

MARCUS OMOFUMA (25)

AHMED F (alter unbekannt)

JOHANSON OKPARA (19)

NAME UNBEKANTT (24)

RICHARD IBEKEWE (26)

BINALI I. (28)

LUBOMIR (40)

(5) HAMIDS.

IMRE BARTOS (35)

CHEIBAM WAGUE (alter unbekannt)

EDWIN NDUPLU (38)

NAME UNBEKANTT (59)

GAGANPREET SINGH K (32)

ESSA TOURAY (alter unbekannt)

YANKUBA CEESAY (alter unbekannt)

# ES PASSIERT AUCH IN ÖSTERREICH

DIESE PERSONEN OF COLOR  
WURDEN VON RASSISTISCHER  
POLIZEIGEWALT/ DEM  
RASSISTISCHEN  
GEFÄNGNISSYSTEM/  
DEN RASSISTISCHEN  
ABSCHUBHAFTEN  
ERMORDET IN ÖSTERREICH!

ES IST NICHT  
NUR EIN  
PROBLEM  
IN DER USA!


# BLACK LIVES MATTER

# Allyship in Action

EINE RESSOURCENSAMMLUNG FÜR  
WEIßE VERBÜNDETE







*„Häufig, wenn ich weißen Menschen ihre rassistischen Äußerungen vorgeworfen habe, ging es oft nur noch um den Vorwurf und nicht mehr um die rassistische Äußerung an sich. Viele entgegneten: Das könne ja gar nicht rassistisch sein, man sei ja kein Rassist. Meine Perspektive wurde dabei nicht ernst genommen.“*

**- Alice Hasters**

ZeitCampus (2019): [Interview mit Alice Hasters](#)





Hallo

schön, dass du dir die Zeit nimmst die Broschüre zu lesen. Wir wollen dir hier kurz erzählen was wir damit erreichen wollen und wie du die Broschüre lesen und verstehen kannst.

Diese Broschüre hat das **Ziel** bereits vorhandene **Ressourcen** zum Thema Rassismus, Verbündetenschaft und dem Veränderungspotenzial **zusammen zu führen**.

Dabei sollen in unterschiedlichen Bereichen unseres Zusammenlebens mögliche **Wege zur Bekämpfung von Rassismus** gezeigt werden. Die **Auseinandersetzung**, kritische **Selbstreflexion** und die Suche nach **Veränderung** hin zu einer Gesellschaft, welche nicht auf Ausschluss und Unterdrückung von Personengruppen aufbaut, inspirierte uns dabei.

Der Dank gilt den Schwarzen / People of Color Vorkämpfer\*innen - ohne sie wäre diese Broschüre nie entstanden.

Sie haben einen unschätzbaren Beitrag für die emanzipatorische Veränderung geleistet und tun dies tagtäglich weiterhin.



# IMPRESSUM

## Herausgeber\*innen:

Sauseng, Jakob  
Prugger, Diana  
Kübler, Lorena

## Die LV AG Study Group wird organisiert von:

Büro für Gleichstellung und Gender Studies  
Bereich Gender Studies - Lehre  
Universität Innsbruck  
Innrain 52, 6020 Innsbruck

Der Druck dieser Broschüre wurde gefördert vom Vizerektorat für Forschung Universität Innsbruck und Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Universität Innsbruck.

Diese Broschüre darf kopiert und verbreitet werden, jedoch nicht zu kommerziellen Zwecken.

Bei allen gesonderten Texten, Grafiken, Zeichnungen, Fotos und Karikaturen liegen die Rechte nicht bei uns sondern bei den angeführten Agenturen und Autor\*innen.

Covergestaltung von:



Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber\*innen verantwortlich.



## Rückmeldungen? Kritik? Anregungen?

Schreib uns gerne an:  
[allyship\\_in\\_action@riseup.net](mailto:allyship_in_action@riseup.net)

# EINLEITUNG

Es lassen sich **zahlreiche Ressourcen** finden, sodass es für uns wichtig erschien, diese in einem kleinem Format anderen Menschen **vorstrukturiert zugänglich** zu machen.

Auch für uns war und ist es schwer, sowohl **strukturelle**, als auch **individuelle Rassismen** in uns und in unserer Gesellschaft zu **sehen** und uns **einzugestehen**, dass wir noch einen weiten Weg vor uns haben.

**Diese Broschüre kann als kleiner Anfang dieses Weges gesehen werden.**

# EINLEITUNG

## Wer sind wir eigentlich?

„Wir“, das sind drei studierende Personen der Universität Innsbruck aus dem Studiengang Gender, Culture and Social Change. Wir sind *weiß*, genießen das Bildungsprivileg und sind ökonomisch abgesichert. Teile der Gruppe sind von gesellschaftlicher Abwertung aufgrund von Geschlecht und/oder Sexualität betroffen

Aufgrund unserer Positionierung wissen wir außerdem, dass wir **weder die Wahrheit besitzen, noch frei von Fehlern oder blinden Flecken sind**. Diese Zusammenstellung dient als erste Anregung, die Vertiefung findet ihr in den zahlreich angeführten Ressourcen. Deshalb haben wir in die Broschüre QR Codes eingefügt, welche euch auf Podcasts, Bücher und Vordenker\*innen hinweisen.

Dennoch wollen wir zu **Diskussion, Reflexion** und **Austausch** anregen und sehen unsere Verantwortung in der Umgestaltung des Status Quo - denn wie **Grada Kilomba** treffend festhält:

*„Racism is a white problem, a problem of the white society.“*

-Kilomba, Grada (2010): Dealing with Racism in Europe.



„Es sind nicht unsere Unterschiede die uns trennen. Es ist unsere Unfähigkeit diese Unterschiede zu erkennen, zu akzeptieren und zu feiern.“

-Audre Lorde

Mit dieser Broschüre hast du ein gutes Werkzeug in der Hand um dich **weiterzubilden** und mit an einer **anti-rassistischen Gesellschaft** zu arbeiten.

Wir wünschen uns, dass du viel davon mitnehmen kannst, um **bewusst** und **aufmerksam** zu **handeln** und zu **hinterfragen**.

“In our work and in our living, we must recognize that difference is a reason for celebration and growth, rather than a reason for destruction.“

-Audre Lorde



## Vorweg

### Schwarz, weiß

In dieser Brochüre wird *weiß*, in kursiver Schrift und klein geschrieben, um sichtbar zu machen, dass es sich um eine **politische Kategorie** handelt und **keine Farbbezeichnung** darstellt. *Weißsein* kann als **Position in der sozialen Ordnung** verstanden werden. Dadurch erhalten Personen auf sozialer, ökonomischer, kultureller und symbolischer Ebene Privilegien und andere Machtzugänge als nicht-*weiße* Personen.

Die Begriffe Schwarz und People of Color (PoC) werden bewusst **groß geschrieben**, da es sich um eine **Selbstbezeichnung** von Menschen mit Rassismuserfahrungen handelt. Ebenso wird der Begriff BIPOC verwendet, welche eine Abkürzung darstellt für Black, Indigenous and People of Color.

### race

Wir verwenden den Begriff „race“ anstelle von „Rasse“, da dieser von der nationalsozialistischen Politik zur Etablierung der „Rassenlehre“ verwendet wurde.

## BIPOC BINGO

nie auf- er ethni- hörigkeit Gewalt	Mir wurde nie gesagt, dass ich mich anhöre wie ein*e Weiße*er	Kein*e Fremde*r hat mich je gebeten mein Haar zu berühren oder gefragt ob es echt ist
ht Poster, Bilderbü- karten, elsachen tefte be- ie Perso- ner Haut- bilden	Ich werde nicht stän- dig von mir fremden Personen zu meiner Herkunftsgeschichte und meinem Stamm- baum befragt	Ich kann Stifte mit dem Namen „Hautfarbe“, Pflaster oder MakeUp in „neutral“ kaufen und mir ziemlich sicher sein, dass die Farbe meiner Hautfarbe ähnelt
nie als ezeichnet	Ich wurde als Kind nie aufgrund meiner Her- kunft gehänselt	Ich habe nie aus Selbstschutz bezüglich meiner ethnischen Herkunft gelogen
nich will- n und den Be- öffentli- ; institu- id sozia- ens	Ich kann mir ziemlich sicher sein, dass wenn ich mit einer verant- wortlichen Person spreche, diese eine Person meiner Haut- farbe ist	Ich wurde noch nie in meiner Heimat auf Englisch angesprochen

Fragen zusammengestellt aus:  
Ogette, Tupoka (2019): **exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen.**  
BuzzFeed.News (2020): **Wie privilegiert bist du?**



# PRIVILEG

Ich war nie die einzige Person meiner Ethnie in einem Raum	Ich wurde nie aufgrund meiner Hautfarbe diskriminiert	Ich wurde nie aufgrund meiner ethnischen Zugehörigkeit Opfer von
Mir wurde nie gesagt, ich sei aufgrund meiner ethnischen Zugehörigkeit attraktiv	Ich habe die Wahl mich mit Rassismus auseinandersetzen, wenn ich möchte	Ich kann leicht Postkarten, T-Shirts, Grüsschen, Puppen, Spielfiguren und Kinderbücher kaufen, die nicht auf meine ethnische Zugehörigkeit abzielen
Am Flughafen bin ich bei der Sicherheitskontrolle nicht nervös	Ich habe diese Äußerung sehr selten gehört: „Sie wurden zufällig für eine Sicherheitskontrolle ausgewählt“	Ich wurde nie als Terrorist*in betrachtet
Die kulturellen Kleider meiner Herkunft sind keine populären Faschingskostüme	Wenn ich eine Wohnung/ Arbeitsstelle suche, stellt mein Weißsein dabei kein Hindernis dar	Ich fühle mich nicht inkomfort, wenn ich in der Öffentlichkeit „normal“ in Erscheinung trete

„Race“ bezeichnet **Gruppenzugehörigkeiten**, welche erfunden wurden, um gesellschaftliche **Ungleichheiten** zu **naturalisieren**.

Dieser Prozess vollzog sich indem körperliche Merkmale mit Charaktereigenschaften und Handlungen verknüpft wurden. Diese wurden und werden als vermeintliche „wahre“ Natur dargestellt und im Anschluss hierarchisiert.

Das hat zur Folge, dass Menschen obwohl menschliche „**Rassen**“ **nicht existieren**, abgewertet werden. Die Kategorie „race“ gibt es weil es Rassismus gibt und nicht umgekehrt.

## Gendersternchen\*

Mit dem Gendersternchen wollen wir einerseits den **Konstruktionscharakter von Geschlecht** thematisieren, andererseits die **Geschlechtervielfalt** (bspw. trans\*, queer, non-binary Identitäten) jenseits des Zweigeschlechtermodells sichtbar machen.

# INHALT

## 1. Die Basics

1

- Definition von Rassismus
  1. Interpersonelle Ebene / Alltagsrassismus
  2. Institutionelle Ebene
  3. Strukturelle Ebene
- Die „Black Lives Matter“ Bewegung & ihre Vorkämpfe
- Intersektionalität
- Definition Privileg

## 2. Comic:

Privilegien (an)erkennen und mit ihnen umgehen

11

## 3. White Supremacy

3 Definitionen und Perspektiven

17

## 3. White Fragility

weiße Zerbrechlichkeit

19

## 5. 5 Phasen Modell nach Tupoka Ogette

20

## 6. Rassismen in Sprache und Medien

23

## Podcast & Radio:

### Realität\*innen Hoe\_mies

Web: <https://open.spotify.com/show/7uE4dIYZchYZ9F0TYYP8NE?si=iG-wBUbHRRRSjp1C4c43GJw&t=0>

### Feuer & Brot

Web: <https://feuerundbrot.de/folgen/lagebesprechung>

### fresh Vibes - Radio Sendung:

Web: <https://o94.at/programm/sendereien/freshvibes>

### Live Radio Show of the Young Black Diaspora in Austria

„Nicht über uns, sondern von und mit uns.“ - So lautet das Motto von freshVibes.

## Instagram

Tupoka Ogette



Natasha A. Kelly



Regina Djoa



## Twitter

Sharon Dodua Otoo



Alice Hasters



# BILDUNGSARBEIT

## Weiterführende Ressourcen

Anti-Racism Resources [Google Dokument]



Rassismuskritisch Denken und Handeln lernen - Links, Ressourcen, Bücher, Texte, Personen, Organisationen in Deutschland [Google Dokument]



Anti-racism resources for white people [Google Dokument]



Showing up for racial justice (EN)

Web: <https://www.showingupforracialjustice.org/ressources.html>

Institut für diskriminierungsfreie Bildung

Web: <https://diskriminierungsfreie-bildung.de/material/>

7. Actor-Ally-Accomplice

25

8. Konkrete Handlung

29

9. Schritte gegen Racial Profiling

37

10. Anlaufstellen

41

11. Privilegien Bingo

45

12. Ausblick

47

13. Impressum

49

# DIE BASICS

## STARTEN WIR MIT DEM GRUNDLEGENDEN

### Was ist Rassismus?

„Alle **Denk- und Redeweisen, Einstellungen und Handlungen**, die Menschen auf Grund ihnen zugeschriebener biologischer und/oder kultureller Merkmale und/oder ihrer zugeschriebenen Herkunft **benachteiligen**. Neben individuellen und gruppenbezogenen rassistischen Denkmustern und Handlungen sind rassistische Strukturen in **Institutionen** und **staatlichen Regelungen verankert** und werden in ihnen **reproduziert und aufrechterhalten**.

In dieser Broschüre [Quix, Anm. von Hg.] vertreten wir eine machtkritische, erweiterte Definition, die u.a. von der post- und dekolonialen Theoretikerin und Künstlerin **Grada Kilomba** formuliert wird.

Demnach ist Rassismus ein **Prozess**, der aus drei wichtigen Elementen besteht:

- 1.) **Konstruktion von Differenz**. Hierbei werden Menschen, die als ›anders‹ wahrgenommen werden, von jenen Menschen, die die Macht haben, sich selbst als Norm zu setzen, als ›anders‹ konstruiert.
- 2.) Diese Unterschiede werden **hierarchisch** bewertet.
- 3.) Diese Prozesse, die auch als Vorurteil bezeichnet werden, sind schließlich von **historischer, politischer, sozialer und ökonomischer Macht** begleitet. Die Kombination aus Vorurteil und Macht formt somit Rassismus.“

Quelle:

Quix kollektiv für kritische Bildungsarbeit(2016):Willst du mit mir gehen.

1 Gender\_Sexualitäten\_Begehren in der machtkritischen und entwicklungspolitischen Bildungsarbeit, S.98.

## Staatliche Anlaufstellen

### Gleichbehandlungsanwaltschaft

Bietet Beratung und Unterstützung - vertraulich, unabhängig und kostenfrei. Hier erfährst du welche rechtlichen Möglichkeiten du hast.

Leipziger Platz 2, 6020 Ibk - Regionalbüro Tirol, Sbz, Vorarlberg

Telefon: 0800 206 119 (gebührenfrei Hotline)

Web: <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at>

### GAW App - Diskriminierung direkt melden

Web: <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/diskriminierung-melden/gleichbehandlungs-app.html>



### Tirol: Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung tris

Meinhardstraße 16, 6020 Innsbruck

+43 (0)512 508 3292

Web: <https://www.tirol.gv.at/gesellschaft-soziales/gleichbehandlung-antidiskriminierung/>

## Für Studierende:

### Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen LfU Ibk

Telefon:+43 (0)512 507-9045

Web: <https://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/>

# ANLAUFSTELLEN

WO KANN ICH MICH HINWENDEN  
WO GIBT ES UNTERSTÜTZUNG

## **Afro Rainbow Austria (ARA)**

Web: <https://afrorainbow.at/>

„ARA ist die erste Organisation von und für LGBTQ+ Migrant\*innen aus afrikanischen Ländern in Österreich und hat es sich zum Ziel gesetzt, eine Plattform für Sichtbarkeit, Kommunikation und Veränderung zu sein.“

## **ARA Tirol - (Antirassismus Arbeit Tirol) durchgeführt von ZeMiT**

Andreas-Hofer-Straße 46, 1. Stock, 6020 Innsbruck

Telefon: +43 (0)512 577 170

Fax: +43 (0)512 577 170-4

Email: [office@zemit.at](mailto:office@zemit.at)

## **Dokustelle Antimuslimischer Rassismus**

Telefon: +43 (0)676 40 40 005

Web: <https://dokustelle.at/>

## **Forum gegen Antisemitismus**

Web: <https://www.fga-wien.at/>

## **Hotline gegen Diskriminierung und Intoleranz für Betroffene von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, Herkunft oder Religion**

Öffnungszeiten: Montag – Freitag, 08:00 – 17:00 Uhr

Telefon: +43 (0)50 11 50 – 4242

## **Initiative für Diskriminierungsfreies Bildungswesen**

Web: <http://diskriminierungsfrei.at/>

## **ZARA Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit & Gegen Hass & Hetze im Netz**

Telefon: +43 (0)1 929 13 99

Web: <https://zara.or.at/de/beratung>

Außerdem sollte, da es nicht „den einen“ Rassismus gibt, sondern viele verschiedene Formen dessen, stets von **Rassismen** die Rede sein.

Die Konsequenzen des Prozesses zeigen sich für die Betroffenen Personen auf unterschiedlichen Ebenen:

## **1. Interpersonelle Ebene / Alltagsrassismus**

Einen Akt des **zwischenmenschlichen Rassismus** gegenüber einer Person oder einer Gruppe kann eine *weiße* Person auf unterschiedlichen Weisen begehen. Wenn man\*frau beispielsweise einer Gruppe gegenüber einen Akt des **Hasses** oder der **Gewalt** ausführt, die Gruppe **belästigt, marginalisiert, diskriminiert** oder **ausgrenzt**.

Weiter zählt auch das Verbreiten und Anwenden von **Stereotypen**, Vorurteilen oder Fehlinformationen gegenüber einer Gruppe zur Ebene der interpersonellen Rassismen.

In den Medien hören wir insbesondere von solchen Handlungen. Einzelne Hassverbrechen, die rassistische Profilerstellung durch die Polizei, die Diskriminierung einer Person of Color am Arbeitsplatz oder negative Kommentare ihr gegenüber. Dadurch, dass sich die Berichterstattung fortwährend auf einzelne rassistische Handlungen konzentriert, verhindert sie die Thematik aus einem größeren Kontext zu betrachten und hält Rassismen somit unter anderem aufrecht.

Was sind Beispiele für zwischenmenschliche Rassismen, die du in letzter Zeit persönlich gesehen oder medial mitbekommen hast? Wie schaden sie?

## 2.) Institutionelle Ebene

Auch in **Verfahren, Richtlinien, und alltäglichen Praktiken** unserer Gesellschaft funktionieren Rassismen. Beispielhaft sind sie in das Gesundheitssystem, in den Arbeitsmarkt, in das Strafjustizsystem und in den Wohnungsmarkt integriert.

Somit müssen individuelle rassistische Handlungen nicht unbedingt gegeben sein, da Rassismen auch **systematisch** arbeiten. Die Regeln unserer Gesellschaft sind so eingerichtet, dass sie **Rassismen reproduzieren** und dadurch *weißen* Menschen zugutekommen und People of Color schaden.

Beispiele dafür sind Heiratsverbote, Segregation im Öffentlichen Raum und in der Arbeitswelt zwischen *weißen* und Schwarzen Personen.

Fallen dir weitere Beispiele für institutionelle Rassismen in unserer Gesellschaft ein?


Es gibt viele Möglichkeiten zu intervenieren, grundsätzlich:

## Schau hin und nicht weg!

Biete der betroffenen Person deine Unterstützung an. Oftmals kann eine Situation allein durch die Interaktion anderer Menschen verändert werden.

Wichtig ist: Überlege dir bereits in Ruhe wie du in einer diskriminierenden Situation agieren möchtest, solltest du eine solchedann miterleben, kannst du leichter und schneller Agieren.

In folgender Zusammenstellung findest du Anlaufstellen, bei denen du Diskriminierungen melden kannst und welche betroffene Person unterstützen.

Nicht nur bei Racial Profiling, sondern auch in anderen Situationen ist es wichtig und notwendig Zivilcourage zu zeigen.

## Zivilcourage

„Zivilcourage ist der Mut, in unangenehmen Situationen in der Öffentlichkeit einzugreifen. Eingreifen kann, je nach eigenen Grenzen und Fähigkeiten und nach dem Wunsch der Betroffenen, bedeuten, dass man hinschaut, den Betroffenen Unterstützung anbietet, Vorfälle dokumentiert oder Unterstützung bzw. Hilfe holt. Auch in der online Welt ist zivilcouragiertes Handeln gefragt, um Hass im Netz in Grenzen zu halten, Räume nicht stillschweigend aufzugeben und wiederum Betroffenen den Rücken zu stärken.

Zivilcourage verbindet!“

- ZARA



### 3.) Strukturelle Ebene

Das **Zusammenwirken** von **zwischenmenschlichen** und **institutionellen Rassismen** in unserer Gesellschaft schafft und ermöglicht ein System der strukturellen Rassismen.

Darunter kann eine Struktur und Basis verstanden werden, auf welcher die Gesellschaft grundlegend aufbaut.

Dabei wurden und werden **Ungleichheiten zur Norm** erhoben. Bedeutend dabei ist, dass dies auf der **Kolonialgeschichte** fußt, auf Bildern, Literatur, Filmen, Ideen, Handlungen und Erfahrungen, welche über Jahrhunderte gefestigt und weitergegeben wurden. Es handelt sich dabei um ein **Machtverhältnis**, welches wie bereits dargestellt auf der Differenzierung, Hierarchisierung und einem Abwertungsprozess bestimmter Personengruppen in Verbindung mit Macht basiert.

Quelle:

Showing up for racial justice(2020): Racism 101: Understanding Race and racism.



Was sind Beispiele für strukturellen Rassismus - das Zusammenspiel verschiedener Formen von institutionellem und zwischenmenschlichem Rassismus?




## DIE BLACK LIVES MATTER BEWEGUNG UND IHRE VORKÄMPFE

Die „Black Lives Matter“ Bewegung wurde insbesondere durch den **Mord an Trayvon Martin** im Jahr 2012 ins Leben gerufen. Große Bekanntheit erlangte sie 2014, als **Hunderttausende** nach dem **Mord an Eric Garner** durch einen Polizisten **demonstrierten**. Seine letzten Worte „I can't breathe“ wurden zum Symbol der Demonstrationen.

Doch schon lange bevor es eine „Black Lives Matter“ Bewegung gab, gab es eine Bewegung für Black Lives. Die **Kämpfe gegen die Konstruktion** von „rassialisierten Zuschreibungen“, deren Naturalisierung und die darauffolgende Abwertung, knüpfen an eine **lange Tradition anticolonialer Widerstands- und Emanzipationsbewegungen** an.

Insbesondere das „**Civil Rights Movement**“ der **1950er Jahre** und der Bus-Boycott von Montgomery, angeführt durch **Rosa Parks** und **Martin Luther King Jr.** sind zentrale Vorkämpfe der heutigen Bewegung.

Als weitere wichtige Figuren im Kampf um die Gleichberechtigung können **Harriet Tubman**, **Malcom X**, **Angela Davis**, **Marsha P. Johnson** und **Frantz Fanon** beispielhaft genannt werden.

### *Einklinken*

Wichtig ist es, die Kontrolle durch Nachfragen oder Ablenkung zu verhindern. Ist das nicht möglich, dann zeigst du so, dass willkürliche und rassistische Obrigkeitsmaßnahmen nicht einfach so hingenommen werden.

### *Beistand leisten*

Wenn die betroffene Person dem zustimmt muss auch die Polizei dich als Beistand und Zeug\*in akzeptieren und darf dich nicht des Platzes verweisen oder wegschicken. Das ist wichtig, denn damit wird oftmals gedroht.

### *Andere Personen ansprechen*

So kannst du die Zeugn\*innenschaft vergrößern, die betroffene Person noch mehr unterstützen und stehst nicht alleine vor der Polizei.

### *Beweise sammeln*

Es kann hilfreich sein Fotos und Notizen (Ort, Datum, Uhrzeit, Geschehnis) zu machen. Diese können dir und der betroffenen Person im Nachhinein helfen, sollte es zu weiteren Problemen kommen. Was du beim Fotografieren beachten solltest, steht genauer im unten angeführten Link, denn das kann Unmut bei der Polizei erzeugen.

### *Kontaktlisten austauschen*

So kann die betroffene Person auch im weiteren Verlauf unterstützt werden.



# SCHRITTE GEGEN RACIAL PROFILING

## Was ist Racial Profiling?

Racial Profiling ist weit verbreitet und kann als Teil von „institutionellem Rassismus“ gesehen werden. Da es hierfür keine Rechtsgrundlage gibt, ist dieses Vorgehen verboten. Umso wichtiger ist es, einzuschreiten und die betroffenen Personen zu unterstützen. Uns war es wichtig einige Handlungsmöglichkeiten darzustellen.

„Racial Profiling beschreibt die diskriminierende Verwendung von Zuschreibungen wie ethnische Zugehörigkeit, phänotypische Merkmale [=Erscheinungsbild, Anm. von Hg.], nationale Herkunft u.a. als Grundlage für polizeiliche Identitätskontrollen und Durchsuchungen ohne konkretes Indiz. Es geht dabei nicht nur um selektive Kontrollen, sondern auch um die gewalttätigen Folgen, die hinter verschlossenen Polizeitüren passieren. Neben diesen Verstößen führt Racial Profiling auch zu Diskriminierung durch Justiz und Strafverfolgungsbehörden wie der NSU-Komplex zeigt.“



-Initiative Schwarze Menschen in Deutschland Bund e.V.  
Kampagne Stop racial profiling

## Das kannst du tun:

Sei dir im Klaren, dass es einen gewissen Zeitaufwand bedeuten kann, wenn du dich dazu entscheidest einzuschreiten.

Am **25.05.2020** wurde der Afroamerikaner **George Floyd** im Verlauf einer gewaltsamen Festnahme in Minneapolis **von einem Polizisten ermordet**.

Daraufhin entflammten überall in den USA **Proteste**, welche sich, geleitet von Schwarzen und People of Color, gegen Rassismus, Polizeibrutalität und rassistische Gewalt organisierten.

Auffallend war und ist, die **Diversität** und die **intersektionale Miteinbeziehung** von Klassenkonflikten, der Rechte für LGBTIQ's, Bildung und Gesundheit in der Bewegung. Die **Proteste** wurden **weltweit** aufgenommen, so erschienen am 4. Juni beispielsweise rund 50.000 Menschen zur Demonstration von „Black Lives Matter Vienna“.

Quellen:

Channel 4 News (2020): Black Lives Matter Explained. The history of a Movement.



Black history in two minutes (2020): The Civil Rights Movement.



## Intersektionalität

Der Begriff entstand aus den Kämpfen **schwarzer Frauenrechtler\*innen**, die bereits Mitte des 19. Jahrhunderts beklagten, dass das Frauenwahlrecht kein Frauenwahlrecht sei, wenn nicht auch schwarze Frauen wählen dürfen.

Weiter wurde der Begriff dann **Ende der 80er Jahre** besonders durch die Juristin **Kimberlé Crenshaw** geprägt, als 5 Frauen ihren Arbeitgeber anklagten, er kündige insbesondere schwarze Frauen. Mit der Begründung es würden sowohl schwarze Männer, als auch weiße Frauen weiterhin in der Firma arbeiten, wurde behauptet, dass die Kündigung weder rassistischen noch sexistischem Ursprungs sei.

Dass schwarze Frauen **mehreren Diskriminierungsformen** unterlagen wurde dabei nicht für möglich gehalten.

Mit dem Begriff „Intersektionalität“ ist grundlegend gemeint, dass jeder Mensch unterschiedliche Identitätsmerkmale aufweist, durch die die Person gesellschaftlichen Ausschluss oder gesellschaftliche Bevorzugung erfahren kann.

Im Kontext von Rassismus und Ausgrenzung bedeutet Intersektionalität das **gleichzeitige Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsformen** anhand der **Metapher einer Straßenkreuzung**. Diese sind so ineinander **verwoben**, dass sie nicht mehr getrennt voneinander gedacht werden können.

Beschreibe eigene Erfahrungen, in denen du Zeug\*in von rassistischer Diskriminierung wurdest und eine Handlung gesetzt hast.

Im Anschluss daran, überlege:  
Welche eigenen Erlebnisse hast du, in denen du Zeug\*in von rassistischer Diskriminierung wurdest und nicht gehandelt hast.

Überlege und tausche dich darüber aus, wie du handeln hättest können.

Ally Tipps



# STIMME AUS TIROL

„Hi there i’m Dike, 29 years old. I’m black.

## In Innsbruck i met racism. Different kinds of. Private and business life.

Private: in different locations heard from owners two niggers are ok, three are too much. So security guys fight us out, sometimes hurting someone of us.

Business life: people in the system force me to shut down my company. Lawyers, [...] and police spoiling my image and the image of my company to false accusations, all this because of the colour of my skin.

**For justice it’s too late but it’s not too late to improve the life quality of my friends and children. We black, brown people need space where we can be.“**

-Dike

KulturTon: Black Lives Matter – Voices of Innsbruck, Min: 4:02- 5:09



Die „Formen“ beziehen sich beispielsweise auf „race“, Geschlecht, Sexualität oder die gesellschaftliche Klasse. Das Zusammenwirken solcher Diskriminierungsformen kann zu einer **Verstärkung, Abschwächung** oder **Veränderung** der **Diskriminierungserfahrung** führen.

Intersektionalität betrifft uns alle. Es geht nicht einfach darum, in welchen Bereichen eine Person diskriminiert wird, sondern auch darum, in welchen Bereichen die jeweilige Person oder wir selbst privilegiert sind.

Quelle:  
Erklär mir mal(2020):Intersektionalität.



## Privileg Was ist also ein Privileg?

*„Ein Privileg ist ein Recht, ein Vorteil oder eine Sicherheit, die ein Mensch aufgrund einer (zugeschriebenen) Zugehörigkeit zu einer Gruppe bekommt. Gleichzeitig bleibt diese Person aufgrund dieses Privilegs von bestimmten Belastungen und Diskriminierungen verschont. Privilegien beruhen auf historisch gewachsenen, institutionalisierten Systemen – wie beispielsweise Sexismus oder Rassismus.“*

Quelle:  
Quix kollektiv für kritische Bildungsarbeit(2016):Willst du mit mir gehen. Gender\_Sexualitäten\_Begleiten in der machtkritischen und entwicklungspolitischen Bildungsarbeit, S.98.



Wir sollten uns also überlegen, wie wir Diskriminierung für alle davon Betroffenen bekämpfen können, um Privilegien unter allen gerecht aufzuteilen.



übernommen aus dem Workbook von



Bei ZARA Training kannst du auch Workshops & Fortbildungen besuchen

## Was tun? Analyse-Tools I

Überlege anhand der Fälle dein(e) Ziel(e) und entwickle daraus deine Strategien. Nimm Dir z.B. Farbstifte zur Hand. Jeder Fall bekommt eine Farbe zugewiesen. Markiere mögliche Ziele und wähle dazu passende Strategien.

### Ziele

- Betroffene unterstützen
- Publik machen
- Stoppen (Löschen)
- Niveau (Regeln) einfordern
- Öffentlichkeit nehmen
- Provozieren
- Eigene Haltung / Werte komm.
- Irritieren / Ablenken
- Reflexion anstoßen
- Vorbild sein
- Neugierde wecken
- Skepsis zeigen
- Thema definieren
- Gemeinsames suchen
- Rechtlich vorgehen
- Allianzen bilden
- Solidarität zeigen
- Neue / anderen Impuls setzen
- 

### Strategien

- Nachfragen
- Aussprechen was gerade passiert
- Spiegeln
- Niederreden
- Alternativen/Lösungen einfordern/aufzeigen
- Humor
- Perspektive wechseln
- Atmen
- Quellen hinterfragen
- Position / Körperhaltung verändern
- Kompliment machen
- Aufstehen
- Laut / Leise sein
- Werte Bedürfnisse benennen
- Zuschauen, beobachten, dokumentieren
- Um Hilfe bitten / Hilfe aktivieren
- Aktiv zuhören
- Gegenrede (posten)
- 

*„Innerhalb der Lesbischen Community bin ich Schwarz, innerhalb der Schwarzen Community bin ich Lesbisch. Jeder Angriff auf Schwarze Menschen ist zugleich ein Thema für Lesben und Schwule denn ich und tausende anderer Schwarzer Frauen sind Teil der Lesbischen Community. Jeder Angriff auf Lesbische Frauen und Schwule Männer ist auch ein Thema der Schwarzen, denn Tausende Lesben und Schwuler sind Schwarz. Es gibt keine Hierarchie der Unterdrückung.“*

*-Audre Lorde*

Quelle:  
Quix kollektiv für kritische Bildungsarbeit(2016):Willst du mit mir gehen.  
Gender\_Sexualitäten\_Begehren in der machtkritischen und entwicklungspolitischen Bildungsarbeit.  
Wien: Druckerei Wien, S.98

Was löst dieses Zitat in dir aus?  
Welche Diskriminierungsformen erkennst du darin?  
Fallen dir noch weitere (vermeintliche) Unterschiede ein, die als „anders“ bewertet werden und dadurch Abwertung erfahren?





Uns berührte das Zitat der queeren afro-feministischen nigerianischen Schriftstellerin Spektra:

*„Wenn Menschen für mich kämpfen, will ich, dass sie es tun, weil sie mich als Individuum mögen – oder als jemanden, der sie an eine andere Person erinnert, die sie gern haben –, nicht bloß aus einem abstrakten, theoretischen Konzept heraus. Mir wäre es lieber, wenn die ‚weißen Verbündeten‘, die ‚hetero Verbündeten‘, die ‚männlichen Feministen‘ der Welt die Arbeit leisten, echte Beziehungen aufzubauen, die auf Liebe und Respekt basieren, nicht nur auf einem politisch korrekten Lexikon und Rhetorik.“*

-Spektra

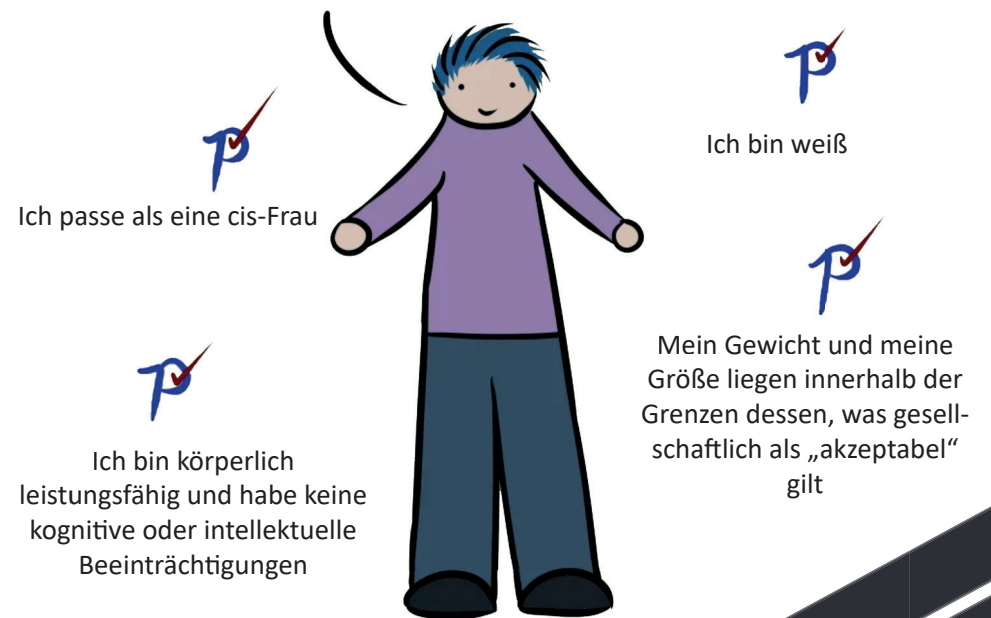


Deine **Reflexion** und **Lernprozesse** stehen im direkten Zusammenhang mit deinem Tun und deinem **Handeln**.

## & MIT PRIVILEGIEN UMGEHEN

So wie ich zum Beispiel:

Während ich psychisch krank und queer bin und derzeit eine nicht-normative interne Geschlechtsidentität besitze,  
**nehme ich auch mehrere privilegierte Positionen\* ein:**



\*Diese Liste ist nicht vollständig.

# PRIVILEGIEN (AN)ERKENNEN

Ich zeig dir mal, wie ich versuche, in den Bereichen in denen ich Privilegien habe, Verantwortung zu übernehmen:

## 1. Ich halte erstmals meinen Mund:

Ich erkenne an, dass die privilegierten Gruppen, denen ich historisch (und gegenwärtig) angehöre, diejenigen sind, die die Diskussionen dominiert und die Sprache, das Umfeld und die Art der Gespräche diktiert haben.



Ich bin mir bewusst, dass ich nicht immer gehört werden muss, und wenn ich doch auf meine Einbeziehung bestehe, dann riskiere ich, unbeabsichtigt schädliche Machtdynamiken zu verstärken. Wenn ich mich beteilige, werde ich mich selbst sorgfältig überwachen, um sicherzustellen, dass ich das Gespräch nicht an mich reiße.

## 2. Ich höre zu:

Ich erkenne an, dass meine Erfahrungen mit Privilegien als normal angesehen werden und dass die Erfahrungen von Menschen, die nicht zu einer privilegierten Gruppe gehören, oft zum Schweigen gebracht oder ignoriert werden.

Ich versuche, diesen Erfahrungen zuzuhören, auch wenn es schwierig ist oder mir nicht gefällt, was gesagt wird. Die Fähigkeit zu ignorieren und abzutun ist Teil meines Privilegs, und ich werde nicht zu diesem Vermächtnis beitragen.

6. **Verwirf** das Konzept und die **Aussagen**: „Für mich sind alle Personen gleich, es gibt keine Farben“. Dies **reduziert** nicht nur die **unterschiedlichen Erfahrungen** von Personen, sondern **ignoriert** die **strukturelle Dimension** der Thematik sowie Kolonialismus und dessen (Aus-)Wirkungen im Jetzt.

7. Versuche am Ball zu bleiben. Du wirst Fehler machen. Es ist Ok, akzeptie das. Aber **bleib weiter dran, lerne und wachse**.

8. **Benenne Rassismus** und **widerspreche** rassistischen Äußerungen. Nutze deine Position und interverniere mit Zivilcourage.

- Courtney Ariel: „For Our White Friends Desiring to Be Allies“  
[Zusammengefasst und angelehnt]





# DAS KANNST DU AUßERDEM TUN

1. **Hör genau zu** und sprich weniger.
2. Versuche **nicht** die Erfahrungen von Person of Color zu **relativieren**, oder sofort in Frage zu stellen in dem du ein Beispiel bringst, worüber du gehört oder gelesen hast.
3. **Bilde dich weiter** über den Themenkomplex Rassismus, white supremacy culture und deren Zusammenhang mit anderen Unterdrückungsstrukturen & Mechanismen. Es gibt eine Vielzahl an Büchern, Podcasts oder Filme/Serien.
4. **Verwende deine Stimme** und deinen Einfluss um dein Umfeld zu sensibilisieren. Das Thema geht alle etwas an.
5. **Frage nach** wenn du etwas nicht weißt, aber verwende zuerst das Internet oder Fachliteratur. Schwarze Menschen und People of Color sind keine Lexika und nicht bereit permanent Bildungsarbeit zu leisten. Nimm dich selbst in die Verantwortung.

# & MIT PRIVILEGIEN UMGEHEN

### 3. Ich bilde mich selbst weiter:

Ich suche nach Ressourcen, Autoritäten, abweichenden Meinungen und alternativen Standpunkten zu Themen, in denen ich ein Privileg habe. Ich verlange nicht von Angehörigen benachteiligter Gruppen, dass sie für meine Erziehung verantwortlich sind.

Wenn ich eine Frage habe, werde ich sicherstellen, dass ich sie zu einem geeigneten Zeitpunkt stelle und dass ich niemanden verunsichere oder verärgere. Ich werde keine übermäßig persönlichen oder intimen Fragen stellen, es sei denn, ich weiß mit Sicherheit, dass das in Ordnung ist.

*Hey, als du vorhin gesprochen hast, habe ich gehört, dass du einen Begriff benutzt, um dich zu identifizieren, den ich vorher noch nie gehört hatte.*

*Darf ich dich dazu noch etwas mehr fragen?*



# PRIVILEGIEN (AN)ERKENNEN

## 4. Ich benutze es für etwas Gutes:

Weil **soziale Machtdynamiken** meine Stimme wichtiger als andere gemacht haben, werde ich diese Stimme für das Gute einsetzen. Ich werde in meinem Freundes- und Bekanntenkreis meinen **Mund aufmachen**, wenn jemand einen rassistischen Witz erzählt oder wenn ich eine Beleidigung höre.

Ich werde **kein diskriminierendes und entmündigendes Verhalten** der Menschen um mich herum **tolerieren**. Ich werde überlegen, wie die Organisationen und Gruppen, denen ich angehöre, mit Menschen umgehen, die nicht privilegiert sind, und ich werde **verantwortungsbewusste Entscheidungen** darüber treffen, ob ich mich mit ihnen verbünde. Ich werde mich dafür oder dagegen entscheiden, wo es wichtig ist.

Ich werde immer darauf achten, **nicht FÜR die Menschen zu sprechen**, aber ich werde mich für sie einsetzen, wo immer ich kann.



*Schau, du bist mein\*e Freund\*in.*

*Ich weiß, dass du klug und freundlich bist, aber die Witze, die du machst und die Worte, die du benutzt, wenn jemand die Einwanderung erwähnt, sind wirklich nicht cool.*

*Können wir darüber reden?*

Ally	Accomplice
...teste, welche andere weiße ...lachdenken anregen und aus ...ne bringen.	Interagiere in und unterstütze Aktionen, Demonstrationen und zivilen Ungehorsam, welche von Schwarzen Personen und Persons of Color organisiert sind.  Dabei ist äußerst wichtig, mit Rücksicht in diese Aktion zu gehen, sich selbst zu befragen: wie viel Platz nehme ich ein, auf wen höre ich, inwiefern stimme ich meine Interaktionen darauf ab.
...ld an Personen oder ...welche sich explizit gegen ...für racial justice einsetzen und ...von betroffen sind.	Du organisierst Spendensammlungen selbst, nutzt deine eigenen Ressourcen, Privilegien und Kapital, um selbstorganisierte Graswurzel Gruppen zu unterstützen.
...in deinem Umfeld (bspw. in ...ennetzwerken) ...chkeiten und Reflexionsräume.	Du koordinierst (und organisierst Geld) für Organisationen, um Anti-Rassismus Trainings bspw. in deiner Arbeit abhalten zu können.
...freiwillig Organisationen ...ti-Rassismus Arbeit leisten. ...eine Rolle ist zu lernen und ...t die Kontrolle zu	Du beteiligst dich an einer Organisation, welche explizit an der Umgestaltung und Benennung von rassistischer Dominanzgesellschaft arbeitet.
...ohnort als Ressource für ...te Gruppen an. Dies kann ...Schlafplatz zu ermöglichen ...m für politische Treffen zu	Biete frei verfügbaren Wohnraum für Aktivist*innen, Organizer oder Multiplikator*innen längerfristig und kostenlos an.
...uation und versuchst Verbal zu ...nd diese zu stoppen. Dabei ...ch an der betroffenen Person ...sche.  ...weißen Personen über ...nen und den Zusammenhang	Du schreitest mit und durch deinen Körper in die Situation ein. Dadurch wirst du auch angreifbar, deshalb ist es sinnvoll sich bereits davor mit Interventionsmöglichkeiten und deren möglichen Konsequenzen auseinanderzusetzen und diese zu Trainieren. (bspw. ZARA Organisation)



Topics	Actor	
<b>Protest</b>	Besuche Demonstrationen und unterstütze mit deiner Präsenz die Proteste.	Organisiere Pro Personen zum M ihrer Komfortzo
<b>Geld</b>	Du könntest Geld an politische Parteien oder Kandidaten spenden.	Du spendest Ge Einrichtungen, v Rassismus und f direkt selbst dav
<b>Dein neues Umfeld</b>	Du sprichst mit deinem Umfeld über Rassismus und <i>weißsein</i> .	Du organisierst Vereinen, Famil Austauschmögli
<b>Deine Zeit</b>	Du hilfst als freiwillige Person in karitativen Einrichtungen mit.	Du unterstützt f welche lokal An Vergiss nicht: De zuzuhören, nich übernehmen.
<b>Dein Zuhause</b>	Du könntest Schilder oder Transparente in- und außerhalb deines Wohnortes hängen.	Biete deinen Wo selbstorganisiert bedeuten einen oder einen Rau schaffen.
<b>Konfrontiere Gewalt, Einschüchterung &amp; Belästigung</b>	Du nutzt deine Position und schaut bei jeder Form von Gewalt, Einschüchterung oder Belästigung hin, welche sich gegen Persons of Color richtet. (sei sichtbar, sehr nahe am Geschehen und beobachte dieses)	Du filmst die Sit intervenieren u orientierst du d und deren Wün Du sprichst mit Mikroaggression mit Rassismus.



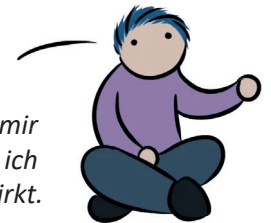
&

## MIT PRIVILEGIEN UMGEHEN

### 5. Ich werde aus meinen Fehlern lernen

Mein Privileg ist verinnerlicht und für mein ganzes Leben bekräftigt worden. Ich werde manchmal Scheiße bauen; ich werde gedankenlos, falsch informiert, aggressiv oder unfreundlich sein.

Ich werde zuhören, wenn man mich darauf anspricht, und herausfinden, wie ich es vermeiden kann, wieder Mist zu bauen.



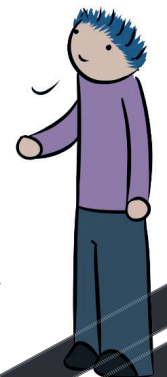
*Diese persönlichen Richtlinien helfen mir sicherzustellen, dass das Privileg, das ich habe, mehr Gutes als Schlechtes bewirkt.*



*Aber immer, wenn ich versuche zu reden, schreit mich jemand mit „Privileg“ an!*

*Manche Leute mögen den Begriff vielleicht benutzen, um zu schikanieren oder zum Schweigen zu bringen, aber ich würde behutsam vorschlagen, dass dies weniger geschieht, als den Leuten lieb ist. Wenn ich mich angegriffen fühle, versuche ich darüber nachzudenken, ob etwas Wahres dahintersteckt (auch wenn die Person hätte netter sein können).*

*Manchmal ist der Aufruf unaufrichtig, aber es schadet nie, ein wenig selbstkritisch zu sein!*



© [www.robot-hugs.com](http://www.robot-hugs.com)

## White Supremacy - 3 Definitionen und Perspektiven

„Die Kultur der *White* supremacy ist die Idee (Ideologie), dass *weiße* Menschen und die Ideen, Gedanken, Überzeugungen und Handlungen der *weißen* Menschen den Menschen der Farbe und ihren Ideen, Gedanken, Überzeugungen und Handlungen überlegen sind.“

-Sharon Martinas  
[Übersetzung Autor\*innen der Brochüre]



„Mit „*white* supremacy“ meine ich nicht nur den selbstbewussten Rassismus der *weißen* supremacistischen Hassgruppen. Ich beziehe mich stattdessen auf ein politisches, wirtschaftliches und kulturelles System, in dem *weiße* Macht und materielle Ressourcen überwiegend kontrollieren, bewusste und unbewusste Vorstellungen von *weißer* Überlegenheit und Anspruch weit verbreitet sind und Beziehungen zwischen *weißer* Dominanz und nicht *weißer* Unterordnung täglich in einem breiten Spektrum nachgestellt werden von Institutionen und sozialen Einstellungen.“

-Ansley Frances Lee, 1989  
[Übersetzung Autor\*innen der Brochüre]



## - ACCOMPLICE Kompliz\*innen



d dafür bedarf es Menschen die **aktiv handeln**.  
gien hinterfragen/nutzen/anerkennen, Zuhören, Positionierung, Einschreiten).

portunities for White People in the Fight for Racial Justice“ gestoßen, welche ver-  
davon ins Deutsche übersetzt und denken, dass diese Überlegungen einen guten  
inkt bieten:

### ACCOMPLICE

als Verb bzw. Tunwort  
s Verbündete\*r handeln  
nicht selbst verleihen.

ündeten haben eine grö-  
den institutionalisierten  
rschaft der Weißen in  
ete handeln als Störer\*in-  
n von Weißen dominier-

n einer gesellschaftlichen  
en, in der über etwas  
chen wird. Anstatt diesem  
ein zu inkubieren, unter-  
e das Gespräch auf eine  
Gelegenheit, die Anwe-

keine Einladung sich in  
nen aufzuhalten, um  
führen, zu übernehmen

eo:

Die Handlungen von Kompliz\*innen sollen die in-  
stitutionalisierten Rassismen, die Kolonialisierung  
und die Vorherrschaft der *weißen* direkt herausfor-  
dern, indem sie rassistische Menschen, Politiken  
und Strukturen blockieren oder behindern.

In der Erkenntnis, dass unsere Freiheiten und  
Befreiungen miteinander verbunden sind, ist ein  
Rückzug oder Rücktritt angesichts unterdrückeri-  
scher Strukturen keine Option.

Die Aktionen der Kompliz\*innen werden von BIPOC  
Führern informiert, geleitet und oft mit ihnen ko-  
ordiniert.

Die Kompliz\*innen hören aktiv und mit Respekt  
zu und verstehen, dass unterdrückte Menschen in  
ihren Taktiken und Überzeugungen nicht mono-  
lithisch sind.

Kompliz\*innen sind nicht durch persönliche Schuld  
oder Scham motiviert.

Kompliz\*innen bauen Vertrauen durch Zustim-  
mung und Rechenschaftspflicht auf - das bedeutet,  
nicht isoliert zu handeln, wo es keine Rechen-  
schaftspflicht gibt.



# ACTOR - ALLY

Akteur\*innen      Verbündete

Es ist wichtig Rassismus entgegen zu treten und  
Das Handeln kann auf **verschiedenen Ebenen** passieren (Selbstbildung, Privileg;

Im Zuge unserer Recherche sind wir auf die interessante Zusammenstellung „Opportunitäten und  
verschiedene Handlungsmöglichkeiten für *weiße* Personen aufgezeigt. Wir haben Teile  
Ausgangspunkt

## ACTOR

Die Handlungen eines\*r Akteur\*in stören den Status quo nicht, ähnlich wie ein\*e Zuschauer\*in bei einem Spiel. Beide haben nur einen nominalen Effekt bei der Verschiebung eines Gesamtergebnisses. Solche Systeme werden in Frage gestellt, wenn Akteur\*innen ihre Handlungen verschieben oder mit denen von Verbündeten und/oder Kompliz\*innen koppeln.

Die Handlungen eines\*r Akteur\*in benennen oder hinterfragen nicht ausdrücklich die Säulen der weißen Vorherrschaft, die für einen sinnvollen Fortschritt in Richtung Gerechtigkeit notwendig ist.

Es gibt ein ausgezeichnetes Zitat von Lilla Watson über die Notwendigkeit, dass Akteur\*innen zu Kompliz\*innen werden:

„If you have come here to help me, you're wasting your time. If you have come because your liberation is bound up with mine, then let us work together.“

## ALLY

Ally wird typischerweise als Unterstützer\*in angesehen - man muss aktiv sein und kann sich diesen Titel verdienen.

Die Handlungen von Verbündeten erhöhen die Wahrscheinlichkeit, Rassismus und die Vorherrschaft zu hinterfragen. Verbündete können in öffentlichen Räumen und Erzieher\*innen in Schulen.

Verbündete können sich in öffentlichen Versammlungen wiederfinden. Unangemessenes gesprochene Räume zu erlauben, Weißes Privileg zu bricht der\*die Verbündete als clevere Art und nutzt die Privilegien zu erziehen.

Verbündete\*r zu sein ist kein Privileg. In öffentlichen Räumen Schwarzer Personen „Punkte“ zu sammeln, zu unterstützen oder zu erklären.

Francesca Ramsey's Video  
[5 Ways of Being an Ally](#)

„Weiße Vorherrschaft ist ein Begriff, der verwendet wird, um verschiedene Glaubenssysteme zu charakterisieren, für die einer oder mehrere der folgenden Grundsätze von zentraler Bedeutung sind:

- 1) *Weiße* sollten über Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund dominieren, insbesondere dort, wo sie nebeneinander existieren können;
- 2) *Weiße* sollten alleine in einer Gesellschaft nur für *Weiße* leben;
- 3) *Weiße* haben ihre eigene „Kultur“, die anderen Kulturen überlegen ist;
- 4) *Weiße* Menschen sind anderen Menschen genetisch überlegen. Als vollwertige Ideologie ist die Vorherrschaft der *Weißen* weitaus umfassender als einfacher Rassismus oder Bigotterie.“

-Anti-Defamation League  
[Übersetzung Autor\*innen der Brochüre]



## White Fragility - Weiße Zerbrechlichkeit

Mit diesem Begriff beschreibt die Soziologin Robin DiAngelo **Abwehrreaktionen** von *weißen*, die mit **Emotionen** wie Wut, Angst und Schuldgefühlen auf die Konfrontation mit ihrem *Weißsein* reagieren.

Dabei können **Verhaltensweisen** wie Abstreiten, Argumentieren oder Schweigen dienen, um das innere „*weiße*“ Gleichgewicht in Balance zu halten.

*Weiße* Zerbrechlichkeit zielt darauf ab, Personen zu **bestrafen** die Rassismen benennen, diese **einzuschüchtern** und zum **Schweigen zu bringen**.

Dabei wird ein **Dialog** zwischen *weißen* und BIPOC **verhindert**.

-DiAngelo, Robin (2018):

Weiße Fragilität: Warum es für Weiße so schwer ist, über Rassismus zu sprechen.

**Nachrichten** und **Unterhaltungsmedien** tragen also dazu bei, bestimmte **Vorstellungen** von Personengruppen zu **erzeugen**, egal ob sie das **absichtlich oder unabsichtlich** tun. Diese Vorstellungen werden ebenfalls bewusst oder unbewusst angenommen und manifestieren sich somit in unserem Denken.

Das **führt zu Diskriminierungen**, indem Personen ausgeschlossen werden, ihnen bestimmte Fähigkeiten abgesprochen oder bestimmte Charaktereigenschaften zugesprochen werden.

Deshalb ist es wichtig **Medien kritisch zu hinterfragen**, **Quellen zu überprüfen** und **verschiedenen Perspektiven** einzuholen. Dazu kannst du online Personen folgen, welche nicht deiner Identität oder deinem Umfeld entsprechen, oder du unterstützt unabhängige Berichterstattung, teilst relevante Inhalte und nutzt deine Stimme.

Zudem kannst du Hate-Speech im öffentlichen Raum als auch Online bestimmt entgegentreten, hier findest du Anregungen dazu:



# RASSISMEN IN SPRACHE UND MEDIEN

## Repräsentation, Sprache & Medien

Massenmedien produzieren und konfrontieren uns tagtäglich mit **Darstellungen** in verschiedenster medialer Form. Viele dieser Darstellungen werden aus **stereotypen Vorstellungen** erschaffen und enthalten als Resultat wenig Diversität. Damit kommt ein Problem auf: eine überwiegende Darstellung von stereotypen Personen **schafft** und **reproduziert Vorurteile**.

Ganz konkret kann das daran gesehen werden, dass zum Beispiel **BIPoC** (Black, Indigenous People of Color) **viel seltener in Filmen** dargestellt werden als *weiße* Personen. Und hier wird es nochmal kritisch, denn wenn Schwarze Personen dargestellt werden passiert dies **oft** in einer **negativen Art und Weise**. 2011 zeigt eine Untersuchung von The Opportunity Agenda, dass Schwarze Männer überwiegend negativ medial dargestellt werden. Sie werden oft als Witzbolde oder als problematische, bedrohliche Jugendliche dargestellt, wogegen Schwarze Frauen als exotisch und sexuell verfügbar porträtiert werden.

**Medien beeinflussen nicht nur wie Minderheiten gesehen werden, sondern auch wie sie sich selbst sehen.**

# 5 PHASEN MODELL NACH TUPOKA OGETTE

Einen guten Einstieg ermöglicht das Buch „exit RACISM“ von Tupoka Ogette (2017):

Tupoka Ogette zeichnet in ihrem Buch „exit RACISM“ ein 5-Phasenmodell nach, in welchem der **Umgang mit eigenen Rassismen** von *weißen* Personen dargestellt wird. Diese müssen nicht zwangsläufig in der folgenden Reihenfolge auftreten, vielmehr geht sie davon aus, dass zwischen diesen herumgesprungen wird.

Meist folgt der empörten **Abwehr** die **Wut** über die Benennung von Rassismus und sogleich der Versuch die unausgesprochenen Privilegien und Strukturen zu **verteidigen**, die Person zum **schweigen** zu bringen.

Es folgt ein gekürzter Auszug aus dem Buch „exit RACISM“ (ab S. 27ff.), indem die 5 Phasen Happy Land, Abwehr, Scham, Schuld und Anerkennung erklärt werden.



## Phase 1: Happy Land

- Du negierst Rassismus
- Du bist der Meinung, Rassismus ist etwas aus der Vergangenheit, heute kaum relevant oder kein Thema mehr.
- Du denkst, dass Rassismus erst dadurch zum Problem wird, dass man darüber redet.
- Dir ist es viel wichtiger, als nicht rassistisch angesehen zu werden als Dich tatsächlich auf ein Gespräch über Rassismus einzulassen.

## Phase 2: Abwehr

- Du hast das Bedürfnis, selbst eine Ausnahme zu sein, und wirst wütend und defensiv, wenn jemand Dir suggeriert, Du hättest etwas Rassistisches gesagt oder getan.
- Du spürst eine innere Verteidigungshaltung, wenn Rassismus zum Thema gemacht wird.
- Du bist schnell empört, wenn das Thema aufkommt.
- Wenn es eine Schwarze Person oder eine Person of Color ist, diemit Dir über Rassismus spricht, wirfst Du ihr zu viel Emotionalität oder Involviertet vor, tust die Argumente ab, unterstellst der Person, zu sensibel zu sein, überall Rassismus zu sehen oder hysterisch zu sein.

## Phase 3: Scham

- Du schämst Dich für die Geschichte des Rassismus.
- Du schämst Dich dafür, weiß zu sein.
- Du hast ein schlechtes Gewissen, weil Du erkennst, dass Du bestimmte Situationen, Zustände, Dinge nicht mitbekommen hast.

## Phase 4: Schuld

- Du fühlst Dich schuldig dafür, weiß zu sein.
- Du erinnerst Dich an Momente und Situationen, in denen Du rassistisch agiert hast oder Rassismus nicht sehen wolltest, und Du fühlst Dich dafür schuldig.

## Phase 5: Anerkennung

- Du beginnst anzuerkennen, dass Rassismus real und als System wirkmächtig ist.
- Du verstehst, dass Du rassistisch sozialisiert bist.
- Du hast das Bedürfnis, Verantwortung zu übernehmen und beginnst die eigene Sozialisierung zu hinterfragen und zu analysieren.
- Du hast ein strukturelles Verständnis über Rassismus und seine Wirkungsformen
- Du hast erkannt, an welchen Stellen Rassismus ein System und keine individuelle schlechte Tat ist, und dass die Anerkennung dieses Systems und Deiner Positionierung innerhalb dieses System ein wichtiger Teil und Dein Beitrag dafür sind, Rassismus als System zu dekonstruieren.
- Du weißt, dass Rassismus die Norm und nicht die Abweisung ist. Du siehst Rückmeldungen dazu als Schlüssel, mit dem wir unsere oft unbewussten aber gleichzeitig unausweilichen, verinnerlichten Rassismen erkennen und verändern können.“

-Tupoka Ogette (2017)  
exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen.