

Feminar – FAQ

„Nutz deine Privilegien! Wie Frauen im Berufsleben zusammenhalten können“

Mit Martha Dudzinski

I. Allgemeine Bemerkungen

Schwarz: Eine Selbstbezeichnung afrikanischstämmiger Menschen, die ihre Verbundenheit aufgrund gemeinsamer Rassismuserfahrungen beschreibt und die Art und Weise, wie Schwarze wahrgenommen werden. Der Begriff Schwarz wird großgeschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich um ein konstruiertes Zuordnungsmuster handelt und keine reelle „Eigenschaft“, die auf die Farbe der Haut zurückzuführen ist.

weiß: Ebenso wie Schwarzsein wird damit keine biologische Eigenschaft und keine reelle Hautfarbe, sondern eine politische und soziale Konstruktion bezeichnet. Um diese Konstruktion des Begriffs hervorzuheben, wird er klein und kursiv geschrieben. Mit *Weißsein* ist die dominante und privilegierte Position innerhalb des Machtverhältnisses Rassismus gemeint. *Weißsein* umfasst ein unbewusstes Selbst- und Identitätskonzept, das *weiße* Menschen in ihrem Verhalten prägt und sie an einen privilegierten Platz in der Gesellschaft verweist, was z.B. den Zugang zu Ressourcen betrifft.

race: Der Begriff „Rasse“ ist – insbesondere im deutschen Sprachgebrauch – problematisch, da er mit einem wissenschaftlich nicht haltbaren biologischen Konzept verbunden und nicht als soziale Konstruktion verstanden wird. Biologisch unterschiedliche „Menschenrassen“ aufgrund von äußeren Merkmalen herzuleiten hat keine wissenschaftliche Basis. Der Begriff steht für eine lange Geschichte rassistischer Vernichtung und Gewalt. Die UNESCO hat bereits 1950 festgestellt, dass er für ein gesellschaftliches Konstrukt steht, das unermessliches Leid verursacht hat.¹

BIPoC (BIWoC): Ist die Abkürzung für Menschen, die rassistisch diskriminiert werden: Black, Indigenous und People of Color (bzw. Black, Indigenous und Women of Color) – auf Deutsch also Schwarz, Indigen; der Begriff People of Color wird als internationale Selbstbezeichnung nicht übersetzt.

Worum geht's in diesem Feminar?

Dieses Feminar ist **kein Antirassismus-Seminar**. Es geht vielmehr darum, wie *weiße* Menschen mit ihren Privilegien umgehen können. **Weiße Menschen sind nicht von Rassismus betroffen und genießen Privilegien**, die Schwarze und People of Color (PoC) nicht haben. Am Ende dieser Seite findet ihr Lese- und Link-Tipps, wenn ihr euch in das Thema Antirassismus einlesen möchtet.

¹ <https://www.amnesty.de/2017/3/1/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache>

Was ist die SWANS Initiative?

Die SWANS Initiative ist ein Zusammenschluss junger Frauen mit Zuwanderungsgeschichte und Women of Color. Die „Schwäninnen“, wie sie sich nennen, sind Studentinnen oder junge Berufstätige. SWANS wird von Ehrenamtlichen getragen und organisiert, unsere Feminar-Expertin Martha ist eine von ihnen. Gemeinsam setzen sie sich füreinander und für Frauen mit ähnlichen Biografien ein: In Deutschland aufgewachsen, aber aus eingewanderten bzw. Geflüchteten Familien und/oder Rassismuserfahrung. Als erste und einzige Organisation im deutschsprachigen Raum, die gezielt diese spezifische Zielgruppe fördert, bietet SWANS Raum zum Weiterbilden, Vernetzen und Austauschen. Die Förderung der SWANS Initiative umfasst alle Themen rund um Beruf(seinstieg) und Karriere - mit ehrenamtlich organisierten Seminaren, Bewerbungschecks, systemischem Coaching, Mentoring - und einem großes Netzwerk für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte und BIWoC!

Race ist nicht gleich Hautfarbe!

Martha benutzt in ihrem Vortrag öfter den Begriff „Race“, der im Deutschen oft mit „Hautfarbe“ übersetzt wird. Aber: **Hautfarbe ist nicht der Grund für Rassismus!** Eine BIPOC kann den gleichen oder einen ähnlichen Hutton haben wie eine *weiße* Person. Der englische Begriff „Race“ bezeichnet ein gesellschaftliches Konstrukt, eine soziale Zuschreibung, eine politische Kategorie. Wichtig: Der Begriff ist nicht mit dem deutschen „Rasse“ zu übersetzen. Die Vorstellung, es gebe menschliche Rassen, ist durch die Forschung eindeutig widerlegt.

Warum ist Martha unsere Expertin für dieses Feminar?

Martha erzählt zu Beginn des Feminars, dass sie selbst eine Zuwanderungsgeschichte hat. Ihre Mutter kommt aus Polen. Trotz dieses „Migrationshintergrundes“ und obwohl sie weiß, wie es sich anfühlt, nicht „dazuzugehören“, sagt Martha, dass sie nur begrenzt Diskriminierung erfahren hat. **Als weiße Frau hat sie das Privileg, von der Mehrheitsgesellschaft als Teil eben dieser wahrgenommen zu werden.** Dieses Privileg möchte sie nutzen und setzt sich daher für diejenigen ein, für die Diskriminierungserfahrungen alltäglich sind.

II. Privilegien in der Theorie

Was sind eigentlich Privilegien?

Die Theoriegrundlage, von der Martha spricht, beruht auf einem Konzept der US-Amerikanerin Peggy McIntosh: *White Privilege and Male Privilege* (1988). Das Paper zieht Parallelen dazwischen, wie Frauen Männer wahrnehmen, wenn es um Feminismus geht und wie Schwarze oder Menschen of Color *weiße* Menschen wahrnehmen, wenn sie mit ihnen über Rassismus sprechen.

Die erste Beobachtung, die Peggy McIntosh beschreibt, ist: (Manche) Männer geben gerne zu, dass es für Frauen schwerer ist, sind aber nicht bereit, sich einzugestehen, dass das im Umkehrschluss bedeutet, dass sie als Männer Vorteile haben bzw. dass sie bevorzugt werden. So ähnlich ist es auch, wenn es um Rassismus geht.



*Weiß*en Menschen ist oft klar, dass Menschen of Color gesellschaftlich benachteiligt und diskriminiert werden. **Die eigene Bevorteilung wird aber nicht so gerne zugegeben.**

Daraus leitet die Autorin ab, dass Privilegien ein Paket unsichtbarer (und unverdienter!) Vorteile sind, die wir nicht bemerken und auch nicht bemerken sollen.

Noch ein Hinweis von Martha: **Weißein ist nicht der einzige Faktor, aus dem Vorteile entstehen.** Alter, Nationalität, sexuelle Orientierung und Identität, aber auch Religion oder Ethnie können ebenfalls gesellschaftliche Vor- oder eben Nachteile mit sich bringen. Auch hier lassen sich Privilegien erkennen: z.B. sind Nationalitäten, Behinderung, Religion oder die sexuelle Orientierung nicht immer „auf der Straße“ zu erkennen. Das bedeutet, dass nicht alle diese Dimensionen klar erkennbar sind. Ein Beispiel dafür ist auch das Phänomen „Whitepassing“. Diese aus den USA stammende Bezeichnung bezieht sich auf Menschen, die sich zwar selbst nicht als *weiß* identifizieren, aber von der Umgebung häufig/immer/manchmal als *weiß* wahrgenommen werden. Das zeigt wieder, dass es bei Rassismus nicht um etwas Anatomisches wie die Hautfarbe geht, sondern um ein Konstrukt. Der Begriff Colorism macht deutlich, dass auch innerhalb rassifizierter Gruppen aufgrund von Hautfarbe diskriminiert wird.

Unterscheidung Race / Ethnie

Zwischen „Race“ und „Ethnie“ muss unterschieden werden. Zum Beispiel gibt es unter Latinx Menschen, die als *weiß* gelesen, als auch solche, die als Schwarz oder Person of Color gelesen werden. Ähnlich ist es bei jüdischen Menschen - es gibt zum Beispiel *weiße*, europäischstämmige Jüd*innen (Aschkenazim), Sepharden und Mizrachim aus dem Raum zwischen Marokko und Iran und Schwarze äthiopische Jüd*innen.

Beispiele für Privilegien

Martha stellt verschiedene Situationen vor, in denen euch als *weißen* Menschen eure Privilegien bewusst werden können: Im Berufsleben z.B. dann, wenn dein*e Vorgesetzte*r eine Person deiner *race* ist oder wenn im Bewerbungsverfahren niemand glaubt, du könntest aufgrund deines Aussehens kein oder schlecht Deutsch sprechen. Aber auch bei der Einstellung wird dir nicht unterstellt, du hättest den Job nur aufgrund deiner *race* bekommen (du bist nicht „die Quoten-*Weiße*“). Du hast als *weiße* Person nicht das Gefühl, dass z.B. der Fleck auf deinem T-Shirt oder das Zuspätkommen sofort verallgemeinert und als Ausdruck der Faulheit, schlechten Benehmens oder Armut deiner *race* ausgelegt wird. Außerdem kannst du dich freiwillig dafür entscheiden, dich über Rassismus zu informieren, ohne unterstellt zu bekommen, nur an den eigenen Vorteil zu denken. *Weiße* Menschen können sich außerdem auch dafür entscheiden, sich eben *nicht* mit Rassismus auseinanderzusetzen – einfach, weil dieser sie persönlich nicht betrifft. **Das Thema Rassismus ausblenden zu können, ist also auch ein Privileg!** Von Rassismus Betroffene können dies nicht, sie müssen täglich damit leben.

Aber auch außerhalb der Arbeitswelt gibt es Beispiele für Privilegien: Im Fernsehen oder auf Titelseiten sehen *weiße* Menschen Personen ihrer *race* häufig positiv dargestellt. In Büchern, auf Postern, aber auch in Schulbüchern oder im Spielzeugladen kommen Menschen der eigenen *race* für *Weiße* selbstverständlich vor. Auch wenn du ein hautfarbenes Pflaster oder einen Abdeckstift kaufst, entspricht das Produkt in etwa der eigenen Hautfarbe.

Die o. g. Beispiele hat Martha aus diesem Artikel von Peggy McIntosh (1988) übernommen.

Was ist „Intersektionalität“?

Der Begriff „Intersektionalität“ wurde von der US-amerikanischen Juristin Kimberlé Williams Crenshaw etabliert. In ihrem Aufsatz „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex“ (1989) beschreibt Crenshaw anhand verschiedener Gerichtsentscheidungen, wie Schwarze Frauen aufgrund einer Überschneidung verschiedener Faktoren diskriminiert werden. Während *weiße* Frauen „nur“ aufgrund ihres Geschlechts, nicht aber wegen ihrer race diskriminiert werden können, können Schwarze Frauen sowohl aufgrund ihres Geschlechts, als auch aufgrund ihrer race diskriminiert werden. Außerdem – und das ist wichtig – **können Schwarze Frauen auch explizit aufgrund der Überschneidung** (oder auch „Kreuzung“, engl. „Intersection“) **dieser beiden Diskriminierungsfaktoren (Sexismus und Rassismus) diskriminiert werden**. Und natürlich gibt es auch noch weitere Faktoren, die in die Diskriminierung reinspielen können (Alter, Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung, ...).

Wie fange ich an, mich und meine Privilegien als weiße Person kritisch zu hinterfragen?

Dafür gibt es sogar einen Begriff: „Critical Whiteness“ (dt. kritische *Weißeinsforschung*). Hier geht es um eine **kritische Auseinandersetzung mit dem (eigenen) Weißsein**, also darum, zu hinterfragen, wieso wir *Weißsein* als selbstverständlich oder als „die Norm“ ansehen. *Weißsein* ist kein objektiver „Normalzustand“: obwohl in Deutschland viele Menschen (die Mehrheit) *weiß* sind, ist das global betrachtet nicht „Normalität“. Das anzuerkennen ist ein wichtiger erster Schritt.

Ebenfalls sollten wir unseren *White Gaze* (*Weißer Blick*) hinterfragen. *White Gaze* bedeutet, dass die Welt aus einer *weißen* Perspektive betrachtet wird und alles, was davon abweicht als nicht gut, nicht schön oder anders/von der Norm abweichend verstanden wird. Dazu gehört auch, dass sich gar nicht damit auseinandergesetzt wird, wie die Lebensrealitäten von BIPOC aussehen. Als Beispiel nennt Martha hier das Thema Haare. Das krause Haar, das Afrohaare oft auszeichnet, entspricht im *White Gaze* nicht dem Schönheitsideal. Vielen *weißen* Menschen ist nicht bewusst, dass Afrohaare ganz anders gepflegt werden müssen und viele Schwarze Frauen (und Männer!) keine Pflegeprodukte in deutschen Drogerien finden, die sich für ihre Haare eignen.

Ihr könnt euren eigenen *White Gaze* ja mal überprüfen, indem ihr versucht, die folgenden Fragen zu beantworten: Wie werden religiöse Feiertage zelebriert? Wer sind die bekanntesten Musiker*innen außerhalb Europas und Nordamerikas? Welche Filme und Serien werden dort geschaut? Was sind typische Speisen, die Migrant*innenmütter ihren hier aufgewachsenen Kindern kochen? Wie werden in deren Kultur Hochzeiten gefeiert?



Was sollten wir als *weiße* Personen vermeiden?

Robin DiAngelo* entwickelte den Begriff **White Fragility** (*Weißer* Zerbrechlichkeit). Damit gemeint ist die Weigerung von *Weißer* anzuerkennen, dass sie praktisch dazu verdammt sind, Rassist*innen zu sein – und die Empfindlichkeit, mit der *Weißer* auf Rassismuskritik reagieren. Es ist also ein emotionaler Zustand, „ein **großes Unwohlsein**“, wie Martha sagt, das mit einer emotionalen Abwehrreaktion *weißer* Menschen einhergeht, wenn es um das Thema Rassismus geht.

Ein Beispiel: Wenn eine *weiße* Person von einer Schwarzen Person darauf angesprochen wird, dass sie gerade ein rassistisches Wort genutzt hat, reagieren viele *Weißer* abwehrend („Hältst du mich etwa für eine*n Rassistin*Rassisten?!“). Dass es dabei nicht um sie als *weiße* Person selbst geht, verstehen sie oft nicht. Ein klassisches Beispiel ist auch, dass es vielen *Weißer* unangenehm ist, als *weiß* bezeichnet zu werden. *White Fragility* beschreibt das Phänomen, dass vom ursprünglichen Thema abgelenkt und die Aufmerksamkeit auf das Unbehagen der *weißen* Person(en) gerichtet wird.

Weißer Personen sollten also vermeiden, bei der Auseinandersetzung mit Rassismus nur das eigene Unbehagen loswerden zu wollen. Das ist gefährlich, denn die einzige Funktion, die *White Fragility* hat, ist es, diejenigen, die tatsächlich Rassismuserfahrungen machen, zum Schweigen zu bringen.

Marthas Tipp an *weiße* Personen, um gute Allys (Verbündete) zu sein: **aufmerksam sein!** Beobachtet euch und eure Gefühle, aber **nehmt euch zurück** und fokussiert euch auf die Diskriminierungserfahrung eures Gegenübers.

*Die Soziologin Robin DiAngelo entwickelte den Begriff, ist aber selbst *weiß*. Weil sie aus einer *weißen* Position heraus über Rassismus und dessen Überwindung spricht, wird sie z.T. aus der Schwarzen Community kritisiert.

„Aber ich bin wirklich keine Rassistin!“ – wie reagiere ich auf solche Aussagen?

Es geht bei Rassismus immer um ein **strukturelles Problem**. Nur weil wir glauben, dass wir bestimmte Rassismen nicht reproduzieren oder dass wir uns besser verhalten als andere, ist das Problem an sich nicht verschwunden. Wir sind alle in Gesellschaften, die von rassistischen Strukturen durchzogen sind, aufgewachsen. Wir bleiben *weiße* Menschen mit Privilegien, auch wenn wir angefangen haben, uns mit strukturellem Rassismus auseinanderzusetzen. Wir sollten immer zwischen strukturellen Benachteiligungen und individuellen Argumentationsmustern unterscheiden.

II. Privilegien nutzen in der Praxis

Ich habe verstanden, dass ich privilegiert bin. Was kann ich ganz konkret tun?

Vorweg: natürlich gibt es Rassist*innen, Nazis und Menschen, die bewusst diskriminieren und unterdrücken wollen. **Aber der Großteil der Diskriminierung passiert unbewusst. Dem können wir nur mit bewussten Maßnahmen entgegensteuern, also indem wir uns bewusst entscheiden, etwas zu ändern.** Martha präsentiert dafür vier Tipps:



1) Achte bewusst darauf, wann du von *White Privilege* profitierst

Als *weiße* Menschen müssen wir uns klar machen, in welchen Räumen wir schon sind, also in welchen Räumen wir bereits dazugehören. So könnt ihr in einem ersten Schritt Bewusstsein in eurem Alltag schaffen und euch z.B. überlegen, wann und wo ihr bevorzugt behandelt wurdet, weil ihr *weiß* seid. Zum Beispiel als ihr im Supermarkt nichts gekauft habt und an der Kasse vorbeigegangen seid, weil ihr (unbewusst) dachtet „ich sehe ja nicht aus wie eine*e Ladendieb*in, ich falle nicht auf!“.

2) Widersprich diskriminierenden Aussagen

Und zwar unabhängig davon, ob BIPOC mit im Raum sind oder nicht. Wir sollten den Menschen, die von einer diskriminierenden Aussage betroffen sind, nicht auch noch die Verantwortung geben, dieser zu widersprechen und diese verurteilen zu müssen. Außerdem sollte Diskriminierung und Rassismus uns nicht egal sein, wenn keine BIPOC dabei sind. Daher: widersprich Rassismus immer und überall – es tut nicht weh und wir zahlen einen sehr niedrigen Preis dafür.

3) Setze dich dafür ein, dass antidiskriminierende Belange berücksichtigt werden

Zum Beispiel, indem du dafür einsteht, dass Minderheiten ihre Interessen vertreten und berücksichtigt sehen. Das kann damit anfangen, dass du dich dafür einsetzt, nicht „Frohe Weihnachten“, sondern „Frohe Feiertage“ zu wünschen. Oder indem du klar machst, wie „normal“ oder „ok“ es ist, dass dein*e Kolleg*in auf der Betriebsfeier keinen Alkohol trinken oder kein Schweinefleisch essen möchte.

4) Sprich an, wenn marginalisierte Gruppen unterrepräsentiert sind

... und setz dich dafür ein, dass sich das ändert. In Deutschland hat ca. ein Viertel der Bevölkerung eine Migrationsgeschichte. In jedem Raum, in dem sie nicht zu einem Viertel vertreten sind, sind diese Menschen also unterrepräsentiert. Das sollte auch diejenigen stören, die selbst nicht davon betroffen sind.

Ist es bevormundend, als *weiße* Person gegen Rassismus einzutreten, den eine Person of Color in meinem Beisein erfahren hat?

Rassismus zu widersprechen ist nicht bevormundend, aber natürlich ist es ein schmaler Grat, abzuwägen, was eine von Rassismus oder Diskriminierung betroffene Person möchte. Mit Widerspruch meint Martha einen Satz wie „Was du gerade gesagt hast, ist nicht in Ordnung / ist rassistisch / ist problematisch, weil ...“. Sie betont, dass von Rassismus betroffene Personen nicht diejenigen sein sollten, die einer rassistischen Aussage widersprechen müssen. Vielleicht trauen sie sich in der Situation nicht, sind schockiert über das was gerade (über sie) gesagt wurde oder sind ganz einfach immer diejenigen, die nach rassistischen Beleidigungen auch noch etwas entgegenhalten müssen. Das strengt an. Als *weiße* Person habt ihr Privilegien, die BIPOC nicht haben. **Ihr könnt widersprechen und euch gegen Rassismus und Diskriminierung positionieren.**



Mehr Fingerspitzengefühl ist jedoch in einer evtl. anschließenden Diskussion gefragt. Möchte die von Rassismus betroffene Person nicht darüber reden, was gerade passiert ist: **respektiert das**. Und wenn sie darüber reden möchte, **achtet darauf, dass ihr zuhört und Raum gebt**, anstatt zeigen zu wollen, wie „woke“ ihr seid.

Grundsätzlich gilt: es gibt kein Patentrezept. Je nach Situation, Atmosphäre, persönlicher Stimmungslage und auch je nach deiner Beziehung zu der Person, die in der jeweiligen Situation rassistisch diskriminiert wurde, musst du entscheiden, wie du reagieren willst. Vielleicht weißt du, dass die Person gerade keine Kraft hat für den Konflikt. Vielleicht wünscht sie sich aber auch, dass jemand **anderes** widerspricht, weil sie es selbst gerade nicht kann oder möchte.

Wie kann ich aktiv dazu beitragen, Räume und Chancen für BIPOC zu schaffen?

Martha fängt an mit einem einfach zu realisierenden Tipp: **Höre BIPOC zu und glaube ihnen und ihren Schilderungen**. Nimm dabei keinen Raum ein (vermeide also Kommentare wie „Oh, sowas ähnliches habe ich auch schon mal erlebt!“).

Auch einfach: **Konsumiere und kaufe Produkte, lies Bücher, höre Musik, schau Filme und Serien, die von BIPOC produziert / geschrieben wurde**. Sowohl vor der Kamera oder dem Mikro, als auch dahinter: Netflix und Co haben viele Angebote von Schwarzen Produzent*innen oder bei denen eine Person of Color Regie geführt hat. Der nächste Tipp tut uns ebenfalls nicht weh: **Teile deine Zugänge und dein Wissen** – z.B. zu Ausschreibungen oder zu Räumen, in denen du schon bist, aber BIPOC noch unterrepräsentiert sind.

Als *weiße* Personen sollten wir uns auch bewusst sein, dass wir **auch wirtschaftlich privilegiert** gegenüber Schwarzen Frauen und Frauen of Color sind. Damit sich das ändert, können wir auch aktiv BIPOC für Jobs oder Dienstleistungen engagieren. Zum Beispiel als Expertin auf einem Panel, aber auch wenn wir z.B. eine neue Steuerberaterin suchen. Sucht gezielt und entscheidet euch aktiv, Frauen zu fördern, die strukturell benachteiligt werden. Wie Martha so schön im Feminar sagt: **„Warum einen weißen Mann bezahlen, wenn ihr auch eine Schwarze Frau bezahlen könnt?!“**.

Der letzte Tipp, den Martha gibt, ist für viele wohl am schwersten zu „akzeptieren“, weil er bedeutet, tatsächlich abzugeben. **Gebt Aufträge** oder Projekte mit Prestige, Sichtbarkeit, Chancen oder Geld **gezielt an BIPOC ab** und empfiehlt sie weiter.

Wie soll ich Räume schaffen, wenn ich selbst gar nicht viel Entscheidungsmacht habe?

Wenn ihr selbst nicht in einer prestigeträchtigen Position im Unternehmen seid, dann habt ihr natürlich auch weniger Möglichkeiten, prestigeträchtige Projekte abzugeben. Aber vielleicht könnt ihr gezielt die Praktikantin oder neue Kollegin mit zum Team-Austausch holen. Oder ihr habt von einem Treffen erfahren, bei dem ihr dabei sein könnt – bringt die Kollegin of Color doch einfach mit und schafft so Sichtbarkeit. Sagt die Informationen weiter, die ihr habt. **Räume zu schaffen ist nicht immer etwas Monetäres oder Greifbares**.



Und was sollten *Weiß*e lassen?

Bitte vermeidet, BIPOC nach ihren diskriminierenden Erfahrungen oder Traumata auszufragen. Schafft eher Räume, in denen ihr ihnen die Entscheidung überlasst, ob sie auf das Thema eingehen wollen. Aber baut auch hier keine Erwartungshaltung auf. **Von Rassismus betroffene Personen müssen nicht über ihre Erfahrungen sprechen, nur damit *weiße* Menschen Rassismus besser verstehen!** Erwarte also nicht, dass BIPOC dir Antirassismus erklären (Stichwort kostenlose Bildungsarbeit). Das ist eine komplexe Aufgabe, für die Antirassismusexpert*innen in Workshops oder mit Büchern Geld verdienen.

Martha hat es öfter angesprochen, nennt es aber auch nochmal unter der Kategorie „was sollten wir lassen?“: Macht eure eigenen Unannehmlichkeiten nicht zum Fokus, nehmt keinen Raum ein, wenn es um Rassismuserfahrungen geht („Das ist ja alles auch echt schwierig für *mich*.“). Und: **Erwartet kein Lob und keine Dankbarkeit** oder fordert sie gar ein. BIPOC sind tagtäglich von Rassismus betroffen, wenn wir als *weiße* Personen ein Mindestmaß an Anstand an den Tag legen, sollten wir dafür nicht noch etwas im Gegenzug erwarten.

IV. Konzepte, die *weiße* Menschen kennen sollten

White Saviorism

Das Konzept des *White Saviorism* (*Weißes* Retter*innentum) beschreibt das Phänomen, dass *weiße* Menschen BIPOC grundsätzlich Hilfsbedürftigkeit und Unterlegenheit unterstellen und deshalb denken, diesen helfen zu müssen. Beispiele dafür sind Jugendliche, die ohne pädagogische Ausbildung einen Freiwilligendienst an einer Schule in einem afrikanischen Land leisten, aber auch die Adoption von Kindern aus dem globalen Süden aus dem Glauben heraus, sie werden es „hier besser haben“. Das Konzept des *White Saviorism* zeigt sich aber auch in einigen Hollywoodfilmen, die von *weißen*, vermeintlichen Held*innen auf dem afrikanischen Kontinent handelnd oder in Spendenkampagnen, die mit einer übertriebenen Darstellung von Armut so etwas wie Barmherzigkeit bei *weißen* Menschen hervorrufen sollen.

Es geht nicht darum, dass *weiße* Menschen grundsätzlich nicht helfen sollen. Die Frage ist nur, ob eine frisch gebackene Abiturientin tatsächlich qualifiziert genug dafür ist, in einem afrikanischen Dorf beim Brunnenbau zu helfen oder in einem asiatischen Land für acht Wochen in einem Kinderheim zu arbeiten.

Sollen *Weiß*e jetzt nicht mehr für gute Zwecke spenden?

Es geht nicht darum, dass *weiße* Personen das Geld, das sie aufgrund ihrer privilegierten Position haben, nicht für sog. „gute Zwecke“ ausgeben sollen. Vielmehr sollten *weiße* Menschen sich fragen, warum sie spenden und ob sie diese „gute Tat“ danach öffentlich machen und sich selbst als Retter*in in den Mittelpunkt stellen müssen.

Martha rät außerdem dazu, sich zu informieren, an welche Organisation gespendet wird. Ist es eine, die *weiße* Menschen bezahlt, in einem afrikanischen Dorf Brunnen zu bauen oder eine Organisation, die das Geld direkt an lokale Projekte gibt, die von BIPOC geleitet werden (eine gute Möglichkeit ist natürlich, direkt an die Projekte vor Ort zu spenden). Weitere Fragen, die ihr euch stellen könnt, bevor ihr spendet: Inwiefern schafft das Projekt, an



das ich spende wirtschaftliche Unabhängigkeit oder wirtschaftliche Abhängigkeit? **Unterstütze ich mit meiner Spende / meinem Handeln ein System, in dem BIPOc weiterhin auf Spenden angewiesen sind?**

Tokenism

Als Tokenismus wird die Praxis bezeichnet, sich lediglich oberflächlich oder symbolisch anzustrengen, eine Minderheit zu repräsentieren. Im beruflichen Kontext wird dann z.B. gesagt: „Wir haben eine muslimische Mitarbeiterin, daher haben wir kein Diversity-Problem!“. Aber auch im Privaten gibt es Tokenismus, z.B. wenn jemand sagt „Ich habe einen Schwarzen Bekannten, der mir erlaubt hat, das N-Wort zu benutzen!“. Bei beiden Beispielen muss eine einzelne Person als Ausrede für eine ganze gesellschaftliche Gruppe herhalten.

Die Repräsentation von Minderheiten und marginalisierten Gruppen erfolgt hier also nicht aus einem Gerechtigkeitsempfinden heraus, sondern **um sich selbst ein gutes Gewissen zu machen**.

Virtue Signaling

Demonstrative Zurschaustellung moralischer Werte / Tugenden, ohne tatsächlich danach zu handeln (z.B. wenn jemand ein Bild mit sich und Kindern of Color auf Instagram teilt, um zu zeigen, wie „gut“ man ist – ohne tatsächlich daran mitzuwirken, dass diese Kinder weniger diskriminiert werden).

Kulturelle Aneignung

Mit Kultureller Aneignung (vielleicht kennt ihr den Begriff unter cultural appropriation) ist gemeint, dass vor allem *weiße* Menschen traditionelle Kulturgüter unterdrückter Ethnien für ihre Zwecke instrumentalisieren und kommerzialisieren. Das fängt an bei „ethnischer“ Kleidung oder Kopfschmuck im Alltag oder an Karneval und geht über das unreflektierte Praktizieren von Yoga* bis hin zum Feiern von Festen, die *weiße* Menschen patentiert haben, obwohl sie aus einer anderen Kultur stammen (Beispiel: Holi-Festival).

Als *weiße* Person Dreadlocks und Rastazöpfe zu tragen, ist ebenfalls kulturelle Aneignung. Zu diesem Thema legen wir euch den folgenden Kurzfilm ans Herz: <https://www.zeit.de/video/2020-12/6215761461001/schoenheitsideale-afro-zu-tragen-ist-ein-akt-des-widerstands>

*Yoga ist für viele heute ein „Lifestyle“, mit dem auch *weiße* Menschen Geld verdienen und bei dem die eigentliche Lehre des Yoga aus ihrem gesamten spirituellen, historischen und kulturellen Kontext gezogen wird.

Was mache ich, wenn *weiße* Menschen in meinem Umfeld Dreadlocks tragen? Spreche ich sie an?

Martha kann keinen Universal-Tipp geben. Jede Person und jede Situation ist unterschiedlich. Aber: **Jede Diskussion über problematische Kommentare / problematisches Verhalten, die wir als *weiße* Menschen führen, erspart einer Schwarzen bzw. einer Person of Color diese Diskussion**. Das sollte es uns wert sein.

Letzte Hinweise von Martha

Oft besteht Rassismus oder Diskriminierung aus Aussagen oder Taten, die wir als falsch oder unangenehm empfinden, aber nicht greifen oder benennen können, warum. Macht euch klar: Niemand von uns weiß immer alles oder macht alles richtig. Wir alle machen Fehler und wir alle lernen nie aus. Es geht darum, diese Fehler anzuerkennen, sich zu entschuldigen und es beim nächsten Mal besser zu machen, indem wir lernen und reflektieren.

Martha rät *weißen* Menschen, sich auf drei Sachen einzustellen:

1. Du wirst dich **unwohl fühlen**.
2. Du wirst **Fehler machen**.
3. Du wirst **nie ausgelernt haben**.

Ihr möchtet euch diesem Unwohlsein aktiv aussetzen? Dann empfiehlt Martha das folgende Online-Training (auf Englisch): [Rachel Ricketts – Spiritual Activism 101](#) (55 US-Dollar für *weiße* Menschen).

Leseempfehlungen zum Einstieg in das Thema

Alice Hasters – *Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten*

Catrice M. Jackson – *White Spaces, Missing Faces - Why Women of Color Don't Trust White Women*

Natasha Kelly – *Schwarzer Feminismus*

Noah Sow – *Deutschland Schwarz Weiß*

Reni Eddo-Lodge: *Why I'm No Longer Talking to White People About Race* (auf Deutsch: *Warum ich nicht länger mit Weißen über Hautfarbe spreche*)

Dr. Reyhan Şahin (aka Lady Bitch Ray) – *Yalla, Feminismus!*

Roxane Gay – *Hunger* (auf Deutsch: *Hunger*)

Sara Ahmed – *Living a Feminist Life* (auf Deutsch: *Feministisch leben*)

Soraya Chemaly – *Rage Becomes Her* (auf Deutsch: *Speak Out!*)

Tupoka Ogette – *Exit Racism*

Generelle Empfehlungen: Audre Lorde, bell hooks, Maya Angelou