



HANDREICHUNG ZUM RASSISMUSKRITISCHEN SELBSTCHECK



WOZU DIESE HANDREICHUNG?

Warum ist Rassismuskritik im Jugendverband wichtig?

Rassismus trifft und betrifft junge Menschen. Für viel zu viele junge Menschen sind rassismusbedingte Diskriminierung und Gewalt Alltag. Durch Rassismus werden Menschen ausgegrenzt, abgewertet und verletzt.

Rassismus ist nicht nur eine Gefahr für die Demokratie in Deutschland, sondern ein gesamtgesellschaftliches, strukturelles und institutionelles Problem. Dies betrifft ALLE Teile der Gesellschaft – und damit auch die Jugendverbandsarbeit.

Der Landesjugendring NRW und seine Mitgliedsverbände haben sich 2023 dazu verpflichtet, regelmäßig und kritisch die eigenen Strukturen im Hinblick auf Rassismussensibilität zu überprüfen und die Teilhabe und Partizipation von BI_PoC auf allen Ebenen aktiv zu ermöglichen, zu fördern und strukturell zu verankern.

Im Nachgang zum Rassismuskritischen Selbstcheck, der 2022 in den Verbänden durchgeführt wurde, hat die AG Rassismuskritische Öffnung diese Handreichung erstellt. Sie soll die Verbände dabei unterstützen, eine rassismuskritische Haltung zu entwickeln. Dazu gehört, die eigenen Strukturen, Arbeitsweisen und Angebote rassismuskritisch zu reflektieren und daraus entsprechende Maßnahmen und Handlungen abzuleiten. Am Ende der Handreichung befindet sich ein Glossar, das der besseren Verständlichkeit einzelner Begriffe dienen soll.



Bei Fragen wendet euch gerne an Marie Tauermaun unter tauermann@ljr-nrw.de. Weitere Anregungen und Informationen findet ihr auch in den Publikationen von IDA e.V. zu Rassismuskritischer Öffnung in der Jugendverbandsarbeit:

https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2019_IDA_RKOE.pdf

https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/Broschuere_RKOE_II_Screenversion_final.pdf

Leitbild, Selbstverständnis & Satzung:

Wie verankern wir Rassismuskritik in unserer Arbeit?

Schaut euch eure Satzung, Selbstverständnis, Leitlinien, Grundsätze, etc. an:

- Wer wird konkret erwähnt?
- Wird Arbeit gegen Rassismus benannt?
- Wird Empowerment von BI_PoC thematisiert?

Überlegt und diskutiert: Was würde sich durch eine Benennung verändern?

Wie wird Rassismuskritik nach außen getragen?

- (Wie) werden wir gegen Rassismus laut? (z.B. in Stellungnahmen, Positionierungen, Social Media/Webseite, Bündnisarbeiten)

- Wie und wo wird unser Selbstbild sichtbar?

→ Für Hauptamt

→ Für Ehrenamt

→ Für Mitglieder

→ Für Interessierte

→ Für Kooperationspartner_innen, etc.

Wie vermitteln wir rassismuskritische Haltung innerhalb unseres Verbands?

- Welche konkreten Maßnahmen gibt es?

Zum Beispiel:

→ Weiterbildungen (z.B. zu kritischem Weißsein), Schulungen

→ Workshops zu spezifischen Themen

→ Inhalte in Gruppenstunden

→ Starter-Paket für neue Mitarbeitende/Vorstände/Ehrenamtliche

Sprache

- Werden alle Menschen in unserem Verband mit ihrem richtigen Namen angesprochen und wird sich um eine korrekte Aussprache bemüht?
- Benutzen wir in unserem Verband Selbstbezeichnungen von Menschen, die Rassismus erfahren (z.B. BI_PoC, Schwarze Menschen, Rom_nja & Sinti_zze) und vermeiden Fremdbezeichnungen (z.B. Migrant_in, Flüchtling, Ausländer_in)?
- Gibt es einen Konsens oder eine aktive Diskussion über den Gebrauch einer rassismus- und diskriminierungssensiblen Sprache in unserem Verband?

Umgang mit rassistischen Vorfällen

Überprüft, wie in eurem Verband mit rassistischen Vorfällen umgegangen wird.

- Gibt es ein Verfahren?
- Gibt es eine Beschwerdestelle?

Falls ja:

- Wie sieht das Verfahren aus?
- Wie ist die Beschwerdestelle aufgebaut? (Gibt es feste Ansprechpersonen, sind Ansprechpersonen entsprechend qualifiziert und haben sie eigene Rassismuserfahrungen? Gibt es Kooperationen mit Expert_innen/externen Beratungsstellen? Ist eine Beschwerde anonym möglich? Werden sprachliche Barrieren mitgedacht?)
- Wie wird auf die Möglichkeiten/Verfahren hingewiesen?
- Wissen Ehrenamt und Mitglieder, dass es sie gibt?
- Was machen wir, damit alle das Verfahren nutzen können?

Innerverbandliche Strukturen

- Reflektiert, inwieweit BI_PoC in den folgenden Gruppen vertreten sind:

→ Ehrenamt

→ Hauptamt

→ Vorstand/Gremien

- Werden BI_PoC gezielt angesprochen? (für Leitungspositionen, in Ausschreibungen)
- Welchen Stellenwert hat Wissen über Rassismus(kritik) bei der Auswahl von neuen Mitarbeiter_innen?
- Erhalten BI_PoC bei Entscheidungen den gleichen Redeanteil?
- Werden bei wichtigen Sitzungen die Lebensrealitäten aller Beteiligten berücksichtigt? (z.B. Zeit, Verpflegung, Feiertage, sprachliche Barrieren)
- Existieren spezielle Angebote (z.B. Safer Spaces, Fortbildungs- und Empowerment-Möglichkeiten etc.) und wird dazu eingeladen?
- Gibt es AGs/Gremien, die zum Thema Rassismuskritik arbeiten?
- Arbeiten wir in externen Gremien/mit anderen Verbänden oder Initiativen/Organisationen zum Thema Rassismuskritik zusammen?

Veranstaltungen & Angebote

- Bieten wir Schulungen zum Themenfeld Rassismuskritik an? (eigene oder die Teilnahme an externen)
- Inwiefern ist Rassismuskritik Teil unserer Ausbildungen? (z.B. Juleica, Ausbildung von Übungsleiter_innen, Teamvorbereitung, Zeltlagerschulung)
 - Inwiefern sind die Trainer_innen für die Schulungen/Einheiten qualifiziert?
 - Wie viele Menschen erreichen wir damit? (Wird dies erhoben?)
- Wird Rassismuskritik noch in weiteren Formaten aufgegriffen (z.B. Kreative Projekte, Workshops, Demonstrationen, niedrigschwellige Aktionen)?
- Fragen wir BI_PoC nach ihren Bedarfen zu Veranstaltungen, Positionierungen, etc.?
- Reflektieren wir, welche Maßnahmen funktionieren und wieso (nicht)?

Öffentlichkeitsarbeit

- Welche Infos bieten wir in unserer Öffentlichkeitsarbeit mehrsprachig an? Welche Sprachen werden dabei berücksichtigt?
- Auf welche Kriterien achten wir bei der Auswahl von Bildern und Darstellungen in der Öffentlichkeitsarbeit?
- Inwieweit entspricht die bildliche Darstellung unseres Verbands der Realität oder unserer Wunschvorstellung?

Rassismuskritische Öffnung als Prozess

- Welche Fragen aus der Handreichung können wir nicht beantworten und wieso?
 - Fehlen uns Informationen, die wir von Geschäftsführung/Vorstand/Hauptamt einholen können?
- Wie arbeiten wir mit den Ergebnissen aus unserer Reflektion weiter? (Gibt es konkrete Verfahrensweisen zur Weiterarbeit, oder können diese etabliert werden?)
- Wie stellen wir sicher, dass der rassismuskritische Prozess nachhaltig in den Strukturen und Arbeitsweisen verankert wird?
- Inwieweit setzen wir uns mit Intersektionalität auseinander und denken auch weitere Diskriminierungsformen mit, die im Zusammenhang mit Rassismus wirken können?

GLOSSAR

Rassismus

Rassismus ist eine Form der Diskriminierung und bezeichnet die Gesamtheit der sozialen, rechtlichen, politischen, institutionellen und sonstigen Praktiken, die eine Gleichberechtigung zwischen den Menschen nicht akzeptieren. Durch Rassismus werden Menschen zum Beispiel wegen ihrer vermeintlichen Herkunft, ihres Aussehens, ihres Namens, ihrer Religion oder ihrer Sprache diskriminiert, ausgegrenzt und abgewertet. Er zeigt sich immer auf mehreren Ebenen gleichzeitig. Die vier Ebenen von Rassismus sind: internalisiert (verinnerlichte Denkmuster), individuell (zwischen Einzelpersonen), institutionell (in Organisationen), und strukturell (gesellschaftlich). Des Weiteren hat Rassismus einen historischen Ursprung (z.B. in der Kolonialisierung), der heute immer noch gesellschaftlich verankert ist. Wir alle werden in dieses Gewalt- und Unterdrückungssystem hineingeboren. Deswegen geht Rassismus alle Menschen etwas an, der Schaden wirkt sich jedoch unterschiedlich aus. Die Deutungshoheit, ob etwas rassistisch ist oder nicht, liegt bei Menschen, die selbst Rassismuserfahrungen machen.

Rassismuskritik

Rassismuskritik ist die kritische Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen und politischen Normen, die dazu führen soll, eigene Selbstverständnisse und Handlungsweisen zu reflektieren. Sie macht zum Thema, wie Identitäten, Handlungen und Chancen von Rassismus beeinflusst werden, und das nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch in Bezug auf Gruppen und Institutionen. Dazu gehören auch „macht- und selbstreflexive Betrachtungsperspektiven“, also das kritische Hinterfragen von bestehenden Institutionen, Debatten und Regeln. (IDA e.V. Vielfalt Mediathek)

BI_PoC

Der Begriff BI_PoC bezieht sich auf Black, Indigenous, and People of Color und ist eine positiv besetzte, politische Selbstbezeichnung rassistisch diskriminierter Personen. Der Begriff setzt rassistischen und kolonialen Worten eine Alternative entgegen und ist eine Form der Selbstermächtigung und des Widerstands gegen Kolonialismus und die Vorherrschaft von *weißen* Menschen. Der Unterstrich sagt aus, dass es nicht-*weiße* Menschen gibt, die sich als ‚weder-noch‘ identifizieren und ist damit Sammelbegriff für alle, die sich nicht als *weiß* identifizieren.

GLOSSAR

Schwarz

Schwarz ist eine Selbstbezeichnung von und für Menschen afrikanischer und afrodiaporischer Herkunft. Schwarz wird groß geschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich um ein konstruiertes Zuordnungsmuster handelt, und keine reelle „Eigenschaft“, die nur auf die Farbe der Haut zurückzuführen ist. So bedeutet Schwarz-sein in diesem Kontext nicht, pauschal einer „ethnischen Gruppe“ zugeordnet zu werden, sondern ist auch mit der Erfahrung verbunden, auf eine bestimmte Art und Weise wahrgenommen zu werden.

Weiß / Weißsein

Weiß und *Weißsein* bezeichnen ebenso wie "Schwarzsein" keine biologische Eigenschaft und keine reelle Hautfarbe, sondern eine politische und soziale Konstruktion. Mit *Weißsein* ist die dominante und privilegierte Position innerhalb des Machtverhältnisses Rassismus gemeint, die sonst zumeist unausgesprochen und unbenannt bleibt. Um dies zu markieren, wird *weiß* kursiv geschrieben.

Empowerment

Empowerment beschreibt mutmachende Prozesse der Selbstermächtigung für BI_PoC und ist kein konkret erläutertes, theoretisches Konzept, sondern vielmehr eine weltanschauliche und politische Grundhaltung und Lebenspraxis. Empowerment bedeutet, dass Menschen, die gesellschaftlich ausgegrenzt und/oder benachteiligt werden, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand nehmen. BI_PoC werden sich ihrer eigenen Fähigkeiten bewusst und treten aus der Machtlosigkeit und Fremdbestimmung heraus, in denen sie ihre eigenen individuellen und kollektiven Ressourcen für eine selbstbestimmte Lebensführung entwickeln.

Kritisches *Weißsein*

Weißsein ist eine gesellschaftlich konstruierte Norm, die Privilegien für *weiße* Menschen schafft, denen sie sich häufig nicht bewusst sind. Kritisches *Weißsein* umfasst verschiedene Konzepte der Dekonstruktion weißer Privilegien in einer strukturell rassistischen Gesellschaft. Es geht z.B. um die Kenntlichmachung von *Weißsein* und um historische, politische und persönliche Auseinandersetzungen mit Rassismus. Dazu gehören auch das Wahr- und Annehmen von (eigenen) verinnerlichten rassistischen Denk- und Verhaltensweisen, eine entsprechende veränderte soziale und politische Haltung und Verantwortungsübernahme durch *weiße* Menschen.

GLOSSAR

Safer Spaces (Schützender Raum)

Safer Space sind Räume für BI_PoC, um in einem „geschützteren“ Raum über ihre Rassismuserfahrungen und Lebensrealitäten zu sprechen, ohne diese rechtfertigen oder erklären zu müssen. Er ist „geschützter“ und nicht (absolut) geschützt, da Rassismus allgegenwärtig und bei allen Menschen verinnerlicht ist, weshalb er auch in solchen Räumen auftreten kann.

Rom_nja & Sinti_ze

Rom_nja und Sinti_ze ist eine kollektive Selbstbezeichnung als auch der Oberbegriff für eine heterogene Gruppe von Menschen, die sich durch verschiedene Sprachen, Religionen und Gewohnheiten voneinander unterscheiden. Die Selbstbezeichnung der Sinti_ze und Rom_nja funktioniert folgendermaßen: Ein männliches Mitglied der Sinti_ze wird als „Sinto“ bezeichnet, ein weibliches als „Sintez(z)a“ oder „Sintiz(z)a“. Ein männliches Mitglied der Rom_nja nennt sich „Rom“, eine weibliche Person wird „Romni“ genannt. Nach diesem Schema setzt sich auch die gegenderte Bezeichnung „Sinti_ze und Rom_nja“ zusammen.

Intersektionalität

Intersektionalität beschreibt das Überschneiden und Zusammenwirken von verschiedenen Diskriminierungsformen. Menschen vereinen verschiedene Eigenschaften und Identitäten in sich und sind durch die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Gruppen in einer Gesellschaft geprägt. Dabei kann eine Mehrfachzugehörigkeit zu verschiedenen Diversitäts-Dimensionen wie Geschlechtsidentität, ethnischer und kultureller Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung, Behinderung, Lebensalter, sozialem Status, Beruf etc. bestehen. Intersektionalität berücksichtigt, dass Menschen oft wegen mehrerer Identitäten diskriminiert werden. Gemeint ist damit, dass verschiedene Diskriminierungsformen nicht einzeln für sich wirken und einfach zusammengezählt werden können, sondern dass sie sich gegenseitig beeinflussen und so auch neue Formen der Diskriminierung entstehen können.