

## Diskriminierungskritisches Professionsverständnis im JMD<sup>1</sup>

Diese Positionierung dient als Begleitmaterial zu den JMD-Grundsätzen und dem JMD-Rahmenkonzept Nr. 8 (Qualität und Fortbildung)

Stand: 15.03.2021

### 1. Hintergrund

Die Jugendmigrationsdienste (JMD) begleiten und unterstützen junge Menschen mit Migrationsgeschichte bei vielen wichtigen Themen u.a. in den Bereichen Schule, Ausbildung, Beruf, Existenzsicherung, Gesundheit, Freizeit und Partizipation. In diesen Lebensbereichen machen auch die Adressat\*innen der JMD immer wieder Erfahrungen mit (rassistischer) Diskriminierung. Junge Menschen benötigen für die Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus und ihren eigenen Diskriminierungserfahrungen einen Raum und Ansprechpersonen, die ihre Erfahrungen anerkennen, ihnen zuhören und sie ernst nehmen. Die kontinuierliche Auseinandersetzung mit Diskriminierungserfahrungen gehört in diesem Rahmen zum professionellen Selbstverständnis der JMD.

Dieses Papier möchte das Selbstverständnis der Mitarbeitenden im JMD in diesem Prozess stärken. Dabei steht Rassismus als eine bezogen auf die Adressat\*innen der JMD besonders weit verbreitete Diskriminierungsform im Fokus.

### 2. Strukturelle und individuelle Diskriminierung und ihre Wirkungsweisen auf junge Menschen

Der Begriff "Diskriminierung" verweist auf überaus heterogene Sachverhalte, die in jeweilige historische und gesellschaftliche Kontexte eingebettet sind, und beschreibt die Benachteiligung und Ausgrenzung von Menschen aufgrund ihnen zugeschriebener Merkmale. Unter anderem werden Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Hautfarbe, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, aufgrund einer Behinderung oder ihres sozioökonomischen Status diskriminiert.

<sup>1</sup> Der Text verwendet eine gender- und diskriminierungssensible Sprache. Das sogenannte Gender-Sternchen (\*) weist darauf hin, dass es auch Menschen gibt, die sich nicht dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnen (z. B. Kolleg\*innen). Die maskuline oder feminine Endung wird benutzt, wenn das Geschlecht, das gemeint ist, eindeutig ist. Weitere Definitionen wichtiger Themenaspekte in diesem Kontext sind in einem Glossar im Anhang zu diesem Dokument zusammengefasst.

Diskriminierung ist nicht nur eine Folge individueller Einstellungen und Handlungen. Auch gesellschaftliche, ökonomische, politische und rechtliche Strukturen führen zur Verfestigung von Benachteiligungen. Diskriminierung dient der Begründung von gesellschaftlichen Machtverhältnissen und Ungleichheiten, der Verfestigung von Privilegien sowie der Aufrechterhaltung von Normalitätsvorstellungen.<sup>2</sup> Was „normal“ ist und was nicht, wird in gesellschaftlichen Diskursen stetig festgelegt. Von Diskriminierung betroffen sind damit diejenigen konstruierten Gruppen, die diesen Normalitätsvorstellungen nicht entsprechen.

Diskriminierung liegen die Konstruktionen von „Wir“ und „die Anderen“ zugrunde („Othering“). Für die Adressat\*innen der JMD ist die Zuschreibung zu „den Anderen“ als rassistische Diskriminierung real und täglich erlebbar: Es bestehen Zugangsbarrieren zu den Integrationskursen des Bundes für bestimmte Herkunftsländer, Benachteiligung bei der Wohnungssuche aufgrund des Namens sowie Einschränkungen beim Arbeitsmarktzugang und Familiennachzug aufgrund des rechtlichen Status. Im Alltag erfahren viele junge Menschen Diskriminierung und Alltagsrassismus beispielsweise bei Ämtergängen, bei Verkehrs- und Fahrkartenkontrollen, beim Einkaufen und nicht zuletzt in der Schule oder in ihrem Ausbildungsbetrieb.

Diskriminierung ist lebensprägend. Studien weisen nach, dass Diskriminierungserfahrungen neben einer Beeinträchtigung des Selbstwertgefühls bis hin zu erlernter Hilflosigkeit, zu Verlust von Zugehörigkeitsgefühlen, einer sinkenden Teilhabebereitschaft (Rückzug und Resignation) sowie einer erhöhten Bereitschaft zu Gewalt und zur politischen/religiösen Radikalisierung führen können. Diskriminierung steht somit Teilhabe und Chancengerechtigkeit diametral entgegen.

### 3. Ziele für eine diskriminierungskritische Arbeit im JMD

Zur Aufgabe der JMD zählen das Aufarbeiten von Diskriminierungserfahrungen und das Stärken der jungen Menschen im Hinblick auf das künftige Widerfahren einer ähnlichen Situation ebenso wie das Benennen und ggf. Aufbrechen systemischer Diskriminierungsprozesse in den lokalen Strukturen.

Daraus lassen sich folgende Ziele ableiten:

- die Ausgestaltung des JMD als Raum eines diskriminierungssensiblen Miteinanders
- die Wahrnehmung von Diskriminierungserfahrungen von Ratsuchenden und die Anerkennung dieser Erfahrungen
- die Stärkung der jungen Menschen im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen und die Unterstützung bei der Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten
- die Unterstützung bei rechtlichen Schritten gegen Diskriminierung (sofern von den Ratsuchenden gewünscht)
- die Thematisierung von Diskriminierung in der Netzwerkarbeit und die Erweiterung des Netzwerks um geeignete Bündnispartner\*innen

<sup>2</sup> Normalitätsvorstellungen werden in gesellschaftlichen Diskursen stetig hergestellt. „Normal“ sind dabei in der Regel die Vorstellungen der Mehrheitsgesellschaft, die sich mit ihren Vorstellungen durchsetzen kann. Birgit Rommelspacher spricht in diesem Kontext auch von der „Dominanz der Mehrheit“ oder „Dominanzkultur“.

Diskriminierungskritisches Arbeiten im JMD erfordert Selbstreflexion der eigenen Praxis. Das bedeutet, die eigene Arbeit zu reflektieren und die eigene Haltung und Positionierung zu hinterfragen, um Diskriminierungserfahrungen der Zielgruppe und strukturelle Diskriminierung erkennen zu können. Für einen ganzheitlichen Auseinandersetzungsprozess sind sowohl individuelle Positionen als auch die Rahmenbedingungen des eigenen Arbeitens sowie der öffentliche Auftritt des Trägers zu hinterfragen. Dazu können Reflexionsräume, Checklisten und Leitfäden als Hilfestellung verwendet werden. Weiterhin ist es notwendig, die Thematik in Form von Fortbildungen und Supervision aufzugreifen. Für Betroffene rassistischer Diskriminierungen sind darüber hinaus empowernde Räume zur Unterstützung wichtig. Im Anhang wird eine exemplarische Checkliste zur Verfügung gestellt, die als Anregung zur Anwendung im JMD dienen kann.

#### 4. Solidarische Bündnisse und Allianzen mit anderen gesellschaftspolitischen Akteur\*innen

Es braucht sowohl auf der lokalen als auch auf den übergeordneten Ebenen aktive Bündnisarbeit und neue Allianzen mit Partner\*innen, die sich aktiv und solidarisch für eine rassistis- und diskriminierungskritische Migrationssozialarbeit sowie Kinder- und Jugendpolitik einsetzen. Diesen Prozess aktiv mitzugestalten, ist Aufgabe der Bundesorganisationen und der Träger der Jugendmigrationsdienste.

Die Bundestutoren/-in für das JMD-Programm:

Dr. Talibe Süzen, AWO-Bundesverband e.V.  
Walter Weissgärber BAG Ev. Jugendsozialarbeit e.V.  
José Torrejón, BAG Kath. Jugendsozialarbeit e.V.  
Jochen Kramer, Internationaler Bund (Freie Trägergruppe)

März 2021



## Anhang 1:

### Checkliste: Empfehlungen für die Praxis der JMD-Arbeit unter diskriminierungskritischen Aspekten

Ein selbstreflexiver und aktiver Umgang mit Diskriminierungsprozessen und Diskriminierungserfahrungen als Aufgabe der JMD beinhaltet folgende Elemente, die Schritt für Schritt bearbeitet werden sollten:

#### 1. Entwicklung eines Grundverständnisses von Rassismus und Diskriminierung

- Auseinandersetzung mit dem diskriminierungskritischen Arbeitsansatz bezogen auf die Aufgaben und Arbeitsweisen in der eigenen JMD-Praxis
- Diskriminierungskritisches Arbeiten als notwendiger Bestandteil einer anwaltschaftlichen Begleitung der jungen Menschen
- Teilnahme an rassismuskritischen und diskriminierungssensiblen Fortbildungen
- Auseinandersetzung mit Mehrfachdiskriminierungen
- eigene professionsbezogene Positionierung basierend auf dem Leitbild des Trägers und den JMD-Rahmenkonzepten
  - Reflexion der eigenen Rolle und Arbeit im JMD
  - Reflexion eigener Privilegien sowie paternalistischer Haltungen
  - Entwicklung und Vertretung einer eigenen Positionierung und einer machtkritischen Perspektive.
- Bewusste Entscheidung als Berater\*in bzw. Einrichtung, ein Standing zum Diskriminierungsschutz zu entwickeln.
  - Bewusstwerdung der eigenen Kompetenzen und Grenzen
  - Bündnispartner\*innen suchen
  - Diskriminierungskritische Selbstevaluation sowie Evaluation des JMD und seiner Angebote.

#### 2. Anerkennung, dass rassistische Diskriminierungserfahrungen zur Lebenswelt der Adressat\*innen gehören.

- Reflexion des Machtgefälles zwischen ratsuchender und beratender Person in Beratungssettings
- Rassismus und Diskriminierung benennbar und ansprechbar machen
- Unterstützung betroffener Personen und evtl. (wenn gewünscht) Vermittlung an eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatungsstelle
- Auseinandersetzung mit Konzepten wie Power Sharing und anderen Strategien der (Selbst-)Stärkung in marginalisierten Positionen
- Junge Menschen, Eltern und auch Netzwerkpartner\*innen mit Gruppenangeboten über Diskriminierung und insbesondere Rassismus aufklären. Den Austausch über und die Auseinandersetzung mit Diskriminierung fördern sowie Handlungsmöglichkeiten vermitteln.



### 3. Klärung der Rahmenbedingungen für diskriminierungs- und rassismuskritisches Arbeiten im JMD

- Transparenz bezüglich des eigenen Auftrags im Sinne der Adressat\*innen bzw. bezüglich des Arbeitens im Umgang mit Diskriminierung schaffen: Handlungsmöglichkeiten, Ressourcen, Professioneller Anspruch
- Kenntnisse rechtlichen Diskriminierungsschutzes aneignen (z.B. AGG, Menschenrechtlichen Schutz, Parteiliche Auslegung von Rechtsvorschriften)
- Kollegiale Fallberatung und Inanspruchnahme von Supervision zur Aufarbeitung von Situationen in denen (rassistische) Diskriminierung im Fokus stand und zur Unterstützung der Fachkräfte
- Das bestehende Netzwerk nutzen, um ein gemeinsames Grundverständnis von Diskriminierung und Rassismus zu entwickeln und um auf Rahmenbedingungen Einfluss zu nehmen. Das Netzwerk ggf. um geeignete Bündnispartner\*innen erweitern
- Angebote der Antidiskriminierungsarbeit bei geeigneten Kooperationspartner\*innen initiieren oder gemeinsame Projekte entwickeln
- Neuausrichtung der Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung: diskriminierungskritische Aspekte stärker in den Mittelpunkt stellen



## Anhang 2: Glossar

### Antimuslimischer Rassismus

bezeichnet einen Rassismus, der sich speziell gegen (vermeintliche) Muslim\*innen richtet. Er basiert auf dem Hauptargument, der Islam würde nicht zu Europa und zu Deutschland gehören und sei mit »westlichen Werten« nicht vereinbar. Dieses Argument wird durch die häufige Gleichsetzung der Weltreligion Islam mit »Islamismus« erheblich verstärkt. Als »muslimisch« markierte Menschen erscheinen dabei als homogene Gruppe mit »kollektiven Eigenschaften« – unabhängig davon, ob sie gläubig sind oder welcher islamischen Glaubensrichtung sie sich zugehörig fühlen. Muslimische Professionelle in Bildungseinrichtungen sind aufgrund von antimuslimischem Rassismus unterrepräsentiert. So werden Jugendlichen entscheidende Rollenvorbilder vorenthalten und Chancengleichheit von vornherein verhindert.

(Quelle: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf>)

### Antisemitismus

Der Begriff bezeichnet Einstellungen, Äußerungen und Handlungen, die sich – direkt oder indirekt – gegen (vermeintlich) jüdische Menschen, Institutionen und Einrichtungen richten. Antisemitismus hat unterschiedliche Erscheinungsformen und funktioniert unabhängig vom Verhalten jüdischer Menschen; er ist eine Projektion derjenigen, die antisemitisch eingestellt sind. Im antisemitischen Weltbild wird »den Juden« die Verantwortung für gesellschaftliche Probleme, Konflikte und Ängste zugeschoben. Anders als in von → Rassismus geprägten Denkmustern, werden Juden meist als mächtig und überlegen angesehen, als heimliche Herrscher der Welt. Antisemitische Stereotype sind in allen gesellschaftlichen Gruppen verbreitet – selbst unter Menschen, die sich gegen Antisemitismus positionieren.

(Quelle: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf>)

### Israelbezogener Antisemitismus

Um offen judenfeindliche Äußerungen zu vermeiden, wird heute oft ein Umweg genommen: über den Staat Israel, der als »kollektiver Jude« für alle Übel der Menschheit verantwortlich gemacht wird. Unzulässige Gleichsetzungen der israelischen Politik gegenüber den Palästinenser\*innen mit der NS-Vernichtungspolitik ermöglichen eine Entlastung von der Geschichte. Antisemitisch ist es auch, jüdische Menschen weltweit für die Politik Israels in Haftung zu nehmen.

Hilfestellung zur Unterscheidung von → Antisemitismus und sachlicher Kritik an Israel bietet der 3D-Test: Wird der Staat als besonders böse dargestellt, auch mithilfe antisemitischer Stereotype (Dämonisierung)? Wird er anders beurteilt als andere Staaten (Doppelstandards)? Wird sein Existenzrecht infrage gestellt (Delegitimierung)?

(Quelle: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf>)

### Empowerment

Empowerment ist ein machtkritisches Konzept der Selbstermächtigung in kollektiven Gruppen oder Zusammenschlüssen von Menschen, die gesellschaftlich unterdrückt und entrechtet werden, deren



Alltag von Fremdzuschreibungen, Abwertungen und Ausschlüssen geprägt ist. Es geht darum, Folgen von Diskriminierung (Ohnmachtsgefühle, unsichtbar gemacht werden, Angst, Einsamkeit, Selbstzweifel, vermindertes Selbstwertgefühl) in empowernden Räumen über vielfältige Wege entgegenzuwirken.

(Quelle: Kechaja, Maria (2019): Was ist Empowerment. In: Andreas Foitzik; Lukas Hezel (Hg.): Diskriminierungskritische Schule. Einführung in theoret. Grundlagen. Beltz: Weinheim, Basel, S. 78.)

### Intersektionale Zugänge

In einem weiten Verständnis bedeutet Intersektionalität, dass jeder Mensch in unterschiedlichen Kontexten verschieden positioniert ist. Menschen können demzufolge gleichzeitig diskriminiert und privilegiert sein. Als Zugehörige einer konstruierten Gruppe teilen sie deshalb oft nur scheinbar gemeinsame Erfahrungen (z.B. Migrant\*innen mit oder ohne deutschen Pass). Daraus folgt einerseits, dass in der Begleitung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen immer der Blick auf die individuelle Lebenssituation notwendig ist, und andererseits, dass auch diskriminierte Menschen über Handlungsmacht und Ressourcen verfügen können, auf die in der Empowerment-Arbeit Bezug genommen werden kann.

### Jüdisch

Als »jüdisch« bezeichnen sich Menschen, die sich dem Judentum bzw. der Gruppe der Jüdinnen und Juden zugehörig fühlen, sei es in religiöser, kultureller und/oder sozialer Hinsicht. Nach der Halacha, dem jüdischen Religionsgesetz, gilt in der jüdischen Gemeinschaft als jüdisch, wer eine jüdische Mutter hat oder nach bestimmten Regeln zum Judentum übergetreten ist. Liberale jüdische Gemeinden nehmen auch Menschen mit einem jüdischen Vater als Mitglieder auf. Doch nicht alle Jüdinnen und Juden in Deutschland sind Gemeindeglieder und definieren ihr Jüdischsein über die Religion. Auch die Verbundenheit mit der jüdischen Kultur und Geschichte oder die gemeinsame Erfahrung, von Antisemitismus betroffen zu sein, können Bestandteile jüdischer Identität sein.

(Quelle: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf>)

### Kulturalisierung

bedeutet, Menschen auf ihre vermeintliche »kulturelle Zugehörigkeit« zu reduzieren, statt sie nach ihren individuellen Kompetenzen und Einstellungen zu beurteilen. Sie ist eine Form des Othering und immer dann von Rassismus geprägt, wenn »Kultur« synonym zu »Abstammung« gebraucht wird. Oft wird eine grundsätzliche »kulturelle Differenz« unhinterfragt vorausgesetzt. Diese Vorannahme ist aber bereits Teil einer Praxis des Unterscheidens, auf die auch Pädagog\*innen unter bestimmten Bedingungen zurückgreifen. So wird etwa Antisemitismus oft als alleiniges Problem von »den Migranten« angesehen. Dafür werden eigene antisemitische Ressentiments und historische Verstrickungen ausgelagert. Ausgeblendet wird, dass dieses menschenfeindliche Phänomen gesamtgesellschaftlich verankert ist.

(Quelle: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf>)

### Migrantisierung

bedeutet, Individuen und Communitys – unabhängig von ihrer realen Erfahrung – auf einen unveränderlichen Status als Einwanderer\*innen festzulegen. Der Grundgedanke, es gäbe ein



legitimes »Wir«, das sich (qua »Abstammung«) rechtmäßig in Deutschland aufhält, und es gäbe »Ander«, für die dies nicht zutrifft, bestimmt gesellschaftliche und individuelle Wahrnehmungs- und Handlungsmuster. So gelten → Schwarze Menschen oder Menschen mit türkischen Namen per se als Migrant\*innen und damit als nicht zugehörig. Die Gegenüberstellung »migrantisch« vs. »deutsch« dominiert auch die pädagogische Theorie und Praxis. Dabei wird vergessen, dass Jugendliche viele verschiedene Zugehörigkeiten haben: sozialer Status, Geschlecht, Alter, religiöse und politische Überzeugungen, Subkultur, Wohnort etc.

(Quelle: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf>)

## Othering

Othering heißt, jemanden „ändern“, zum/ zur Anderen machen. Bei Othering handelt es sich um einen permanenten Akt der Grenzziehung, bei dem Menschen mittels Stereotypisierung und Hierarchisierung zu den „Anderen“ gemacht werden. „Die Anderen“ werden dabei als nichtzugehörig und abweichend kategorisiert und abgewertet, während die eigene „Normalität“ bestätigt und aufgewertet wird. Der Prozess des Othering geschieht häufig innerhalb eines Machtgefälles. Das Konzept des Othering ist aus dem Kontext der postkolonialen Theorie entstanden. Es wurde vor allem durch Autoren wie Edward Said und Gayatri C. Spivak geprägt.

(Quelle: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf>)

## Partizipation

bedeutet Teilhabe und bezeichnet die Möglichkeit, aktiv an gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen mitwirken zu können. Theoretisch muss eine Demokratie allen Gruppen – unabhängig von Kriterien wie Herkunft, Geschlecht oder soziale Schicht – gleichberechtigt Partizipation ermöglichen. Praktisch zeigt sich innerhalb herrschender Machtgefüge eine ungleiche Verteilung von Partizipationsmöglichkeiten. Wird Menschen die Partizipation ganz oder teilweise verweigert, erfüllen Ausgrenzungsmechanismen wichtige Funktionen zur Durchsetzung und Duldung von Teilhabeverweigerung. Jugendeinrichtungen sollten daher die Bedürfnisse ihrer Besucher\*innen ernst nehmen, ihnen Räume der Mitsprache eröffnen und sie darin unterstützen, ihre Interessen in gesellschaftliche Aushandlungsprozesse einzubringen.

(Quelle: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf>)

## People of Color

ist eine internationale Selbstbezeichnung von/für Menschen mit Rassismuserfahrungen. Der Begriff markiert eine politische gesellschaftliche Position und versteht sich als emanzipatorisch und solidarisch. Er positioniert sich gegen Spaltungsversuche durch Rassismus und Kulturalisierung sowie gegen diskriminierende Fremdbezeichnungen durch die Weiße Mehrheitsgesellschaft. Die PoC-Bewegung ist ein Bündniskonzept von Menschen/Communitys mit verschiedenen Selbstverortungen, z.B. Schwarze Deutsche, Sinti, Roma, Arabisch-Deutsche. Die multidimensionalen Perspektiven von Professionellen of Color bieten Jugendlichen erweiterte Sichtweisen auf sich selbst und die Gesellschaft. Für Jugendliche of Color ist der Akt der Selbstbenennung ein wesentlicher Bestandteil von Empowerment.

(Quelle: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf>)



## Positioniertheit

Positioniertheit bezeichnet die nicht selbstgewählte Position, die einer Person (oder Organisation) gesellschaftlich zugewiesen wird, die sie prägt und auf die auch andere reagieren, wenn relevante Markierungen (z.B. Hautfarbe, Kleidung, Rollstuhl, etc.) vorhanden sind. (Quelle: Antidiskriminierungsverband Deutschland e.V.: Antidiskriminierungsberatung in der Praxis, 2015, [static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/57fcddd6e6f2e1c88f2a27bc/1476189659707/AD\\_in\\_der\\_Praxis\\_advd.pdf](https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/57fcddd6e6f2e1c88f2a27bc/1476189659707/AD_in_der_Praxis_advd.pdf))

## Positionierung

Positionierung hingegen bezeichnet die bewusste und selbst gewählte inhaltlich-politische Position, die eine Person in Bezug auf die gesellschaftlichen Verhältnisse einnimmt. Eine bewusste Positionierung erlaubt einen reflektierten, kritischen Umgang mit der eigenen Positioniertheit, sie hebt Machtstrukturen, bestehende strukturelle Privilegien bzw. strukturelle Benachteiligungen und persönliche Prägungen allerdings nicht auf. (Quelle: advd: Antidiskriminierungsberatung in der Praxis, [static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/57fcddd6e6f2e1c88f2a27bc/1476189659707/AD\\_in\\_der\\_Praxis\\_advd.pdf](https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/57fcddd6e6f2e1c88f2a27bc/1476189659707/AD_in_der_Praxis_advd.pdf))

## Powersharing

Powersharing, d.h. die Teilung von Macht mit minorisierten Gruppen aus einer relativ privilegierten Position heraus, hat zwei Voraussetzungen: Zum einen aktives Zuhören seitens der beteiligten Mehrheitsangehörigen, um die selbstdefinierten Perspektiven und Interessen minorisierter Menschen zu erfahren. Powersharing bedeutet nicht, sich selbst zu beauftragen, für andere „mitzusprechen“. Es geht weder um Vertretung noch um Toleranz, sondern um Machtzugang. Zum anderen stellt die Bewusstmachung der eigenen Privilegien und Ressourcen eine weitere Voraussetzung dar, da diese nur so gezielt eingesetzt und geteilt werden können. Wesentlich dabei ist die Frage danach, wer letzten Endes Kontrolle über Ressourcen und die Entscheidungsmacht über deren Einsatz hat. Eine Herausforderung von Powersharing besteht darin zu respektieren, dass minorisierte Menschen andere Interessen haben und andere Entscheidungen treffen können, als es aus einer privilegierten Perspektive als ‚richtig‘ erscheint. Dazu gehört auch, das Recht von Menschen zu unterstützen, eigene Räume zu haben (zu denen mensch selber keinen Zugang hat), eigene ‚Fehler‘ zu machen und wütend, fordernd und kritisch statt dankbar zu sein. (Quelle: Rosenstreich, Gabriele (2006): Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity-Workshops. In: Gaby Elverich ; Anita Kalpaka; Karin Reindlmeier (Hg.): Spurensicherung - Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft, S. 195.

## Privilegien

Privilegien sind – je nach Kontext unterschiedlich ausgestaltete – Vorteile, die eine Person genießt. Je nachdem, welche Ausgangsprivilegien eine Person besitzt, ist es möglich, im Laufe der Zeit weitere Privilegien dazuzugewinnen, zum Beispiel ökonomische oder auch im Sinne von Bildung. Als weiße Person ist es ein Privileg, keinen Rassismus zu erfahren. Als wohlhabende Person kann es ein Privileg sein, vor Armut geschützt zu sein. Die meisten Privilegien werden nicht erkämpft, sondern sind Teil der persönlichen Lebensgeschichte. Dadurch erscheinen sie denjenigen, die sie genießen, oft selbstverständlich. (Quelle: Nadia Shehadeh: <https://missy-magazine.de/blog/2017/08/01/hae-was-heisst-denn-privilegien/> (letzter Zugriff: 01.8.19.)



## Rassismus

Rassismus ist eine Ideologie der Unterdrückung und wurde im Zuge des Kolonialismus und Versklavungshandels hervorgebracht. Er fußt auf einer »Rangordnung« von Menschen, die von biologischen und/oder von Kulturalisierung informierten »Kriterien« unterlegt ist. Rassistische Argumentationen dienen dazu, Machtverhältnisse zu legitimieren. Sie sichern die Privilegien der weißen deutschen Mehrheitsgesellschaft. Rassismus hat verschiedene Formen, wobei Othering eine zentrale Rolle spielt. Er wirkt strukturell, institutionell und alltäglich, wird aber häufig verleugnet. Rassismus verhindert die gleichberechtigte Partizipation von People of Color.

(Quelle: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf>)

## Schwarz

ist eine Selbstbezeichnung und wird immer großgeschrieben! Der Begriff markiert eine von Rassismus betroffene gesellschaftliche Position. Er wird seit den 1980er Jahren verwendet und ist ein Ergebnis der Kämpfe der Schwarzen deutschen Frauen/Bewegung. Damit wurde der Grundstein für eigenständige Schwarze Räume und die Selbstorganisation Schwarzer Communitys in Deutschland gelegt. Ein im Zuge dessen entstandenes Selbstverständnis drückt sich heute in einem umfangreichen politischen, kulturellen und wissenschaftlichen Schaffen aus. Die Selbstbezeichnung ist ebenfalls ein entscheidender Schritt für Prozesse der individuellen und gesellschaftlichen Dekolonisierung. Für eine adäquate rassismuskritische Bildungsarbeit bilden Schwarze Perspektiven und Wissensarchive das Fundament. (Quelle: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf>)

## Selbstbezeichnung

Eine Selbstbezeichnung ist eine Bezeichnung, mit der Menschen und Communitys sich selbst benennen, im Gegensatz zu Fremdbezeichnungen durch die Mehrheitsgesellschaft (z.B. Migrationshintergrund).

(Quelle: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf>)

## Weiß

Soll Rassismus als integraler Bestandteil gesellschaftlicher Machtverhältnisse ernsthaft hinterfragt, reflektiert und überwunden werden, dann müssen sich auch diejenigen mit ihrer gesellschaftlichen Position auseinandersetzen, die nicht von Rassismus betroffen sind: die weiße Mehrheitsgesellschaft. Der Begriff »Weiß« bezeichnet folglich keine biologischen Eigenschaften, sondern die speziellen Machterfahrungen von Menschen und Gruppen, die sich dieser Macht oft nicht bewusst sind. Weißsein ist eng an soziale, politische und kulturelle Privilegien geknüpft. Im Hinblick auf die Partizipation an gesellschaftlichen Ressourcen profitieren Menschen, die nicht von Rassismus oder Antisemitismus betroffen sind – und zwar unabhängig davon, wie sie persönlich zu diesen Ideologien stehen. (Quelle: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf>)

## Weiterführendes Material

Glossar der Neuen Deutschen Medienmacher\*innen (NdM): <https://glossar.neuemedienmacher.de/>

