

Dokumentation der Veranstaltung
„WAS TUN! – Empowerment, Antidiskriminierung und
weitere Handlungsmöglichkeiten gegen Rassismus“
am 21. März 2015
in Alzey

Inhalt

Einführung

Rassismus zum Thema machen

Nurhayat Canpolat, AGARP Geschäftsführerin

Selbststärkung – Perspektiven und Strategien von Empowerment“

Jamila Adler, AGARP Projektmitarbeiterin

**Handlungsmöglichkeiten – Antidiskriminierung und Unterstützung auf
Landesebene**

Mechthild Gerigk-Koch, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Landes
Rheinland-Pfalz

Bündnisse – Initiativen, Unterstützung und Beratung vor Ort

Moderiertes Gespräch

Blitzlichter aus der Diskussion

Herausgeberin:

Arbeitsgemeinschaft der Beiräte für Migration und Integration in Rheinland-Pfalz

www.agarp.de

Redaktionsgruppe:

Nurhayat Canpolat

Ingrid Hoensch

Jamila Adler

Redaktionelle Mitarbeit:

Anastasia Eppinger

Postanschrift:

AGARP

Frauenlobstraße 15-19

55118 Mainz

E-Mail: info@agarp.de

www.agarp.de

Die Veranstaltung fand im Rahmen des Projekts "Wege in eine demokratische Vielfalt- Qualifizierung und Empowerment der Migrantenorganisationen" statt.

Das Projekt wird gefördert von:

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Mai 2015

Einführung

Die Veranstaltung „WAS TUN! – Empowerment, Antidiskriminierung und weitere Handlungsmöglichkeiten gegen Rassismus“ fand statt im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus 2015, am 21. März, dem von der UN ausgerufenen Internationalen Tag gegen Rassismus.

Die Durchführung der Veranstaltung basiert auf dem geäußerten Bedarf von Beiräten für Migration und Integration, Migrant*innenorganisationen und anderen Akteur_innen zu den Themen Rassismus, Empowerment und Antidiskriminierung im Nachgang der Tagung „Ich bin doch kein Opfer. Stark gegen Rassismuserfahrungen“, im September 2014 in Mainz. Auf der Tagung stellten Expert_innen aus den Bereichen Jugendarbeit, Selbstorganisationen, Kritisches Weißsein und Antidiskriminierungsberatung ihre Arbeit aus rassismuskritischer Perspektive in einer moderierten Gesprächsrunde vor. Anschließend fand ein Austausch zu den vier Schwerpunkten mit den Teilnehmenden an Thementischen statt.

In Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle des Landes Rheinland-Pfalz und dem Initiativ Ausschuss für Migrationspolitik Rheinland-Pfalz wurde ein Konzept erarbeitet, das diese drei Themen - Rassismus, Empowerment und Antidiskriminierung - zusammenbringt, um die Handlungsmöglichkeiten von Menschen, die von Rassismus betroffen sind, zu stärken. Die Veranstaltung wurde durch den Beirat für Migration und Integration der Stadt Alzey unterstützt.

Das Besondere an dem Veranstaltungskonzept ist, dass sowohl Möglichkeiten aufgezeigt werden, sich auf der persönlichen Ebene gegen Rassismus zu schützen, um mehr Handlungsfähigkeit zu erlangen, als auch die rechtlichen Ebenen in den Blick zu nehmen, um sich gegen rassistische Diskriminierung zu schützen (Beratungsangebote).



Rassismus zum Thema machen

Nurhayat Canpolat, AGARP Geschäftsführerin

Um eine gemeinsame Ausgangsbasis zu schaffen, skizzierte Nurhayat Canpolat einfühend die verschiedenen Ebenen von Rassismus, um diesen (Rassismus) als Phänomen noch einmal greifbarer und „zum Thema zu machen“.

Rassismus wird als ein soziales und gesellschaftliches Phänomen verstanden, das sich auf vielfältige Weise auf den unterschiedlichen Ebenen gesellschaftlichen Zusammenlebens ausdrückt. Rassismus in seiner ideologischen Dimension bildet die Grundlage für seine Wirkung und beinhaltet drei wesentliche Aspekte:



1. Im Grundgedanken gibt es immer die Einteilung in eine „Wir“-Gruppe und die Gruppe der „Anderen“, in beiden Fällen eine Konstruktion.
2. Die Zuschreibung von Eigenschaften, Wesens- oder Körpermerkmalen der „Anderen“ werden mit einer abwertenden bzw. unterlegenen Bewertung verknüpft und damit Ausgrenzungen und Abwertungen legitimiert. Oftmals werden bestimmte Verhaltensweisen als unveränderlich angesehen (Naturalisierung dieser Merkmale), z.B. Kriminalität, Geburtenfreudigkeit etc. („Bei *denen* ist das halt so...oder *die* sind von Natur aus so“...). Dies führt zu einer Definitionsmacht, denn
3. diese rassistischen Zuschreibungen führen zu Konstruktionen/Bildern, die Ausgrenzungseffekte mit sich bringen und ganz konkret Menschen hierarchisieren und ihnen den Zugang zu Ressourcen beschränken oder gar verwehren. Damit werden Privilegien der Mehrheitsgesellschaft gesichert.

Diese Aspekte bilden auch die Grundlage für Rassismus auf der strukturellen und individuellen Ebene.

Wenn das gesellschaftliche System mit seinen Rechtsvorstellungen und seinen politischen und ökonomischen Strukturen Ausgrenzungen bewirkt, spricht man von strukturellem Rassismus.

Der institutionelle Rassismus bezieht sich auf die Strukturen von Organisationen, eingeschliffene Gewohnheiten, etablierte Wertevorstellungen und bewährte Handlungsmaxime.



Der individuelle Rassismus beruht auf persönlichen Handlungen und Einstellungsmustern und bezieht sich auf die direkte persönliche Interaktion. Dem individuellen Rassismus geht der strukturelle/institutionelle Rassismus voraus. Seine Grundlagen liegen wiederum im ideologischen Rassismus, dessen drei wesentliche Aspekte zu Beginn skizziert wurden.

Alle Ebenen wirken zusammen und beeinflussen sich gegenseitig. Sie gehören zur alltäglichen Realität in unserer Gesellschaft.

Was als rassistisch und nicht rassistisch erkannt bzw. anerkannt wird, sollte im Auge der Betroffenen liegen. Leider ist es aber oftmals so, dass die Definitionsmacht darüber eben genau auf der Seite derer liegt, die diskriminieren, so Frau Canpolat abschließend.

Selbststärkung – Perspektiven und Strategien von Empowerment

Jamila Adler, AGARP Projektmitarbeiterin

Im anschließenden Vortrag stellte Jamila Adler Empowerment als einen emanzipatorischen Ansatz von und für Menschen mit Rassismuserfahrungen vor. Es geht um die Fragen: Wie kann ich mich auch auf der persönlichen Ebene gegen Rassismus stärken – empoweren? Welche eigene Strategie kann ich daraus entwickeln, um mich zu wehren bzw. auch politisch handlungsfähig zu werden?

Der Begriff Empowerment kommt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie „Selbstbemächtigung/Selbstbefähigung“. Empowerment ist ein Strategie- und Handlungskonzept benachteiligter Gruppen, das sich gegen „Defizit-Ansätze“ stellt. Auf Basis der geteilten Erfahrungen (im Hinblick auf Rassismus), stehen die Ressourcen und Potenziale von einzelnen Personen und/oder Gruppen im Zentrum, die in der Gesellschaft marginalisiert (also an den Rand gedrängt) sind, um sich zu stärken und zur Forderung gleicher Teilhabe und Rechte politisch handlungsfähig zu werden. Diese Ressourcen für sich nutzbar zu machen, ist das Ziel von Empowermentarbeit als antirassistische Strategie.

Weil Rassismus erheblich mit Macht verbunden ist, sind zwei Begriffe elementar im Empowermentansatz: **People of Color** und **Weißsein**.

People of Color/Person of Color ist ein selbstgewählter Bündnisbegriff. Er verbindet all diejenigen, die geteilte Erlebnisse und Erfahrungen mit Rassismus machen. Es handelt sich um einen internationalen Bündnisbegriff, der seinen Ursprung in den USA hat. Der Begriff markiert also mehr eine gesellschaftliche Position und die damit verbundenen (Rassismus-) Erfahrungen, als dass er Auskunft über Herkunft oder Aussehen gibt und versteht sich als emanzipatorisch und solidarisch.

Weiß bzw. **Weißsein** wird demnach auch nicht als biologische Eigenschaft in Form von Aussehen verstanden, sondern bezieht sich ebenso auf die speziellen Machterfahrungen von Menschen. Weißsein ist eng an soziale, politische und kulturelle Privilegien geknüpft, die weißen Menschen so „normal“ erscheinen, dass sie meist gar nicht bewusst wahrgenommen werden. Die Selbstbenennung durch den Begriff

People of Color und die Markierung und Sichtbarmachung von *Weißsein* und den damit verbundenen Privilegien stellen einen ersten Akt des Empowerments dar, denn damit werden Machtverhältnisse durch Sprache sichtbar gemacht. Die Selbstbezeichnung *People of Color* stellt sich ebenso gegen Fremdbezeichnungen durch die weiße Mehrheitsgesellschaft, deren Begriffe immer „die Anderen“ beschreiben, oft mit negativen Bildern und Assoziationen verknüpft.

Durch die Benennung von *Weißsein*, wird die scheinbare Normalität in Frage gestellt. Denn die Repräsentation der weißen Perspektive schreibt sich in der Erfahrung von Fremdheit und Alltagsrassismus bei *People of Color* fort. Die kontinuierlich erlebte Diskriminierung, vor allem die alltägliche und subtile, kann dazu führen, dass die Person sich selbst auch als minderwertig und unterlegen wahrnimmt. Es kommt zu einer Verinnerlichung, einer sogenannten Internalisierung rassistischer Unterdrückungsverhältnisse. Darin wird man nicht nur zum Anderen gemacht, sondern beginnt auch langsam sich selbst als „anders“ wahrzunehmen. Darauf reagieren Menschen ganz unterschiedlich: Evtl. mit Rückzug, Ohnmacht, Krankheit, aber auch mit

Radikalisierung oder überhöhten Leistungsansprüchen an sich selbst.

Das Prinzip des geschützten Raums ist eine Grundvoraussetzung für Empowermentarbeit.

Geschützte Räume sind

Gruppenzusammenhänge, in denen *People of Color* einen Raum schaffen, in dem sie offen und im Vertrauen über ihre Diskriminierungserfahrungen sprechen, sich austauschen, Strategien entwickeln und sich solidarisieren können. Aufgrund der Differenz- und Machterfahrung, die *People of Color* in der Gesellschaft machen, braucht es einen Raum, in dem die eigene Perspektive anerkannt statt abgesprochen wird. Denn oftmals machen *People of Color* mit weißen Mehrheitsangehörigen die Erfahrung, dass ihre Rassismuserfahrungen in Frage gestellt werden. Somit sind



geschützte Räume gleichzeitig auch geschlossene Räume, d.h. dass dort keine Mehrheitsangehörigen vertreten sind.

Abschließend ging Frau Adler auf die Bedeutung von Bündnisarbeit „powersharing“ ein. Powersharing setzt zunächst eine Haltung des kritischen Weißseins voraus, also die Reflexion von Normen, Werten und Privilegien als mehrheitsangehörige Person. Auf der Handlungsebene bedeutet Powersharing schließlich, Zugänge zu Privilegien, Macht und Ressourcen zu eröffnen, zu teilen und bereitzustellen, ohne sich dabei paternalistisch, also bevormundend, zu verhalten.

In dem anschließenden Austausch im Plenum wurde das Konzept des geschützten Raums diskutiert. Frau Adler wies ergänzend darauf hin, dass geschützte Räume unabdingbar sind, um die eigene Situation zu verstehen und zu reflektieren. Nur so sei es Menschen mit Rassismuserfahrungen möglich, ihre Erfahrungen und ihr Wissen auszutauschen, ohne dass ihnen ihre Erfahrungen abgesprochen oder relativiert werden. Erst durch die Anerkennung kann die Selbststärkung erfolgen, die schließlich auch solidarisches Handeln ermöglicht.

Dass Orte des Empowerments geschlossene Räume sind, also Orte nur für Menschen mit Rassismuserfahrungen wurde im Plenum kritisch diskutiert. Frau Adler verwies darauf, dass diese Diskussion immer wieder an verschiedenen Orten geführt wird. Während die Notwendigkeit geschützter und somit geschlossener Räume bei Menschen mit Rassismuserfahrungen immer wieder in Frage gestellt wird, steht sie bei anderen Gruppen, die Diskriminierungserfahrungen machen, nicht mehr zu Diskussion, wie z.B. bei Frauen. Dabei sind geschlossene Räume für weiße Menschen ebenso wichtig, um die eigene Verwobenheit in rassistische Strukturen zu reflektieren. Es gilt, für alle Gruppen immer die eigene Betroffenheit im System des Rassismus zu erkennen und dies geht nur, wenn die Möglichkeit besteht, die eigene Erfahrung ohne Angst vor Verletzungen und Relativierung zu äußern. Als gutes Praxisbeispiel, dass die Tren-



nung der Räume nicht die gemeinsame Bündnisarbeit ausschließt, ist die Arbeitsweise des Vereins Phoenix e.V. aus Duisburg. Weitere Infos siehe hier: <http://www.phoenix-ev.org>

Diskutiert wurde weiterhin über Schule als Ort, an dem rassistische Diskriminierung stattfindet, antirassistische empowernde Arbeit für Schüler_innen of Color aber wenig Eingang findet. Ein erster Schritt an den Schulen müsse sein, anzuerkennen, dass Rassismus und Diskriminierung darin stattfindet sowohl unter Schüler_innen, aber auch von Lehrer_innen gegenüber den Schüler_innen. Viele Projektwochen behandeln zwar das Thema Rassismus in Form von Projekttagen, jedoch liegt hier der Schwerpunkt mehr auf der Prävention. Kinder und Jugendliche, die Rassismus erfahren, finden jedoch oftmals nur schwer Unterstützung in der Schule, insbesondere wenn Diskriminierungen vom Lehrpersonal ausgehen. Bisher findet Empowermentarbeit, wenn überhaupt nur dann statt, wenn die Schulleitung das Thema für wichtig hält bzw. von dem Ansatz Kenntnisse hat. Man sollte deswegen verstärkt an die Schulen appellieren, sich in diesem Themenbereich zu professionalisieren. Frau Adler ist sich der Schwierigkeit bewusst, pädagogisches Personal dafür zu gewinnen, da viele die Auseinandersetzung auch hinsichtlich der eigenen Verwobenheit in rassistische Strukturen scheuen. Birgt das Bild pädagogischer Professionalität doch per se die Annahme, dass man gegen jegliche Art von Ungleichheitsgedanken und Vorurteilen immun sei. Die Sensibilisierung der Lehrer_innen ist daher ein wichtiges Thema. Auch die Einbeziehung des Elternbeirates ist empfehlenswert.

So wurde im Anschluss auch die Wichtigkeit der Elternarbeit betont und ihr Potenzial für die Forderung nach stärkerer Thematisierung und konsequenten Vorgehen gegen Diskriminierung. Selbstverständlich gehört dazu auch die eigene Sensibilisierung der Eltern hinsichtlich Rassismus bzw. die Stärkung durch Empowerment. Kinder und Jugendliche brauchen zudem Räume, in denen sie selbstbestimmt und lebensweltnah Fragen von Identität, Zugehörigkeit, Vorurteilen, Privilegien bearbeiten können.

Das **Critical Whiteness-Konzept** wurde im Plenum positiv aufgenommen und die weiterführende Auseinandersetzung und Verbreitung gewünscht. Das Plenum war sich einig, dass es wichtig ist, dieses weiter zu vertiefen. Wesentlich hierfür sind die Verbindung von Rassismus auf individueller und struktureller Ebene und die Reflexion der persönlichen Eingebundenheit in rassistische Denk- und Handlungsmuster. Hierzu gehört auch die Auseinandersetzung mit Rassismuserfahrungen von People of Color bzw. deren antirassistischen Analysen.

Abschließend ging es noch einmal um die Frage, was **Empowerment** mit Menschen macht, die von Rassismus betroffen sind. Die Frage, wie erkenne ich als Person of Color, dass ich empowert bin, ist im Grunde nicht zu beantworten. Doch lässt sich allgemein sagen, dass empowert auf eine rassistische Situation zu reagieren bedeutet, mit der Art und Weise, wie ich reagiere, mehr gut als schlecht fühle, eben selbstbestimmt und unabhängig davon, was die Menschen um mich herum von mir erwarten oder von mir denken.

Handlungsmöglichkeiten – Antidiskriminierung und Unterstützung auf Landesebene

Mechthild Gerigk-Koch, Leiterin Antidiskriminierungsstelle des Landes Rheinland-Pfalz

Mechthild Gerigk-Koch stellt zunächst Begriffe und ihre genaue Bedeutung vor, die in der Antidiskriminierungsberatung wichtig sind. Z.B. den Begriff der Diskriminierung in einer weiten Auslegung nach persönlichem (subjektiven) Empfinden (unfaire Behandlung, Ungerechtigkeit u.a.) und einer engen Auslegung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im festen Geltungsbereich des Arbeits- und Zivilrechts (siehe Anlage).

Wenn Menschen nach persönlichem Empfinden diskriminiert werden, können sie sich informieren und Unterstützung und Beratung in Anspruch nehmen. Dafür gibt es Anlaufstellen. Diese sollten möglichst zeitnah kontaktiert und der Diskriminierungsfall detailliert dokumentiert werden. Bei Fällen nach dem AGG gilt eine 2-Monatsfrist

nach der Diskriminierung. Danach ist eine rechtliche Gegenwehr nach dem AGG nicht mehr möglich.

Im Anschluss stellt Frau Gerigk-Koch verschiedene Beispiele dar und zeigt anhand dieser Wege, Möglichkeiten und Geltungsbereiche auf.

Sie stellte dabei u.a. Testing-Verfahren vor (Tests zur Überprüfung einer Diskriminierung), die bei Klagen als Indizien gelten können – nicht aber als Beweis! Hinter diesen stecken hohe Anforderungen, die erfüllt werden müssen. Testingverfahren sind in der Bundesrepublik Deutschland noch keine offiziell vor Gericht zugelassenes Verfahren. Das bedeutet, dass Richter_innen sie berücksichtigen können, aber sie müssen es nicht. Um dies zu erreichen, muss ein Testingverfahren korrekt durchgeführt und dokumentiert sein, weil es ansonsten eher Schaden anrichten kann. Wird es vor Gericht berücksichtigt, dann kann es dazu führen, dass die Beweislast sich umkehrt.



Anschließend skizziert Frau Gerigk-Koch die Anlaufstellen, an die sich die Ratsuchenden wenden können: die Bundes-Antidiskriminierungsstelle, die Antidiskriminierungsstelle des Landes RLP, Betroffenen- und Selbsthilfegruppen, Interessenvertretungen von Migrant_innen und die Beratungsstellen der LIGA der freien Wohlfahrtspflege etc. (siehe Anlage).

Migrantenorganisationen als Anlaufstellen können die Ratsuchenden direkt unterstützen, indem sie sie bei den ersten Schritten begleiten, sie können z.B. auch Empowermentworkshops für die eigenen Mitglieder organisieren und sich Grundkenntnisse des AGG aneignen. Eine Vernetzung der Anlaufstellen mit lokalen und kommunalen Einrichtungen ist dabei erstrebenswert und unterstützend. Frau Gerigk-Koch betont zum Schluss noch einmal die Wichtigkeit gemeinsamer Bündnisse, um

gegen Diskriminierungsfälle vorzugehen, denn Bündnisse senden starke Signale nach außen und erhöhen damit den öffentlichen Druck. Zudem zeigen Bündnisse auch, dass es sich nicht nur um ein individuelles Problem einer einzelnen diskriminierten Person handelt.

Bündnisse – Initiativen, Unterstützung und Beratung vor Ort

Nach dem Input gab es die Möglichkeit für gemeinsamen Austausch mit den Referent_innen und Personen aus Beratungsarbeit und Initiativen vor Ort. Die Gesprächsteilnehmer_innen berichteten jeweils von ihren Aufgabengebieten und stellten beispielhaft dar, wie sie bei Diskriminierung auch im Sinne von Empowerment unterstützen.

Marianne van der Beek arbeitet im Diakonischen Werk Worms-Alzey in der Migrationsberatungsstelle. Die Diakonie ist der soziale Dienst der evangelischen Kirchen. Sie bietet Erstberatung, lotst durch das Hilfesystem und unterstützt Menschen schnell und unkompliziert bei der alltäglichen Lebensbewältigung. Ratsuchende werden zu spezialisierten Diensten vermittelt. Frau van der Beek berät Migrant_innen in verschiedenen Bereichen und unterstützt sie in den alltäglichen Herausforderungen, bei denen oftmals auch rassistische Diskriminierung eine Rolle spielt, z.B. bei der Wohnungssuche. Bei Diskriminierungen versucht sie in erster Linie, die Kräfte der Ratsuchenden zu aktivieren. „Wichtig ist, dass die Leute nicht in eine Opferrolle verfallen“, so Frau van der Beek.

Hans-Hartwig Augustin vertritt das Bündnis Alzey gegen Rechts, das vor fünf Jahren als Initiative vom Gewerkschaftsbund gegründet wurde. Zu dieser Zeit gab es in Alzey vermehrt Aufmärsche und Konzerte der rechtsradikalen Szene. Um ein Zeichen dagegen zu setzen, wurde eine Gegenbewegung organisiert. Es wurden Konzerte gegen Rechts veranstaltet, aus denen auch eine CD hervorgegangen ist, die überall kostenfrei verteilt wurde. Das breite Bündnis und die starke Öffentlichkeitsar-

beit haben dazu geführt, dass seit 2012 keine öffentlichen Auftritte mehr von der rechtsradikalen Szene stattfinden.

Torsten Jäger vom Initiativausschuss für Migrationspolitik in Rheinland-Pfalz (INI) skizziert, wie sich die Arbeit des INI von der Beratungsarbeit vor Ort unterscheidet und verweist auf Lücken bei der Information, dem Transfer und der Zusammenarbeit von kommunaler, Landes- und Bundesebene. Der INI macht darauf in seiner



Mitarbeit in Gremien und Arbeitskreisen aufmerksam und stellt ebenfalls Informations- und Wissenstransfer her. Er trägt zu einer Versachlichung der Debatte vor allem im Bereich antimuslimischer Rassismus bei und arbeitet dabei eng mit Organisationen von Menschen mit Rassismuserfahrungen zusammen, z.B. bei Aktivitäten gegen Racial Profiling oder der Tagungsreihe zur Versachlichung der Debatte um Islam und Muslime. Dabei ist es wichtig, dass Menschen mit Rassismuserfahrungen gezielt als Expert_innen eingeladen werden und Sprecher_innenpositionen besetzen. Dies ist ein Beispiel von Powersharing, das sich leicht übertragen lässt.

Frau Canpolat von der Arbeitsgemeinschaft der Beiräte für Migration und Integration Rheinland-Pfalz berichtet, dass die Beiräte und Migrantenorganisationen in erster Linie durch Qualifizierungen und Coaching gestärkt werden. Dadurch werden sie handlungsfähig, was wesentlich für die Gestaltung des gesellschaftlichen Zusammenlebens vor Ort ist. Zudem ist die AGARP landesweit in verschiedenen

Gremien vertreten, führt Kooperationsveranstaltungen durch und bringt die Themen Rassismus, Antidiskriminierung und Empowerment darin ein.

Blitzlichter aus der Diskussion

- Auf die **Lücken in der Antidiskriminierungsberatungsarbeit vor Ort** muss aufmerksam gemacht werden
- **Antidiskriminierungsarbeit durch Bündnisarbeit und Ehrenamt:** Ehrenamtliche müssen bei der Arbeit vor Ort unterstützt werden. Das Ehrenamt muss stärker Beachtung und Anerkennung finden. Kommunen und Verwaltungen sollten die Arbeit stärker unterstützen und honorieren. Parallel müssen aber auch institutionalisierte Strukturen ausgebaut und Prozesse der Interkulturellen Öffnung vorangetrieben werden.
- **Migrantenorganisationen als Mittler zwischen Migrant_innen und Schule:** Empowermentarbeit findet in den Migrantenvereinen z.T. dadurch statt, dass den Mitgliedern geschützte Räume zur Verfügung gestellt werden, in denen Schüler_innen auch von Diskriminierungserfahrung berichten. Als ambivalent wurde diskutiert, dass Multiplikator_innen häufig eine Mittlerrolle einnehmen, wenn Schüler_innen in der Schule von Seiten der Lehrer_innen diskriminiert werden.
- **Kontrollen von Migrant_innen durch die Polizei (Racial Profiling):** Ein Mitglied des Beirates für Migration und Integration der Stadt Alzey berichtet von verstärkten Kontrollen der Migrant_innen durch die Polizei und dass es Handlungsempfehlungen bedarf, wie damit umzugehen ist.
- **Forderung nach einem Burkaverbot:** Wichtig ist darauf hinzuweisen, dass diese Debatte populistisch geführt wird. Dafür tragen Politiker_innen die Verantwortung. Solche Diskussionen zehren an den Kräften der Menschen, die für die Gleichberechtigung sind. Obwohl diese Vorgehensweise vom Europäischen Gerichtshof nicht als Diskriminierung bewertet wurde, ist trotzdem darauf zu achten, was damit intendiert ist. Denn mit dem Burkaverbot wird eine bestimmte Gruppe ins Visier genommen und dieser bestimmten Eigenschaften zugeschrieben. Hier berichtet eine Teilnehmerin aus der (muslimischen) Mäd-

chenarbeit, dass sich die betroffenen Mädchen zurück ziehen und sich in ihrem Umfeld nicht mehr wohl fühlen. Eine positive Berichterstattung über Frauen, die Kopftuch tragen, würden die Mädchen ermutigen und stärken. Statt populistischer Verbotsforderungen sollten differenzierte Diskussionen im Dialog geführt werden.

Fazit

Rassistische Diskriminierung findet auf verschiedenen Ebenen statt. Sie ist sowohl offener, subtiler als auch struktureller Art. Es ist wichtig, rassistische Diskriminierung zu thematisieren und aktiv zu werden. Kraft zu schöpfen, stark zu sein und Handlungsfähigkeit zu erlangen - heißt empowert zu sein. Rassistische Diskriminierung geht uns alle an, ob wir direkt davon betroffen sind oder nicht. Wir alle sind für das gemeinsame Leben in unserer Gesellschaft verantwortlich.

Fotos

- AGARP

Anhang

- PDF „Rassismus zum Thema machen“ (Nurhayat Canpolat)
- PDF „Selbststärkung – Perspektiven und Strategien von Empowerment (Jamila Adler)
- PDF „Handlungsmöglichkeiten – Antidiskriminierungsberatung und Unterstützung auf Landesebene“ (Mechthild Gerigk-Koch)