# Planen, Organisieren, Veranstalten

Begleitheft für die rassismuskritische Praxis

# Inhalt


## Einleitung

**Vorwort** 3

Im Vorwort wird beschrieben, warum diskriminierungskritische Veranstaltungen für eine gerechtere und verletzungsärmere Praxis wichtig sind.

**Zur Notwendigkeit rassismuskritischer Arbeit am Beispiel von Veranstaltungsplanung** - Yasmina Gandouz-Touati 5

Die Autorin stellt wesentliche Grundlagen rassismuskritischer Arbeit dar und erläutert warum dieses Wissen bei der Veranstaltungsplanung berücksichtigt werden sollte.

## Für die Praxis

**Einstieg in die Planung** 10

Hier geht es um die rassismuskritische Planung von Veranstaltungen: Positioniertheit, Ziele, Umgang mit diskriminierenden Vorfällen, Ansprechbarkeit, Sprache, Öffentlichkeitsarbeit, Räume und Verpflegung.

**Durchführung** 17

Dieser Abschnitt behandelt die konkrete Umsetzung vor Ort, etwa Barriereabbau, Regeln der Zusammenarbeit, Awareness, Moderation, einfache Sprache, den Umgang mit Verletzungen sowie Feedback während und nach der Veranstaltung.

**Nachbereitung** 26

Hier stehen Auswertung, teaminterne Reflexion, diskriminierungskritische Öffentlichkeitsarbeit und nachhaltige Dokumentation im Mittelpunkt.

**Checklisten** 29

Die Checklisten bündeln die wichtigsten Fragen für Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung in einer praktischen Arbeitsform.

**Leitfaden für die Anfrage von Referierenden** 30

Dieser Teil gibt Orientierung für die Recherche, Ansprache, Kommunikation und organisatorische Begleitung von Referent*innen, einschließlich Muster-E-Mail.

## Bleibt dran

**Mut zum diskriminierungskritischen Veranstalten** 33

Der Schlussteil fasst die Handreichung ermutigend zusammen und betont rassismuskritische Arbeit als fortlaufenden Lern- und Reflexionsprozess.

**Glossar** 33

Im Glossar werden zentrale Begriffe wie beispielsweise Awareness, Intersektionalität, Positioniertheit, Rassismus, Tokenism oder White Saviorism erklärt.

**Impressum** 35

# > Vorwort

Alltäglicher Rassismus und viele andere Formen von Diskriminierungen sind für viele Menschen Teil der Realität. Ein Großteil der nichtgetroffenen Menschen nimmt diese tagtäglichen Verletzungen jedoch nicht wahr oder ignoriert diese sogar. Das führt für Menschen, die von Diskriminierungen getroffen sind, unter anderem zu Ausgrenzungserfahrungen, Verletzungen und zu der Erfahrung, mit ihren Perspektiven in vielen Kontexten nicht anerkannt und ernstgenommen zu werden. Wir als Bielefelder Netzwerk rassismuskritischer Arbeit agieren aus einer rassismuskritischen Perspektive und versuchen, Diskriminierungen intersektional zu betrachten. Dabei bemühen wir uns in dieser Broschüre neben Rassismus auch andere Kategorien wie z. B. Sexismus, Klassismus, Ableismus mitzudenken, müssen dies jedoch ohne Anspruch auf Vollständigkeit tun[1].

Wenn wir die Zukunft unserer Stadtgesellschaft mit allen Bielefelder*innen gemeinsam gestalten wollen, brauchen wir Räume, die so offen wie möglich sind. Nur durch die Möglichkeit der wirklichen Beteiligung für alle können wir in echte demokratische Diskussionen und Aushandlungsprozesse treten.

Es ist also unerlässlich, dass Veranstaltungen diskriminierungskritisch gestaltet werden. Jeder Schritt in diese Richtung hilft, eine möglichst sichere und respektvolle Atmosphäre zu schaffen, in der sich Teilnehmer*innen, Referent*innen und Partner*innen willkommen und wohl fühlen können.

Mit Fachbeiträgen und Praxistipps bietet diese Broschüre Ihnen Unterstützung in der Vorbereitung, Durchführung sowie Nachbereitung einer Veranstaltung, einer Aktion oder eines dauerhaften Angebots. Die Broschüre hilft dabei, Veranstaltungen von der Planung bis zur Nachbereitung kritisch zu reflektieren und anzupassen. So gelingt es, Räume verletzungsärmer und einladender für einen möglichst breiten Adressat*innenkreis zu gestalten.

Wir möchten betonen, dass es nicht darum geht, vorzuschreiben, was gesagt oder wie veranstaltet werden darf. Es geht vielmehr darum, wie wir miteinander sprechen und unsere Veranstaltungen gestalten möchten.

Dabei sind verschiedene Aspekte wichtig: Beispielsweise sollten wir uns bewusst machen, wer die Relevanz von Themen bestimmt und wessen Wissen sichtbar gemacht wird. Die Dominanz von Menschen ohne eigene Getroffenheit in Entscheidungspositionen führt oft dazu, dass andere Perspektiven nicht mitgedacht werden und unsichtbar bleiben.

Personen mit Privilegien – etwa in Form von Ressourcen, gesellschaftlicher Sichtbarkeit oder Zugängen – tragen Verantwortung dafür, bestehende Ungleichheiten zu reflektieren und Strukturen so mitzugestalten, dass Teilhabe für mehr Menschen möglich wird.

[1] Wir sind uns bewusst, dass auch in dieser Broschüre nicht alles mitgedacht werden kann. Wenn Sie Anmerkungen oder Ergänzungen haben, freuen wir uns über Rückmeldungen.

Um diese Einseitigkeit aufzubrechen, müssen Strukturen geschaffen oder verändert werden, die es ermöglichen, dass das Wissen und die Erfahrungen von Menschen, die z. B. von Rassismus betroffen sind, als zentraler Teil gesellschaftlicher Diskurse anerkannt werden. Durch die Einbeziehung verschiedener und insbesondere marginalisierter Perspektiven können Machtstrukturen aufgebrochen und hinterfragt werden. Zudem müssen wir bei der Planung, Durchführung und Nachbereitung darauf achten, Verletzungen zu vermeiden und Räume zu schaffen, die für möglichst viele Besucher*innen, Referent*innen und Kolleg*innen sicher sind.

Wir wissen, dass nicht alle Maßnahmen sofort und gleichermaßen umgesetzt werden können. Dennoch ist es wichtig zu erkennen, dass jeder Schritt in eine diskriminierungskritische Richtung zählt und einen positiven Unterschied macht. Diskriminierungskritik ist ein fortlaufender Prozess und erfordert ständige Reflexion und Anpassung.

Als Bielefelder Netzwerk rassismuskritischer Arbeit thematisieren und problematisieren wir Rassismus daher auch dauerhaft – durch Aktionen, Angebote und Veranstaltungen. Unser Ziel ist es, rassismuskritische Perspektiven sichtbarer zu machen und noch mehr Menschen zu erreichen.

Mit dieser Broschüre möchten wir Sie ermutigen, Ihre Veranstaltungen inklusiver und gerechter zu gestalten. Sie ist ein konkretes Unterstützungsangebot für alle, die sich auf den Weg machen oder ihre Praxis weiterentwickeln möchten.

Im Netzwerk bündeln sich vielfältige Erfahrungen und fachliche Expertisen aus unterschiedlichen Trägerkontexten. Dieses Wissen stellen wir gern zur Verfügung – als Kooperationspartner*innen, Ansprechpartner*innen und Impulsgeber*innen für Ihre Arbeit.

Wenn Sie Fragen oder Unterstützungsbedarfe haben – etwa zur Planung und Umsetzung von Veranstaltungen oder zu konkreten Aspekten rassismuskritischer Arbeit – melden Sie sich gerne bei uns.

**rassimuskr_arbeit@posteo.de**

# > Zur Notwendigkeit rassismuskritischer Arbeit am Beispiel von Veranstaltungsplanung

„Warum (eigentlich) nicht?“ schreibt Ouassisma Laabich in einem Social-Media-Post im Juni 2024[1]. Dies fragt sie sich, da sie sich damit auseinandersetzt, wie Menschen eine Vision für ihre Zukunft entwickeln. Aus ihrer Sicht sind dabei folgende Fragen maßgeblich:

**Wer hat die Fähigkeit, über Zukunft nachzudenken, Träume zu verfolgen und wer nicht? Wer kann seine Träume kommunizieren, wer nicht?**

Aus Laabichs Sicht ist es nicht selbstverständlich, dass diese Frage von allen Menschen gleichermaßen gestellt und beantwortet werden kann. Dies ist aus ihrer Sicht kein individuelles Problem der einzelnen Menschen, sondern eingelassen in gesellschaftliche Umstände. Allgemeinhin gehen wir davon aus, dass alle Menschen in Bielefeld (und in Deutschland) gleichberechtigt sind und ihren Alltag nach ihren Wünschen gestalten können.

Womöglich schwant Ihnen schon, dass jetzt ein „Aber“ kommt und Sie fragen sich gerade, was diese einleitenden Worte sagen wollen? Wenn darauf hingewiesen wird, dass nicht jedermenschs[2] Träume und Zukunftsvorstellungen gleichermaßen willkommen und anerkannt sind, schließt sich die Frage an, warum dies so sein mag. Es ist unerlässlich, hinzuschauen, wessen Utopien, also Zukunftsvorstellungen, Bedeutung zugesprochen wird, und wessen nicht. Denn es gibt uns Aufschluss darüber, wie Gesellschaft organisiert ist. Das heißt, wie ungleich Chancen, Teilhabe und Möglichkeiten des Mitwirkens verteilt sind. Daran anschließend stellt sich auch die Frage, wer darüber entscheiden darf, was erstrebenswert ist und was nicht. Bevor wir uns also die Frage stellen können, in welcher Gesellschaft wir leben möchten, müssen wir den Blick darauf richten, dass es ein „gemeinsames“ Projekt wird. Das heißt auch, dass diejenigen Menschen mitgedacht und angesprochen werden, die nicht selbstverständlich als „dazugehörig“ gesehen werden.

Folgende Fragen können dabei Impulse geben: Wer wird (nicht) gehört? Und warum? Wer wird nicht mitgedacht und/oder ausgeschlossen? Wer wird als „Wir“ mitgedacht? Wer ist (immer) die*der Andere? Wie gelingt es uns, auf dieses Ungleichgewicht hinzuweisen und dieses zu verändern?

Eine Antwortsuche auf diese Fragen erfolgt in dem nachfolgenden Text aus einer rassismuskritischen Perspektive. Dabei soll nicht außer Acht gelassen werden, dass Rassismus zwar eine gesellschaftliche Realität ist, diese aber mit anderen Diskriminierungen verwoben ist. Dies kommt aus einer bestimmten Perspektive: Sogenannte intersektionale Ansätze gehen davon aus, dass verschiedene Diskriminierungserfahrungen nicht einfach zusammen gezählt werden können, sondern in ihren Überkreuzungen und Wechselwirkungen (Walgenbach 2012, S. 4) gesehen werden müssen.

[1] Ouassisma Laabich ist Doktorandin und in der politischen Bildung aktiv https://www.instagram.com/ouassima_ (Juni 2024)

[2] Genderneutrale Bezeichnung, die alle Geschlechter miteinbeziehen soll.

Die negativen Erfahrungen von einer Frau mit sogenannter Migrationsgeschichte (ich bevorzuge den Begriff Frauen* of Color. Dazu mehr in der Fußnote[1]) unterscheiden sich von denen von Männern mit Migrationsgeschichte, weil sich Rassismus- und Sexismuserfahrungen überschneiden (Kelly 2019, S. 10).

**Rassismus: Ein Teil des Alltags**

Rassismus ist dabei ein wirkungsmächtiges System, das Ungleichbehandlungen von Menschen rechtfertigen soll. Die **„Idee" des Rassismus** ist, Menschen in abgeschlossene Gruppen einzuteilen. Diesen Gruppen werden bestimmte, in der Regel negative Eigenschaften zugesprochen, die es dann ermöglichen, **Menschen abzuwerten**. Rassismus macht körperliche Merkmale (wie Haarfarbe, Hautfarbe, Augenform oder Haarstrukturen etc.) oder Identitätsmerkmale (wie Name, Sprachen, Akzente), aber auch aufenthalts- sowie staatsangehörigkeitsrechtliche Verhältnisse zur Begründung von Abwertung. Anhand dieser Merkmale wird eingeteilt, wer dazu gehört und wer nicht. Diese Sichtweise wurde künstlich geschaffen, sie ist ein Konstrukt. Rassismus ist historisch gewachsen und hat verschiedene Formen angenommen. Insgesamt kann man sagen, ist Rassismus erfunden worden, um zu rechtfertigen, bestimmte andere **Menschen(gruppen) ausbeuten und schlechter behandeln zu können.** Dass Rassismus immer noch existiert, ist die Folge des Festhaltens an gesellschaftlichen, festgefahrenen Bildern über Menschen – dadurch wird Rassismus wiederholt und aufrechterhalten. Ein Anliegen des Textes ist es deshalb, zu beleuchten, wie Rassismus soziale Ungleichheit beeinflusst.

Personen, die aufgrund dieser genannten Merkmale als nicht-*weiß*[2] – man könnte auch sagen, als nicht dazugehörig – angesehen werden, machen in Deutschland systematisch, alltäglich und seit vielen Jahrhunderten Rassismuserfahrungen (Eggers 2006, S. 384). Einen umgekehrten Rassismus gegen *weiße* Personen gibt es so nicht, denn weltumfassende, geschichtlich entstandene Machtverhältnisse lassen sich nicht einfach umkehren. Die Erfahrung *weißer* Personen, im Ausland abwertend behandelt zu werden, kehrt Rassismus nicht um. Denn wenn der Urlaub beendet ist, profitieren diese Personen wieder selbstverständlich von Vorteilen und sogenannten Privilegien[3]. Beleidigungen und negative Ungleichbehandlungen sind nicht in Ordnung, sie haben jedoch keine nachhaltigen, strukturellen Konsequenzen im Alltag weißer Personen[4].

**Struktureller Rassismus in Einrichtungen des öffentlichen Lebens**

Dies verdeutlicht sich, wenn wir uns mit strukturellem Rassismus beschäftigen, der eine Form des Rassismus darstellt. Struktureller Rassismus bezieht sich auf tief verwurzelte Ungleichheiten und Diskriminierungen, die in den Institutionen einer Gesellschaft eingebettet sind.

[1] Personen of Color/ BiPoC ist eine politische Selbstbezeichnung von Personen, die Rassismus am eigenen Körper negativ erleben. Er wird nicht übersetzt und bezieht sich nicht auf Hautpigmentierungen. Der Begriff drückt aus, dass Personen negativ Rassismus in Deutschland erleben. Er geht über (häufig) nicht selbstgewählte Bezeichnungen wie „Migrationshintergrund" hinaus, weil er sich nicht auf bestimmte Herkünfte bezieht, sondern die Rassismuserfahrung zentral benennt.

[2] *Weiß*- Sein bezieht sich nicht auf Hautfarbe, sondern meint einen politisch-gesellschaftlichen Platzhalter. Eine Wortkonstruktion, die ausdrückt, dass Menschen nicht am eigenen Leib negativ von Rassismus betroffen sind.

[3] Privilegien sind besondere Vorteile oder Rechte, die eine Person oder Gruppe hat, oft ohne, dass sie etwas Besonderes dafür tun musste. Diese Vorteile können ihnen das Leben einfacher machen im Vergleich zu anderen, die diese Vorteile nicht haben.

[4] Dazu z. B. Bonilla-Silva 2017.

Diese Form von Rassismus geht über individuelles Verhalten hinaus. Sie zeigt sich in den sozialen, politischen und wirtschaftlichen Strukturen, die bestimmte Gruppen systematisch benachteiligen und an den Rand der Gesellschaft schieben. Struktureller Rassismus ist ein Konzept, das darauf hinweist, dass rassistische Ungleichheiten nicht nur das Ergebnis von individuellem Vorurteil oder böswilligem Verhalten sind, sondern auch durch die alltäglichen Vorgehensweisen in gesellschaftlichen Institutionen entstehen und aufrechterhalten werden.

Diese Institutionen umfassen z. B. das Rechtssystem, Schulen und Kitas, den Arbeitsmarkt, das Gesundheitssystem und die Wohnungswirtschaft. Auf dem Arbeitsmarkt zeigt sich z. B. Rassismus bei der Einstellung. Die Studie der Universität Konstanz zeigt, dass Bewerber mit „türkisch" klingenden Namen in Deutschland weniger häufig zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden als solche mit „deutsch" klingenden Namen, selbst bei identischen Qualifikationen (Weichselbaumer 2016).

Bei der Thematisierung von Rassismus geht es meistens[1] weniger um Absichten und die Frage, ob jemand bewusst und absichtlich rassistisch ist. Wenig hilfreich ist der Fingerzeig auf „Täter*innen", sondern das Aufzeigen der Alltäglichkeit von Rassismus. Allgemeinhin ist der Diskurs um Rassismus in Deutschland, auch aufgrund der nationalsozialistischen Geschichte Deutschlands, ein emotionales und stark politisiertes Thema, welches häufig mit Abwehrreaktionen verbunden ist (Rommelspacher 2011, S. 25). Niemand möchte rassistisch sein und der Vorwurf, dass es so ist, beendet meistens das Gespräch darüber. Möglicherweise haben Sie solche Situationen schon einmal beobachtet? Es ist so, dass Rassismus in das Aufwachsen eingewoben ist und eine bestimmte „Normalität" hervorgebracht hat. Diese ist so wirkungsmächtig, dass sie darüber entscheidet, wer zu einem „Wir" dazu gehört und wer der „Andere" bleibt. Diese Ausschlüsse sind nicht harmlos oder gar mit besonderem Ehrgeiz zu überwinden.

Rassismus widerspricht den grundlegenden Prinzipien von Gleichheit und Gerechtigkeit. Eine Gesellschaft, die Rassismus toleriert oder ignoriert, lässt zu, dass der soziale Zusammenhalt gefährdet ist. Dies muss sich nicht immer in körperlicher Gewalt zeigen. Gewalt kann verschiedene Formen haben. Diese reichen von körperlicher Verletzung bis hin zu sprachlicher Gewalt, aber auch eingeschränktem Wissen. Das heißt, es kann auch eine Form von Gewalt sein, wenn nur ein bestimmtes, vorgefertigtes Wissen über die sogenannten „Anderen" (z.B. Migrant*innen, Geflüchtete) unser Denken und Handlungen beeinflusst.

Ich möchte Ihnen gerne einige Denkanstöße anbieten, die zeigen wie (gefährlich) „normal" Rassismus erscheinen mag: Welche Bücher, Held(*innen) und Figuren haben Sie in Ihrer Kindheit als dazugehörend, „normal" oder stark gezeigt bekommen? Haben Sie sich selbst darin erkannt? Wer waren Ihre Lehrkräfte in der Schule? Waren Sie und Ihre Familiengeschichte Teil einer allgemeinen Erzählung? Hatten Sie Scham, andere Kinder nach Hause einzuladen, da die Wohnverhältnisse in Ihrer Familie deutlich beengter waren? Konnten Sie entscheiden, wo und wie Sie wohnen wollen, als es um Ihren ersten Auszug von ‚Zuhause' ging? Werden Sie auf Ihr Aussehen oder Ihr (deutsches) Sprachvermögen angesprochen?

[1] Ich möchte dies eingrenzen, denn natürlich gibt es auch beabsichtigten Rassismus und Rechtsextremismus, sowie Antisemitismus in allen Bereichen gesellschaftlichen Lebens. An dieser Stelle ist es mir aber wichtig zu betonen, dass es zu wenig wahr wäre, Rassismus nur am rechten Rand der Gesellschaft zu verorten.

Welche Deutschkenntnisse wurden Ihnen zugetraut? Waren Ihre Deutschkenntnisse ein Thema in Ihren bisherigen Bewerbungsgesprächen? Wie oft wurden Sie darauf angesprochen, woher Sie oder Ihre Eltern, Großeltern kommen? Wurde Ihnen trotz guter Leistungen von Abitur/Studium abgeraten? Hatten Sie das Gefühl, dass Sie stets viel mehr leisten mussten, um eine ähnliche Anerkennung wie ihre Mitschüler*innen, Kolleg*innen zu erhalten? Hatten Sie jemals das Gefühl, trotz gleicher Startbedingungen auf Grund Ihrer Herkunft nicht die gleichen Ziele erreichen zu können?

Rassismuskritische Arbeit geht über die bloße Anerkennung von Vielfalt hinaus. Sie setzt sich kritisch mit Machtverhältnissen auseinander, die durch Rassismus entstehen und wiederholt werden. Ziel ist es, sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene gegen Diskriminierung und somit auch Ungerechtigkeiten vorzugehen (Melter und Mecheril 2011). Rassismuskritische Arbeit ist unerlässlich, um den strukturellen und alltäglichen Rassismus zu bekämpfen und eine gerechtere Gesellschaft zu fördern. Sie zielt darauf ab, die Mechanismen und Auswirkungen von Rassismus zu erkennen, zu hinterfragen und aktiv dagegen zu wirken.

Unsere Stadtgesellschaft muss sich fragen: Welche wünschenswerte Vorstellung für soziales Zusammenleben wollen wir in Bielefeld entwickeln? Was kann dazu beitragen, dies umzusetzen?

Wenn wir eine menschenrechtsorientierte Veränderung wichtig finden, setzt das Veränderungsbereitschaft voraus. Damit diese nicht nur von Einzelnen getragen wird, muss es ein gemeinsames Anliegen werden und als dauerhafte Querschnittsaufgabe in den Regelbetrieb übernommen werden (Kourabas 2019, S. 14). Letztendlich profitieren alle von einer Gesellschaft, die auf der Achtung der Menschenrechte und Partizipation basiert. Ich betone, dass es Notwendigkeit und Bedeutung hat, aktiv Rassismus zu kritisieren und ihm individuell und institutionell entgegenzuwirken. Eine der großen Herausforderungen besteht darin, institutionelle Barrieren zu überwinden, die rassismuskritische Ansätze verhindern. Es sollte darum gehen, bestehendes festgefahrenes, ungerechtes Tun innerhalb von Organisationen zu hinterfragen und zu verändern (Tißberger 2017). Trotz der bestehenden Herausforderungen ist es erforderlich, rassismuskritische Ansätze weiterzuentwickeln und zu verankern. Ein Anlass dazu kann die vorliegende Handreichung sein, indem bei Veranstaltungsplanungen, explizit rassismuskritische Querschnittsaufgaben mitgedacht und umgesetzt werden.

## Gutes Gelingen!

Yasmina Gandouz-Touati (Dipl. Sozialarbeiterin, M.A. Erziehungswissenschaft) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt „Wissen über Rassismus. Zeitgeschichte im Spiegel biographischen (Erfahrungs-)Wissens rassistisch diskreditierbarer Menschen in Ost- und Westdeutschland“ der Universität Bielefeld. Davor hat sie viele Jahre in der wissenschaftlichen Lehre und Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Bielefeld gearbeitet.

**yasmina.gandouz-touati@uni-bielefeld.de**

# / Literaturverzeichnis

**Bonilla-Silva, Eduardo (2017):** Racism without racists. Color-blind racism and the persistence of racial inequality in America. Fifth edition. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.

**Eggers, Maureen Maisha (2006):** Die Auswirkung rassifiziertender (post-) kolonialer Figurationen auf die soziale Identität von weißen und schwarzen Kindern in Deutschland. In: Marianne Bechhaus-Gerst (Hg.): Koloniale und postkoloniale Konstruktionen von Afrika und Menschen afrikanischer Herkunft in der deutschen Alltagskultur. Internationale Konferenz … vom 13. bis 17. Oktober 2004 in Königswinter bei Bonn. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Wien: Lang (Afrika und Europa, 1), S. 383–395.

**Kelly, Natasha A. (2019):** Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte. 1. Auflage. Hg. v. Natasha A. Kelly. Münster: Unrast Verlag.

**Kourabas, Veronika (2019):** Grundlegende Darstellung zu Rassismuskritik. Was ist Rassismus und was heißt Rassismuskritik? In: Stadt Münster (Hg.): Denkanstöße für eine rassismuskritische Perspektive auf kommunale Integrationsarbeit in den Kommunalen Integrationszentren. Ein Querschnittsthema, S. 5–18. Online verfügbar unter www.stadt-muenster.de/fileadmin//user_upload/stadt-muenster/v_zuwanderung/pdf/Denkanstoesse_fuer_eine_rassismuskritische_Perspektive_finale_Fassung.pdf (Stand Juni 2025)

**Melter, Claus; Mecheril, Paul (Hg.) (2011):** Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach/ Ts: Wochenschau Verlag.

**Rommelspacher, Birgit (2011):** Was ist eigentlich Rassismus? In: Claus Melter und Paul Mecheril (Hg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach/ Ts: Wochenschau Verlag.

**Tißberger, Martina (2017):** Critical Whiteness. Zur Psychologie hegemonialer Selbstreflexion an der Intersektion von Rassismus und Gender. Wiesbaden: Springer VS (SpringerLink Bücher). Online verfügbar unter http://swbplus.bsz-bw.de/bsz485258641cov.htm.

**Weichselbaumer, D. (2016):** Discrimination against Migrant Job Applicants in Germany: Evidence from a Field Experiment. *Labour Economics*, 41, 1-10

**Walgenbach, Katharina (2012):** Intersektionalität – eine Einführung. Online verfügbar unter www.portal-intersektionalität.de, zuletzt geprüft am 26.07.2021.

# > Einstieg in die Planung

Rassismuskritisches Veranstalten - **Rassismuskritik** → Glossar beginnt mit einer rassismuskritischen Haltung. Dazu gehören auch Selbstreflexion und die Frage, was Sie aus Ihrer Positioniertheit mit der Veranstaltung für wen erreichen möchten.

**Unsere Empfehlungen, bevor Sie in die konkrete Planung einsteigen:**

- Erkennen und reflektieren Sie Ihre eigene **Positioniertheit** → Glossar. Planen Sie eine Veranstaltung zum Thema Rassismus, kann Ihre Positioniertheit Auswirkungen auf die Planung und Durchführung der Veranstaltung haben.
- Zu Beginn der Planung sollte auch festgelegt werden, was die Motivation, das Ziel und die Botschaft der Veranstaltung sein sollen und wie diese im Planungsprozess sowie während der Durchführung vermittelt werden.
- Auch die Form der Veranstaltung (Diskussionsraum, Reflexion zu einem Thema, Input, Informationsveranstaltung, Einführung, Anstoß zu einem Thema, etc.) sollte am Anfang festgelegt werden. Bei der Auswahl des Veranstaltungsformats spielt außerdem eine Rolle, welche Zielgruppe Sie erreichen möchten. Je nach Format (z. B. akademischer Vortrag im Hochschulkontext) werden bestimmte Zielgruppen erreicht und andere nicht erreicht.
-

**Praxistipp:** Diese Informationen können auch genutzt werden, wenn Sie Referent*innen und Kooperationspartner*innen anfragen.

**Reflexionsfrage:** „Ich habe bei der Planung der Veranstaltung meine eigene Positioniertheit reflektiert und die möglichen Auswirkungen auf die Veranstaltung berücksichtigt."
(1: bisher noch nicht / 5: bei jeder Planung).

## / Allgemein

Eine diskriminierungskritische Veranstaltung zu planen bedeutet, Verantwortung zu übernehmen, um eine inklusive und respektvolle Atmosphäre zu schaffen. Daher ist es wichtig, z. B. Raum für Erholungsphasen und Austausch zu schaffen, gerechte Honorare zu gewährleisten und Feedback zu ermöglichen.

**Unsere Empfehlungen:**

- Informieren Sie die Adressat*innen, Referent*innen, die Moderation und alle Anwesenden über den Ablauf und Pausenzeiten während der Veranstaltung.

**Praxistipp:** Wir empfehlen die Pausenzeiten so zu gestalten, dass alle Menschen genug Zeit haben, um z. B. die Toilette zu nutzen und etwas zu essen oder zu trinken. In der Praxis zeigt sich, dass für kürzere Pausen (ohne Essen) mindestens 20 Minuten und für längere Pausen (mit Essen) mindestens 40 Minuten eingeplant werden sollten.

- Prüfen Sie frühzeitig, welche finanziellen Ressourcen Sie haben, um z. B. die Honorare für Referent*innen und Moderation zu zahlen. Sollten Kosten für Teilnehmer*innen anfallen, sollten diese so gering wie möglich gehalten werden.

**Praxistipp:** Sollten Kosten für Teilnehmer*innen anfallen, gibt es die Möglichkeit eine solidarische Kasse (Glossar) einzurichten. Hier können Teilnehmer*innen sich dazu entscheiden, auch ein wenig mehr für den Eintritt zu zahlen. Mit der Differenz können dann die Kosten für Teilnehmer*innen übernommen werden, die weniger finanzielle Mittel zur Verfügung haben.

- Planen Sie (anonyme) Feedbackmöglichkeiten mit ein. Wir empfehlen das Anbieten unterschiedlicher Möglichkeiten: schriftlicher Bogen zum Ankreuzen, Stellwand mit Klebepunkten, Online-Angebot wie z. B. über Mentimeter.
- Berücksichtigen Sie religiöse Feiertage bei der Planung der Veranstaltung.
- Bieten Sie, wenn möglich, eine Kinderbetreuung an, sodass auch Eltern die Veranstaltung besuchen können.
- Planen Sie die Zeiten der Veranstaltung so, dass sie für die Zielgruppe passen.
- Überlegen Sie, welche Zeiten für bestimmte Zielgruppen schwierig wären (z.B. Schichtarbeiter*innen, Eltern, Studierende, Schüler*innen) und passen Sie die Zeiten an.

**Reflexionsfrage:** „Ich habe bei der Planung der Veranstaltung alle empfohlenen Maßnahmen zur Schaffung einer inklusiven und respektvollen Atmosphäre berücksichtigt.“ (1: bisher noch nicht **/** 5: bei jeder Planung)

# / Vorbereitung auf den Umgang mit diskriminierenden Vorfällen

Es gibt keinen Raum, der frei von Verletzungen ist. Gerade, wenn wir über Diskriminierungen und Rassismus sprechen, müssen wir uns deshalb darum bemühen, dass möglichst wenige bzw. bestenfalls keine Verletzungen passieren. Sollte dennoch etwas Diskriminierendes gesagt oder getan werden, braucht es einen angemessenen Umgang damit.

**Unsere Empfehlungen:**

- Besprechen Sie mit Ihrem Veranstalter*innenteam, wie Sie im Fall der Fälle mit diskriminierenden Handlungen/Äußerungen umgehen möchten. Legen Sie dafür am besten im Vorfeld der Veranstaltungen fest, wann eine Grenze überschritten ist und wann wer wie einschreitet. Im Vordergrund steht dabei eine parteiliche Haltung gegenüber von Rassismus getroffenen Menschen. Für weiße Veranstalter*innen: Beachten Sie bei diesen Absprachen immer Ihre eigene Positioniertheit und die damit einhergehende Verantwortung (z. B.: Erkenne ich alle Verletzungspotenziale für rassismusgetroffene Menschen?). Wenn Sie merken, dass Sie bei der Strategieentwicklung Unterstützung benötigen, sprechen Sie uns gerne an.

**Praxistipp:** Überlegen Sie gemeinsam im Team, welche Situationen konkret eintreffen könnten (z. B. dass ein*e Teilnehmer*in einen rassistischen Begriff reproduziert). Überlegen Sie dann, wie Sie in dem konkreten Fall handeln würden. Wir empfehlen grundsätzlich die klare Positionierung und die Unterbindung des diskriminierenden Verhaltens. Bei Diskussionen besteht die Gefahr, dass z. B. Rassismen reproduziert werden und anwesende rassismusgetroffene Menschen erneut verletzt werden.

- Sprechen Sie auch mit Referent*innen und der Moderation über die von Ihnen erarbeitete Strategie im Umgang mit diskriminierenden Vorfällen. Fragen Sie die Referent*innen und Moderator*innen, ob und was sie in einer solchen Situation brauchen.
- Nutzen Sie eine Haus- oder Workshopordnung bzw. Ausschlussklausel, auf die Sie sich im Diskriminierungsfall beziehen können. Sollten solche Ordnungen/Klauseln noch nicht existieren, empfiehlt es sich, diese anzufertigen und im Vorfeld der Veranstaltung z. B. bei der Werbung transparent zu machen.

**Reflexionsfrage:** „Ich habe gemeinsam mit dem Veranstalter*innenteam eine klare Strategie für den Umgang mit diskriminierenden Handlungen und Äußerungen entwickelt und kommuniziert.“ (1: bisher noch nicht / 5: vollumfänglich)

# / Ansprechbarkeit

Transparente Ansprechpersonen können dazu beitragen, einen möglichst sicheren Raum für alle Teilnehmenden bereitzustellen. Sie ermöglichen schnelle Hilfe bei Fragen oder Problemen und bieten verschiedene Kontaktmöglichkeiten. Vorab bekannt gemacht und gut erkennbar, fördern sie eine zugängliche und unterstützende Veranstaltungsatmosphäre.

**Unsere Empfehlungen:**

- Klären Sie im Vorfeld, wer welche Rolle übernimmt. Fragen, die dabei helfen können, sind: Wer agiert in welcher Rolle? Welche Aufgaben und Grenzen sind damit verbunden? (z. B. Erste Hilfe, Moderationsunterstützung, Hausrecht).
- Legen Sie (eine) feste Ansprechperson(en) für organisatorische Fragen fest. Diese Ansprechperson(en) sollte(n) schon im Vorfeld für die Teilnehmer*innen ansprechbar sein.
- Legen Sie fest, wer die Ansprechpersonen sind, wenn es um Grenzverletzungen und Unwohlsein geht. Dies sollten mindestens zwei Awareness-Personen (Glossar) sein, die vor, während und nach der Veranstaltung ansprechbar sind. Awareness-Personen sollten stets im Team arbeiten können.
- Bieten Sie für die Kontaktaufnahme möglichst verschiedene Kommunikationsmöglichkeiten an (E-Mail, Telefon, persönlich, online, Social Media). So stellen Sie sicher, dass Personen, die nicht gerne telefonieren oder E-Mails schreiben, dennoch die Möglichkeit der Kontaktaufnahme haben.
- Informieren Sie die Adressat*innen, Referent*innen, die Moderation über die verschiedenen Ansprechpartner*innen.

**Praxistipp**: Die Ansprechpartner*innen können schon während der Bewerbung der Veranstaltung vorgestellt werden. Auch bei der Veranstaltung sollte z. B. nach der Begrüßung auf die Ansprechpartner*innen hingewiesen werden. Damit diese gut erkennbar sind, können sie z. B. ein Schlüsselband, einen Sticker o. Ä. tragen. Wenn möglich, sollte es einen Raum/Ort geben, an dem sich Personen, die während der Veranstaltungen Diskriminierungen erfahren, (mit der Awareness-Person) zurückziehen können.

**Praxistipp:** Stellen Sie sicher, dass im Vorfeld eindeutig geklärt ist, wer in Not- oder Konfliktsituationen verantwortlich handelt. Dazu gehört insbesondere: Wer übt das Hausrecht aus? Wer trifft die Entscheidung, die Polizei zu verständigen – und unter welchen Bedingungen? Diese Zuständigkeiten sollten für alle Beteiligten transparent sein, um im Ernstfall angemessen, schnell und verantwortungsvoll reagieren zu können.

**Reflexionsfrage:**
„Ich habe transparente Ansprechpersonen für organisatorische Fragen und Grenzverletzungen festgelegt und für alle Teilnehmenden klar erkennbar gemacht."
(1: bisher noch nicht / 5: vollumfänglich)

# / Referent*innenauswahl

Bei diskriminierungs- und rassismuskritischen Veranstaltungen ist es sinnvoll, ein besonderes Augenmerk auf die Auswahl der Referent*innen und ggf. Moderation zu legen. Es ist wichtig, darüber nachzudenken, wer wie über welche Themen spricht und wer z. B. als Referent*in finanziell honoriert werden soll.

**Praxistipp:** Wir empfehlen zu rassismuskritischen Themen insbesondere Schwarze, Indigene und Personen of Color als Referent*innen und Moderation zu gewinnen. Vermeiden Sie unbedingt Panels, in denen ausschließlich weiße Menschen über Rassismus sprechen und/oder in denen höchstens eine **BIPoC-Person** → Glossar als **Token** → Glossar anwesend ist.

**Unsere Empfehlungen:**

- Führen sie bei der Referent*innenauswahl eine gründliche Suche und Recherche durch. Hinweise dazu erhalten Sie im Leitfaden für die Anfrage von Referierenden, um sicherzustellen, dass die Person nicht in der Kritik steht.
- Überprüfen Sie die Möglichkeit einer Vergütung für die referierenden Personen.
- Achten Sie bei der Auswahl der Referierenden auf deren Positioniertheiten und berücksichtigen Sie, aus welcher Position und Perspektive der Vortrag gehalten wird. Stellen Sie sicher, dass bei der Auswahl bedacht wird, wer wie über wen oder was spricht.
- Achten Sie darauf, dass für die Verpflegung der referierenden Personen gesorgt ist.
- Sprechen Sie im Vorfeld mit den Referierenden darüber, was sie für die Veranstaltung benötigen.

**Reflexionsfragen:**
„Ich habe bei der Auswahl der Referent*innen und Moderation dar
auf geachtet, dass diese angemessen für diskriminierungskritische Themen qualifiziert sind und dass ihre Positioniertheiten berücksichtigt werden."
(1: bisher noch nicht / 5: bei jeder Person)

„Wie wichtig ist es mir, auch über die Referent*innenauswahl verschiedene Expertisen und Perspektiven (z. B. BIPoC-Perspektive, Perspektive nicht-binärer Menschen, Perspektive von Menschen mit Behinderungen) abzubilden?" (1: bisher noch gar nicht / 5: bei jeder Person)

# / Sprache

Ein reflexiver Blick auf Sprache ist für diskriminierungskritisches Veranstalten sehr wichtig. Sprache vermittelt nicht nur Informationen, sondern spiegelt auch soziale Normen und Machtverhältnisse wider. Sie beeinflusst maßgeblich, ob sich Teilnehmer*innen respektiert und einbezogen fühlen oder ob Barrieren entstehen, die Menschen ausschließen können.

**Unsere Empfehlungen:**

- Im Vorfeld der Veranstaltung sollten Sie sich darüber Gedanken machen, welche Zielgruppe erreicht werden soll. Der Sprachgebrauch sollte sich grundsätzlich an der Sprachkompetenz der zu erwartenden Besucher*innen orientieren und für die Zielgruppe verständlich sein. Zu diesem Zeitpunkt sollte auch geklärt werden, ob Dolmetscher*innen benötigt werden und wie deren Finanzierung sichergestellt werden kann.
- Die Fähigkeit, komplexe Sachverhalte gut verständlich darzustellen, ist eine Herausforderung, der Referent*innen/Workshopleiter*innen unterschiedlich gut nachkommen können. Dies sollte bei der Auswahl berücksichtigt werden.
- Sorgen Sie dafür, dass im Vorfeld transparent gemacht wird, dass bei der Veranstaltung eine fehlerreflektierte und freundliche Atmosphäre herrscht. Jede Person hat einen unterschiedlichen Wissensstand. Das ist völlig in Ordnung. Bei Fehlern ermutigen Sie, den Raum für Kritik zu öffnen und respektvoll damit umzugehen.
- Nutzen Sie bei der Bewerbung der Veranstaltung geschlechtergerechte Sprache und ermutigen Sie während der Veranstaltung die Teilnehmer*innen zu geschlechtergerechter Sprache.
- Überlegen Sie sich im Vorfeld, ob Sie Pronomenrunden planen.

**Praxistipp:** Das Geschlecht einer Person kann nicht vom Aussehen oder Namen abgelesen werden. Eine **Pronomenrunde** → Glossar, in der Menschen neben ihren Namen auch ihre Pronomen (sie/er/keine/andere) nennen können, kann die geschlechtliche Vielfalt in Gruppen sichtbar machen. Pronomenrunden sind auch implizite Outings. Teilnehmer*innen machen über die Benennung ihrer Pronomen die eigene Geschlechtsidentität sichtbar. Pronomenrunden machen nur Sinn, wenn damit gerechnet werden kann, dass Menschen mithilfe von Personalpronomen mit- und übereinander sprechen werden und die Veranstaltung Interaktion unter den Teilnehmenden voraussetzt.

**Reflexionsfrage:**
„Ich habe bei der Planung der Veranstaltung sichergestellt, dass der Sprachgebrauch inklusiv und verständlich für die Zielgruppe ist und dass eine fehlerreflektierte und respektvolle Atmosphäre gefördert wird.“ (1: bisher noch nicht / 5: bei jeder Planung)

# / Öffentlichkeitsarbeit

Eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit ist essenziell für Ihre Veranstaltung, um sie wirksam zu bewerben und eine breite Teilnahme zu ermöglichen. Ziel ist es, verschiedene Zielgruppen anzusprechen und sicherzustellen, dass alle Zugang zu den Informationen haben, unabhängig von ihrer digitalen oder medialen Erreichbarkeit.

**Unsere Empfehlungen:**

- Machen Sie sich im Vorfeld gedanken, wie Sie die Veranstaltung wirkungsvoll bewerben und ihre gewünschte Zielgrupe am besten erreichen können. Dabei sollen nach Möglichkeit sowohl Printmedien (z.B. Flyer, Plakate) als auch digitale Medien (Social-Media-Kanäle, E-Mailverteiler) zum Einsatz kommen.
- Je nach Kanal werden andere Menschen erreicht. Nehmen Sie Rücksicht auf Menschen, die keinen Zugang zu digitalen Medien oder Zeitungen haben.

**Reflexionsfrage:** „Ich habe bei der Planung der Öffentlichkeitsarbeit darauf geachtet, verschiedene Medienkanäle zu nutzen.“ (1: bisher noch nicht / 5: bei jeder Planung)

# / Räumlichkeiten

Für eine diskriminierungskritische Veranstaltung ist die Auswahl der Räumlichkeiten von großer Bedeutung. Der Veranstaltungsort sollte gut erreichbar sein und eine sichere Umgebung bieten. Es ist wichtig, dass sich alle Teilnehmenden wohl und willkommen fühlen können. Besondere Aufmerksamkeit sollte auf Barrierefreiheit gelegt werden, einschließlich der Zugänglichkeit für Menschen mit verschiedenen Mobilitätsbedürfnissen.

**Unsere Empfehlungen:**

- Wählen Sie einen Veranstaltungsort, der gut erreichbar ist. Stellen Sie sicher, dass der Ort mit öffentlichen Verkehrsmitteln sicher und leicht zu erreichen ist, sowohl auf dem Hin- als auch auf dem Rückweg.
- Wählen Sie einen möglichst neutralen Raum. Vermeiden Sie Räume von Institutionen, die für manche Menschen eine Hürde darstellen könnten.
- Berücksichtigen Sie, dass einige Räume eine Outinggefahr aufweisen, da sie mit bestimmten Zuschreibungen verbunden werden.
- Erstellen Sie eine detaillierte Ortsbeschreibung, die z. B. im Internet für die Teilnehmer*innen im Vorfeld einsehbar ist. Beschreiben Sie den Veranstaltungsort genau, inklusive Informationen zu Treppen, Fahrstühlen, Parkplätzen für Menschen mit Behinderung sowie behindertengerechten Toiletten.
- Stellen Sie All-Gender-Toiletten zur Verfügung.

**Praxistipp:** Wenn keine All-Gender-Toiletten vorhanden sind, benennen Sie eine der vorhandenen Toiletten um, aber stellen Sie sicher, dass eine Toilette als Schutzraum für FLINTA* (Frauen, Lesben, inter*, nicht-binäre, trans* und agender Personen) erhalten bleibt.

- Sorgen Sie für Hygieneartikel auf den Toiletten.
- Machen Sie den Raum möglichst barrierefrei. Achten Sie darauf, dass der Raum besonders für Menschen im Rollstuhl zugänglich ist, und informieren Sie die Teilnehmer*innen im Vorfeld über eventuelle Zugangsbarrieren.
- Reduzieren Sie räumliche Barrieren weiter. Überlegen Sie, wie weitere Barrieren abgebaut werden können, beispielsweise durch das Anbringen eines Leitstreifensystems oder die Bereitstellung eines Evakuierungsstuhls im Notfall.
- Bieten Sie Sprachmittlung an. Stellen Sie sicher, dass Informationen in Einfacher Sprache, Gebärdensprache und Schriftsprache verfügbar sind, um allen Teilnehmer*innen den Zugang zu erleichtern.

**Reflexionsfrage:** „Ich habe bei der Auswahl des Veranstaltungsortes darauf geachtet, dass er gut erreichbar, barrierefrei und inklusiv ist, um allen Teilnehmenden einen Zugang zu ermöglichen.“ (1: bisher noch nicht / 5: bei jeder Planung)

## / Verpflegung

Die Verpflegung bei einer Veranstaltung spielt eine zentrale Rolle, da sie nicht nur die körperlichen Bedürfnisse der Teilnehmer*innen abdeckt, sondern auch ein wichtiges Element für das Wohlbefinden, die Erholung und den Austausch darstellt. Achten Sie dabei auf die verschiedenen Bedürfnisse der Teilnehmer*innen.

**Unsere Empfehlungen:**

- Stellen Sie sicher, dass eine Auswahl an Getränken vorhanden ist. Bieten Sie Wasser oder Sprudel an, stellen Sie Tee und Kaffee zur Verfügung, bieten Sie Milchalternativen an und sorgen Sie für zuckerfreie Alternativen.
- Sorgen Sie für unterschiedliche Essensangebote (vegan, vegetarisch) und kennzeichnen Sie diese entsprechend. Seien Sie vorbereitet auf Nachfragen zu den Inhaltsstoffen und Zutaten (z. B. bei Allergien und Unverträglichkeiten).
- Organisieren Sie das Buffet so, dass alle Speisen gut zugänglich sind, auch für Menschen mit eingeschränkter Mobilität, und sorgen Sie dafür, dass eine Person verfügbar ist, die bei Bedarf hilft.

**Reflexionsfrage:** „Ich habe sichergestellt, dass die Verpflegung vielfältig und für alle Teilnehmenden zugänglich ist.“ (1: bisher noch nicht / 5: vollumfänglich)

# > Durchführung

## / Im Gebäude

Gebäude können Ausschluss schaffen, wenn sie nicht barrierefrei oder unübersichtlich gestaltet sind. Fehlende Zugänge für Menschen mit Behinderungen, schlechte Beschilderung oder komplizierte Wege führen dazu, dass bestimmte Gruppen ausgeschlossen oder benachteiligt werden. Solche Barrieren hindern Menschen daran, gleichberechtigt am öffentlichen Leben teilzunehmen und schaffen so (ungewollt) Ausgrenzung.

**Unsere Empfehlungen:**

- Stellen Sie sicher, dass Ihre Veranstaltungsräume leicht zu finden sind, insbesondere für Personen, die zum ersten Mal bei Ihnen sind. Verwenden Sie klare und sichtbare Beschilderungen sowie Orientierungshilfen, um Besucher*innen auf direktem Wege zu den Räumen zu führen.
- Achten Sie darauf, dass barrierefreie Zugänge und Wege vor und im gesamten Gebäude klar und unmissverständlich ausgeschildert sind. Die Beschilderung sollte gut lesbar, kontrastreich und in relevanten Bereichen, wie z. B. Eingängen, Fahrstühlen und Treppen, deutlich sichtbar angebracht sein.

**Praxistipp:** Ausschlüsse könnten beispielsweise durch folgende Punkte vermieden werden:
• Zugang von Begleittieren ermöglichen
• Bereitstellung von Rampen
• ausreichend Platz zwischen Stühlen und Tischen, z. B. für Gehhilfen, Rollstühle, Personen mit großen Körpermaßen
• Dolmetschen in Deutscher Gebärdensprache, andere Sprachen
• einstellbare Lichthelligkeit bzw. direktes/indirektes Licht (wichtig bei Lichtsensitivität)
• gute und barrierearme ÖPNV-Anbindung
• klare Ansprechpersonen

**Reflexionsfrage:** „Wie sehr berücksichtigen Sie Maßnahmen, damit möglichst alle Menschen Ihre Veranstaltungen gut besuchen können?“ (1: bisher noch nicht / 5: bei jeder Planung)

# / Im Veranstaltungsraum

Regeln zum Schutz vor Diskriminierungen sind erforderlich, da Diskriminierungen Teil der Realität sind auch wenn sie häufig von nicht getroffenen Menschen unbemerkt bleiben. Ein erster Schritt, einen geschützteren Raum und damit auch bessere Teilhabe und Beteiligung zu schaffen, ist das Aufstellen entsprechender Regeln.

**Unsere Empfehlungen:**
Stellen Sie sicher, dass die Regeln der Zusammenarbeit in leicht verständlicher Sprache formuliert, sichtbar im Raum ausgehängt und bei der Begrüßung der Teilnehmer*innen klar erläutert werden. Um die Wirksamkeit der Regeln zu gewährleisten, ist es entscheidend, auf deren Einhaltung zu achten und bei Bedarf durchsetzende Maßnahmen zu ergreifen.

„Die besten Regeln sind wirkungslos, wenn auf ihre Einhaltung nicht geachtet wird.“

**Praxistipps:** Diese Regeln könnten Sie in einem Workshop nutzen, und entsprechend Ihres geplanten Angebotes weiterentwickeln:

**Freiwilligkeit** – Keine Person ist verpflichtet Erfahrungen zu teilen bzw. muss sich gezwungen sehen, etwas zu sagen.

**Zuhören** – Zuhören heißt auch, sich auf andere Sichtweisen einzulassen, gerade wenn sie herausfordern. Wir nehmen andere Beiträge ernst, gerade wenn sie auf Diskriminierungserfahrungen beruhen. Das Teilen dieser Erfahrungen ist keine Selbstverständlichkeit und verdient Anerkennung und Respekt.

**Fehlerachtsamkeit** – Wir gestehen uns ein, etwas lernen und verlernen zu wollen und zu können. Wir erlauben uns, nicht alles zu wissen und begreifen zu wollen oder zu müssen. Es braucht die Bereitschaft, sich irritieren zu lassen und Kritik als Lernimpuls zu verstehen.

**Sich informieren** – Bildung ist gemeinsame Verantwortung und Voraussetzung für den Lernprozess. Wir nutzen eigene Ressourcen, reflektieren unsere Positionen im System und übernehmen Verantwortung für unser (Nicht-)Wissen.

**Zeit und Geduld** – Der Weg hin zu einer rassismuskritischen Gesellschaft braucht einen langen Atem. Wir geben unser Bestes für eine solidarische und gerechte Gesellschaft.

**Reflexionsfrage:** „Gibt es in Ihrer Einrichtung Regeln, die speziell darauf ausgelegt sind, den Schutz von Personen zu fördern, die von Diskriminierungen getroffen sind? Wenn ja, wie sehr wurden die Perspektiven und Expertisen von Personen in der Erstellung berücksichtigt, die von unterschiedlichen Diskriminierungen getroffen sind/sein könnten?“ (1: Perspektiven und Expertisen von Personen, die von unterschiedlichen Diskriminierungen getroffen sind/sein könnten, wurden in der Erstellung nicht berücksichtigt. / 5: im Erstellungsprozess wurden die Expertisen getroffener Menschen unterschiedlicher Diskriminierungsformen eingebunden)

## // Foto- und Filmaufnahmen

Foto- und Filmaufnahmen können von Teilnehmer*innen als unangenehm, sogar als Eingriff in ihre Persönlichkeitsrechte, aber auch als Gefahr eines unerwünschten Outings erlebt werden. Das Mitfilmen von Aussagen wird mitunter sogar als Mittel eingesetzt, um Menschen unter Druck zu setzen. Selbst wenn dies nicht beabsichtigt ist, kann es dennoch so empfunden werden. Deshalb ist eine Klärung zum Umang erforderlich.

**Unsere Empfehlungen:**

- Sind Foto- und Filmaufnahmen seitens der Veranstalter*innen nicht gewünscht, werden entsprechende Hinweise ausgehängt und deren Einhaltung sichergestellt.
- Stellen Sie sicher, dass Teilnehmer*innen bei Veranstaltungen, bei denen Foto- und Filmaufnahmen erlaubt sind oder von den Veranstaltenden durchgeführt werden, einfache und klar verständliche Möglichkeiten haben, ihre Einwilligung zu verweigern. Dies kann durch farbige Schlüsselbänder, Aufkleber oder andere leicht erkennbare Markierungen erfolgen. Diese Option sollte den Teilnehmer*innen bereits beim Empfang angeboten und klar kommuniziert werden.

**Praxistipp**: Klären Sie Verantwortlichkeiten für die Überprüfung dieser Vorgabe und bei Zuwiderhandlungen im Vorfeld ab. Je nach Größe der Veranstaltung kann der Einsatz mehrerer Personen erforderlich sein.

## // Namensschilder und Pronomen

Menschen identifizieren sich nicht ausschließlich als Frau oder Mann. Dies wirkt sich auch auf die Art der gewünschten Ansprache und auch in Situationen der Bezugnahme (z. B. in Gesprächen: „Er hat gerade gesagt, dass […]“, „Der Aussage von Frau Mustermann schließe ich mich an […]“). Um dieser Realität gerechter werden zu können, sollten Teilnehmende die gewünschte Ansprache sichtbar machen können.

**Unsere Empfehlungen:**

- Wenn Namensschilder genutzt werden, sollte die Möglichkeit zur Angabe der eigenen **Pronomen** → Glossar gegeben werden. Alle Teilnehmer*innen werden gebeten, ihre Pronomen auf dem Namensschild anzugeben, um ein Bewusstsein für individuelle Identitäten zu fördern und die Vorstellung einer vermeintlichen Normalität nicht zu reproduzieren.
- Die Benennung eigener Pronomen stellt für viele Menschen aktuell noch eine Herausforderung dar. Für Fragen steht eine fachkundige Person bereit. Es ist möglich, bereits einige vorgefertigte Pronomenschilder mit den gängigsten Pronomen (z. B. als Etikettaufkleber) vorzubereiten, weitere Schilder zur eigenen Beschriftung sollten bereitgehalten werden.
- Um eine Ansprache als Frau oder Mann zu vermeiden, können Sie Personen mit Vor- und Nachnamen ansprechen (beispielsweise: „Hallo, Marianne Mustermensch, wie geht es Ihnen heute?).

**Praxistipp**: Wenn Sie sich in der Ansprache von Personen unsicher sind, können Sie Ihr Gegenüber fragen, wie er*sie angesprochen werden möchte.

**Praxistipp:** Wenn Menschen keine Pronomen oder Neopronomen verwenden, ist es wichtig, darauf zu achten, dass dies eingehalten wird. Die Nutzung von keinen Pronomen oder Neopronomen ist eine Übungssache. Hier sind ein paar Formulierungshilfen: „Kira nutzt keine Pronomen. Die Person möchte gerne nur mit dem Namen oder als die Person angesprochen werden. Falls andere Menschen falsche Pronomen für Kira verwenden, freut Kira sich, wenn darauf aufmerksam gemacht wird."

**Reflexionsfrage:** Bieten Sie in Ihren Veranstaltungen und Angeboten Möglichkeiten, damit Teilnehmer*innen ihre Pronomen sichtbar machen können?
(1: bisher noch nicht / 5: vollumfänglich)

## // Teilnehmer*innenlisten

Private Daten in einer Teilnehmer*innenliste angeben zu müssen, kann eine Hürde für viele Menschen darstellen. Die klare Kommunikation über die Verwendung von Teilnehmer*innenlisten und der Umgang mit personenbezogenen Daten stärkt das Vertrauen der Teilnehmer*innen und schützt ihre Privatsphäre. Häufig ist auch der Umfang der abgefragten Daten (z. B. als Nachweis) in dieser Form nicht notwendig.

**Unsere Empfehlungen:**

- Klären Sie den tatsächlichen Bedarf der für Sie erforderlichen Daten.
- Was sind die Mindestanforderungen an Sie als Veranstaltende? Bitte kommunizieren Sie dieses Mindestmaß an die Teilnehmer*innen. Gleichzeitig besteht weiterhin die Möglichkeit, dass Menschen Ihnen weitere Daten geben, z. B. um in einen Verteiler aufgenommen zu werden.

**Praxistipp:** Die Teilnehmer*innenliste sollte klar unterscheiden zwischen verpflichtenden und freiwilligen Angaben.

**Reflexionsfrage:** Wie gehen Sie mit der Erhebung von Teilnehmer*innendaten um? (1: Wir erfassen so viele Daten wie möglich in einer öffentlich ausliegenden Liste / 5: Wir erheben nur das notwendige Minimum an Daten und sorgen dafür, dass diese anderen Teilnehmer*innen nicht zugänglich sind (insbesondere, wenn Privatpersonen unter den Teilnehmer*innen sind)).

# / Start der Veranstaltung

## // Begrüßung und Sichtbarkeit der Partner*innen

Ressourcen, Netzwerke und Sichtbarkeiten sind ungleich verteilt, dies führt dazu, dass viele Gruppe und Initiativen ihre Perspektiven und Anliegen nicht gleichwertig einbringen können. Entscheidungsträger*innen sollten aktiver ihre Verantwortung für eine gerechte Repräsentation oder Öffnung von Räumen für Mitgestaltung wahrnehmen, um der Tatsache entgegenzuwirken, dass bestimmten Gruppen Kompetenzen abgesprochen werden und so ihre Verantwortungsübernahme erschwert wird. Eine rein symbolische Einbeziehung ohne echte Mitwirkungs- und vor allem Mitgestaltungsmöglichkeit zeigt mangelnde Anerkennung sowie Wertschätzung und reproduziert sogar Wissen und Sichtweisen, die genau zu jenen Ausschlüssen führen (s. **Tokenism** → Glossar).

**Unsere Empfehlungen:**

- Wir empfehlen in die Planung und Veranstaltungsorganisation Partner*innen einzubeziehen, die aus einer Getroffenenperspektive heraus agieren. Gegenwärtig zeigt sich an einigen Stellen, dass Institutionen Anregungen und Expertise gerne aufnehmen, aber eben diese wertvolle Mitarbeit mitunter unsichtbar bleibt. Sichtbarkeit stärkt jedoch die Repräsentation genau dieser Expertise und ermöglicht, dass Bedürfnisse und Anliegen stärker Gehör finden und in Prozesse einfließen.
- Partner*innen und Mitwirkende sollten also sichtbar gemacht werden. Dies geht beispielsweise durch Übernahme der Veranstaltungsleitung, Moderation oder eine gemeinsame Moderation. Auch eine wertschätzende Nennung ist eine weitere Möglichkeit, besonders bei vielen Partner*innen.

**Reflexionsfragen:** „Wie gut ist es mir bisher gelungen, die Sichtbarkeit aller Kooperationspartner*innen und Beteiligten zu gewährleisten?“ (1: noch nicht / 5: Beteiligte wurden nicht nur benannt, sondern übernehmen auch einen wichtigen und sichtbaren Part in der Veranstaltung)

„Inwieweit habe ich die Moderation/Veranstaltungsleitung anderen Personen angeboten, wenn ich (z. B. durch meine Positionierung als nicht von Rassismus getroffene Person) nicht die geeignetste Person hierfür bin?“ (1: gar nicht / 5: Ich habe die Moderation an eine besser geeignete Person abgegeben.

## // Hinweis auf Angebote zum Abbau von Barrieren

Barrieren existieren auf vielfältigen Ebenen. Diese können sprachliche, sensorische und digitale Barrieren und viele weitere sein. Wirken Sie mit unterschiedlichen Angeboten dagegen, damit alle Menschen unabhängig von ihren unterschiedlichen Bedürfnissen und Fähigkeiten gleichberechtigt teilnehmen können. Jedoch ist es erforderlich, auf geeigneten Wegen darauf hinzuweisen.

**Unsere Empfehlung:**

- Auf der Veranstaltung sollte auf Angebote und Maßnahmen zum Barriereabbau verwiesen werden: Teilnehmende haben evtl. nicht alle Angebote im Blick, die für sie relevant sind. Gleichzeitig schaffen Sie mehr Aufmerksamkeit für die Relevanz unterschiedlicher Bedürfnisse und tragen somit zu einer anderen Selbstverständlichkeit bei.

**Praxistipps:**

- Ausdrucke der Präsentationen
- PPT-Folien mit reduziertem Inhalt
- Bereitstellung einer*s Dolmetscher*in für Gebärdensprache
- Hinweise auf vegane oder glutenfreie, zuckerfreie Speisen/Getränke
- klare Bezeichnung von Fleischarten und Herstellungsarten (Halal, Koscher)
- Plätze für Rollstühle mit guter Sicht/klare Informationen zur Toilettensituation

**Reflexionsfrage:** „Wie klar habe ich besondere Angebote zum Abbau von Barrieren benannt?“ (1: unklar / 5: sehr klar)

## // Awareness-Teams und Ansprechbarkeit

Awareness-Personen sorgen für eine sicherere Atmosphäre, indem sie auf diskriminierendes Verhalten und Grenzüberschreitungen achten. Sie sind Anlaufstellen für Getroffene und bieten Unterstützung und Begleitung. Sie tragen jedoch auch zur Prävention von Vorfällen bei und ihre Präsenz signalisiert, dass die Veranstalter*innen Wert auf einen möglichst sicheren Austauschraum legen.

**Unsere Empfehlungen:**

- Mitwirkende, insbesondere Awareness-Personen, werden vorgestellt und sind klar erkennbar (z. B. durch Schlüsselbänder oder Westen).
- Weitere Personen, die Unterstützung anbieten und ansprechbar sind, werden vorgestellt (z. B. Sprachmittlung (Deutsche Gebärdensprache, etc.), Ersthelfer*innen, Ansprechpartner*innen für organisatorische Fragen, Ansprechpartner*innen zum Thema Barrierefreiheit). (siehe hierzu auch den Punkt **Ansprechbarkeit** (Seite 13))

**Praxistipp**: Für weitergehende Informationen zu diesen Themenbereichen können Sie sich an das Bielefelder Netzwerk rassismuskritischer Arbeit wenden.

**Reflexionsfrage:** „Wie klar und sichtbar sind Awareness-Teams und andere Ansprechpersonen für die Teilnehmer*innen Ihrer Veranstaltung erkennbar und ansprechbar?“ (1: bisher nicht erkennbar / 5: sehr klar erkennbar, proaktiv vorgestellt und leicht ansprechbar)

## // Regeln der Zusammenarbeit

Mit den Regeln, die Sie gemeinsam mit Getroffenen erarbeitet haben, verfolgen Sie das Ziel, Veranstaltungen in einer anderen Art zu gestalten und durchzuführen. Es ist nicht angenehm, auf nicht angebrachtes Verhalten hinzuweisen, jedoch sind Ihre Regeln mit einer bestimmten Zielsetzung entstanden, welche nachhaltig nur mit deren Einhaltung erreicht wird.

**Unsere Empfehlungen:**

- Es ist im Vorfeld geklärt, welche Person(en) sich in der **Verantwortung** sieht/sehen, die Einhaltung der Regeln im Auge zu behalten und wie auf Regelbrüche aller Beteiligten reagiert wird.
- Alle werden dazu angehalten, eine möglichst verletzungsfreie Sprache zu verwenden und solidarisch auf die Sprache anderer zu achten. Dies betrifft in gleicher Weise Referierende sowie weitere Beteiligte und ergibt sich aus den vorgestellten Regeln des Zusammenkommens.

**Praxistipp**: In verschiedenen Kontexten können Wörter unterschiedliche Gefühle/Traumata auslösen. Dies gilt auch für gesellschaftlich anerkannte oder alltägliche Begriffe. Wenn Personen äußern, dass ein bestimmter Begriff nicht verwendet werden soll, ist dies zu beachten.

Sie können nicht verhindern, dass Verletzungen passieren, jedoch ist Ihr Umgang mit verletzenden Situationen ein entscheidender Faktor im Erleben der getroffenen Personen. Ihre Reaktion wird letztendlich auch darüber entscheiden, ob Getroffene sich einbringen und auch zukünftig an einer Teilnahme o. Ä. interessiert sind. Siehe hierzu **Umgang mit Verletzungen** (Seite 24).

# / Während der Veranstaltung

## // Moderation

Viele Entscheidungsprozesse sind bis heute so gestaltet, dass bestimmte Perspektiven systematisch übersehen oder verdrängt werden. Es reicht nicht aus, Veranstaltungen zu öffnen und Gruppen einzuladen oder ihre Anwesenheit zuzulassen, um die bestehenden Ungleichheiten zu überwinden. Es bedarf einer Struktur, die allen Gehör verschafft, nur so können Expertisen und Perspektiven Teil der Aushandlungsprozesse sein.

**Unsere Empfehlungen:**

- Schaffung von Sprechräumen: Die Moderation hat den Auftrag sicherzustellen, dass alle Teilnehmer*innen Gehör finden. Maßnahmen wie Zeitbegrenzungen, Redelisten und Mikrofonregeln helfen dabei, dominante Strukturen zu vermeiden.
- Wenn Wortmeldungen erfolgen, kann es passieren, dass diese überhört werden. Dies ist eine Konsequenz gesellschaftlicher „Selbstverständlichkeiten", die manche auch als rassistisches Wissen bezeichnen würden. Dies ist auch eine Folge von gesellschaftlichen Zuschreibungen, die den Menschen mit bestimmten Merkmalen mehr oder weniger Kompetenz, Wichtigkeit etc. „attestieren", unabhängig von der Realität.
- Voraussetzung: Die Moderation sollte sich der Dynamiken bewusst sein, die dazu führen, dass bestimmte Stimmen überhört werden.

**Praxistipps**:

• Die Moderation sollte darauf achten, alle Beiträge gleich zu würdigen, z. B. durch Dankesworte oder das Verknüpfen eines Beitrags mit dem weiteren Diskussionsverlauf. Dies signalisiert, dass jeder Beitrag wichtig ist.

• Die Moderation kann durch gezielte Rückfragen Beiträge mit einer besonderen Relevanz sichtbarer machen und vertiefen.

• Um sicherzustellen, dass alle Wortmeldungen im Diskurs Gehör finden, kann die Moderation aktiv dazu beitragen, indem sie jeden Beitrag kurz in eigenen Worten zusammenfasst. Diese Praxis hilft, Stimmen, die sonst überhört werden könnten, bewusst in die Diskussion einzubringen und trägt gleichzeitig zur Entkopplung bei. Diese Methode ist bewährt, jedoch erfordert sie von der Moderation zusätzliche Aufmerksamkeit und Energie.

• In regelmäßigen Reflexionsphasen (in der Diskussion oder im Angebot etc.) kann die Gruppe für unbewusste Ausschlussmechanismen sensibilisiert werden. Beispielsweise, wenn sie den Gesprächsverlauf und die Themenentwicklung analysiert. Dieser Prozess sollte eng und fachkundig begleitet werden, da es zu neuen Verletzungen kommen könnte.

**Reflexionsfragen:**

„Wie sehr trägt die Moderation Ihrer Veranstaltung dazu bei, möglichst gleichberichtigte Sprechanteile und Relevanz zu unterstützen?"
(1: kaum – dominante Stimmen prägen die Diskussion / 5: sehr – alle Perspektiven finden strukturell Gehör)

„Wie bewusst reflektiert die Moderation eigene Positionierungen und mögliche Machtverhältnisse in der Gesprächsleitung?" (1: gar nicht / 5: regelmäßig und bewusst in Planung und Durchführung integriert)

## // Einfache Sprache

Die Sprache sollte für alle Teilnehmer*innen der Veranstaltung verständlich sein. Für eine Umsetzung der einfachen Sprache ist es wichtig, die Inhalte der einzelnen Vorträge einfach zu strukturieren und die Redebeiträge kurz zu halten. Außerdem sollten zwischen den einzelnen Vorträgen auch Pausen eingeführt werden.

**Unsere Empfehlungen:**

- Die Referent*innen sollten dazu eingeladen werden, ihre Beiträge kurz und verständlich zu formulieren. Hierbei ist es wichtig, dass die Redebeiträge inhaltlich nachvollziehbar ausgedrückt werden und sprachlich deutlich gesprochen wird.
- Falls Fremdwörter verwendet werden, sollten diese erklärt werden.

**Praxistipps:**

• Zeitmanager*in für den Überblick über kurze Redebeiträge
• wichtige Informationen sollten während der Veranstaltung schriftlich notiert werden und im Nachgang an Interessent*innen geschickt werden.

## // Umgang mit Verletzungen

Veranstaltungen und Treffen sind keine hundertprozentig sicheren Räume. Auch eine sehr gute Vorbereitung kann mögliche Verletzungen nicht vollkommen verhindern. Jedoch ist Ihr Umgang mit verletzenden Situationen ein entscheidender Faktor im Erleben der getroffenen Personen. Ihre Reaktion wird letztendlich auch darüber entscheiden, wie sicher und gesehen sich Getroffene in Ihrer Veranstaltung fühlen und ob Getroffene sich einbringen und auch zukünftig an einer Teilnahme interessiert sind.

**Unsere Empfehlungen:**

- Wenn eine Person eine Verletzung thematisiert, kommt es häufig dazu, dass die angesprochene Person direkt mit Widerständen (z. B.: „Das war gar nicht so gemeint!“) oder Gegenvorwürfen reagiert (z. B.: „Du hast einen total aggressiven Ton!“). Dies sorgt häufig dafür, dass die Aufmerksamkeit von der getroffenen Person auf die Person übergeht, von der die Verletzung ausgeht. Hier muss durch Verantwortliche gegengesteuert werden, indem die getroffene Person gefragt wird, wie es ihr gerade geht und was sie gerade braucht, um mit der Situation umzugehen.
- Sind Awareness-Personen anwesend, können Sie anschließend auf diese verweisen. Awareness-Personen können auch direkt in das Gespräch mit der getroffenen Person einbezogen werden.
- Verweisen Sie keinesfalls nur auf das Awareness-Team, wenn eine Verletzung thematisiert wird. Verantwortliche sind im Klärungsprozess präsent und übergeben erst, wenn die betroffene Person dies wünscht oder signalisiert. Die Bedürfnisse der betroffenen Person haben in dieser Situation Vorrang.
- Verantwortliche nehmen eine parteiliche Rolle gegenüber den getroffenen Personen ein, Bedürfnisse werden weder diskutiert noch hinterfragt, sondern die Verantwortlichen gehen in einen konstruktiven Austausch, wie diese umgesetzt werden können.

Gehen Sie davon aus, dass das Ansprechen von Verletzungen auf Erfahrungen Getroffener verweist, die mit anderer Perspektive häufig übersehen werden. Solche Situationen machen bestehende Machtverhältnisse sichtbar und bieten die Möglichkeit, Verantwortung für eigenes Handeln und institutionelle Strukturen zu übernehmen. Entscheidend ist, Räume zu schaffen, in denen Getroffene ernst genommen werden – ohne Relativierung, Abwehr oder Rechtfertigung. Wenn es gelingt, die Perspektiven der Getroffenen als Grundlage weiterer Schritte anzuerkennen, können nachhaltigere Veränderungsprozesse entstehen.

**Reflexionsfrage:** „Wie sehr orientieren Sie sich im Umgang mit Verletzungen an den Bedürfnissen der getroffenen Personen?“ (1: gar nicht / 5: ausschließlich)

## // Feedback und Nachkontakt

Anonyme Feedbackmöglichkeiten fördern eine offene und ehrliche Rückmeldung, da Teilnehmer*innen keine negativen Konsequenzen befürchten müssen. Dies stärkt die Meinungsvielfalt der Rückmeldungen und ermöglicht es, Missstände oder Kritikpunkte aufzudecken, die sonst ungesagt bleiben würden.

Ehrliches Feedback bietet die Chance, unterschiedliche Perspektiven in Reflexionsprozesse einfließen zu lassen. Dies ermöglicht, Leerstellen in der Planung und Umsetzung besser identifizieren zu können und gegebenenfalls Weiterentwicklungen vorzunehmen. Ein konstruktiver Umgang mit Kritik schafft Vertrauen und Transparenz, was langfristig zu größerer Akzeptanz und einem wertschätzenderen Miteinander führt, gerade in Gruppen, die über längere Zeiträume im Kontakt sind.

**Unsere Empfehlungen:**

- Am Ende der Veranstaltung sollten verschiedene Möglichkeiten angeboten werden, um ein anonymes Feedback zu geben. Dies können Feedbackkarten sein, die in eine Kiste gesammelt werden, oder ein QR-Code zu einer Umfrage, die sowohl vor Ort als auch im Nachhinein genutzt werden können.
- Die Möglichkeit zur nachträglichen Kontaktaufnahme schafft eine unterstützende Atmosphäre und ermöglicht es, weitere Anliegen zu besprechen.

**Praxistipp:** Auf kleinen Zetteln gedruckte QR-Codes ermöglichen es den Teilnehmer*innen, den Link zum Feedback mitzunehmen und dieses in Ruhe zu einem späteren Zeitpunkt zu geben. Gerade bei großen Veranstaltungen ermöglicht dies eine schnellere computergestützte Auswertung, z. B. durch die App Mentimeter, ein in Schweden entwickeltes Programm. Es bietet Möglichkeiten der Echtzeit-Beteiligung und Feedback. Eine E-Mail-Adresse für ein Feedback ist ebenfalls möglich, hier ist die Anonymität jedoch nicht gewahrt. Informieren Sie darüber, wer Zugriff auf die E-Mails hat.

**Reflexionsfragen:**

„Wie offen und niedrigschwellig gestalten Sie die Möglichkeiten für anonymes Feedback und nachträglichen Kontakt?“ (1: Wir bieten bisher kein anonymes Feedback an / 5: Wir bieten vielfältige, leicht zugängliche Feedbackwege an, die anonym und digital sind)

„Wie konsequent fließen Rückmeldungen der Teilnehmer*innen in zukünftige Planungen ein?“ (1: kaum / 5: systematisch und sichtbar berücksichtigt)

# > Nachbereitung

## / Feedback (Teilnehmende)

Im Rahmen der Nachbereitung rassismuskritischer Veranstaltungen sollten Rückmeldungen von Teilnehmer*innen aktiv in die Reflexion einbezogen werden. Sie geben wichtige Hinweise darauf, wie Inhalte, strukturelle Abläufe und die Wirkung der Veranstaltung erlebt wurden – insbesondere von Personen, die von Rassismus getroffen sind.

**Unsere Empfehlungen:**

- Rückmeldungen zu rassismuskritischen Veranstaltungen sollten differenziert entlang der drei Ebenen Inhalt (Themen und Botschaften), Struktur (Aufbau, Ablauf, Beteiligung) und Wirkung (subjektives Erleben der Teilnehmer*innen) betrachtet werden, da sich aus jeder Kategorie unterschiedliche Erkenntnisse für die Weiterentwicklung ableiten lassen.
- Dabei ist zentral zu beachten, dass Feedback nie neutral ist: Die Positioniertheit der Rückmeldenden – also ihre gesellschaftlichen Erfahrungen und Zugehörigkeiten – prägt die Perspektive auf die Veranstaltung.
- Rückmeldungen von Personen mit Rassismuserfahrungen verdienen besondere Aufmerksamkeit und Sensibilität.
- Zudem sollte **Tone Policing** → Glossar vermieden werden: Emotionale oder wütende Kritik ist ebenso legitim wie sachlich formuliertes Feedback und darf nicht abgewertet werden. Nur durch diese reflektierte und machtbewusste Herangehensweise kann Feedback zu echten Lernmomenten führen.

**Reflexionsfragen Inhalt:**
„Konnten Sie aus dem Feedback Rückschlüsse auf den Erfolg der Veranstaltung ermitteln?“

„Gibt das Feedback Rückschlüsse darüber, dass Sie Ihre Veranstaltungsziele vermitteln konnten?“ (1: gar nicht / 5: vollumfänglich)

**Reflexionsfragen Struktur:**
„Inwieweit wurden Barrieren benannt, die in der Planung nicht berücksichtigt wurden?“

„Wie sehr war das Format der Veranstaltung dem Thema entsprechend?“

„Konnte das Veranstaltungsformat verschiedene Blickwinkel (insbesondere von Rassismus getroffene bzw. Menschen) auf das Thema sichtbar machen?“ (1: gar nicht / 5: vollumfänglich)

**Reflexionsfragen Wirkung:**
„Zeigt das Feedback, dass sich Teilnehmer*innen sicher, respektiert und ernst genommen fühlten?“

„Gab es Hinweise im Feedback darauf, dass die Veranstaltung zur eigenen Auseinandersetzung mit Rassismus angeregt hat?“ (1: gar nicht / 5: vollumfänglich)

# / Reflexion

In der Nachbereitung einer Veranstaltung kommt der Reflexion des Teams eine besondere Bedeutung zu. Diese ist aber deutlich zu trennen vom Feedback der Teilnehmer*innen. Hier ist die Sicht der verantwortlichen und aktiven Menschen der Veranstaltung zu berücksichtigen.

**Unsere Empfehlungen:**

- Die Reflexion sollte in einem offenen, geschützten Rahmen durchgeführt werden und in die Veranstaltungszeit ((ehrenamtliche) Arbeitszeit) eingeplant werden.
- Alle Blickwinkel und Rückmeldungen sollten hier einbezogen werden, wobei ein besonderes Augenmerk auf die Perspektive von Menschen, die von Rassismus betroffen bzw. getroffen sind, gelegt werden sollte.

**Reflexionsfragen:**

„Waren die Räumlichkeiten entsprechend der Zielgruppe gewählt (z. B. in Hinblick auf die Barrierefreiheit)?“

**Anmerkung**: Im Sinne der Fehlerfreundlichkeit ist es nachvollziehbar, dass nicht alle Barrieren beseitigt werden können.Gerade in Hinblick auf rassismuskritische Veranstaltungen sind diese aber in der Reflexion zu hinterfragen, damit die Erkenntnis bei zukünftiger Planung berücksichtigt werden kann.

„Konnten Sie das Thema ausreichend sichtbar machen?“

„Konnten Sie Ihre Positionierung ausreichend sichtbar machen?“

„Könnte ein spezifischer Zugang zur Zielgruppe neue Perspektiven einbringen?“

(1: gar nicht / 5: vollumfänglich)

# / Presse (Öffentlichkeitsarbeit)

Die Öffentlichkeitsarbeit im Bereich von rassismuskritischen Veranstaltungen sollte auch historische Ungleichheiten, Postkolonialismus, politisches Greenwashing, die Repräsentation und die Darstellung von marginalisierten Personen(-gruppen) sowie deren Perspektiven berücksichtigen. Verallgemeinerungen und vereinfachende Darstellungen können Stereotype und Rassismus reproduzieren.

**Unsere Empfehlungen:**

- Alle Kooperationspartner*innen sollten gleichberechtigt in Veröffentlichungen auftauchen – unabhängig von der Größe der Organisation oder ihrer personellen Ressourcen.
- Bereits vor der Veranstaltung sollte eine Person die Verantwortung für die Öffentlichkeitsarbeit übernehmen und alle Logos, Social-Media-Kanäle, Kontaktdaten und Webseiten abfragen, sodass sie zeitnah nach einer Veranstaltung in die Veröffentlichung mit einfließen können.

**Praxistipp:** Beantworten Sie innerhalb Ihres Teams folgende Fragen:

• Welche Fotos sollen veröffentlicht werden und wer oder was ist auf den Fotos zu sehen?
**Anmerkung:** Hier sollte auf die Darstellung und Rollen der Teilnehmenden geachtet werden. **White Saviorism** → Glossar und stereotypische Darstellung sollten vermieden werden. Empowernde Darstellungen und Kooperationen sollten im Vordergrund stehen.
• Liegen für alle Fotos unterschriebene Einverständniserklärungen vor und sind die Teilnehmenden sich über ihre Nutzung (Facebook, Instagram, Tiktok etc.) bewusst?
**Anmerkung:** Einverständniserklärungen sollten immer mit einer Abfrage für den Einsatz der Fotos in Social Media gekoppelt werden, sodass Teilnehmer*innen sich bewusst für oder gegen bestimmte Plattformen entscheiden können.
• Zeigen Sie die Stärken und Ressourcen der Zielgruppe, ohne Diskriminierungen zu bagatellisieren oder prekäre Situationen zu romantisieren?
• Werden alle Kooperationspartner*innen in Veröffentlichungen benannt oder verlinkt?
• Werden Pressetexte von Ihnen selbst, der eigenen oder externen Pressestelle(n) der Kooperationspartner*innen geschrieben?
• War lokale Presse (Zeitung, Radio, Fernsehen) vor Ort und wie wurde die Pressearbeit wahrgenommen?

**Praxistipp:** Holen Sie sich die Kontaktdaten verantwortlicher Redakteur*innen, um Rückmeldung zum Bericht geben zu können oder ggf. eine Richtigstellung zu verlangen, falls Inhalte falsch dargestellt worden sind.

# / Nachhaltige Dokumentation

Aus Fachtagen, Workshops, Lesungen oder Einzelaktion können nachhaltige Netzwerke und Arbeitskreise entstehen.

**Unsere Empfehlungen:**

- Synergieeffekte sollten durch eine längerfristige Vernetzung gefördert werden. Zu beachten ist hier die DSGVO.

**Praxistipp:** Beantworten Sie innerhalb Ihres Teams folgende Fragen:

• Sind alle mit der Speicherung personenbezogener Daten (dazu zählen auch E-Mail-Adressen) einverstanden und liegen die Einverständniserklärungen vor?
• Soll ein offener (Adressen für alle Teilnehmenden sichtbar) oder geschlossener (E-Mail-Adressen in BCC) E-Mail-Verteiler erstellt werden?
• Wie werden die Inhalte oder Ergebnisse der Veranstaltung dokumentiert und sind diese für alle Teilnehmenden barrierefrei zugänglich?
• Besteht die Möglichkeit, weiter an dem Thema zu arbeiten und/oder Informationsmaterial für Interessierte zur Verfügung zu stellen?
• Können Ressourcen wie Räumlichkeiten oder Sachmittel zur Verfügung gestellt werden, um einer Gruppe die Arbeit am Thema nach der Veranstaltung zu ermöglichen?

# > Checklisten zum Download

## / Checkliste 1 - Einstieg in die Planung

## / Checkliste 2 - Durchführung

## / Checkliste 3 - Nachbereitung

# > Leitfaden für die Anfrage von Referierenden

## / Eingangsrecherche

Mögliche Suchportale: *https://www.speakerinnen.org/*

Vor der Anfrage von Referierenden empfiehlt es sich, eine Recherche in Bezug auf die Person durchzuführen und die Rechercheergebnisse festzuhalten. Folgende Elemente sollten Teil der Recherche sein:

- Welche Perspektiven/Positionierungen (Queer, BIPOC, Schwarz, Frau, Nicht-Binär, etc.) werden abgedeckt?
- Social-Media-Feeds (Facebook, Twitter, Instagram etc.) der letzten Wochen lesen
- Webrecherche mit den Suchbegriffen „[Name] Kritik“, „[Name] rassistisch“, „[Name] sexistisch“, „[Name] Kontroverse“, „[Name] Eklat“, „[Name] Skandal“ etc.
- Blog und Homepage der Person gründlich ansehen (ggf. auch checken, welche Publikationen es von der Person gibt)
- bei Empfehlungen durch bekannte Personen nachfragen, welche konkreten Erfahrungen bereits mit dieser Person (in unserem Tätigkeitsfeld) gemacht wurden

## / Organisatorisches zur Anfrage

- Für die Anfrage wird eine offizielle E-Mail-Adresse der referierenden Person recherchiert oder das Kontaktformular der Homepage (falls vorhanden) genutzt.
- Bei der Anfrage wird höflich um eine Rückmeldung bis zu einem konkreten Datum gebeten. Dieses sollte 10-14 Tage nach dem Anfragedatum liegen.
- Bei Nichtrückmeldung kann einmalig in einem Zweizeiler, der kurz und knapp die eigentliche Anfrage aufgreift, höflich um eine Rückmeldung gebeten werden. Sollte auch dann keine Antwort kommen, wird diese Anfrage nicht weiterverfolgt.
- Nach der Anfrage sollte das E-Mail-Postfach unter der Woche täglich auf eingegangene E-Mails überprüft werden, um eine kurzfristige Rückmeldung an die angefragte Person zu geben. Die Art der weiteren Kommunikation wird bei den Referierenden angefragt (E-Mail, Telefon, Videokonferenz).

## / Umgangsformen

- Bei der Anrede der Person wird im Vorfeld recherchiert, mit welchem Pronomen die Person angesprochen werden möchte. Wenn dies nicht eindeutig erkennbar (Pronomenangabe) ist, wird eine geschlechtsneutrale Formulierung verwendet.
- Es wird gesiezt. Im späteren Kommunikationsverlauf kann das „Du“ angeboten werden.
- Der Umgangston ist freundlich und höflich. Dabei wird darauf verzichtet, zu sehr zu „schleimen“. (Dass wir die Person und deren Arbeit gut finden, ergibt sich schon daraus, dass wir anfragen.)

# / Inhaltliches

- Direkt zu Beginn wird angegeben,
  - von wem (z.B. Name der Gruppe/Organisation),
  - für welche Veranstaltung (z.B. Fachtag)
  - zu welchem Thema (Schwerpunkt der Veranstaltung),
  - an welchem Datum,
  - an welchem Ort (Tagungshaus + Ort),
  - für welches Format (z. B. Workshop, Teilnahme am Podiumsgespräch, mehrtägige Fachfortbildung)

  angefragt wird.
- Es folgt eine kurze Beschreibung der Veranstaltung und der Organisation allgemein (Name, seit wann aktiv, Themenschwerpunkte, Zweck).
- Es gibt einen Hinweis, wo die angefragte Person weitere Informationen zur Organisation und der Veranstaltung (z.B. weitere angefragte Referierende und deren Themen am Ende der E-Mail, Infoflyer im Anhang) finden kann.
- Es wird das für die Veranstaltung im Vordergrund stehende Format (z. B. praxisorientierter Workshop mit Dauer von ca. 180 Minuten und 10-15 Teilnehmenden) zum konkreten Thema angefragt. Hierbei wird auch erwähnt, dass wir für eine andere Schwerpunktsetzung des Formats zum Thema offen sind und dazu gerne in den Austausch gehen können.
- Die Konditionen werden so formuliert, dass die angefragte Person ihre eigenen Konditionen nennen kann: „Aktuell kalkulieren wir mit einem Honorar in der Höhe XX, jedoch besteht hierbei auch eine gewisse Flexibilität. Wir würden uns freuen, wenn Sie uns bei Interesse Ihre Honorarvorstellungen und ggf. weitere Konditionen für die Zusammenarbeit mitteilen."
- Zweitrangig wird ggf. für weitere Gestaltung der Veranstaltung (z. B. Podiumsgespräch) angefragt.

# / Weiterer Verlauf der Kommunikation

- Nach positiver Zusage wird eine konkretere (vorerst interne) Workshopbeschreibung angefragt (mit Frist!).
- Für öffentliche Veranstaltungsankündigungen (Website, E-Mail-Verteiler, Social Media) wird die referierende Person um ein Foto von sich (Freiwilligkeit betonen!) bzw. ein Logo der Organisation oder Institution, der sie angehört oder für welche sie spricht sowie ein paar kurze Sätze mit Infos zur Person selbst (das sollte später pro Person vorliegen) gebeten.
- Es gibt den Hinweis, dass wir die Workshopmaterialien (PowerPoint-Präsentation, Handout etc.) gerne im Nachhinein allen Teilnehmenden der (Gesamt-)Veranstaltung zur Verfügung stellen möchten.
- Für die Abwicklung der vertraglichen Angelegenheiten und der konkreten Leistungsbeschreibung wird an die zuständige Person verwiesen. Eine Ansprechperson für inhaltliche Fragen wird zur Verfügung gestellt und die Betreuung während der Veranstaltung vor Ort ist geklärt. WICHTIG: Die Übergabe an die für Administratives zuständige Person muss anmoderiert werden (z. B.: „XY [im CC] ist Ihre Ansprechperson für sämtliche administrative Angelegenheiten und wird sich in Kürze mit weiteren Informationen an Sie wenden.")

**Folgendes sollte vermieden werden:**

- ungefragt duzen
- Geiselnahme: „Wir gehen davon aus, dass Sie mitmachen, wenn wir nichts Gegenteiliges von Ihnen hören."
- Wenn bereits Kommunikation stattfindet, die Mitwirkenden (in CC) unkommentiert an eine andere zuständige Person abschieben

# / Muster-E-Mail zur Anfrage von Referent*innen

Hej [Vorname Nachname],

ich bin X und plane Projekt Y und möchte Sie hiermit einladen, unsere Veranstaltung [XY] am [DATUM] in [STADT/LOCATION] mit einer/m [Performance/Lesung/Vortrag/Workshop/Auftritt/Konzert/Sonstiges] zu bereichern.

KURZE Beschreibung der Veranstaltung: Veranstaltende Gruppe/Organisation, deren Positionierung und Weblink, Zielgruppe, Ziel/Grund/Hintergrund, Oberthema der Veranstaltung. Unten in dieser E-Mail so wie im Anhang finden Sie weitere Informationen zu [Organisation] und der geplanten Veranstaltung.

[Mehr Infos zu Zielgruppe/Teilnehmenden, Programm, weitere angefragte Referent*innen mit jeweiligen Titeln oder Themen ihrer voraussichtlichen Beiträge etc.]

Konkret wüssten wir gerne, ob Sie es sich grundsätzlich vorstellen könnten, in diesem Rahmen einen Vortrag/Workshop/Sonstiges zum Thema XY anzubieten, beziehungsweise ob Ihnen eine andere Themensetzung passender erscheinen würde, und wie hierfür Ihre Honorierungskonditionen wären.

[Mehr Infos zu Honoraren und Kostenübernahmen durch Organisation]

[Frist für Rückmeldung setzen]

Wir freuen uns darauf, von Ihnen zu hören! Gerne beantworten wir Ihnen alle weiteren Fragen per Mail oder Telefon [optional] unter der Nummer [TELNR].

Vielen Dank im Voraus.
Mit freundlichen Grüßen

Name einer real existierenden Person
Gruppe X
E-Mail-Signatur

**ANHANG UND INFO UNTEN IN DER MAIL NICHT VERGESSEN**

# > Mut zum diskriminierungskritischen Veranstalten

Wir danken Ihnen herzlich für Ihr Interesse an dieser Broschüre und Ihre Bereitschaft, Veranstaltungen bewusst diskriminierungs- und rassismuskritisch zu gestalten. Jede Veranstaltung hat das Potenzial, ein Ort zu sein, an dem Menschen gesehen werden, sich einbringen können und sich möglichst sicher fühlen. Genau dabei möchten wir Sie unterstützen.
Die Hinweise, Empfehlungen und Reflexionsfragen in dieser Broschüre sind eine Einladung. Schauen Sie immer wieder hinein, reflektieren Sie Ihre Haltung und Arbeitsweisen und erkennen Sie, wo Sie bereits viel erreicht haben – und wo noch Möglichkeiten für Weiterentwicklung bestehen. Es ist völlig normal, dass manche Themen herausfordernd wirken oder Unsicherheiten auslösen. Gerade darin liegt die Chance, zu lernen, neue Perspektiven einzunehmen und weiter zu wachsen.

Rassismuskritische Arbeit ist ein Prozess. Sie braucht Zeit, Austausch, Durchhaltevermögen und den Mut, neue Wege auszuprobieren. Jede Veranstaltung, jede Gruppe und jeder Kontext sind einzigartig. Wichtig ist: Dranbleiben, Erfahrungen auswerten, Rückmeldungen ernst nehmen und Strukturen Schritt für Schritt reflektieren und gestalten. Diese Broschüre markiert nur einen Anfang. Ihre eigene Praxis und Reflexion werden neue Ansätze und Antworten hervorbringen, die in dieser Broschüre vielleicht noch nicht dargestellt sind.

Menschen, die Unterstützung suchen, Fragen haben oder sich vernetzen möchten, können sich jederzeit an das Bielefelder Netzwerk rassismuskritischer Arbeit wenden. Gemeinsam können wir Räume schaffen, in denen Menschen selbstbestimmt, möglichst sicher und wertgeschätzt teilhaben können.

# > Glossar

**Awareness-Personen** sind Einzelpersonen oder Teams, die bei Veranstaltungen oder bei Gruppenarbeiten beauftragt sind, auf Diskriminierungen zu achten. Awareness-Personen sind speziell geschulte Personen, die dafür sorgen, dass alle Teilnehmer*innen sich sicher und respektiert fühlen. Awareness-Personen bieten Unterstützung, hören zu und stehen an der Seite der negativ betroffenen Personen. Ihr Ziel ist es, ein respektvolles und inklusives Umfeld für alle zu schaffen und Ungerechtigkeiten aktiv entgegenzuwirken.

**BIPoC-Person** BIPoC steht für Black, Indigenous and People/Person of Color und ist ein Sammelbegriff aus dem Englischen für nicht-weiße Menschen, z.B. arabische, pazifische, lateinamerikanische, asiatische, afrikanische und indigene Menschen, die rassifiziert werden. Es meint Menschen, die aufgrund ihrer **Positioniertheit** → Glossar durch die Gesellschaft zu „den Anderen“ gemacht, unterdrückt und ausgegrenzt werden und ist keine biologische Einteilung.

**geschlechtergerechtere Sprache** Unsere Sprache zeigt uns, was gesellschaftlich „normal“ ist – auch wenn dieses Normal ungerecht ist. Wenn wir z.B. über Berufe sprechen, nutzen wir geschlechts-zuschreibende Bezeichnungen wie etwa „der Arzt“ oder „die Krankenschwester“ und tragen damit das Vorurteil mit, dass es eher männliche und eher weibliche Berufe gibt, die in der Gesellschaft unterschiedlich gewertet werden. Benutzen wir eine geschlechtergerechtere Sprache vermeiden wir unnötige Zuordnungen und achten vielmehr darauf, jedes **Geschlecht** → Glossar mitzumeinen, z.B. durch Satzzeichen wie * oder : oder _.

**Intersektionalität** Verschiedene Diskriminierungen können zusammen auftreten und wirken. Wenn eine BIPoC-Person z.B. zusätzlich noch arm, chronisch krank oder weiblich ist, macht sie verschiedene Diskriminierungserfahrungen. Sie ist einerseits **Rassismus** → Glossar ausgesetzt, aber auch Klassismus, Behindertenfeindlichkeit oder Sexismus.
Ein intersektionaler Ansatz heißt, zu berücksichtigen, wie mehrfache Benachteiligungen sich gegenseitig verstärken und zu neuen Formen der Ungleichbehandlung führen.

**Geschlecht** Das Wort „Geschlecht" benennt im deutschen Sprachgebrauch sowohl das biologische als auch das sozial-konstruierte Geschlecht. In unserer Gesellschaft wird oft davon ausgegangen, dass Menschen entweder ‚Mann' oder ‚Frau' sind. Das Konstrukt "Männlichkeit und Weiblichkeit" wird auf alle Menschen angewendet, aber nicht alle Menschen finden sich darin wieder, weil Geschlecht vielfältig ist und sich nicht in zwei feste Kategorien einteilen lässt. Es gibt viele weitere Geschlechtsidentitäten und entscheidend ist, wie Menschen sich selbst verstehen und einordnen.

**Neopronomen** Das sind **Pronomen** → Glossar, die statt "er" oder "sie" benutzt werden. Es gibt welche, die eine Mischung aus beiden sind, z.B. "sier" oder "xier" und andere, die gar nichts damit zu tun haben, z.B. "o", "they", "dey" oder "nin". Die Wahl der Pronomen kann unabhängig vom **Geschlecht** → Glossar getroffen sein.

**Positioniertheit** meint die individuelle und ungewählte Stellung einer Person in einer Gesellschaft. Zugehörigkeiten wie **Geschlecht** → Glossar, Alter, Herkunft, Gesundheit führen zu unterschiedlichen Erfahrungen und Ungleichbehandlungen durch die Dominanzgesellschaft.

**Pronomen** Weil wir unseren Mitmenschen oft das weiblich oder männlich **Geschlecht** → Glossar zuschreiben, re den wir über die meisten Menschen mit den Pronomen „sie" oder "er". Es gibt Menschen, die aus berechtigten Gründen anders anzusprechen sind. Hier sind **Neopronomen** → Glossar zu nutzen. Möchte eine Person keine Pronomen für sich nutzen, kann statt des Pronomens der Name eingesetzt werden. Aus z.B. "Er hat gesagt, dass ..." wird "Riccardo hat gesagt, dass ...".

**Pronomenrunden** Bei Veranstaltungen, in Gruppenarbeiten und wenn wir Menschen kennenlernen, stellen wir uns mit Namen und manchmal auch mit Alter und Hobby vor. Hier können zusätzlich die eigenen **Pronomen** → Glossar genannt werden, damit alle wissen, wie sie über diese Person reden können. Zum Einsatz von Pronomen runden siehe Seite 14.

**Rassismus** ist eine Denkhaltung, die Menschen in verschiedene Kategorien eingeteilt, etwa aufgrund von (zugeschriebener) Herkunft, Hautfarbe oder Religion, die Wertunterschiede zuschreiben. Rassismus kann im Verhalten von Menschen untereinander, bis hin zum Wirken von Institutionen oder Gesetzen sichtbar werden. Im Gegensatz zu früher verbreitet sich eine rassistische Ideologie im europäischen Kontext mittlerweile weniger aufgrund eines biologischen, sondern vielmehr eines kulturellen Mythos.

**Rassismuskritik** Basis einer rassismuskritischen Haltung ist die Anerkennung, dass **Rassismus** → Glossar in unserer Gesellschaft auf unterschiedlichen Ebenen existiert. Sie zielt darauf ab, rassistische Machtverhältnisse und Ungleichbehandlungen sichtbar zu machen, das eigene Handeln sowie das Wirken an Institutionen zu hinterfragen und die Perspektive rassifizierter Personen zu stärken. Langfristig soll dadurch mehr gesellschaftliche Gerechtigkeit erreicht werden.

**solidarische Kasse** Eine solidarische Kasse ist eine solidarische und variable Preisgestaltung bei Veranstaltungen. Personen, die finanziell mehr beitragen können oder möchten, unterstützen damit Menschen, die sich eine Teilnahme sonst nicht leisten könnten. Ziel ist es, durch diesen solidarischen Ausgleich allen Menschen die Teilhabe zu ermöglichen und trotzdem die Gesamtkosten der Veranstaltung zu decken. Das Modell setzt auf Vertrauen und verzichtet auf Nachweise, damit niemand in beschämende oder kontrollierende Situationen gerät.

**Tone Policing** Wenn bei berechtigter Kritik an Diskriminierungen nicht auf die Kritik eingegangen wird, sondern stattdessen „der Ton“ problematisiert wird, sprechen wir von Tone Policing. Die Kritik einer benachteiligten Person wird nicht ernst genommen, da sie aus einer Machtposition heraus als „hysterisch“, „aggressiv“ oder „emotional“ dargestellt und sie zu dem Problem gemacht wird.

**Token** Diese Person wird nicht als Mensch mit verschiedenen Hobbies, Interessen und Eigenschaften wahrgenommen, sondern aufgrund ihrer **Positioniertheit** → Glossar nur als Repräsentant*in einer Gruppe gesehen. Sie ist dann kein Individuum mehr, sondern wird auf einen Teil ihrer Identität reduziert.

**Tokenism** Ein Strategie, damit z.B. Arbeitgeber, Vereine oder Freund*innen sich nicht wirklich mit dem Thema Diskriminierung auseinandersetzen müssen. Eine gesellschaftlich benachteiligte Person wird dafür unbewusst zum **Token** → Glossar gemacht. Token werden nicht nur wegen ihrer Qualifikationen eingeladen, sondern sollen durch ihre bloße Anwesenheit zeigen, dass die Firma, der Verein oder die Gruppe „divers“ und nicht diskriminierend wäre. Durch diese Praxis ändert sich jedoch strukturell nichts und es bleiben die bestehenden Machtverhältnisse unangetastet.

**White Saviorism** White Saviorism bezeichnet ein kolonial geprägtes Machtverhältnis, in dem weiße Personen oder Institutionen sich als notwendige Helfer*innen inszenieren und damit **BIPoC-Personen** → Glossar als hilfsbedürftig oder weniger kompetent darstellen. Diese Erzählung wirkt bis heute in Entwicklungszusammenarbeit, internationalen Projekten und Formen des „Volunteering“ fort. Sie setzt weiße Perspektiven als überlegen, untergräbt die Selbstbestimmung betroffener Gemeinschaften und stabilisiert rassistische Strukturen.

# > Impressum

## / Herausgeber

AG Stadtteile im Netzwerk rassismuskritischer Arbeit

## / Verantwortlich für den Inhalt

AWO Kreisverband Bielefeld e.V. Mitgliederverband
Mercatorstr. 10
33602 Bielefeld

## / Gestaltung

Bergstadt Kommunikationsdesign - bergstadt-design.de

Gefördert vom

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie leben!

Für inhaltiche Aussagen und Meinungsäußerungen
tragen die Publizierenden dieser Veröffentlichung die Verantwortung