



Leseprobe aus Demirtaş, Schmitz und Wagner, Rassismus in
Institutionen und Alltag der Sozialen Arbeit,
ISBN 978-3-7799-6502-2 © 2022 Beltz Juventa in der
Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel
[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/
gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-6502-2](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-6502-2)

Inhalt

Vorwort

Maisha M. Auma 7

Einleitung

Adelheid Schmitz, Birgül Demirtaş, Nina Gartenbach, Constantin Wagner 9

Rassismuskritischer Blick auf Institutionen der frühen Bildung und Jugendarbeit

Intersektional und rassismuskritisch denken bei frühkindlicher
Erziehung und Bildung

Nuran Ayten, Ayla Erdem, Christine Hunner-Kreisel 26

Jugendarbeit – ein rassismuskritischer Blick auf Institutionen
und Strukturen

Yasmina Gandouz-Touati, Ahmet Sinoplu, Yasmine Chehata 42

Rassismus(-kritik) in Behörden und Institutionen der Sozialen Arbeit

Rassismuskritische Veränderung durch Interkulturelle Öffnung?

Susanne Spindler, Ataman Yıldırım, Constantin Wagner 60

„Gegen die (weiße) Wand?“ Zur Thematisierung von strukturellem
Rassismus in Behörden

Cecil Arndt, Hafida Baja, Maike Lohmann, Constantin Wagner 75

Rassismuskritik im Gesundheitswesen

Arif Ünal und Hacı Halil Uslucan 93

Rassismuserfahrungen und Beratungsarbeit

Rassismuserfahrungen in weißen Institutionen
und der Antidiskriminierungsarbeit

Jinan Dib und Karima Benbrahim 110

Perspektivwechsel und Solidarität: Beratung für Betroffene rechter,
rassistischer und antisemitischer Gewalt

Gesa Köbberling, Atia Najibullah, Olivia Sarma, Jennifer Shamu 127

Rassismus(-kritik) als Thema der Aus-, Fort- und Weiterbildung

Politische Bildungsarbeit im Kontext von institutionellem Rassismus –
„Die Schwierigkeit, die eigene Eingebundenheit in rassistische Strukturen
zu erkennen“

Saba-Nur Cheema und Annita Kalpaka 152

Curriculare Defizite, Wissenskrisen und Empowerment –
Rassismus(-kritik) an der Hochschule

Yalız Akbaba, Hava Baum, Birgül Demirtaş 166

Empowerment und Powersharing: Machtkritische Ansätze

Rechte statt Fürsorge. Fallstricke und Perspektiven für Empowerment
in Selbstorganisationen von Rom*nja und Sinti*zze

Merfin Demir und Isidora Randjelović 188

Powersharing: Strukturen hinterfragen und Macht teilen

Nkechi Madubuko, Toan Nguyen, Adelheid Schmitz 204

Abkürzungen und Erläuterungen 223

Autor*innenprofile 227

Einleitung

Adelheid Schmitz, Birgül Demirtaş, Nina Gartenbach,
Constantin Wagner

„Denn wir haben die alten Muster der Erwartung und Reaktion verinnerlicht und diese alten Strukturen der Unterdrückung müssen verändert werden, wenn wir die Lebensbedingungen ändern wollen, die sich aus diesen Strukturen ergeben. [For the master's tools will never dismantle the master's house].“ (Audre Lorde, 1980)

Problemaufriss

Rassismus tötet, stellt die Rechte von Menschen, die als ‚anders‘ gesehen werden, in Frage oder verletzt sie, verhindert gleichberechtigte Teilhabe und legitimiert Benachteiligung und Privilegien. Rassistische Denk- und Handlungsweisen sind nicht allein im extrem rechten Spektrum oder bei einzelnen Individuen zu finden, sondern sie sind „in der Organisation des gesellschaftlichen Zusammenlebens verortet“ (Bojadžiev 2013, S. 148). Bereits seit Jahren weisen der Antirassismusausschuss der Vereinten Nationen und auch die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz darauf hin, dass ein enger, vor allem auf organisierte Gruppen und extrem rechte Praktiken fokussierter Rassismus-Begriff dazu führt, dass viele Menschen und Institutionen bestimmte Formen von Rassismus kaum wahrnehmen und die Wirkungen auf die Betroffenen unterschätzen (vgl. Cremer 2013; ECRI 2014; Attia 2014; UN-CERD 2015). Dies gilt auch für die Wirkmächtigkeit von institutionalisierten rassistischen Strukturen. „Rassismus ist ein System. Von diesem System profitieren *weiße* Menschen in Form von *weißen* Privilegien und Schwarze Menschen und People of Color erleben Rassismus. Dieses System wirkt individuell, institutionell und strukturell.“ (Ogette 2018, S. 24). Meistens bemerken die vom System privilegierten Menschen dies überhaupt nicht, sind sich ihrer Privilegien nicht bewusst. Noch immer wird in öffentlichen Debatten häufig von ‚Ausländerfeindlichkeit‘ oder ‚Fremdenfeindlichkeit‘ gesprochen statt von Rassismus. Wenn Menschen, die mitunter in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, rassistisch behandelt, angegriffen, verletzt oder sogar ermordet werden, werden sie mit diesen Begrifflichkeiten erneut als fremd und nicht zugehörig markiert, ähnlich wie die ermordeten Menschen in Hanau. Hier fehlt es nicht nur an Sensibilität und Wissen zur Wirkung von Sprache und Begriffen, es wird auch unkritisch der Blick der Täter übernommen (vgl. Frisse 2019).

Nicht erst seit der Aufdeckung des NSU-Komplexes¹ gewinnt der Begriff des ‚institutionellen Rassismus‘ in Deutschland aber zunehmend an Bedeutung. In der britischen Debatte wird er schon länger verwendet und wurde 1999 durch den Macpherson Report² einer breiteren Öffentlichkeit bekannt. Institutioneller Rassismus wird darin definiert als *„das kollektive Versagen einer Organisation oder Institution, für Menschen bezüglich ihrer Hautfarbe, Kultur, Religion und ethnischen Herkunft oder Zuschreibung geeignete und professionelle Leistungen und Angebote zu erbringen. Er lässt sich in Prozessen, Einstellungen und Verhaltensweisen festmachen, welche auf eine Diskriminierung hinauslaufen und durch unbewusste Vorurteile, Ignoranz, Gedankenlosigkeit und rassistische Stereotypen, die oben genannten Personen individuell oder kollektiv benachteiligen. Er überdauert aufgrund des Versagens der Organisation, seine Existenz und seine Ursachen offen und in angemessener Weise zur Kenntnis zu nehmen und durch Programme, vorbildliches Handeln und Führungsverhalten anzugehen. Ohne Anerkennung und ein Handeln, um solchen Rassismus zu beseitigen, kann er als Teil des Ethos oder der Kultur der Organisation weit verbreitet sein“* (Gomolla 2008).

Die Reaktionen von Verfassungsschutz und Polizei auf die rassistischen Morde des NSU's und bei anderen rassistischen Anschlägen sowie die Proteste gegen solche Reaktionen machen ein strukturelles Problem für Viele sichtbar. Auch die #BlackLivesMatter-Bewegung hat dieses Problem 2020 stärker in die öffentliche Debatte getragen. Im Zuge der Protestveranstaltungen wurden rassistische Praktiken der Polizei auch im deutschen Kontext

1 www.nsu-tribunal.de/ Eine sich über Jahre streckende rassistische Mordserie von Rechts-extremist*innen wurde (auch) deswegen nicht aufgeklärt, weil die (weiße) Polizei kriminelle Machenschaften seitens der Opfer der Gewaltverbrechen vermutete und in diese Richtung ermittelte, während die betroffenen Familien bereits 2006 in Kassel unter dem Motto „Kein 10. Opfer“ demonstrierten und auf ihre Gefährdungslage hinwiesen. Ihr Wissen war aber kein legitimes Wissen im dominanzgesellschaftlichen Diskurs und wurde in der breiten Öffentlichkeit nicht wahrgenommen. Viel plausibler erschienen den Ermittelnden kriminelle Aktivitäten oder familiäre Konflikte, die besser in das gesellschaftlich dominante Bild von ‚Ausländer‘- oder Clankriminalität passten. In den Polizeiakten ist außerdem zu lesen, dass die Taten von einer Bestialität sind, die auf Täter aus dem außereuropäischen Kulturkreis schließen lassen. Den Schilderungen der Betroffenen wurden nicht geglaubt, weil sie vor dem Hintergrund der eigenen Realitätswahrnehmung unplausibel erschienen. Während Rechtsextreme migrantisierte Menschen aus Hass töteten, gerieten sie bzw. ihr Umfeld selbst in den Blick der Ermittlungen, weil sie einer Gruppe zugerechnet wurden, die im gesamtgesellschaftlichen Diskurs als ‚anders‘, gewaltaffin und problematisch verstanden wird.

2 Bericht des Ausschusses, der 1999 nach den Untersuchungen zur Ermordung des Schwarzen Teenagers Stephen Lawrence veröffentlicht wurde, siehe https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/277111/4262.pdf.

thematisiert: einerseits die alltägliche Praxis des „Racial Profiling“ sowie des „Religious Profiling“ (vgl. Arani 2015, S. 46), andererseits Todesfälle wie die von William Tonou-Mbobda, Amad Ahmad oder Oury Jalloh. Da in Deutschland Polizeigewalt statistisch nicht erfasst wird (vgl. Migrationsrat Berlin Brandenburg 2011, S. 30), liegen hierzu keine offiziellen Zahlen oder Daten vor: Aktivistische Sammlungen von Fällen verdeutlichen allerdings schnell, dass es systematische Ungleichbehandlungen gibt. Und sie verdeutlichen auch, dass die systematischen Ungleichbehandlungen mitnichten auf die Polizei beschränkt sind. Institutionen der Bildung und der Sozialen Arbeit, so zeigt sich auch in diesem Band, bilden hier keine Ausnahme.

Inzwischen gibt es zahlreiche Konzepte, Maßnahmen und Beratungsstellen zu Diversity und Antidiskriminierung. Auffallend ist dabei, dass vor allem mit der Begrifflichkeit ‚Diskriminierung‘ gearbeitet wird. Dies liegt unter anderem an dem gesetzlichen Rahmen, den das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG), das seit 2006 in Kraft ist, vorgibt. Im AGG wird der Begriff ‚Diskriminierung‘ als übergeordnete Kategorie und synonym mit Benachteiligung benutzt, die es zu verhindern oder zu beseitigen gelte. Das AGG greift bei institutionalisierten Formen aber nur bedingt, auch gilt es z. B. nicht für Schüler*innen oder Studierende. Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob die Maßnahmen, die ausgehend vom AGG entwickelt werden, auch das Phänomen Rassismus, insbesondere in den unterschiedlichen institutionellen Erscheinungsformen, hinreichend ins Auge fasst. Viele Vorfälle und Zustände im Zusammenhang mit Rassismus sind über die Maßnahmen, die sich am AGG orientieren, nur schwer zu bearbeiten und brauchen darüber hinaus gehende Regelungen und Bearbeitungen. Häufig werden diese Dimensionen – wenn sie ausschließlich mit dem Blick des AGG beleuchtet werden – eher dethematisiert statt fokussiert und angemessen bearbeitet.

Rassismuskritische Beiträge weisen schon lange darauf hin, wie wichtig es ist, Rassismus beim Namen zu nennen und sich explizit mit rassismusreproduzierenden Strukturen zu beschäftigen (vgl. Bundschuh 2010; Attia 2014; Messerschmidt 2014). Inzwischen ist der Begriff Rassismus in öffentlichen Diskursen, aber auch in Fachdebatten, ein Stückweit selbstverständlicher geworden zur Benennung eines gesamtgesellschaftlichen Problems, das historisch gewachsen, als fester Bestandteil von *weißen* Macht- und Dominanzstrukturen fest verankert ist und auf verschiedenen Ebenen sichtbar wird: Individuell, institutionell, strukturell und in öffentlichen Diskursen (vgl. Ogette 2017; Melter 2006). Eine Auseinandersetzung mit Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus sowie anderen Formen von Diskriminierung ist ein professionsethischer Imperativ für alle Felder der Sozialen Arbeit und Bildung. Verharmlosungen, Abwehrhaltungen und -mechanismen, die oft mit einer

weißen Fragilität einhergehen (DiAngelo 2020), erschweren dabei eine angemessene Analyse und Bearbeitung des Problems, die eine rassismuskritische und intersektionale Entwicklung und Perspektive von Institutionen einschließen. Annita Kalpaka und Nora Räthzel haben bereits 1986 mit ihrer Publikation „Rassismus. Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein“ die institutionellen und oft unbewussten Verortungen von Rassismus und deren Folgen insbesondere für die Bereiche Soziale Arbeit und Bildung beleuchtet; Astrid Messerschmidt hat auf die Hintergründe von Abwehrhaltungen und Distanzierungsmuster beim Begriff Rassismus hingewiesen (vgl. Messerschmidt 2014).

Mit dem Konzept des institutionellen Rassismus wird der Blick auf die Auswirkungen gelenkt, die aufgrund institutioneller rassistischer und diskriminierender Mechanismen verursacht werden. Es geht also nicht (primär) um individuelle Täter*innen, die andere vorsätzlich ausgrenzen, diskriminieren oder rassistisch diffamieren, angreifen, verletzen oder gar töten. Es geht vielmehr um Akteur*innen als Teil eines komplexen Gefüges, das in seiner Gesamtheit – teilweise trotz guter subjektiver Absicht – rassistische Verhältnisse aufgrund tradiert rassistischer Strukturen reproduziert, die in Institutionen tief verankert und als Normalität verinnerlicht sind. Einzelne Akteur*innen haben zwar Einfluss auf rassismuskritische Veränderungsprozesse der Institution, können diese jedoch nur bedingt verändern. Rassismuskritik sollte als ein Querschnittsthema und als Professionalisierung der Kernkompetenz der Mitarbeiter*innen verstanden werden, um rassismuskritische Strukturen zu implementieren (Büyükmavi/Demirtaş 2020).

Institutioneller Rassismus ist allerdings viel schwieriger zu erkennen und nachzuweisen als individuelle Formen wie etwa rassistische Einstellungen und Verhaltensweisen. Es braucht deshalb auch andere Bearbeitungsansätze und das Wissen um Rassismus als Voraussetzung für macht- und rassismuskritische Veränderungsprozesse in Institutionen und Organisationen. In öffentlichen Debatten und in der rassismuskritischen Bildungsarbeit muss stärker als bisher thematisiert werden, dass es für das Vorhandensein von Rassismus nicht unbedingt ein böswilliges Denken braucht, sondern allen sollte bewusst werden, dass wir (alle) rassistisch sozialisiert wurden und dieses Wissen dekonstruieren und Rassismus ‚verlernen‘ müssen (vgl. Benbrahim 2021). Sich einzugestehen, dass wir ein Teil des rassistischen Systems sind, ist ein erster wichtiger Schritt, sich mit der eigenen Positionierung auseinanderzusetzen. Inzwischen gibt es eine Rezeption von Theorien, die diese Fragen reflektieren. Martina Tißberger sieht beispielsweise Critical Whitness als wichtiges Konzept, um auch in der Sozialen Arbeit rassistische Strukturen zu durchbrechen und auch als eine Maxime des Powersharings (vgl. Tißberger 2020).

In diesem Band fokussieren wir das Thema Rassismus(-kritik) in Sozialer Arbeit und Bildung. Dies muss auch Fragen einer gerechten Verteilung von Ressourcen, Privilegien und Chancen, von Umverteilung und Teilhabe einschließen. Aktuell erleben wir in öffentlichen Diskursen eine Problematisierung identitätsbezogener Fragen (vgl. Meyer 2021). Identitätspolitische Themen sind wichtiger und notwendiger Teil der Debatten um Rassismus und sollten nicht gegen die sozialen und ökonomischen Fragen ausgespielt werden. Angesichts einer Verschärfung der strukturell bedingten Spaltung der Gesellschaft in Arm und Reich, die gerade in Zeiten der Corona-Pandemie sichtbarer wird, wäre dies ein fatales Signal. Ein ungleichheitskritischer Blick muss intersektional unterschiedliche Formen von Benachteiligungen und Abwertungen ins Auge fassen, analysieren und sie untereinander in Beziehung setzen. Rassismus, Sexismus und Klassismus existieren nicht unabhängig voneinander. Auch im Bildungsbereich verschränken sich Rassismus und Klassismus und versperren insbesondere Kindern aus sozial benachteiligten und migrantisierten Familien die Wege zu besseren Bildungschancen.

Konkrete Herausforderungen für eine kritische Soziale Arbeit in Diskriminierungs- und Herrschaftsverhältnissen hat Claus Melter skizziert, um daraus Ideen für eine diskriminierungs- und rassismuskritische Soziale Arbeit im Kontext der Migrationsgesellschaft zu entwickeln (Melter 2013). Auch aus den berufsethischen Prinzipien des Deutschen Berufsverbandes für die Soziale Arbeit (DBSH) sowie dem Ethikkodex der International Federation of Social Work (IFSH) lässt sich eine (Selbst)Verpflichtung der Fachkräfte in der Sozialen Arbeit ableiten, soziale Ungleichheit, Rassismus und intersektionale Mehrfachdiskriminierungen angemessen zu bearbeiten. Mit dem Aufruf „Für eine rassismuskritische Soziale Arbeit!“ hat die Fachgruppe Migration und Flucht innerhalb des Deutschen Berufsverbands Soziale Arbeit e.V. (DBSH) 2020 ein Positionspapier veröffentlicht, das für Fachkräfte der Sozialen Arbeit richtungsweisend sein sollte (DBSH 2020). Die Analyse und Kritik von Rassismus muss deshalb auch in Lehre und Weiterbildung verankert sowie durch entsprechende Forschung fundiert werden. Rassismuskritik sollte disziplinenübergreifend und als fester Bestandteil einer menschenrechtsorientierten Professionsethik institutionalisiert werden. Die Kompetenzen zur Wahrnehmung und Analyse von Rassismus und intersektionalen Mehrfachdiskriminierungen, deren Folgen für die Betroffenen sowie zu möglichen Schutz- und Unterstützungskonzepten müssen stärker als bisher curricular festgeschrieben werden.

Angesichts einer zunehmenden Diversität in der Gesellschaft müssen in allen Feldern der Sozialen Arbeit die Hebel so gestellt werden, dass diese Diversität sich in allen Institutionen auch angemessen widerspiegelt. Die Analyse des Fallverstehens von Sozialarbeitenden verdeutlicht, dass (persönliche) Erfahrungshintergründe durchaus bedeutsam für professionelles Fallverstehen sind (vgl. Okcu 2018) – und gegenwärtig ist ein struktureller Ausschluss bestimmter Fachkräfte – und damit bestimmter Erfahrungshintergründe, zu beobachten. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Praxis als auch im Hinblick auf die Forschung. Notwendig ist ferner der Ausbau diskriminierungs- und rassismuskritischer Strukturen sowie die kontinuierliche Selbst- und Privilegienreflexion aller in den Institutionen der Sozialen Arbeit und Bildung tätigen Menschen sowie der Institutionen selbst im Hinblick auf die Wirkweisen ihrer Strukturen und Hierarchien (vgl. Choo 2020).

Claus Melter (2006) hat für die Soziale Arbeit den Begriff des „sekundären Rassismus“ geprägt und versteht darunter die Abwehr von *weißen* Menschen, Rassismuserfahrungen ernst zu nehmen, Rassismus als gesellschaftliche Normalität anzuerkennen und sich mit Rassismuskritik reflektiert auseinanderzusetzen. Darüber hinaus könnte von einem „tertiären Rassismus“ gesprochen werden, wenn etwa Sozialarbeitende bestimmte Adressat*innen weniger fördern als andere, weil sie bei ihnen geringere gesellschaftliche Erfolgchancen vermuten. Auch in Institutionen der Sozialen Arbeit sind BPoC einem permanenten „risk of race assessment“ ausgeliefert, wie man in Anlehnung an West/Zimmerman vielleicht formulieren könnte, also dem Risiko, dass sie und ihr Verhalten rassifiziert verstanden werden (Wagner 2017, S. 236, 309; vgl. Hahn 2011). Einem Großteil der in diesen Feldern handelnden Menschen ist das Diskriminierende ihres Handelns oft nicht bewusst. Für Menschen, die Diskriminierung und Rassismus erfahren,³ hat dies allerdings gravierende Folgen. Sie reichen von der Verweigerung grundlegender

3 Dass es sich bei Rassismus auch um ein alltagsbezogenes Phänomen handelt (Essed 1991), wissen Menschen, die von Diskriminierung und Rassismus negativ betroffen sind, schon lange. Während der Corona-Pandemie hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) auf eine Zunahme der Fälle von 70% aufgrund der zugenommenen Beratungsanfragen hingewiesen. Für Bernhard Franke, Leiter der ADS, hat die Corona-Pandemie im Hinblick auf die „Diskriminierung einzelner Gruppen von Menschen wie ein Brandbeschleuniger gewirkt“. Bis Ende November seien mehr als 6.000 Fälle registriert worden, gegenüber 3.200 Fällen im Vergleichszeitraum 2019. Dieser Anstieg ist auch deshalb bemerkenswert, weil es wegen der Corona-Auflagen weniger Gelegenheit für Straftaten im öffentlichen Raum gab. Da ein Großteil der Übergriffe von Betroffenen aus Scham oder Bedenken vor den Behörden gar nicht erst zur Anzeige gebracht werden, ist zu vermuten, dass die tatsächliche Zahl um ein Vielfaches höher liegt. Insbesondere Menschen mit asiatischem, türkischem oder arabischem Familienhintergrund sahen sich unter Generalverdacht gestellt (vgl. Migazin, online Magazin, 12.01.2021).

Rechte z. B. bei Ermittlungs- und Unterstützungsverfahren bis hin zu gravierenden gesundheitlichen Problemen und Beeinträchtigungen im alltäglichen Leben (vgl. Yeboah 2017).

Hintergrund und Konzeption der Publikation: Potenziale und Herausforderungen

Der vorliegende Band geht zurück auf die Tagung „Den Blick schärfen. Strukturelle Diskriminierung und Rassismus in Institutionen und Alltag der Sozialen Arbeit. Bestandsaufnahme und Handlungsperspektiven“. Sie wurde 2018 an der Hochschule Düsseldorf mit über 250 Teilnehmenden durchgeführt.

Da die Auseinandersetzung mit institutionellem Rassismus nicht allein eine Frage der Theorie oder der akademischen Debatte ist, sondern vor allem auch eine Frage der Praxis in vielen gesellschaftlichen Bereichen, widmen wir uns mit dieser Publikation dem Spektrum der Sozialen Arbeit sowie angrenzenden Themenbereichen aus einer Theorie und Praxis verschränkenden Perspektive. Einige grundsätzliche Fragen, die sich für die Praxis der Sozialen Arbeit in der Migrationsgesellschaft stellen, lassen sich zusammenfassen (Chehata/Jagusch 2020, S. 10):

- „Wie wollen wir – und wer gehört zu diesem wir – zukünftig miteinander sprechen, arbeiten, kooperieren, interagieren?
- Wie können wir innerhalb der Sozialen Arbeit sowie in aktivistischen Orten Räume der Partizipation und Selbstorganisation schaffen, in denen Rassismuskritik und die Auseinandersetzung mit sozialen Ungleichheiten zu zentralen Kategorien werden?
- Wie und wo können wir dabei Safer Spaces und Allianzen schaffen, in denen vielfältige „Erzählungen“ statt der „Single Story“ (Adichie) möglich sind und wo Vulnerabilitäten ernstgenommen und nicht pathologisiert werden?“

Weitere konkrete Fragen wurden bei der Tagung aus der Perspektive von Wissenschaft und Praxis mit Blick auf die Felder der Sozialen Arbeit erörtert:

- Was ist unter strukturellem und institutionellem Rassismus in der Sozialen Arbeit zu verstehen?
- Welche Erfahrungen und Kontroversen gibt es dazu in der wissenschaftlichen Diskussion, aber auch in Bezug auf bestimmte Arbeitsbereiche und Praxisfelder?

- Wie kann es gelingen, im Rahmen einer rassismuskritischen Sozialen Arbeit, Bewusstsein und Bereitschaft zu entwickeln, institutionellen Rassismus als eine Analyseperspektive wahrzunehmen?
- Wie erleben und beschreiben Menschen, die von strukturellem Rassismus betroffen sind, ihren Alltag in verschiedenen Lebensbereichen (Bildung, Arbeit, soziale Sicherungssysteme, Gesundheitswesen, Wohnungsmarkt etc.)?
- Welche Untersuchungen und Erkenntnisse gibt es, die rassistische Strukturen und institutionelle Diskriminierung erfassen und sichtbar machen?
- Wie kann verdeutlicht werden, dass Diskriminierung und Rassismus als strukturierendes Prinzip auch in den Feldern der Sozialen Arbeit wirkmächtig ist und sich auf alle Lebensbereiche auswirkt?
- Welche Gegenmaßnahmen und Handlungsperspektiven sind nötig, möglich und bereits vorhanden?

Für die vorliegende Publikation haben wir 2020 einige Referent*innen der Tagung sowie weitere Expert*innen zu Fachgesprächen eingeladen, die wir digital durchgeführt haben. Ziel dieser Fachgespräche war es, mit einem rassismuskritischen Blick ausgewählte Felder der Sozialen Arbeit und Bildung aus unterschiedlichen Perspektiven, nämlich Wissenschaft/Forschung und Aktivismus/Praxis zu analysieren und zu reflektieren. Auf Basis der Fachgespräche entstand im Dialog ein gemeinsamer Text, in dem Wissenschaftler*innen und Praktiker*innen miteinander institutionellen und strukturellen Rassismus in den jeweiligen Forschungs- und Praxisfeldern der Sozialen Arbeit diskutieren und analysieren.

Wissenschaft und Praxis im Dialog

Die Verzahnung von Wissenschaft und Praxis war uns für die vorliegende Publikation ein besonderes Anliegen. Deshalb haben wir – ähnlich wie bereits im Rahmen der Tagung – versucht, für die Fachgespräche Wissenschaftler*innen und Praktiker*innen zusammenzubringen.⁴ Dabei galt es zu vermeiden, dass eine Art Hierarchie nach dem Prinzip Wissenschaft = Lehrende – und Praktiker*innen = Lernende entsteht und dies, obwohl die meisten Praktiker*innen in den Feldern der Sozialen Arbeit und Bildung weniger Zeit und Raum für eine vertiefende Auseinandersetzung mit Begriffen und Kon-

4 Als Inspiration für das Format diente uns dabei der Artikel von Akbaba und Harteman (2019). Auch Amirpur und Doğmuş (2021) haben jüngst eine ähnliche Form für eine Auseinandersetzung mit rassismuskritischen Fragen und Strategien gewählt.

zepten sowie eine Reflexion der Herausforderungen im eigenen Arbeitsfeld haben. Die Herausforderung dieser Dialoge zwischen Wissenschaft und Praxis lag darin, über die Gespräche die jeweils andere Perspektive nicht nur wahrzunehmen, sondern eigene Beobachtungen, Erfahrungen und Erkenntnisse zu reflektieren und in Relation zu setzen. Orientiert haben wir uns bei unserem Vorgehen an dem Ansatz der Relationierung von Theorie und Praxis, einer „(relativ) neuen Sichtweise auf ein altes Phänomen“ (Tov/Korthaus 2017, o. S.). Basierend auf den Arbeiten von Bernd Dewe beschreiben sie Relationierung als einen Modus, „mit dem wissenschaftliches Wissen von in der Praxis Tätigen selektiv aufgenommen, auf die konkrete Problemstellung hin interpretiert und schließlich mit beruflichem Erfahrungswissen verschmilzt und sich so zu einem neuen Typ von Wissen, dem Professionswissen wandelt.“ (ebd.)

Regula Kunz konstatiert, dass Wissenschaft und Praxis aus jeweils „unterschiedlichen Systemlogiken [...] je unterschiedliches Wissen“ erzeugen (Kunz 2015, S. 68). Für das Verhältnis von Theorie und Praxis stellt sich deshalb nicht nur die Frage, wie die beiden Systeme – Wissenschaft und Praxis – zueinanderstehen, sondern auch, wie das unterschiedliche Wissen in der Handlungspraxis aufeinander bezogen wird (vgl. Kunz 2015). In diesem Sinne ist die Perspektive aus der Praxis nicht nur als beschreibend zu verstehen, sondern ebenso kritisch-analytisch. Der Weg über die Fachgespräche, die transkribiert und bearbeitet wurden, schien uns eine Möglichkeit, insbesondere für die Kolleg*innen aus der Praxis, sich in einem zeitlich überschaubaren Rahmen gleichberechtigt an der Auseinandersetzung mit dem Thema und der anschließenden Texterstellung zu beteiligen. Einige der Expert*innen konnten qua Qualifikation und Berufserfahrung den Blick auf Wissenschaft und Praxis in einer Person verbinden. Eine Verzahnung von Wissenschaft und Praxis ist fruchtbar, so unsere Erfahrung, wenn die Beteiligten aus beiden Perspektiven gemeinsam neue Fragestellungen und Ideen für Handlungsoptionen entwickeln können.

Mit den vorliegenden Beiträgen, die alle in diesem dialogischen Prinzip entstanden sind, haben wir versucht, Wissenschaft und Praxis so miteinander zu verzahnen, dass ein kritischer Blick auf ‚Augenhöhe‘ von beiden Seiten ermöglicht wurde und Defizite, Leerstellen, Dilemmata und Widersprüche diskutiert, aber auch gemeinsam produktive Erfahrungen und Anregungen für Verbesserungen ausgetauscht und weiterentwickelt werden konnten.

Die Leitdifferenz in Bezug auf die Arbeitsfelder schien nie zwischen Theorie und Praxis zu verlaufen, sondern vielmehr zwischen rassismuskritisch reflektierter und offen oder unbewusst rassismuse reproduzierender Praktiken. So war es möglich, die Fragestellungen, die mit der Tagung 2018 angestoßen wurden, weiterzuentwickeln, neuere Erkenntnisse und Perspektiven einzubeziehen und insgesamt elf Themenfelder und Arbeitsgebiete zu beleuchten.

Die Fachgespräche verdeutlichen an konkreten Beispielen, dass und wie institutioneller und struktureller Rassismus in allen Arbeitsfeldern wirksam ist und vor allem dort weiterwirken kann, wo

1. Informationen über institutionelle und strukturelle Erscheinungsformen von Diskriminierung und Rassismus, deren Hintergründen und Folgen fehlen
2. die Bereitschaft und/oder die Reflexionsfähigkeit in vor allem *weiß* dominierten Institutionen (noch) nicht vorhanden ist, institutionellen Rassismus und dessen Ursachen offen und in angemessener Weise wahrzunehmen und zu bearbeiten.
3. rassismuskritische Qualifikationen und Weiterbildungsangebote fehlen
4. keine oder unzulängliche Strukturen vorhanden sind oder entwickelt werden für eine rassismuskritische und diversitätssensible Organisations- und Personalentwicklung.

Im Folgenden wollen wir einige Besonderheiten dieser Form des gemeinsamen Reflektierens und Publizierens benennen, die jeweils Hinweise nicht nur auf das Format, sondern auch auf das Feld selbst geben können.

Obwohl es sich um einen primär fachlichen Austausch handelte, wurde in Bezug auf die Gesprächsdynamik im Hinblick auf unterschiedliche Gespräche schnell klar, dass dort, wo die Gesprächsteilnehmer*innen sich zuvor nicht kannten, häufig zunächst eine vertrauensvolle Basis hergestellt werden musste. Bereits damit wurde offensichtlich, dass in Bezug auf das von uns adressierte Thema persönliche Erfahrungen und tendenziell vulnerabilisierte Subjektpositionen mit beruflichen Erfahrungen und fachlichen Einschätzung eng zusammenhängen. Während es gerade diese Subjektpositionen sind, die bestimmte Erkenntnismöglichkeiten generieren und für die Analyse der Problematik unverzichtbar sind, steht der wissenschaftspolitische Vorwurf seitens derer, die sich selbst für objektiv halten, stets im Raum. Von persönlichen Erfahrungen zu sprechen beinhaltet stets das Risiko, nicht als fachliche Expert*in wahrgenommen zu werden. Diese Befürchtung zeigte sich erneut in vielen Rückmeldungen von Gesprächspartner*innen, die, nachdem wir die Gespräche in Schriftform gebracht hatten, ihre Abschnitte im Hinblick auf

die Tilgung von Passagen überarbeiten wollten, in denen bestimmte eigene Erfahrungen geschildert werden vor dem Hintergrund der Überlegung, man stelle sich hier als zu „übersensibel“ dar – obwohl die Passagen die eigenen Erlebnisse analysieren, perspektivieren und reflektieren. In den Fachgesprächen gezeigte Emotionalität und Verletzlichkeit sollte also, so der Impuls vieler Beteiligten, widerrufen werden, um nicht als übersensibel wahrgenommen zu werden. Einige Gesprächspartner*innen jedoch waren in Gesprächssituationen zurückhaltend und fühlten sich verunsichert, weil sie sich nicht als „Rassismus-Expert*innen“ sahen, sondern eher als Lernende. Des Weiteren hatten viele Gesprächsteilnehmer*innen Befürchtung von beruflichen Konsequenzen bezüglich der Sichtbarmachung problematischer Erfahrungen innerhalb von Institutionen/Team-Strukturen. Dies machte es tatsächlich nötig, in einigen Fällen zu anonymisieren⁵ ebenso wie einzelne Episoden nicht in die Veröffentlichung aufzunehmen. In diesem Zusammenhang ist auch zu erwähnen, dass es bestimmte Bereiche gab, in denen es sehr schwer war, Personen zu finden, die bereit waren, an einem solchen Publikationsprojekt teilzunehmen – obwohl sie viel zu sagen gehabt hätten.

Einzelne Personen, die an dem Buchprojekt teilgenommen haben oder gerne an diesem teilnehmen wollten, hatten aufgrund gravierender Rassismuserfahrungen bzw. fehlender Unterstützung innerhalb der eigenen Strukturen massive gesundheitliche Einschränkungen. Hier konnten die Fachgespräche und die Einschätzungen der anderen Gesprächsteilnehmer*innen im Falle einer Teilnahme empowernd wirken, da sich bestimmte Muster immer wieder zeigten und Problematiken somit entpersonalisiert wurden. Gleichzeitig hatten die Fachgespräche auch das (negative) Potenzial, zu einer Re-Traumatisierung zu führen, wo sie zu einer Vergegenwärtigung gehäufte Erfahrungen führten. Trotz des Schmerzes der Rassismuserfahrungen und der Auswirkungen von Rassismen zeigten unsere Gesprächspartner*innen eine große Bereitschaft, offen über institutionelle rassistische Erfahrungen zu sprechen.

Aufbau und Struktur des Bandes

Der vorliegende Band fokussiert beispielhaft ausgewählte Felder der Sozialen Arbeit und der Bildung und beleuchtet mit rassismuskritischem Blick einige grundsätzliche Fragen, die für alle Arbeitsfelder relevant sind. Expert*innen

5 Zum Schutz der Expert*innen waren Namensänderungen bzw. Anonymisierungen in einigen Fällen nötig, weil durch kritische Analysen, besondere Vorfälle etc. Nachteile oder ä. in der eigenen Einrichtung, in der Ausbildung etc. befürchtet werden mussten. Grundsätzlich erscheinen die am Fachgespräch beteiligten Personen jedoch als gemeinsame Autor*innen des Beitrags.

aus den Praxisfeldern Antidiskriminierungs- und Opferberatung, soziale Dienste, Selbstorganisationen, Aus- und Weiterbildung haben sich – trotz eines engen zeitlichen Budgets – an den Fachgesprächen mit Wissenschaftler*innen beteiligt. In den Beiträgen schildern und problematisieren die Gesprächspartner*innen konkrete Erfahrungen aus dem jeweiligen Praxisfeld und reflektieren sie rassismuskritisch. Dazu werden auch Forschungsergebnisse und -diskussionen einbezogen, Defizite benannt und weiterführende Forschungsfragen anhand der Herausforderungen in der Praxis formuliert. Bei fast allen Gesprächen werden auch aktuelle rassistische Ereignisse wie z. B. die Ermordung von George Floyd oder die rassistischen Morde von Hanau angesprochen und die öffentlichen Debatten dazu reflektiert und eingeordnet.

Viele der von Rassismus negativ betroffenen Expert*innen schilderten, dass ihnen unter dem Vorwand der ‚persönlichen Betroffenheit‘ Fachlichkeit abgesprochen wird und sie Strategien entwickeln müssen, um zum Thema gehört zu werden, um die Relevanz von Rassismuskritik – aber auch von Parteilichkeit – zu rechtfertigen, ohne als Professionelle*r auf eigene biografische Erfahrungen reduziert zu werden. Trotz rassismus-/machtkritischem Bewusstseins findet professionelles Denken und Handeln häufig noch immer in einer strukturell rassistischen Rahmung statt und ist damit nie frei von der Reproduktion ebensolcher Strukturen.

Das spiegelt sich in der professionellen Praxis wider. Die Autor*innen beschreiben die Herausforderungen der Platzierung des Themas Rassismus bspw. im eigenen Team oder der eigenen Organisation und stellen die Frage, wie Personalstrukturen diverser werden können und eine rassismuskritische Organisationsentwicklung realisiert werden kann.

Auf institutioneller Ebene wird verschleiert und dethematisiert: Durchgehend *weiße* Strukturen (in Hochschulen, Verwaltungen, Justiz, Wohlfahrtsverbände etc.) machen Rassismus unsichtbar, das Anerkennen rassistischer Strukturen im Allgemeinen bedeutet auch, sich selbst und die eigene Institution der kritischen Analyse zu unterziehen.

Wie können aber Strukturen institutionell geändert werden und was bräuchte es, um als negativ rassismusbetroffene Person empowerend in diesen bestehen zu können?

Alle Gesprächsteilnehmer*innen betonen, wie wichtig ein sensibler und kritischer Umgang mit Begrifflichkeiten und deren Implikationen, Wirkweisen (bspw. ‚Migrationshintergrund‘) und mögliche Dekonstruktionsmöglichkeiten sowie die kritische Befragung von Labels (z. B. ‚Interkulturelle Öffnung‘) ist. Sie fordern mehr gut qualifizierte und unabhängige Beratungs- und Beschwerdestellen, Quoten zur Sicherstellung der Repräsentanz gesellschaftlicher Vielfalt in Behörden, Bildungsinstitutionen und in Einrichtungen der

Sozialen Arbeit, Diversitätsbeauftragte analog zu Gleichstellungsbeauftragten, ausgestattet mit Ressourcen und Einflussmöglichkeiten.

Einig sind sich alle Gesprächsteilnehmer*innen, dass Rassismuskritik in die Curricula an Hochschulen und in die Ausbildung von Sozialarbeiter*innen implementiert werden muss, sodass entsprechendes kritisches Wissen fester Bestandteil von Studium und Ausbildung ist und eine kritische Auseinandersetzung mit Rassismus, *Weißsein* und den Herausforderungen der Migrationsgesellschaft obligatorisch ist.

Neben Räumen und Ressourcen für Empowerment wünschen sich viele Gesprächsteilnehmer*innen auch Räume, in denen Schmerz, Heilung und Schutz Platz haben, in denen eigene Strategien entwickelt, Allianzen gebildet sowie Hoffnung und Kraft gefunden werden können.

Expert*innen in selbstorganisierten Strukturen verweisen darauf, dass sie nicht nur die Anerkennung ihrer fachlichen Kompetenzen und ihres Erfahrungswissens erkämpfen müssen, sondern auch den Zugang zu Fördergeldern für Projekte und die Etablierung von Strukturen. Auch in etablierten Institutionen oder Einrichtungen braucht es großes Engagement, Durchhaltevermögen und gute Allianzen, um rassismuskritische Strukturen und eine entsprechende Organisationsentwicklung etablieren zu können. Die Individualisierung rassistischer Vorfälle sowie der Fokus auf die Einstellungen einzelner Personen dominiert meist den Blick auf das Problem Rassismus, dessen strukturellen und institutionellen Bedingungen bleiben dabei oft ausgeblendet, werden dethematisiert und können sich so reproduzieren. Wir hoffen, dass dieser Band ein Anlass für Veränderungen ist.

Danksagungen

Für die zeitlichen Ressourcen, die Offenheit, die kritischen Blicke sowie die konstruktive und wertschätzende Mitwirkung an einem spannenden Experiment bedanken wir uns bei allen Gesprächsteilnehmer*innen ganz herzlich.

Ein großes Dankeschön für Inspirationen und Denkanstöße gehen an Halima Zaghdoud, Elisabeth Drews und Büşra Okcu.

Vielen Dank an Meltem Büyükmavi, Erika Feyerabend, Nina Gartenbach, Martha Jah und Inès Knothe für die Transkriptionen und Bearbeitung der Fachgespräche.

Nina Gartenbach gebührt besondere Anerkennung für ihre kompetente und sorgfältige Bearbeitung der Texte.

Literatur

- Akbaba, Yalız/Harteman, Hendrik (2019): Rassismuskritik mit dem Weißen Riesen. Herausforderungen und Umwege für Lehrer_innenfortbildungen unter Bedingungen hegemonialer Deutungshoheit. In: Bücken, Susanne/Streicher, Noelia/Velho, Astrid/Mecheril, Paul (Hrsg.): Migrationsgesellschaftliche Diskriminierungsverhältnisse als Gegenstand und strukturierende Größe in Bildungssettings. Wiesbaden: Springer VS, S. 21–42.
- Amirpur, Donja/Doğmuş, Aysun (2021): Identitätspolitik für Dekategorisierung – oder wie in rassistischen Verhältnissen hörbar sprechen? In: Hamsch, Caroline/Platte, Andrea (Hrsg.): Die Diagnose Autismus im Spiegel inklusiver Widersprüche. Weinheim: Beltz, S. 123–132.
- Arani, Aliyeh Yegane (2015): Antimuslimischer Rassismus und Islamfeindlichkeit in Deutschland. Alternativbericht zum 19.-22. Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland nach Artikel 9 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von „Rassen“diskriminierung (ICERD). www.inssan.de/images/publikationen/CERD_Alternativbericht_INSSAN_Islamfeindlichkeit_2015.pdf (Abfrage: 02.03.2021).
- Attia, Iman (2014): Rassismus (nicht) beim Namen nennen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, APuZ 13–14. www.bpb.de/apuz/180854/rassismus-nicht-beim-namen-nennen?p=all (Abfrage: 10.6.2021).
- Benbrahim, Karima (2021): Rassismus verlernen und Rassismuskritik erlernen! Die Notwendigkeit einer rassismuskritischen politischen Bildung. In: Politische Bildung 11/2021, S. 4–7.
- Bojadžijev, Manuela (2013): Wer von Rassismus nicht reden will: Einige Reflektionen zur aktuellen Bedeutung und seiner Analyse. In: Schmincke, Imke/Siri, Jasmin (Hrsg.): NSU-Terror: Ermittlungen am rechten Abgrund. Ereignis, Kontexte, Diskurse. Bielefeld: transkript, S. 145–154. doi.org/10.14361/transcript.9783839423943.145.
- Bundschuh, Stephan (2010): Wer vom Rassismus nicht sprechen will, sollte vom Rechtsextremismus schweigen. In: Überblick, Zeitschrift des Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in Nordrhein-Westfalen, 16. Jg. Nr. 4.
- Choo, Esther (2020): Seven things organisations should be doing to combat racism. www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7365622/ (Abfrage: 10.06.2021).
- Cremer, Hendrik (2013): „Racial Profiling“ – Menschenrechtswidrige Personenkontrollen nach § 22 Abs. 1a Bundespolizeigesetz. Empfehlungen an den Gesetzgeber, Gerichte und Polizei. www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/_migrated/tx_commerce/Studie_Racial_Profiling_Menschenrechtswidrige_Personenkontrollen_nach_Bundespolizeigesetz.pdf (Abfrage: 10.6.2021).
- DiAngelo, Robin (2020): Wir müssen über Rassismus sprechen. Was es bedeutet, in unserer Gesellschaft weiss zu sein. Hamburg: Hoffmann und Campe.
- Demirtaş, Birgül/Büyükmavi, Meltem (2020): Perspektiven auf eine rassismuskritische Praxisentwicklung in Institutionen. In: Dokumentation des IDA-NRW-Fachtags „Institutionellen Rassismus erkennen – Rassismuskritik institutionalisieren, aber wie?“. Überblick – Zeitschrift des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung in Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Heft 4, S. 13–15.
- DBSH, Fachgruppe Migration und Flucht (2020): Aufruf „Für eine rassismuskritische Soziale Arbeit!“ https://berlin.dbsh.de/media/dbsh-be/pdf/2020-11-30_Aufruf_f%C3%BCr_eine_rassismuskritische_Soziale_Arbeit.pdf (Abruf: 12.8.2021).

- ECRI – European Commission against Racism and Intolerance (2014): Bericht über Deutschland (fünfte Prüfungsrunde). CRI/2014/2 www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Germany/DEU-CbC-V-2014-002-DEU.pdf (Abfrage: 7.6.2021).
- Frise, Juliane (2019): Wer Fremdenfeindlichkeit sagt, übernimmt die Sicht der Täter. Protokoll eines Gesprächs mit Ferda Ataman, Reni Eddo-Lodge und Tupoka Ogette. www.zeit.de/die-antwort/2019-03/rassismus-herkunft-identitaet-kommunikation (Abfrage: 27.1.2021).
- Gomolla, Mechthild (2008): Institutionelle Diskriminierung im Bildungs- und Erziehungssystem: Theorie, Forschungsergebnisse und Handlungsperspektiven. heimatkunde.boell.de/de/2008/02/18/institutionelle-diskriminierung-im-bildungs-und-erziehungssystem-theorie (Abfrage: 10.6.2021).
- Jagusch, Birgit/Chehata, Yasmine (Hrsg.) (2020): Empowerment und Powersharing. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Kalpaka, Annita/Räthzel, Nora/Weber, Klaus (Hrsg.) (1986): Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein. Hamburg: Argument.
- Kunz, Regula (2015): Wissen und Handeln in Schlüsselsituationen der Sozialen Arbeit. Dissertation. Online: <https://regulakunz.ch/04.html> (Abfrage: 17.6.2021).
- Melter, Claus (2006): Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Eine empirische Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit. Münster: Waxmann.
- Melter, Claus (2013): Kritische Soziale Arbeit in Diskriminierungs- und Herrschaftsverhältnissen – eine Skizze. In: Spetsmann-Kunkel, Martin/Frieters-Reermann, Norbert (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Opladen: Budrich, S. 93–111.
- Messerschmidt, Astrid (2014): Distanzierungsmuster. Vier Praktiken im Umgang mit Rassismus. In: Broden, Anne/Mecheril, Paul (Hrsg.): Rassismus bildet. Bielefeld: transcript, S. 41–58.
- Messerschmidt, Astrid (2016): Involviert in Machtverhältnisse. In: Doğmuş, Aysun/Karakaşoğlu, Yasemin/Mecheril, Paul (Hrsg.): Pädagogisches Können in der Migrationsgesellschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 59–70.
- Meyer, Thomas (2021): Identitätspolitik – ein heikles Feld. In: Neue Gesellschaft -frankfurter Hefte, Nr. 3/2021, S. 4–9.
- Migrationsrat Berlin e.V. (2011): Institutioneller Rassismus – Ein Plädoyer für deutschlandweite Aktionspläne gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung www.migrationsrat.de/wp-content/uploads/2018/11/LAPgR_Brosch%C3%BCre.pdf (Abfrage: 02.03.2021).
- Ogette, Tupoka (2017): exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen. Münster: Unrast.
- Ogette, Tupoka (2018): Die Bretter, die die Welt bedeuten. Plädoyer gegen Rassismus. In: Schauspiel Köln, Magazin Nr. 03, 2018/19, S. 23–25.
- Okcu, Büsra (2018): »Es hat sehr viel mit Empathiegefühl zu tun ...«. Zur Bedeutung von Religion für Sozialarbeiter*innen muslimischen Glaubens in Beratungsprozessen. In: neue praxis. Sonderheft 15: Rassismus in der Sozialen Arbeit und Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe, S. 124–136.
- Tißberger, Martina (2020): Critical Whiteness als Maxime des powersharings. In: Jagusch, Birgit/Chehata, Yasmine (Hrsg.): Empowerment und Powersharing. Weinheim: Beltz, S. 84–95.
- Tov, Eva/Korthaus Achim (2017): Theorie-Praxis-Relationierung und Wissensdiskurs in der Sozialen Arbeit. Vortrag anlässlich einer Fachtagung an der TH Köln am 11.05.2017. www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/hochschule/aktuell/nachrichten/f01/hauptvortrag_dies_academicus_tov_korthaus.pdf (Abfrage: 15.6.2021).

UN CERD – Committee on the Elimination of Racial Discrimination (2015): Concluding Observations on the Combined Nineteenth to Twenty-Second Periodic Reports of Germany. CERD/C/DEU/CO/19-22.

Wagner, Constantin (2017): Öffentliche Institutionen als weiße Räume? Rassismusreproduktion durch ethnisierte Kategorisierungen in einem schweizerischen Sozialamt, Bielefeld: transcript.

Yeboah, Amma (2017): Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland. In: Fereidooni, Karim/El, Meral (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer VS, S. 143–161.

Förderhinweis:

Die redaktionelle Erstellung von drei Fachgesprächen und drei Transkriptionen wurde durch die Landeszentrale für politische Bildung NRW aus Mitteln des Bundesprogrammes Demokratie Leben! gefördert.

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Demokratie *leben!*



lks.nrw

demokratie
leben

Landeszentrale
für politische Bildung
Nordrhein-Westfalen

