durch, die lediglich für eine kleine Gruppe – meist *weiß*, männlich, bürgerlich und westlich – erdacht sind und gut funktionieren.




Abbildung 3

Damit zeigt sich bereits, was auch im Diskussionsraum als zentral gesehen und worauf immer wieder verwiesen wurde, nämlich die tatsächlich fehlende Repräsentanz von Rassismuserfahrenen in unseren gesellschaftlichen Institutionen. Wir stimmen dem Motto *representation matters but it's not the solution!* zu. Um Lösungen besprechen zu können, müssen wir allerdings überhaupt erst an dem Tisch sitzen, an dem sie besprochen werden. Das heißt aber auch, um im Bild zu bleiben, dass wir diese Tische zum Teil erst noch aufstellen, bauen müssen.

Abb. 1, 2, 3: Die Abbildungen entstanden aus den Beiträgen der Teilnehmenden im Diskussionsraum und wurden durch AhaSlides produziert

Die Entleerung des Begriffs Intersektionalität hat z. B. zur Folge, dass sich in Deutschland ein horizontales Verständnis von Diskriminierung durchsetzt. In der Konsequenz wird Diskriminierung machtungebunden verstanden, denn in dem horizontalen Verständnis wird *Rasse* herausgeschrieben. Intersektionalität wird damit entleert, denn zur Installation von Gerechtigkeit nennt das Analyseinstrument als Kernelemente *Rasse*, Klasse und Geschlecht in ihren Intersektionen. Die Beschäftigung mit Geschlecht ohne *Rasse* ist in dieser Logik nicht zielführend und verfehlt die Gesellschaftsanalyse. *Weißsein* als strukturgebende Kategorie, die Rassifizierungen und Veränderungen herstellt und damit die Kategorie *Rasse* erstwirmächtig erschafft, wird so vollkommen aus der Analyse genommen. Eine solche Entleerung falsifiziert nicht nur das Konzept, es reproduziert auch genau die strukturellen Exklusionen, die es abbauen wollte.

Die Konsequenz etwa, dass akademische Grade verleihende Organisationen weiß gehalten werden, wirkt sich nicht nur auf die Universitäten und Hochschulen selber aus, sondern zeigt sich eben auch in unseren Trägern.



Was sind für euch zentrale Ergebnisse aus der Diskussion im Raum?

In unserem Diskussionsraum wurde auch die zentrale Bedeutung von Emotionen und Erfahrungen in der Entstehung und Besetzung von Begriffen stark thematisiert. Wie können wir im Arbeitsalltag von Organisationen mehr Raum für Emotionen (u. a. auch Ängste und Unsicherheiten) schaffen? Und wie kann dies gelingen, ohne die Gefahr zu laufen, dass dann wiederum ein Entleerungsprozess stattfindet? Damit wurde ein weiteres Spannungsfeld angesprochen, nämlich das der Kognition und Affektion. Es kann nicht um entweder oder gehen, wir brauchen beides. Rassismus ist ein Thema, das sofort Emotionen auslöst, sobald es benannt wird, sowohl bei rassismuserfahrenen Menschen und Kollektiven als auch bei jenen, die keinen Rassismus erleben. Diese Affekte sind eingebettet in historische Machtverhältnisse und zeigen ihre Wirkung bis heute. Begriffe, vielmehr das, was sie ausmachen, verweisen auf biografische wie kollektive Verhältnisse, die im hohen Maße emotional besetzt sind. Emotionalität wird nach wie vor abgewertet, weil sie mit Schwäche, Irrationalität etc. assoziiert wird. Auf der anderen Seite sind Emotionen auch sehr wirkmächtig, werden oft genutzt, um zu manipulieren und Entleerungen zu rechtfertigen. Wenn Rassismus individualisiert wird, wenn *Rasse* nicht die Basis intersektionaler Analyse ist, dann ist es immer möglich, in Betroffenheits-, Bekenntnis-, Entrüstungs- und Abwehremotionen strukturelle Bedingungen wirkmächtig zu verschleiern. Dabei werden Emotionen auch rassifiziert und gegendert und ihre Wertigkeit an diese Differenzkategorien gebunden. Für uns heißt das, dass Emotionen Teil von Debatten und Reflexionsprozessen werden müssen. Wir müssen Räume schaffen, in denen wir bewusst Unsicherheit schaffen, weil wir uns dann andere Fragen stellen und so eine Verlangsamung schaffen, die nötig ist, um ein hartnäckiges Problem zu adressieren. Gleichmaßen brauchen wir eine Ressourcenverteilung und -gerechtigkeit, beispielsweise das Investieren in communitybasierte Strukturen, denn da liegt, wie wir gesehen haben, ein großer Teil der Erfahrungen und Antworten. Dies bedeutet, Spannungsverhältnisse sind immer heikle Themen, zu denen wir ins Gespräch kommen müssen, um die Möglichkeit zu erhöhen, rassismusgeprägte Lebensverhältnisse und die Erarbeitung von communitybasierten Ansätzen und den Abbau von strukturellem Rassismus zu zentrieren.

Das Spannungsverhältnis zwischen der Begleitung *weißer* Mainstreamorganisationen und dem Community-Empowerment

**Zwar sei zu beobachten,
dass immer mehr BPoC
in *weiß* dominierten
Mainstreamorganisationen
präsent sind, jedoch braucht es
innerhalb *weißer* Strukturen
bestimmte Umstände, damit
rasismuskritische Arbeit
langfristig und nachhaltig
verankert werden kann.**

*Daniel Gyamerah und Deniz Yıldırım-Calıman (Citizens For Europe) mit
Dr. Cihan Sinanoğlu (DeZim Institut)*

Der Diskussionsraum setzte sich intensiv mit dem Balanceakt zwischen Antidiskriminierungsmaßnahmen in *weiß* dominierten Mainstreamorganisationen und Community-Empowerment auseinander.

Zu Beginn des Workshops nutzte Daniel Gyamerah das Bild vom Bau einer Brücke an zwei ungleichen Ufern, um exemplarisch darzustellen, wie wichtig eine Förderung von Community-Ressourcen (am niedriger gelegenen Ufer) ist, um ein stabiles Fundament für eine gemeinsame Antirassismuserbeit von *weiß* dominierten Mainstreamorganisationen und Community-Strukturen zu schaffen. Größte Herausforderung bleibt, die strukturelle Prekarität von Community-Strukturen zu verändern. Zwar sei zu beobachten, dass immer mehr BPoC in *weiß* dominierten Mainstreamorganisationen präsent sind, jedoch braucht es innerhalb *weißer* Strukturen bestimmte Umstände, damit rasismuskritische Arbeit langfristig und nachhaltig verankert werden kann. Dr. Cihan Sinanoğlu lenkte den Blick des Workshops auf die aktuellen Entwicklungen und diesbezüglich entstehenden Spannungsverhältnisse im Bereich der Rassismuskritik. So wurde deutlich, dass bisherige Grunddynamiken der Forschung nicht zuletzt durch die Professionalisierung der Zivilgesellschaft immer mehr ins Wanken geraten. So werden bisherige Forschungsobjekte immer öfter zu Forschungsobjekten und die bisher klare Trennung zwischen Praxis und Theorie wird immer mehr in Frage gestellt. Hiervon können Communities profitieren.

Gemeinsam mit den Teilnehmenden wurden unterschiedliche Dilemmata von BPoCs in *weiß* dominierten, institutionellen Kontexten herausgearbeitet.

- Systemische Konkurrenz: BPoC Mitarbeiter*innen haben oft das Gefühl, miteinander oder mit *weißen* Kolleg*innen in Konkurrenz treten zu müssen, um sich in den Strukturen überhaupt behaupten zu können
- Prozesse von Professionalisierung führen häufig zu Selektions- und Ausschlussprozessen
- BPoC Personal wird häufig die Verantwortung für die gesamte Transformation gegeben, während kaum Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Dies hat Überlastung und psychische Belastungen zur Folge
- Besonders im ländlichen Raum müssen BPoCs vielfach mehr Überzeugungs- und Aufklärungsarbeit leisten, denn dort ist oft sehr wenig Basiswissen zu Rassismus vorhanden
- Vereinzelung in Strukturen führen zu Erschöpfung und dem Zwang, sich anpassen zu müssen, um überhaupt in der Institution überleben zu können

Folgende Vorschläge wurden gemeinsam mit den Teilnehmer*innen herausgearbeitet:

- Mehr Beteiligung von BPoCs bei der Entwicklung von Konzepten
- Klärung und Verschriftlichung von zentralen Zielen und Definitionen – ggf. sich auf 1-2 zentrale Konzepte einigen und zu diesen Strategien entwickeln
- Erstellung einer Roadshow von Menschen, die bereits Erfahrungen in *weißen* Organisationen gesammelt haben, um diese zu teilen und sichtbar zu machen
- Kompetenzen bündeln
- Lernen aus anderen Bereichen (z. B. UN Behindertenrechtsbewegung)

Jedoch braucht es einen aktiven Strukturförderungsbeitrag *weißer* Strukturen, um langfristig Antirassismuserbeit zu verankern.

Wo bestehen Rückschritte / Fortschritte (oder rückschrittliche Fortschritte) in dem Spannungsverhältnis eures Diskussionsraums?

Fortschritt

Einige Entwicklungen in den letzten Jahren können als ein Fortschritt bezeichnet werden. So gibt es eine wachsende Anzahl von BPoC Personen in wichtigen Organisationen, die sich immer mehr auch hier für diversitätsorientierte Transformationsprozesse einsetzen. Der Bedarf an Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus wächst stetig. Folglich wächst auch die Anzahl von *weiß* positionierten Menschen, die das Thema bespielen. Dies ist jedoch mit einer gewissen Vorsicht zu betrachten, da oftmals auch nur oberflächliche Auseinandersetzungen geführt werden die keine nachhaltige Veränderung der Ungleichheitsstrukturen mit sich bringt.

Rückschritt

Ein Rückschritt in den aktuellen Entwicklungen ist, dass BPoC Mitarbeiter*innen in den meisten Fällen weiterhin alleine in den Organisationen für den Abbau intersektionaler Diskriminierungsverhältnisse kämpfen müssen. Diese Vereinzelung bringt eine Vielzahl von Herausforderungen mit sich. So stehen vereinzelte BPoCs beispielweise oftmals in Organisationen unter dem Druck, Diskriminierungskritik nett zu verpacken und zu verkaufen, um überhaupt bestehen zu können. Ebenfalls ist die Belastung dadurch, dass sich die ernsthaften Veränderungsprozesse in ihrer Verantwortung befinden, so hoch, dass sie diesbezüglich an ihre psychischen Belastungsgrenzen stoßen.

Was sind für euch zentrale Ergebnisse aus der Diskussion im Raum?

Aus den Diskussionen im Raum konnten wir deutlich entnehmen, dass einzelne Akteur*innen sich eine gemeinsame Vernetzung wünschen, um Strategien und Erfahrungen zu teilen, Schutzräume zu schaffen, Resilienz aufzubauen und Kompetenzen zu bündeln. Insbesondere wurde betont, wie wichtig es ist, dass BIPOCs von Anfang an bei der Entwicklung von Projekten beteiligt sind.

In eurem Diskussionsraum habt Ihr die Verantwortung von weiß dominierten Mainstreamorganisationen/Institutionen thematisiert, sich am „kollektiven Ausbildungsgedanken“ bzw. am Aufbau von Nachwuchskräften aus den Communitys zu beteiligen. Wie könnte dies in der Praxis aussehen bzw. operationalisiert werden?

Für uns ist es wichtig, dass weiß dominierte Mainstreamorganisationen/Institutionen nicht nur die in den Communitys gut qualifizierten BIPOCs abgreifen bzw. einstellen, sondern auch Verantwortung im Qualifizierungsprozess von Nachwuchskräften übernehmen. Hier wäre es wichtig, einen „kollektiven Ausbildungsgedanken“ zu manifestieren und so gemeinsam mit Communitys Ressourcen für die Qualifizierung eben dieser Nachwuchskräfte zu festigen.

Konkret haben wir Leadership-Programme für BIPOCs im Sinn. Dies würde es ermöglichen, gemeinsam mit Community- und Mainstreamorganisationen einen Pool neuer Nachwuchskräfte aufzubauen, ohne dass Communities die Ressourcen für die Qualifizierung weiter allein stemmen müssen, um letztlich hoch qualifizierte Mitarbeiter*innen für Mainstreamorganisationen hervorzubringen.

Flächendeckende Antidiskriminierungsberatungsstrukturen und community-spezifische Angebote

*Eva Maria Andrades, Nadiye Ünsal und Melisa Salazar
(Antidiskriminierungsverband Deutschland)*

Welche Rolle spielt Beratung von Betroffenen für den Schutz vor Diskriminierung?

Um das Recht auf Gleichbehandlung und den Schutz vor Diskriminierung zu ermöglichen, braucht es eine Vielzahl von Maßnahmen. Ganz zentral dafür ist ein rechtlicher Rahmen, der Diskriminierung definiert, Rechte und Pflichten benennt und festlegt, wie diese durchsetzbar sind. Mit der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 ist ein solches Regelwerk für den Privatrechtsbereich eingeführt worden. Das AGG verfolgt im Grundsatz einen horizontalen Ansatz und benennt sechs Diskriminierungskategorien⁶. Aber auch darüber hinaus bestehen viele weitere antidiskriminierungsrechtliche Regelungen in unterschiedlichen Gesetzen und adressieren verschiedene diskriminierungserfahrene Gruppen. Wer aber nutzt diese Rechte? Wer kann seine Ansprüche durchsetzen? Die Praxis der Antidiskriminierungsberatungsstellen zeigt, wie schwer das für viele von Diskriminierung Betroffene tatsächlich ist. So wissen wir beispielsweise, dass kaum Klagen wegen rassistischer Diskriminierung geführt werden. Diskriminierung bleibt damit oft unsanktioniert. Die bedeutet für viele Betroffene, dass sie ohne Recht bleiben und mit den weitreichenden negativen Konsequenzen der Diskriminierung und Ungerechtigkeit weiterleben müssen. Und mehr: diese Ungerechtigkeit setzt sich auf gesellschaftlicher Ebene fort, bleibt unbearbeitet, unbeachtet und wiederholt sich. Ein Gesetz allein reicht somit nicht, um Betroffene zu ihrem Recht zu verhelfen. Zur Wahrung der Grundrechte von Betroffenen, braucht es einen effektiven Zugang zum Recht.

Neben der Tatsache, dass das AGG dringend reformiert werden muss⁷, um u.a. die vielen Schutzlücken zu schließen und die Rechtsdurchsetzung durch kollektive Klagerechte zu ermöglichen (insbesondere durch das Verbandsklagerecht und Prozesstandschaft), ist dafür ganz wesentlich, dass Betroffene eine professionelle, kostenlose und parteiliche Beratung in

⁶ „§1 Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile

⁷ Stellungnahme des Bündnis AGG Reform – Jetzt! Mit den 11 zentralen zivilgesellschaftlichen Forderungen zur AGG Reform, https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2023/08/2023-08-08_Stellungnahme_Buendnis.pdf

Anspruch nehmen können. Diese Aufgabe erfüllen seit vielen Jahren die Antidiskriminierungsberatungsstellen (ADB), die es bis heute nur vereinzelt in Deutschland gibt⁸. Antidiskriminierungsberatung (AD-Beratung) unterstützt bei der Verarbeitung der Diskriminierungserfahrungen und im Umgang mit der konkreten Situation, informiert über rechtliche Ansprüche, begleitet in Gerichtsverfahren und bei Gesprächen mit der diskriminierungsverantwortlichen Seite. Über den Einzelfall hinaus wirkt AD-Beratung hin zu strukturellen Veränderungen. AD-Beratung ist damit ein notwendiger Baustein einer proaktiven Antidiskriminierungspolitik, die für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Partizipation aller unerlässlich ist.

Es gibt ein breites Spektrum von Organisationen, die in Deutschland eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung anbieten. Einige richten sich an spezifische Zielgruppen wie z.B. von Rassismus Betroffene, Menschen mit Behinderungen oder Queere Menschen. Manche haben sich auf bestimmte Lebensbereiche spezialisiert wie z. B. Schule oder Wohnungsmarkt. Der Anspruch ist - trotz dieser Spezialisierungen oder Zielgruppenspezifika - Intersektionalität in der Beratung immer mitzudenken. Mehrheitlich sind diese Beratungsstellen bei Trägern, die nicht communitybasiert sind und adressieren durch den horizontalen Ansatz eine große Zielgruppe, andere entstehen aus der Praxis einzelner Communities, die dann intersektionale AD-Beratung mit spezifischen Schwerpunkten, z. B. Rassismus, anbieten. Die Politik hat die Notwendigkeit von Beratung für von Diskriminierung Betroffene erkannt und möchte Beratungsstrukturen ausbauen. Communities fordern die Spezifika der unterschiedlichen Rassismen und ihre Bedarfe zu berücksichtigen und für ihre Zielgruppe Beratungsstrukturen aufzubauen. Gleichzeitig gibt es nur begrenzte Förderung und regional sehr unterschiedlich gewachsene Strukturen.

Was waren zentrale Themen im Workshop?

In unserem Workshop war nun die zentrale Fragestellung, wie die AD-Beratungsstrukturen so aus- und aufgebaut werden können, dass Spezifika und Zugänge verschiedener diskriminierungsbetroffener Communities einbezogen werden können und die gleichzeitig den Bedarf nach wohnortnaher Beratung aller diskriminierten Gruppen abdecken.

In unserem Diskussionsraum befanden sich hauptsächlich Akteur*innen, die eher neu in die Antidiskriminierungsberatung einsteigen oder daran interessiert sind. Es gab daher wenig

⁸ Bartel, Daniel/Kalpaka, Annita (2022). Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Aktueller Stand und konzeptionelle Eckpunkte. Berlin, Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die Studie ist die erste umfassende Bestandsaufnahme und Beschreibung der aktuellen bundesdeutschen Antidiskriminierungs(beratungs)strukturen. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/gut_beraten_flaechendeckende_antidiskrimberatung.pdf?__blob=publicationFile&v=9

Erfahrungswerte auf Seiten der Teilnehmenden, was den Aufbau von ADB-Strukturen anbelangt bzw. Erfahrungen zu der zentralen Frage des Workshops. Ein weiterer Faktor war, dass wenige Community-Organisationen im Workshop anwesend waren und damit deren Perspektiven auf die zentrale Fragestellung des Workshops nicht angemessen vertreten war. Daher konnten wir uns nicht, wie mit diesem Workshop beabsichtigt, tiefergehend über konkrete Zusammenarbeitsmodelle von horizontal arbeitenden ADB und communitybasierten ADBs, die auf spezifische Diskriminierungsmerkmale ausgerichtet sind, austauschen.

Spannungsverhältnisse

Im Rahmen des Workshops gab es einige kritische Stimmen, die anmerkten, dass bisher keine ausreichende Förderung für AD-Beratung durch Communityorganisationen existiert. Die wenigen finanziellen Mittel, die zur Verfügung stehen, seien oft nur bei horizontal arbeitenden Beratungsstellen und in der Regel nicht communitybasierten Trägern konzentriert. Gleichzeitig wurde auf die nicht immer konfliktfreie Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteur*innen im AD-Bereich hingedeutet. Es sei häufig der Fall, dass die etablierten Träger der ADB *weiße* Träger sind und eben nicht explizit communitybasiert. Dies könne dazu führen, dass Communityorganisationen nicht immer konfliktfrei in die Arbeit der Träger eingebunden werden.

Diese Kritik ist wichtig und adressiert Machtverhältnisse in der Förderung. In der Pauschalität blendet sie allerdings die bestehenden communitybasierten Beratungsangebote aus. Zudem sollte das Thema Machtverhältnisse in und unter den Trägern, nicht nur auf Konflikte basierend auf *weißer* oder nicht-*weißer* Träger*innenschaft bzw. community und nicht community Trägerschaft heruntergebrochen werden. Sicher ist aber, dass Communityakteur*innen auch im AD-Bereich nicht einfach als beratende Personen, sondern als Akteur*innen der Beratung und der Fachöffentlichkeit verstanden werden wollen. Als *advd* ist es uns wichtig bei der Frage von Strukturen und Zugängen Machtverhältnisse mitzudenken und damit auch zur Weiterentwicklung der AD-Beratung beizutragen. Dabei ist die Partizipation und Förderung von Communities, die selbst Diskriminierung erfahren zentral. Ihre Erfahrungen mit Diskriminierung(en) hat hier über Generationen zur Entwicklung von Expertisen zum Thema und zu Strategien gegen Diskriminierung geführt. Betroffene Communities und Selbstorganisationen haben früh erkannt, dass AD-Arbeit nicht nur eine Frage des Rechts und der Rechtsdurchsetzung ist, sondern sich in Form von Communityarbeit und Gemeinwesenarbeit dringlichen gesellschaftlichen Problemen stellt und gesellschaftliche Aufklärungsarbeit leistet. Deshalb werden in Selbstorganisation seit vielen Jahren (informell) Unterstützungsangebote und -strukturen aufgebaut, die im Diskriminierungsfall als Erstanlaufstellen dienen und darüber hinaus wichtige Aufklärungsarbeit für Betroffene leisten sowie Druck auf die politischen Verantwortlichen ausüben und strukturelle Maßnahmen fordern. Manche Communityorganisationen haben sich als AD-Beratungsstellen etabliert und haben so eine gelungene Schnittstelle gebildet,

wie z. B. das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg (ADNB des TBB). Leider ist die AD-Arbeit der Communitys viel zu häufig ehrenamtlich aufgebaut und getragen, was die Umsetzung professioneller und formaler Angebote einschränkt und deren Nachhaltigkeit gefährdet. Das ist symptomatisch dafür, dass die Anerkennung für die Rolle und den Beitrag der Communitys nicht immer dazu führt, dass sie bei der konkreten Entwicklung von neuen AD-Strukturen mitgedacht werden. Hier spielen die Eigeninteressen von konkurrierenden, ressourcenreicheren Organisationen sicher auch eine Rolle. Gerade wenn diese Communityorganisationen von Menschen getragen werden, die selbst keine Akademiker*innen sind oder nicht über sehr gute deutsche Sprachkenntnisse und Schreibfähigkeiten verfügen, haben sie wenige Chancen, eigene Förderanträge zu stellen und somit die AD-Strukturen auf Augenhöhe mitzugestalten. Letztendlich kann dieses Spannungsverhältnis Verlierer*innen auf allen Seiten erzeugen. Wenn Communityorganisationen (ob ressourcenreich oder nicht) nicht miteinbezogen werden, reproduziert das Machtverhältnisse, die diskriminierend sind. Genau das wollen eigentlich alle im AD-Bereich aktiven Akteur*innen bekämpfen. Das führt oft dazu, dass viel Energie auf Konflikte verschwendet wird, statt gemeinsam gegen Diskriminierung und für die Stärkung der Rechte der Betroffenen aktiv zu sein.

Fortschritte und Rückschritte?

Neben diesem Spannungsverhältnis sind aber auch Fortschritte im Aufbau von Beratungsstrukturen benannt worden. Ein Fortschritt ist, dass vielfach, sowohl auf Bundes- als auch Landesebene, mehr Einsicht in die Notwendigkeit der Förderung von AD-Beratungsstrukturen besteht. AD-Beratung findet als ein notwendiges Angebot für von Diskriminierung betroffene Menschen allgemein und vermehrt Anerkennung. So zielen zwei neue Förderprogramme auf den Aufbau von Beratungsstrukturen ab: Das neue und im Jahr 2023 startende Förderprogramm „respekt*land – Antidiskriminierungsberatung für ganz Deutschland“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), zielt insbesondere darauf ab, den Aufbau von (horizontalen) Antidiskriminierungsberatungsstrukturen in unterversorgten Regionen zu unterstützen. Allerdings wird diese Förderung i.H.v. 5 Mio. letztlich nur ein Impuls sein können, angesichts der Tatsache, dass es kaum Bundesländer gibt, die systematisch ADBs fördern. Und auch dort, wo bereits auf Länderebene ADB Strukturen gefördert werden, ist diese nie nachhaltig gesichert und in keinem Fall ausreichend. Mit dem neuen, ebenfalls im Jahr 2023 beginnenden Förderprogramm „Communitybasierte Beratung gegen Rassismus“ der Antirassismusbeauftragten des Bundes, Reem Alabali-Radovan, werden erstmals Communitys für den Aufbau von Anlauf – und Beratungsstrukturen und die Professionalisierung der Beratung bei rassistischen Vorfällen unterstützt. Der advd ist zusammen mit LAMSA, VBRG und CLAIM Teil des Projekts und begleitet und qualifiziert die verschiedenen Communityorganisationen dabei. Beide Programme werden zwar nicht den tatsächlichen Bedarf an Beratung decken können, aber sie machen einen Schritt in die richtige Richtung und sind mit der Hoffnung verbunden, dass die Beratungsstellen sich fest im Land verankern und fortgeführt werden, um dauerhaft Betroffene zu unterstützen.

Mithilfe der neuen Förderungen sollten nicht-communitybasierte AD-Beratungsstellen sowie die neuen Beratungsstellen bei Community-Organisationen verschiedene Modelle für Kooperationsstrukturen entwickeln, die für sie in ihren konkreten regionalen Kontexten Sinn ergeben und synergetische Wirkung entfalten. Hierbei wäre es vielversprechend, neue Konzepte oder unterschiedliche Ansätze der Beratung und Begleitung von Betroffenen zusammenzubringen und weiterzuentwickeln. Es gibt bisher wenige systematische Analysen von existierenden Modellen hierfür, gerade auch, was die Zusammenarbeit zwischen horizontaler und communitybasierter AD-Beratung anbelangt. Diese fachlich innovativen Prozesse gilt es festzuhalten und zu evaluieren, um daraus zu lernen und die AD-Beratung aber auch AD-Politik insgesamt weiterzuentwickeln. Hier sehen wir uns als Dachverband auch als Ansprechpartner, da wir jahrzehntelange AD-Beratungsexpertise bündeln und über weitreichende verbandsübergreifende Netzwerke und Partnerschaften verfügen.

Wir sind überzeugt, dass diese bald entstehenden neuen Kooperations- und Verweisstrukturen die Qualität der AD-Beratung stärken werden und damit den Ratsuchenden in den Beratungsstellen dienen.

Dokumentation von *Mira Hellmich*

Diskriminierung, Repräsentation und Empowerment – 12 Methoden zur Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten auf dem Weg zu Communities-basierten Monitorings

Im Rahmen des Fachtags wurde die neu erschienene Publikation „Diskriminierung, Repräsentation und Empowerment – 12 Methoden zur Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten auf dem Weg zu Communities-basierten Monitorings“ von Deniz Yildirim (Citizens For Europe) vorgestellt. Die Publikation wurde von Citizens For Europe und dem advd im Rahmen des Kompetenznetzwerks veröffentlicht und von der Bundeszentrale für Politische Bildung (bpb) sowie vom Bundesprogramm *Demokratie Leben!* gefördert. Sie ist im November 2022 erschienen und soll praxisorientierte Tipps und Hinweise liefern, wie Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erhoben werden können. 12 Praxisprojekte werden in dieser Broschüre vorgestellt und die Erhebung von Daten u. a. machtkritisch diskutiert.

Deniz Yildirim ist es wichtig zu betonen, dass Daten allein nicht ausreichen, um Diskriminierung abzubauen oder Vielfalt zu fördern. Jedoch können Daten genutzt werden, um strukturelle Veränderung zu initiieren und zu begleiten. Insbesondere für Community-Initiativen und -Organisationen sind daher die unterschiedlichen methodischen Zugänge zur Datenerhebung ein wichtiges Tool, um Veränderung voranzutreiben. „Die Publikation ist ein Anlass, um sich zu orientieren und sich die richtigen Fragen zu stellen, bevor es in die Datenerhebung geht“, so Deniz Yildirim.

Die Broschüre kann beim Kompetenznetzwerk Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung bestellt werden (www.kn-ad.de/kontakt), bzw. online heruntergeladen werden (www.kn-ad.de/aktuelles).

von Dr. Andrés Nader

Diskriminierung ist komplex und langlebig. Nach dem Fachtag „**RÜCKSCHRITTLICHER FORTSCHRITT?**“ möchte ich in diesem Nachwort drei Wünsche zu Tendenzen im Themenbereich nennen, bei denen ich mir noch mehr Fortschritt wünsche:

- Zu der Idee von „Verbündeten“: Es wächst in manchen Kreisen die Tendenz, für sich selbst zu beanspruchen, eine „verbündete Person“ oder (aus dem Englischen) *ally* (Mehrzahl *allies*) zu sein, wie in „*white allyship*“ oder im Fall von hetero-Verbündeten von queeren Menschen. Um beim Beispiel „*white allyship*“ zu bleiben: in der Regel bezeichnen sich dann *weiße* Menschen als Verbündete von rassismuserfahrenen Menschen. Das ist gut gemeint, zeigt aber meiner Meinung nach eine Haltung, die besagt: „ich, *white ally*, bin von Rassismus nicht betroffen und wenn ich mich gegen Rassismus engagiere, mache ich das für dich, Schwarze Person oder, dich, Mensch of Color“. In anderen Worten, *white allyship* erscheint dann als paternalistische Geste der Großzügigkeit. Das sagt: „ich bin *weiß*, aber ich bin nett genug, um für dich deine Situation verbessern zu wollen“. Ich bin generell für das Nettsein und für Großzügigkeit. Dennoch finde ich diese Haltung fragwürdig. Zum einen führt sie im Konfliktfall schnell dazu, dass die verbündeten Menschen dann (implizit oder explizit) Dankbarkeit für ihre Großzügigkeit erwarten. Zum anderen suggeriert diese Haltung, *weiße* Verbündete erleben den Rassismus für sich als unproblematisch; als Problem nur in seinen Konsequenzen für die Anderen. Aber – kurz gesagt – die Ungleichbehandlung von Menschen auf Grund von Rassismus hat auch letztendlich negative Auswirkungen auf die Gesamtgesellschaft und somit auch auf die Situation von *Weiß*en. So wünsche ich mir eine Haltung zu Diskriminierung, die vom Verständnis ausgeht, es ist für uns alle besser, wenn wir diskriminierungskritisch handeln und eine solidarische Gesellschaft aufbauen.
- Eine andere Tendenz, die ich in unserem Arbeitsfeld etwas misstrauisch beobachte, ist eine reflexartige Reaktion, wenn wir ein Diskriminierungsmerkmal ansprechen. Es kommt dann oft vorhersehbar und in der Regel etwas zu schnell die Frage: „Ja, aber was ist mit den anderen Diskriminierungsformen?“ So zum Beispiel: „Warum redet ihr nur von Rassismus? Was ist dann mit Homophobie, Sexismus, Behindertenfeindlichkeit, Klassismus, usw.?“ Diese Fragen kommen häufig, schnell und vor allem oft mit einer spürbaren emotionalen Aufladung, als ob diese Themen sich gegenseitig ausschließen würden oder in Konkurrenz zueinander stünden... Hier ist mein Wunsch, dass wir Diskriminierungsdimensionen nicht gegeneinander ausspielen. Dass wir uns die Zeit und den Raum nehmen, eine Dimension in

den Fokus zu nehmen, ohne andere Dimensionen für weniger wichtig zu erklären. Übrigens: Diskriminierung ist so gut wie nie eindimensional und wir Menschen haben alle komplexe und verschränkte Identitäten.

- Mein dritter Wunsch ist ein altes Thema von mir. Ich wünsche mir, in unserem Arbeitsfeld der Antidiskriminierungsarbeit, der diskriminierungskritischen, diversitätsorientierten Organisationsentwicklung ein größeres Verständnis für die Tatsache, dass die Problematik „Diskriminierung“ kein hauptsächlich *kognitives* Problem ist. Das heißt, wir sollten aufhören so zu tun, als ob das Problem ein *Informationsdefizit* wäre. Der Ansatz, Informationen über bestimmte Gruppen bereitzustellen, um deren Diskriminierung zu bekämpfen, ist weit verbreitet, verurteilt m. E. aber die ganze gutgemeinte Arbeit zur Wirkungslosigkeit. Denn das Phänomen Diskriminierung hat viel eher mit gesellschaftlichen Strukturen, mit unserer Kultur und mit Emotionen als mit mangelnder Information zu tun. Das heißt, ich wünsche mir mehr Ansätze der diskriminierungs- und rassismuskritischen Arbeit, die die *emotionale* Aufladung und Schwere der Thematik auf individueller und kollektiver Ebene ernst nehmen.

**Diskriminierungsschutz
und Diversitätsorientierung
gehören zusammen.**