

Herzlich Willkommen

Colloquium zur Masterarbeit
von
Mohial-Dean Mansoor

09.08.2021

Behörde of Color

Rassismuskritische Analysen und Entwicklungspotenziale der Berliner Stadtverwaltung

I. Betreuer: Prof. Dr. Frank Heidmann

II. Betreuer: Timo Galbenis-Kiesel

Gliederung

- Einleitung & Forschungsdesign
- Theoretische Einbettung
- Die Behörde des urbanen Raums
- Behörde of Color & Ergebnisse
- Flyer & Next Step
- Quellen

Einleitung & Forschungsdesign

- Motivation: Gesellschaftlicher Diskurs nach den Anschlägen von **Halle** (Saale) am 9. Oktober 2019 und **Hanau** am 19. Februar 2020 sowie der Tötung von **George Floyd** am 25. Mai 2020
- Forschungsfrage: „**Wie könnte eine rassismuskritische Behörde aussehen?**“
- Methoden: qualitativ-empirisches Forschungsdesign (Grounded Theory)

Theoretische Einbettung

- Rassismus ist ein **historisch gewachsenes** Phänomen (Fereidooni & El, 2017, S. 477)
- Kultureller Rassismus, Neo-Rassismus, Rassismus ohne Rassen, **Ethnopluralismus** (Balibar, 1991, S. 17-28; Taguieff, 1998, S. 221-268; Koller, 2015); andere Formen: Antisemitismus, anti-muslimischer Rassismus, ...
- **Rassismus** findet also statt, wenn Menschen **aufgrund von Merkmalen** wie z.B. regionale Herkunft, „Hautfarbe“, Name, Kultur oder Religion als anders **gekennzeichnet, abgewertet und ausgeschlossen** werden (Rommelspacher, 2009, S. 25)

Theoretische Einbettung

- **Rassistische Diskriminierung** kommt in allen **Lebensbereichen** vor: **Arbeitsleben**, Wohnungsmarkt, Bildungsbereich, Freizeit und im Privatleben wie Familien oder Freundeskreisen
- **Intersektionalität** ist der mehrdimensionale Charakter von sozialen Ungleichheiten und Diskriminierungen (Roig, 2020)
- **Internalisierter Rassismus** ist die Übernahme von und Identifikation mit negativen Zuschreibungen => Minderwertigkeitsempfindung bei den Betroffenen
- Herausforderung für die **postmigrantische Gesellschaft**

Theoretische Einbettung

- Rassismus kommt in **individueller, institutioneller** und **struktureller Form** vor (Rommelspacher, 2009, S.30)
- **Institutioneller Rassismus** ist in den Strukturen, Gewohnheiten, Wertvorstellungen und Orientierungsmaßstäben von Institutionen bzw. Organisationen, u.a. von Behörden, Gerichten, Universitäten oder Schulen etabliert (Attia, 2013, S. 147)
- **48,9 %** der Befragten erfahren eine **Benachteiligung** bei der Arbeitssuche, bei der Ausbildung oder **am Arbeitsplatz** (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2017, S.62)
- **Größter Arbeitgeber** in Deutschland und in Berlin ist der **Öffentliche Dienst**

Die Behörde des urbanen Raums

- Die Verwaltung ist die wichtigste **Dienstleisterin** für die **diversen Bedürfnisse** von Bewohner*innen der Stadt
- **Die Struktur der Verwaltung** muss sich an die gewandelte und sich weiter **wandelnde Realität anpassen** (El-Mafaalani, 2020) vgl. die Anpassung des Arbeitsmarktes bei der Gleichstellung von Mann und Frau an die Lebensrealität der Frauen und nicht umgekehrt
- Die **unterschiedlichen Interessen der Bevölkerungsgruppen** müssen innerhalb der Institution **bei Entscheidungsfindungen mit einbezogen** werden, damit alle sozialen Gruppen sich in ihrer Pluralität in der Gesellschaft entfalten können, vgl. gendergerechte Stadtplanung oder barrierefreie Stadt

Die Behörde des urbanen Raums

- **Die Herausforderung** liegt im Abbau der alten strukturellen und institutionellen Hürden, die der Inklusion und einer echten Partizipation und Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen im Wege stehen.
- **Bis 2036 werden 51 Prozent** der Arbeitnehmer*innen in Verwaltungen **in den Ruhestand gehen** (Baumann, Feneberg, Kronenbitter, Naqshband Nowika & Will, 2019, S. 7)
- Die Arbeitgeber*innen müssen Ihrer **Fürsorgepflicht** nachgehen und ihre Mitarbeiter*innen vor **jeglicher Form von Rassismus schützen**, vgl. Arbeitsschutzmaßnahmen

Behörde of Color & Ergebnisse

Folgende Punkte wurden berücksichtigt beim Erstellen der Maßnahmen:

- Institutionelle Hürden brauchen Institutionelle Lösungen
- Toni Morrison: Rassismus hält uns beschäftigt
- „the master’s tools will never dismantle the master’s house“ (Lorde, 2007)
- Die Reproduktion einer bestehenden Struktur zu verhindern, die sich selbst nicht in Frage stellt (Kinder, Interview).

Behörde of Color & Ergebnisse

- Personalbindung durch Empowerment und Powersharing in den Institutionen
- Personalgewinnung und- entwicklung braucht einen Paradigmenwechsel in den Institutionen
- Neue Personalpolitik für die Repräsentation der pluralen Gesellschaft
- Utopien durch Zielsetzungen ermöglichen

Behörde of Color & Ergebnisse

- Personalbindung durch Empowerment und Powersharing in den Institutionen

- **Safer spaces** für Menschen, die von Rassismus betroffen sind
- **Reflexionsräume** für die Menschen, die nicht von Rassismus betroffen sind

Behörde of Color & Ergebnisse

- Personalgewinnung und- entwicklung braucht einen Paradigmenwechsel in den Institutionen

- Einstellung bzw. Beförderung nach **Chancengerechtigkeit** und nicht nach Gleichheitsnorm

Behörde of Color & Ergebnisse

- Neue Personalpolitik für die Repräsentation der pluralen Gesellschaft

- BIPoC Vertreter*innen
- Etablierung von rassismuskritischer Expertise bei den Dienststellen
- Bottom-up-Beurteilung
- Diversität in der Gruppenarbeit
- Mentoring-Programme

Behörde of Color & Ergebnisse

- Utopien durch Zielsetzungen ermöglichen

- Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten
- Monitoring und Evaluationsprogramme

Flyer & Next Step



Bezirksamt
Friedrichshain-Kreuzberg

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Demokratie.
Vielfalt. Respekt.
In Berlin.

HEINRICH BÖLL STIFTUNG
GUNDA WERNER INSTITUT
Feminismus und Geschlechterdemokratie



Senatsverwaltung
für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung



Quellen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017). *Diskriminierung in Deutschland. Dritter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle

Attia, I. (2013). Institutionelle Diskriminierung und struktureller Rassismus in modernen Gesellschaften. In Opferperspektive e.V. (Hrsg.), *Rassistische Diskriminierung und rechte Gewalt. An der Seite der Betroffenen beraten, informieren, intervenieren* (S.139–152). Münster: Wesfälisches Dampfboot.

Balibar, E. (1991). „Is There a 'Neo-Racism'?" In E. Balibar & I. Wallerstein (Hrsg.), *Race, Nation, Class. Ambiguous Identities* (S. 17–28). London: Verso.

Baumann, A.-L., Feneberg, V., Kronenbitter, L., Naqshband, S., Nowika, M. & Will, A.-K., unterstützt von Rausch, D. (2019). Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.), *Ein Zeitfenster für Vielfalt Chancen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung für ein besseres Morgen*. Bonn: Bonner Universitäts-Buchdruckerei

El-Mafaalani, A. (2020). *Diversität konferenz 2019*. Abgerufen von: <https://www.youtube.com/watch?v=loRhj8tsH2M> [Audiovisuelle Quelle].

Quellen

Fereidooni, K. & El, M. (2017). Rassismus im Lehrer_innenzimmer. In K. Fereidooni & M. El (Hrsg.), *Rassismuskritik und Widerstandsformen* (S. 477–492). Wiesbaden: Springer VS

Koller, C. (2015). Was ist eigentlich Rassismus? In Bundeszentrale für politische Bildung, bpb (Hrsg), *Aus Politik*. Abgerufen von:
<https://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/213678/was-ist-eigentlich-rassismus>

Lorde, A. (2007). *Sister Outsider: Essays and Speeches*. Berkeley, California: Crossing Press.

Roig, E. (2020). Intersektionalität als Praxis. In *Diskussionsplattform für Postkoloniale Literatur*. Abgerufen von:
<https://pocolit.com/2020/04/25/intersektionalitaet-als-praxis-interview-mit-emilia-roig/>

Rommelspacher, B. (2009). Was ist eigentlich Rassismus? In C. Melter & P. Mecheril (Hrsg.), *Rassismuskritik Band 1: Rassismustheorie und -forschung* (S. 25–38). Schwalbach: Wochenschau.

Taguieff, Pierre-Andre (1998). Die ideologischen Metamorphosen des Rassismus und die Krise des Antirassismus. In U. Bielefeld (Hrsg.), *Das Eigene und das Fremde. Neuer Rassismus in der alten Welt?* (S. 221–268). Hamburg: Hamburger Edition.

Vielen Dank für Eure
Aufmerksamkeit