

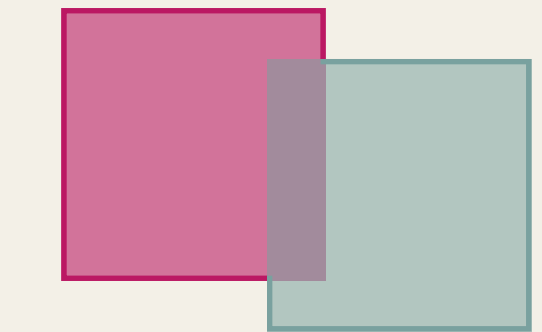
Institutionelle Maßnahmen gegen institutionelle Hürden

- ⇒ Safer Spaces für die Menschen, die von Rassismus betroffen sind
- ⇒ Reflexionsräume für Menschen, die nicht von Rassismus betroffen sind
- ⇒ Einstellung bzw. Beförderung nach Chancengerechtigkeit und nicht nach Gleichheitsnorm
- ⇒ BIPOC-Vertreter*innen
- ⇒ Etablierung von rassismuskritischer Expertise bei den Dienststellen
- ⇒ Bottom-up-Beurteilung
- ⇒ Diversität in der Gruppenarbeit
- ⇒ Mentoring-Programme
- ⇒ Erfassung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten
- ⇒ Monitoring und Evaluationsprogramme

„Rassismus ist ein Trauma – nicht nur für die betroffenen Menschen, sondern für die Idee der offenen Gesellschaft, für die Idee der Demokratie. Wie also kommen wir – auch hier in Deutschland – voran im Kampf gegen den Rassismus? ...

Neutralität ist keine Antwort auf Rassismus. »Ich bin doch kein Rassist« ist keine Antwort auf Rassismus und darf es nicht sein. »Injustice anywhere is a threat to justice everywhere«, hat Martin Luther King aus dem Gefängnis geschrieben. Wo immer Ungerechtigkeit herrscht, ist alle Gerechtigkeit bedroht. Wo immer es Rassismus gibt, fügen wir heute hinzu, ist die Demokratie bedroht...

»Your silence will not protect you«, schrieb die amerikanische Aktivistin und Autorin Audre Lorde. Dein Schweigen wird dich nicht schützen. Nein, es reicht nicht aus, »kein Rassist« zu sein. **Wir müssen Antirassisten sein!** Rassismus erfordert Gegenposition, Gegenrede, Handeln, Kritik und – was immer am schwierigsten ist – Selbstkritik, Selbstüberprüfung. **Antirassismus muss gelernt, geübt, vor allen Dingen aber gelebt werden.“**



WIE KÖNNTE EINE RASSISMUS-KRITISCHE VERWALTUNG AUSSEHEN?

Nicht die Menschen, die institutionellen Rassismus erfahren, müssen sich ändern, sondern die Strukturen.

Gefördert von:

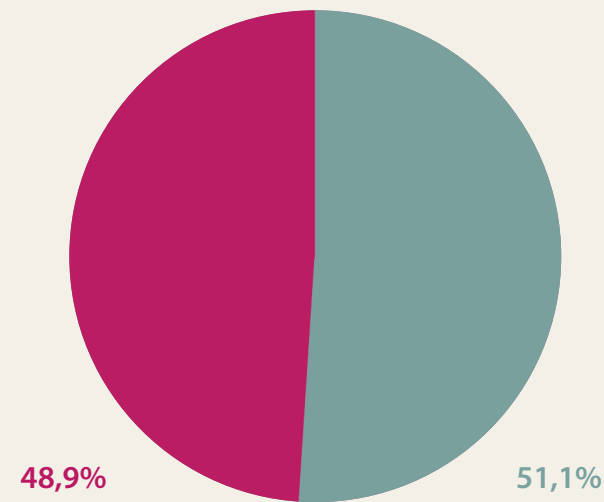
HEINRICH BÖLL STIFTUNG
GUNDA WERNER INSTITUT
Feminismus und Geschlechterdemokratie

[Frank-Walter Steinmeier, Bundespräsident, 2020]

Ergebnisse der Masterarbeit von Mohial-Dean Mansoor an der FH Potsdam im Masterstudiengang Urbane Zukunft, 2021

Diskriminierung Arbeitsmarkt

In einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2017 berichtet fast die Hälfte (insgesamt 48,9 %) der Befragten mit Diskriminierungserfahrung, eine Benachteiligung bei der Arbeitssuche, der Ausbildung oder am Arbeitsplatz erfahren zu haben.

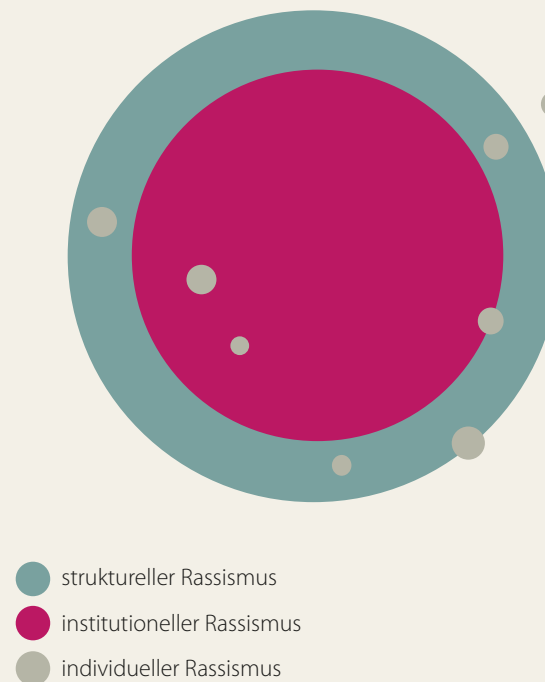


- auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert
- in anderen Lebensbereichen diskriminiert

Die meisten Menschen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, erfahren diese von und in einer Institution, zum Beispiel in der Verwaltung.

Alltagsrassismus

Rassistische Diskriminierung ereignet sich an unterschiedlichen Orten und wird gegen diverse Gruppen reproduziert. Sie kommt in individueller, institutioneller und struktureller Form vor.



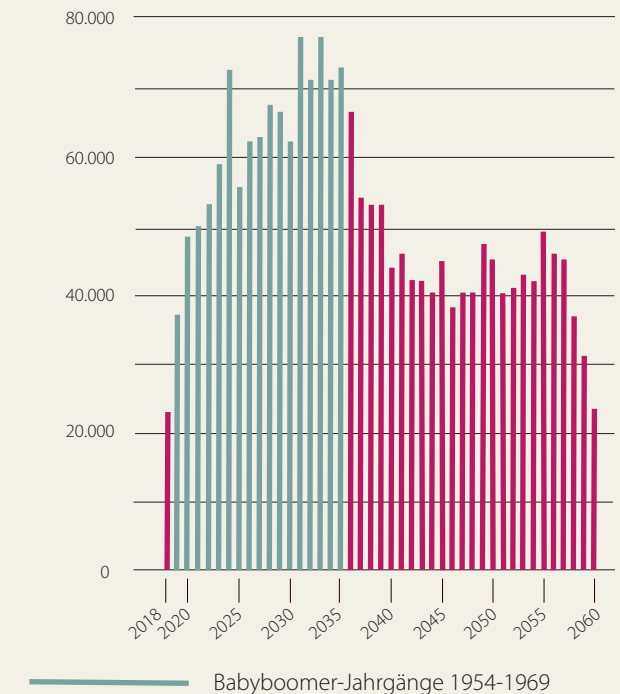
Die Verwaltung, als die größte Arbeitgeberin der Stadt, sollte ihrer Fürsorgepflicht nachkommen und die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um ihre Mitarbeiter*innen vor jeglicher Form von Rassismus zu schützen.

Weitere Informationen unter:
www.rassismuskritischeverwaltung.de



Voraussichtliche Renteneintritte bei Erreichen des Regelrentenalters in der öffentlichen Verwaltung

51 % der aktuell Beschäftigten der Verwaltung werden bis zum Jahr 2036 in den Ruhestand gehen.



Die Anzahl der schulpflichtigen Kinder, die eigene oder familiäre Migrationsbiographien haben, beträgt schon bald 40 % (2017: 37%).

Die Verwaltung muss auf den Generationenwechsel ihrer Mitarbeiter*innen vorbereitet sein. Die neuen Mitarbeiter*innen werden viel diverser als die aktuelle Belegschaft sein und somit vom vorhandenen strukturellen sowie institutionellen Rassismus, der sich nicht automatisch im Jahr 2036 auflösen wird, betroffen sein.