

GEMEINSAM GEGEN RASSISMUS
AN DER HSRM:

Wie können Sie bei rassistischen Erlebnissen und Vorfällen handeln?



Hallo,

schön, dass Sie den Weg zu dieser Broschüre gefunden haben.

Rassismus an Hochschulen ist eine oft übersehene Realität, die uns **ALLE** in unterschiedlicher Weise betrifft und die **WIR** nicht ignorieren dürfen und auch nicht wollen.

Diese Broschüre richtet sich deshalb an **ALLE Angehörigen der HSRM**. Sie soll dazu beitragen, diese Realität sichtbar zu machen und Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit als auch gegen Rassismus aufzuzeigen.

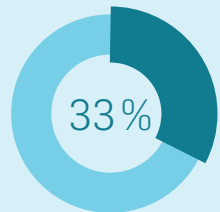
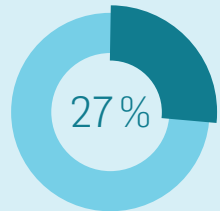
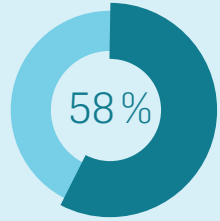
Wir, Studierende des Fachbereichs Sozialwesen, positionieren uns mit dieser Broschüre gegen alle Formen von Rassismus und hoffen, einen hilfreichen Beitrag zur **Veränderung** anzustoßen. Unser Ziel ist **eine Hochschulgemeinschaft, die von Respekt und Solidarität geprägt ist**.

Wenn Sie Feedback zur Broschüre haben, können Sie sich an diversityofficer@hs-rm.de wenden.

Aleyna B., Gina-Katja K., Jasika E., Julia B., Lucia P., Natalie M., Pakthian S. Y., Sarah S., Saskia S., sowie weitere fünf Studierende

Wussten Sie, dass...

- **mehr als die Hälfte** der Menschen in Deutschland, die potentiell durch Rassismus benachteiligt werden, schon einmal Rassismus erfahren haben? ¹
- **27 %** der Anfragen von Hochschulmitarbeitenden an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wegen Benachteiligung aus rassistischen Gründen gestellt wurden? ²
- im Rahmen einer Studie der Universität Bielefeld **ein Drittel** der teilnehmenden Studierenden mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund angaben, im Hochschulkontext Rassismus zu erfahren? ³



Rassismus betrifft alle Menschen, jedoch auf unterschiedliche Art und Weise.

In der Broschüre werden verschiedene Formen und Erfahrungen von Rassismus und die Rolle von weißen Menschen in der Aufrechterhaltung wie auch im Abbau von Rassismus thematisiert.

¹ Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung 2022: 5.

² Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017: 150.

³ Stern et al. 2018: 20.

Inhalt

Nutzen Sie die Verlinkungen in der Broschüre, um die Inhalte flexibel zu lesen.

Zum Thema	1	Rassismus im Hochschulkontext	5
Handlungsmöglichkeiten	2	Was können Sie tun, wenn Sie rassistisch diskriminiert werden?	9
	3	Anlaufstellen	12
	4	Was können Sie tun, wenn Sie rassistische Diskriminierung beobachten?	14
	5	Was sollten Sie als <u>weiße</u> , durch Rassismus privilegierte Person über Rassismus wissen und gegen Rassismus tun?	16
	Mehr Wissen zu Rassismus	6	Medienempfehlungen
7		Definition und Formen von Rassismus	23
8		Begriffserklärungen	29
9		Quellenverzeichnis	31

1 Rassismus im Hochschulkontext

Mehr zur Definition und Funktionsweise von Rassismus erfahren Sie [hier](#).

Rassismus gibt es an Hochschulen in verschiedenen Situationen. Alle Akteur:innen, d.h. Lehrende, Studierende oder Mitarbeitende können potentiell von Rassismus betroffen oder für rassistische Diskriminierung verantwortlich sein.⁴

Häufig spielen Statusunterschiede z. B. zwischen Lehrenden und Studierenden oder Mitarbeitenden bei Vorfällen rassistischer Diskriminierung eine Rolle, in dem sie eine Thematisierung der Diskriminierung erschweren.

„Reflektiert die *weißen* Strukturen und Selbstverständlichkeiten. Diversitätspolitik ist nicht für Websites und Richtlinien gedacht, sondern soll die Möglichkeit eröffnen, Stimmen und Perspektiven sprechen zu lassen, die euch selbst bereichern können [...], die euch sonst entgehen und fehlen.“

(Ahmed et al. 2022: 160)

4 Gerhards et al. 2019.

Rassismus zeigt sich im Hochschulkontext unter anderem:⁵

- In diskriminierenden **Begriffen, Beleidigungen, Kommentaren**
- In Form von **Mikroaggressionen** z. B. auch durch Herausstellen von Unterschieden
- In **rassistischen Inhalten** in (Lehr-)Veranstaltungen, Besprechungen oder informellen Gesprächen

Dies können stereotypisierte Bilder oder Darstellungen, falsche Tatsachenbehauptungen, die Darstellung weißer Perspektiven (in der Wissenschaft) als universell, die nicht-Berücksichtigung diverser Lebensrealitäten oder nicht-weißer wissenschaftlicher Errungenschaften oder rassistische Aussagen sein.

- In Form von **Ausgrenzung** bei Gruppenarbeiten oder im Kollegium
- In der **ungerechten Bewertung von Prüfungsleistungen**

„Ich muss alles machen, damit ihre Klischees nicht erfüllt werden. Ich darf keine Fehler machen [...] Wenn ich einen Fehler mache, heißt es sofort: ‚War ja klar, die ist Migrantin.‘“

(Ämiri 2020: 72)

5 Ahmed 2012.

- In der **Absprache von Kompetenzen**
- In Form von Benachteiligung **bei Bewerbungen oder Beförderungen**

„**Schwarzes Leben** sehe ich in **deutschen Universitäten** vornehmlich **ganz früh am Morgen oder ganz spät am Abend**, wenn das Reinigungspersonal seine Arbeit beginnt. Tagsüber sind das immer noch **weiße Institutionen**, weitgehend homogene Milieus, die sich selbst reproduzieren.“

(Piorkowski/Auma 2020)

- In der **ungleichen Besetzung von Führungs- und Leitungspositionen** im Hinblick auf den gesamtgesellschaftlichen Anteil
- In Form von **Abwehrverhalten** gegenüber Hinweisen auf rassistische Sprache oder Handlungen (z. B. indem übermäßige Empfindlichkeit oder fehlende Objektivität unterstellt wird)

- Durch das **Unterstellen einer Befangenheit**, wenn Menschen mit Rassismuserfahrungen über Rassismus sprechen, wodurch Aussagen weniger ernst genommen werden

Aussagen weißer Personen werden hingegen oft fälschlicherweise als neutral eingeschätzt.

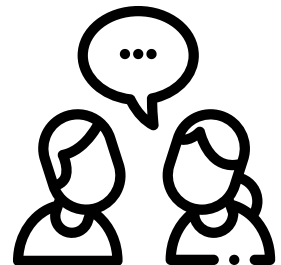
„[E]s ist **einfach schon alleine** ein Thema mit diesem **Schwarzen Körper** in der Hochschule zu sein, so blöd und basic wie das klingt.“

(Ahmed et al. 2022: 135f.)



Rassismus kann sich auch auf andere Art und Weise zeigen.

Sind Sie unsicher, sprechen Sie mit einer der Ansprechpersonen. Nehmen Sie Ihr Bauchgefühl ernst.



2 Was können Sie tun, wenn Sie rassistisch diskriminiert werden?⁶

Handeln im Umgang mit Rassismus kann je nach Person und Situation unterschiedlich aussehen.

In der Situation:

■ Eigene Gefühle und Bedürfnisse ernst nehmen

Vertrauen Sie Ihrer Wahrnehmung, auch wenn Andere nichts bemerkt zu haben scheinen oder die Situation anders einschätzen.

■ Sich verbünden

Suchen Sie Personen, die auf Ihrer Seite und in der Situation für Sie da sind.

■ Die Situation verlassen

Überlegen Sie, ob Sie die Situation verlassen können. Sie müssen sie nicht aushalten. Sie sind nicht dafür verantwortlich, sich zu erklären oder andere über Rassismus aufzuklären, wenn Sie das nicht wollen.

⁶ Ausführlichere Hinweise sind auf Websites und Flyern von Beratungsstellen zu finden, zum Beispiel von der Amadeu Antonio Stiftung, dem Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt oder der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Was können Sie tun, wenn Sie rassistisch diskriminiert werden?

■ **Sich wehren**

Machen Sie deutlich, dass Sie mit der Situation, mit Inhalten oder der Art und Weise, wie Sie behandelt oder bezeichnet werden nicht einverstanden sind. Verweisen Sie ggf. auf die Antidiskriminierungsrichtlinien der Hochschule. Laut diesen, sowie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist Rassismus verboten.

■ **Seien Sie gut zu sich**

Diskriminierungserfahrungen werden manchmal erst im Nachhinein bewusst, manchmal können Sie einem die Sprache verschlagen und manchmal kann die Energie in der Situation nicht ausreichen, um zu intervenieren. Machen Sie sich selbst keine Vorwürfe. Sie müssen Diskriminierungserfahrungen nicht alleine bewältigen und durchstehen.

Nach der Situation:

■ **Dokumentation**

Es ist wichtig, die eigene Erfahrung (zeitnah) aufzuschreiben oder Texte z. B. in E-Mails oder Präsentationen als Beleg für die Diskriminierung zu speichern oder zu fotografieren. Auch Zeug:innen des Vorfalls sollten ihre Beobachtungen schriftlich festhalten.

■ **Anlauf- und Beratungsstellen**

Sie können inner- wie außerhalb der Hochschule (anonym) aufgesucht werden. Sie dokumentieren den Vorfall, unterstützen Sie psychisch und emotional und beraten zu den nächsten Schritten.

■ **Gespräch mit zuständigen Personen**

Manchmal bietet es sich an, mit einer Person zu sprechen, die eine Leitungs- oder Führungsrolle innehat, wie etwa Vorgesetzte, die Teamleitung, Lehrende oder die Studiengangsleitung, wobei Machtstrukturen und Hierarchien diesen Schritt manchmal schwierig machen. Oft ist es möglich, eine Person als Unterstützung zu einem Gespräch mitzunehmen oder zunächst schriftlich Kontakt aufzunehmen.

■ **Selbstfürsorge und Empowerment**

Gespräche mit Freund:innen und Familie oder wohltuende Aktivitäten können helfen, Rassismus zu verarbeiten. Auch gibt es Möglichkeiten der politischen Vernetzung und des Engagements in Empowerment-Gruppen oder rassistuskritischen Initiativen (bislang aber nur außerhalb der HSRM, Stand 03/2024).



Empowerment ist ein Ansatz, der sowohl auf die individuelle Stärkung als auch strukturelle politische Veränderungen abzielt.⁷

⁷ Can 2013: 15 sowie Dib et al. 2020.


3 Anlaufstellen


Alle
Anlaufstellen
arbeiten auf
Wunsch
anonym.

Innerhalb der Hochschule:

Diversity- und Antidiskriminierungsbeauftragte


Antidiskriminierungsberatung (für alle Hochschulangehörigen und Studierende)


 diversityofficer@hs-rm.de


 0151/70 69 12 74

AStA-Antidiskriminierungsreferat

Antidiskriminierungsberatung (von und für Studierende)


 [www.asta-hsrm.de/beratung-and-services/
antidiskriminierung/antidiskriminierungskampagne/](http://www.asta-hsrm.de/beratung-and-services/antidiskriminierung/antidiskriminierungskampagne/)


 Wiesbaden@asta-hsrm.de
antidiskriminierung@asta-hsrm.de


 0611 9495-1192

Feedback-Plus

Bei Kritik, Ideen und Fragen (für Studierende)


 www.hs-rm.de/de/service/feedbackplus


 feedback@hs-rm.de


 0611/94 95-11 47 oder 0611/94 95-11 39

Außerhalb der Hochschule:


Antidiskriminierungsberatung Hessen

 www.adibe-hessen.de/de


 kontakt@adibe-hessen.de

 069/71 37 56-16

Spiegelbild-Politische Bildung aus Wiesbaden e.V.

 www.spiegelbild.de

 Beratung@spiegelbild.de

 0179/51287997

Stand Juni 2024.

Änderungen und aktuelle Angaben zu den Ansprechpersonen der HSRM und zum Beschwerdegang finden Sie auf der Webseite der Hochschule.

4 Was können Sie tun, wenn Sie rassistische Diskriminierung beobachten?⁸

In jeder Situation ist es wichtig, zunächst mit der Person, die rassistisch diskriminiert wird, in Kontakt zu gehen und darüber zu sprechen, was sie gerade will und braucht.

Das können unterschiedliche Dinge sein, z. B. ein Gespräch, lautes Einmischen, Ruhe oder das Angebot, jemanden anzurufen.

Bewerten Sie zudem keine Erzählungen zu Rassismus, sondern hören lediglich zu.

■ Einmischen

Zeigen Sie entschlossene Solidarität, indem Sie Ihre Ablehnung gegenüber der Situation klar kommunizieren, sofern keine Gefahr für Sie oder die betroffene Person besteht. Wenden Sie sich dabei auch direkt an die betroffene Person, um sicherzustellen, dass deren Bedürfnisse im Vordergrund stehen und bevormundendes Verhalten vermieden wird.

■ Mittel- und langfristige Unterstützung

Wenn gewünscht, kann bei weiteren Schritten unterstützt werden, z. B. bei der Dokumentation des Vorfalls, der Begleitung zu einer Beratungsstelle oder durch ein weiteres Gespräch.

⁸ Universität Hildesheim 2023.

Möglichkeiten, sich in Sitzungen, Vorträgen, Lehrveranstaltungen, der Mensa oder auf dem Campus einzumischen:

- Nachfragen, wie das Gesagte gemeint war
- Nach Belegen für die Aussage fragen
- Wo möglich, aufzeigen, dass die Aussage oder Handlung nicht den Tatsachen entspricht und ggf. anbieten eine entsprechende Quelle zu recherchieren
- Eine Aussage oder Handlung als rassistisch benennen
- Deutlich machen, dass Sie solche Aussagen nicht hören oder ein solches Verhalten nicht erleben möchten
- Das Gespräch verschieben oder auf ein anderes Thema lenken und so die Situation beenden
- Aufmerksamkeit erzeugen und dadurch verhindern, dass die rassistische Situation nicht benannt wird und dadurch als legitim erscheint

5 Was sollten Sie als *weiße*, durch Rassismus privilegierte Person über Rassismus wissen und gegen Rassismus tun?

Auswirkungen von Rassismus

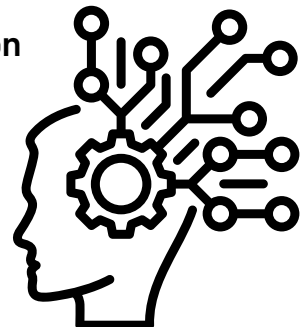


Rassismus schränkt eine gleichberechtigte Teilhabe Aller ein.

Für diejenigen, die Rassismus in benachteiligender Weise erfahren, hat Rassismus negative Folgen, die sich sowohl auf die **psychische und physische Gesundheit** auswirken als auch auf das **Selbstwertgefühl**.⁹

Rassismus kann die **Erfolgschancen der Personen, die Rassismus in benachteiligender Form erfahren, in Studium und Beruf verschlechtern** und führt zu einer höheren Studienabbruchsquote.¹⁰

Da Rassismus vor allem durch Denk- und Verhaltensmuster von *weißen* Menschen aufrechterhalten wird, ist auch **der Abbau von Rassismus maßgeblich an „eine kollektive Verhaltensänderung weißer Menschen gebunden“**.¹¹



⁹ Yeboah 2017.

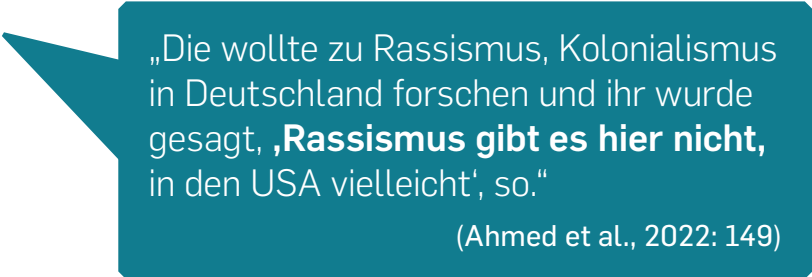
¹⁰ Stern et al. 2018.

¹¹ Bönkost 2024: 36.

Allyship

Allyship ist ein Konzept, das beschreibt, wie *weiße* Menschen rassismuskritisch(er) handeln können.¹² Als *weiße* Person können Sie zu einem Abbau von Rassismus beitragen, indem Sie:

- Die Existenz von **Rassismus (im Hochschulkontext) anerkennen**



„Die wollte zu Rassismus, Kolonialismus in Deutschland forschen und ihr wurde gesagt, ‚**Rassismus gibt es hier nicht**, in den USA vielleicht‘, so.“

(Ahmed et al., 2022: 149)

- **Rassismus als solchen benennen** (Verzicht auf Begriffe wie „Fremden“feindlichkeit)
- Sich mit der **Rolle von Rassismus in Ihrem Leben** und Ihrer **Sozialisation auseinandersetzen**
- Die eigene Position sowie eigene **Privilegien im Rassismus reflektieren** und **Verantwortung** für eigene Handlungen übernehmen
- Die eigene **Wahrnehmung** zu Rassismus **schulen**
- Sich fortlaufend und selbstständig zu Rassismus **weiterbilden**

¹² Nassir-Shahnian 2020.

- **Eigene Privilegien und Ressourcen (Powersharing) nutzen**
z. B. Räume, Zeit, Geld, oder Wissen im Sinne von Personen, die durch Rassismus Nachteile erfahren, ohne eine Gegenleistung zu erwarten
- **Sich auf (emotionale) Lernprozesse einlassen**
Gefühle wie Schuld und Scham in der Beschäftigung mit Rassismus aushalten und nicht nach einer Ent-Schuldigung durch von Rassismus nachteilig Betroffene streben

Folgende Fehlannahmen sind unter weißen Menschen häufig verbreitet. Darum bedenken Sie, dass Menschen, die Rassismus in benachteiligender Weise erfahren...¹³

- mehr sind als ihre Rassismuserfahrungen.
- nicht prinzipiell hilflos sind und nicht von *weißen* Menschen „gerettet“ werden müssen. (Im Gegenteil sind viele antirassistische Errungenschaften auf die Kämpfe von migrantischen Menschen oder BIPOC zurückzuführen.)
- nicht per se als Rassismus-Expert:innen fungieren oder als diese herangezogen werden wollen.
- nicht von *weißen* Menschen über Rassismus belehrt werden müssen und sollten.

6 Medienempfehlungen



Bücher:

- Amjahid (2021): Der weiße Fleck (kritisches *Weißsein*)
- Aydemir / Yaghoobifarah (2019): Eure Heimat ist unser Albtraum (Rassismus in Deutschland)
- Bazyar (2022): Drei Kameradinnen (Roman, Rassismus in Deutschland, Freund:innenschaft)
- Hasters (2021): Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten (kritisches *Weißsein*)
- Ogette (2017): Exit RACISM: Rassismuskritisch denken lernen (Rassismus in Deutschland; kritisches *Weißsein*)
- Rink / Usifo (2023): People of Color in Deutschland. 45 Menschen, 45 Geschichten. Über Rassismus im Alltag und wie wir unser Land verändern wollen (Rassismus in Deutschland)
- Sow (2018): Deutschland Schwarz-Weiß (Rassismus in Deutschland)
- Wilkerson (2023): Kaste. Die Ursprünge unseres Unbehagens (Globale Systeme der Unterdrückung)



Podcasts:

- „Alice Hasters, was sollten weiße Menschen über Rassismus wissen?“ (2020) Folge des Podcast *Alles gesagt?* der Zeit
- DaMigraTalks Podcast vom Dachverband der Migrantinnenselbstorganisationen DaMigra e.V.
- Tupodcast Podcast der Anti-Rassismustrainerin, Aktivistin und Autorin Tupoka Ogette
- „Mit Kindern über Rassismus sprechen – Empowerment als Erziehungsaufgabe“ (2020) Folge des Podcast *klassenheld – Der Eltern-Podcast für eine gelassene Schulzeit*
- „Kritisches Weißsein“ (2020) Folge des Podcast *Kanakische Welle*
- POWER ME Podcast zu einem Empowerment-Projekt für von Rassismus betroffene Kinder



(Dokumentar-)Filme und Serien:

- Die Farbe meiner Haut. Alltagsrassismus in Deutschland. (2024) (Dokumentarfilm)
- Hidden Figures – Unerkannte Heldinnen (2016) (Film)
- La Haine (1995) (Film)
- Moonlight (2016) (Film)
- NSU und kein Ende – Staatsversagen, Opferleid und Rassismus (2023) (Dokumentarfilm)
- Selma (2014) (Film)
- Dear White People (2014) (Serie)
- The 13. (Der 13.) (2016) (Serie)
- When They See Us (2019) (Serie)



Youtube:

- Rassismus erklärt – Interview und Analyse mit Prof. Paul Mecheril (2017)
- Datteltäter (Satiregruppe und Sendung)
- How microaggressions are like mosquito bites – Same Difference (2016)



Instagram:

- @alice_haruko
- @alltagsrassismus_
- @stiftunggegenrassismus
- @aufstehen_gegen_rassismus
- @tupoka.o
- @amadeuantoniostiftung

7 Definition und Formen von Rassismus

Rassismus

Rassismus ist eine weltweite Ideologie der Ungleichwertigkeit und Praxis der Ausgrenzung, die Menschen in hierarchisch geordnete Gruppen einteilt und auf Grundlage dieser diskriminiert.

Historisch gesehen ist Rassismus eine Erfindung weißer Menschen, die seit dem 18. Jahrhundert bis heute wirkt, um die Ausbeutung und Sklaverei durch die kolonialen Herrschaftsmächte zu rechtfertigen.¹⁴

„Ich bin in Deutschland geboren und aufgewachsen. Meine Eltern kommen aus Vietnam. [...] Rassismus gehört zu meinem Leben wie die Luft zum Atmen. Ich habe ihn internalisiert. [...] [Ich wuchs] in dem Glauben auf, all das verdient zu haben. [...] Einst gab mir ein Lehrer den Rat [...]: Daran müsse ich mich gewöhnen. Ich habe das Gewöhnen so satt. Wann habt ihr euch daran gewöhnt? Es ist Zeit, sich für nicht-weiße Perspektiven zu öffnen, zuzuhören und gemeinsam gegen den Hass zu arbeiten.“

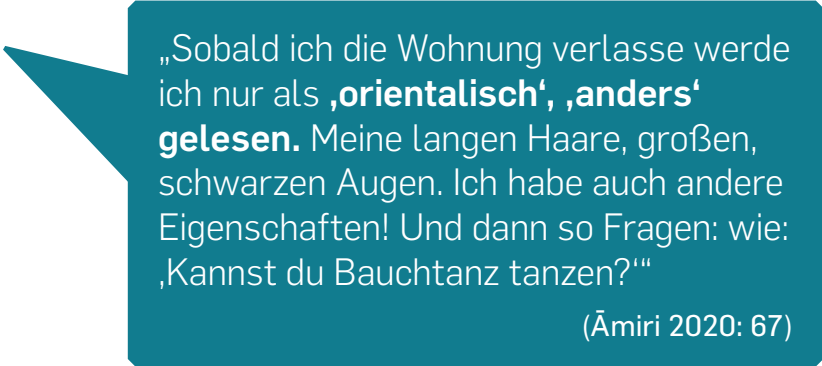
(Tran 2020)

14 Hall 2000.

Othering

Der Begriff Othering beschreibt das zentrale Prinzip im Rassismus, nach dem Menschen aufgrund von zugeschriebenen oder tatsächlichen Merkmalen wie einem bestimmten Aussehen, einer vermeintlichen Herkunft, dem Namen, der Sprache oder einer vermeintlichen Religion zu „Anderen gemacht“ werden.¹⁵

Dabei wird unterstellt, dass alle Merkmalstragenden die gleichen unveränderlichen Eigenschaften hätten, die als gegensätzlich zu den Eigenschaften der weißen Mehrheitsgesellschaft imaginiert werden. Rassifizierte, ge-anderte Menschen werden auf Basis dieser Konstruktion marginalisiert. Diese rassistische Gruppeneinteilung hat keine wissenschaftliche Grundlage.



„Sobald ich die Wohnung verlasse werde ich nur als **,orientalisch‘**, **,anders‘** **gelesen**. Meine langen Haare, großen, schwarzen Augen. Ich habe auch andere Eigenschaften! Und dann so Fragen: wie: ‚Kannst du Bauchtanz tanzen?‘“

(Ämiri 2020: 67)

¹⁵ Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung, 2022: 16f.

Alltagsrassismus und Mikroaggressionen¹⁶

Rassismus findet nicht nur in Form von körperlicher Gewalt oder rechtsextremen Taten statt, sondern alltäglich in Form von so genannten **Mikroaggressionen**.¹⁷ Beispiele hierfür sind:

- die **Frage nach der „eigentlichen Herkunft“**
- das **ungefragte Anfassen** von Haaren oder **Komentieren** von Körpern
- ängstliche **Blicke**
- **Scherze**
- rassistische **Abbildungen und deformierte Darstellungen** von rassifizierten Menschen
- positiv gemeinte **Komplimente**, die das vermeintlich Andere in den Vordergrund stellen
- das **Übersehen und Ignorieren** im alltäglichen Leben

Alltagsrassismus wirkt subtil, indirekt und meist ungewollt und kann **dennoch sehr belastend sein**. Die fehlende Reflexion von Alltagsrassismen führt dazu, dass rassistische Denk- und Handlungsweisen bestehen bleiben.



Video zu Alltagsrassismus:

[How microaggressions are like mosquito bites](#)

¹⁶ Schramkowski/Ihring 2018.

¹⁷ Eissa 2023.

Formen und Ausprägungen von Rassismus

Rassismus nimmt unterschiedliche Erscheinungsformen an, je nachdem, gegen wen er sich richtet. Folgende

Personen(-gruppen) und als solche markierte **erfahren** potentiell **unterschiedliche Rassismen**.¹⁸ Zum Beispiel:

- Schwarze Menschen, Indigenous People, People of Color und als solche markierte (BIPoC)
- muslimische Menschen und als solche markierte
- Sinti:zze und Rom:nja und als solche markierte
- Asiat:innen und als solche markierte
- Osteuropäer:innen und als solche markierte
- Zu der Frage, ob es sich bei Antisemitismus, um eine Form von Rassismus handelt, gibt es unterschiedliche wissenschaftliche und aktivistische Einschätzungen und Haltungen.¹⁹

Rassismus zeigt sich in **unterschiedlichen Formen**:

- **Biologisierender Rassismus** argumentiert mit vermeintlichen körperlichen Unterschieden
- **Kulturrassismus** baut auf vermeintlichen Unterschieden zwischen Kulturen auf

¹⁸ Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung, 2022: 5.

¹⁹ Brumlik 2023.

Wirkungsebenen im Rassismus

Rassismus wirkt auf verschiedenen Ebenen:

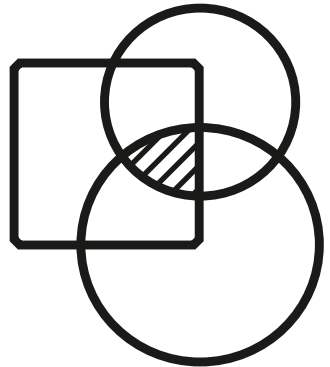
- auf **individueller** Ebene zwischen Menschen
- auf **institutioneller** Ebene in Institutionen wie der Polizei, (Hoch-)Schulen oder Ämtern²⁰
- auf **struktureller** Ebene, d.h. in gesellschaftlichen **Strukturen**, z. B. auf dem Wohnungs- oder Arbeitsmarkt).

Institutionelle und strukturelle Rassismen werden in Form von Regeln und Routinen **personenunabhängig fortgesetzt**. Trotzdem können Menschen diese erkennen und verändern.

20 Gomolla 2011.

Intersektionalität

Dieses Konzept des Schwarzen Feminismus geht von einem **Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen** aus. Z. B. kann eine Schwarze Frau andere Rassismuserfahrungen machen als ein Schwarzer Mann, weil das Geschlecht die Art und Weise der Diskriminierungserfahrung prägt. Erfahrungen von Diskriminierung können u.a. von folgenden Identitätsmerkmalen beeinflusst werden: sexuelle Orientierung, soziale Herkunft (Klasse), Gesundheit, Körper, Be_hinderungen und Alter.²¹



21 Walgenbach 2012.

8 Begriffserklärungen²²

Ally, Allies (PL.) sind Menschen, die eine Gruppe oder Sache unterstützen und sich mit deren Anliegen identifizieren, auch wenn sie selbst durch Rassismus keine Nachteile erfahren oder vom Status Quo profitieren. Es bedeutet, als Verbündete:r zu handeln.

BIPoC (Black, Indigenous und People of Color) ist eine Selbstbezeichnung potentiell rassistisch diskriminierter Personen. Sie beschreibt einen gemeinsamen Erfahrungshorizont, den Menschen teilen, die nicht *weiß* sind. Der Ausdruck „BIPoC“ beschreibt keine Hautfarbe oder biologische Eigenschaft.

Nicht alle Menschen, die Rassismus erfahren, identifizieren sich mit dem Begriff BIPoC. Wir verwenden deshalb in der Broschüre Formulierungen wie „von Rassismus nachteilig betroffene Personen“ oder „rassistisch diskreditierbare Personen“.

„**Powersharing** richtet sich an all diejenigen, die strukturell privilegiert sind und ein politisches Interesse daran haben, diese Strukturen hin zu einer gerechteren Verteilung von Macht, Zugängen, Lebens- und Beteiligungschancen zu verschieben.“²³

22 Im Glossar der Neuen Deutschen Medienmacher*innen werden viele Begriffe im Kontext Rassismus und Diskriminierung erklärt.

23 Nassir-Shahnian 2020: 29.

Rassifizierung beschreibt den Prozess der Kategorisierung, Stereotypisierung und die implizite Hierarchisierung von Menschen aufgrund ausgewählter (zugeschriebener) Merkmale wie Hautfarbe, Sprache oder Religion.²⁴

Schwarz ist eine politische Selbstbezeichnung von Schwarzen Menschen und wird mit großem S geschrieben. Der Begriff bezieht sich auf eine gemeinsame Position im rassistischen Machtgefüge und auf geteilte Erfahrungen mit Rassismus.

Weißsein und weiß bezeichnen keine biologische Eigenschaft und keine Hautfarbe. Mit *Weißsein* ist die privilegierte Position in der rassistischen Gesellschaft zu gemeint. *Weiß*e Menschen sind also ebenso Teil von Rassismus, wie Menschen, die im Rassismus rassifiziert werden. *Weiß*e Menschen erfahren Vorteile durch Rassismus. Mehr Informationen zu Privilegien finden Sie [hier](#). Da *weiß* keine Selbstbezeichnung ist, wird der Begriff klein und kursiv geschrieben.

24 Diese Definition stammt aus dem [Glossar des Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in Nordrhein-Westfalen](#).

9 Quellenverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Ämiri, S. (2020): Die weiße Dominanz an deutschen Hochschulen und der Kampf von Schwarzen und of Color Akademiker*innen um Existenz. In: Heitzmann, D.; Houda, K. (Hg.): Rassismus an Hochschulen: Analyse – Kritik – Intervention. Weinheim: Beltz, S. 59–79.

Ahmed, S. et al. (2022): „Hör mal wer da spricht“ – Lehrende of Color an deutschen und österreichischen Hochschulen. Rassismuserfahrungen, mögliche Konsequenzen und Praxen des Widerstands. In: Akbaba, Y. et al. (Hg.): Lehren und Lernen in Differenzverhältnissen: Interdisziplinäre und intersektionale Betrachtungen. Wiesbaden: Springer, S. 135–163.

Ahmed, S. (2012): On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life. Durham: Duke Univ. Press.

Bönkost, J. (2024): Rassismuskritische Hochschullehre und weiße Emotionen. In: Menz, M. et al. (Hg.): Körper und Emotionen in Bewegung. Migrationsgesellschaftliche Perspektiven auf Bildung, Politik und Familie. Wiesbaden: Springer, S. 33–54.

Brumlik, M. (2023): Ist Antisemitismus eine Form von Rassismus? Zum Verhältnis von Rassismus und Antisemitismus. In: Mendel, M. et al. (Hg.): Frenemies. Antisemitismus, Rassismus und ihre Kritiker*innen. Berlin: Verbrecher, S. 84–87.

Can, H. (2013): Empowerment aus der People of Color-Perspektive. Reflexionen und Empfehlungen zur Durchführung von Empowerment-Workshops gegen Rassismus. Hg. v. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziale. Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung.

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022): Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor, Berlin.

Dib, J. et al. (2020): Empowerment = Empowerment? Perspektiven aus der Praxis – ein Gespräch unter drei Empowerment-Trainer*innen. In: Jagusch, B.; Chehata Y. (Hg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim: Beltz, S. 150–163.

Eissa, S. (2023): Mikro-Aggressionen – Zur Bedeutung subtiler Rassismen. In: Aygün, B. et al. (Hg.): RassisMuss MachtKritisch: interdisziplinäre Perspektiven auf Rassismusforschung in Augsburg. Augsburg: Universität Augsburg, S. 105–120.

Gerhards M. et al. (2019): Diskriminierung am Fachbereich 03 Gesellschaftswissenschaften und Philosophie der Philipps-Universität Marburg.

Gomolla, M. (2011): Interventionen gegen Rassismus und institutionelle Diskriminierung als Aufgabe pädagogischer Organisationen. In: Göhlich, M. et al. (Hg.): Organisation und kulturelle Differenz, Diversity, Interkulturelle Öffnung, Internationalisierung. Wiesbaden: Springer, S. 41–60.

Hall, S. (2000): Rassismus als ideologischer Diskurs. In: Rätzschel, N.: Theorien über Rassismus. Hamburg: Argument, S. 7–13.

Nassir-Shahnian, A. N. (2020): Powersharing: es gibt nichts Gutes, außer wir tun es! Vom bewussten Umgang mit Privilegien und der Verantwortlichkeit für soziale (Un-)Gerechtigkeit. In: Jagusch B.; Chehata, J. (Hg.): Empowerment und Powersharing. Weinheim: Beltz, S. 29–42.

Piorkowski, C. D. (2020): Struktureller Rassismus an deutschen Hochschulen: „Nur tagsüber sind Universitäten weiße Institutionen“. Interview mit Maureen Maisha Auma. In: Tagesspiegel Online.

Quellenverzeichnis

Schramkowski, B., Ihring, I. (2018): Alltagsrassismus. In: Blank, B. et al. (Hg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Wiesbaden: Springer, S. 279–283.

Stern, A. et al. (2018): „Rassistische Witze“ – Diskriminierungserfahrungen von Studierenden. *interculture journal: Online-Zeitschrift für interkulturelle Studien*, 17(30), S. 11–27.

Tran, Anh (2020): Gemeinsam gegen den Hass. Deutschlandfunk Kultur.

Universität Hildesheim (2023): Rassismus in Lehrkontexten: Wie äußert er sich? Was können wir tun? Handreichung des Projektes „Diversity und Chancengleichheit in Studium und Lehre“.

Walgenbach, K. (2012): Intersektionalität – eine Einführung.

Yeboah, A. (2017): Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland. In: Fereidooni, K.; El, M. (Hg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer, S. 143–161.

Die Broschüre ist im Rahmen des Projekts „Hochschule ohne Rassismus? Intersektionale Rassismen anerkennen und ihnen entgegenwirken“ im Rahmen des Studiengangs Soziale Arbeit (B.A.) an der Hochschule RheinMain entstanden.

Projektleitung: Hannah Goede M.A.

Tutorin im Projekt: Franziska Schindling

Übersetzung: Kathrin Bennett | Servicestelle für Übersetzung der HSRM, Ansprechperson Anna Hudert

Gestaltung und Layout: Doris Busch Grafikdesign

Diese Broschüre wurde erstellt mit finanzieller Unterstützung von der Diversity und Antidiskriminierungsbeauftragten der Hochschule RheinMain.

Wiesbaden, Juli 2024.



Hochschule **RheinMain**