

Erfahrungen rassifizierter Personen und Handlungsmöglichkeiten der Sozialen Arbeit gegen Anti-Schwarzen-Rassismus: Eine rassismuskritische Perspektive

Bachelor-Thesis zum Erwerb
des Bachelor-Diploms in Sozialer Arbeit

Berner Fachhochschule
Soziale Arbeit

Vorgelegt von

Sandra Bühlmann
Regina Hürst

Bern, Dezember 2024

Gutachterin: Prof. Dr. Margot Vogel Campanello

Abstract

In der Sozialen Arbeit wird Anti-Schwarzen-Rassismus nicht hinreichend als soziales Problem wahrgenommen. Die Soziale Arbeit ist jedoch verpflichtet, jede Form von rassistischer Diskriminierung zu bekämpfen. Die vorliegende Bachelor-Thesis befasst sich mit der Frage, wie rassifizierte Menschen in der Schweiz Anti-Schwarzen-Rassismus erleben und welche Handlungsmöglichkeiten sich Fachpersonen der Sozialen Arbeit aus einer rassismuskritischen Perspektive aneignen können.

Auf der Grundlage aktueller Forschungsergebnisse und Theorien zu den Themen Rassismus und Anti-Schwarzen-Rassismus wird den Fragen nachgegangen, welche Formen rassistischer Diskriminierung rassifizierte Menschen erleben und welche Auswirkungen diese Erfahrungen auf ihr Leben haben, auf welche Weise rassifizierte Menschen Rassismus in der Sozialen Arbeit erleben und wie Soziale Arbeit rassismuskritisch gestaltet werden kann. Weiter beschäftigt sich die Bachelor-Thesis mit der Frage, welche Bedeutung Critical Whiteness für eine rassismuskritische Haltung zukommt. Methodisch angeleitet durch das problemzentrierte Interview wird die subjektive Perspektive einer rassifizierten Adressatin der Sozialen Arbeit miteinbezogen. Das Datenmaterial wird mittels der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet.

Aktuelle Forschungsergebnisse sowie die Perspektive der Befragten verdeutlichen, dass Schwarze Menschen in der Schweiz Rassismus in verschiedenen Lebensbereichen und unterschiedliche Formen rassistischer Diskriminierung erleben. Rassismuserfahrungen können auf das Leben von Betroffenen zahlreiche Auswirkungen haben, wie psychische Belastungen, Beeinträchtigung des Selbstwertgefühls und ein Gefühl der Nicht-Zugehörigkeit. Aus dem Interview geht hervor, dass die Unterstützung durch Fachpersonen der Sozialen Arbeit bei rassistischen Vorfällen von der Betroffenen als ungenügend wahrgenommen wird. Die Rassismuserfahrungen werden im Kontext Sozialer Arbeit oftmals bagatellisiert oder nicht thematisiert. Die Bachelor-Thesis verdeutlicht, dass von Fachpersonen, Institutionen und Hochschulen der Sozialen Arbeit eine verstärkte rassismuskritische Auseinandersetzung erforderlich ist, um so rassistische Machtverhältnisse und rassistische geprägte Denk- und Handlungsmuster verändern zu können. Eine rassismuskritische Auseinandersetzung der Fachpersonen in ihrem Denken und Handeln ist daher unabdingbar, weswegen in der Schlussfolgerung abschliessend Möglichkeiten für ein rassismuskritisches professionelles Handeln dargestellt und weiterführende Fragestellungen diskutiert werden.

Triggerwarnung

In dieser Arbeit werden Rassismuserfahrungen sowohl paraphrasiert als auch zitiert. Es wird eine möglichst rassismussensible Sprache verwendet, um eine Reproduktion verletzender Sprache zu vermeiden. Dennoch können die beschriebenen Inhalte und deren Kontexte bei Leser*innen belastende oder unangenehme Gefühle auslösen.

Danksagung

Hiermit möchten wir unserer Interviewpartnerin unseren herzlichen Dank aussprechen für ihre Offenheit und Bereitschaft, ihre persönlichen Rassismuserfahrungen mit uns zu teilen.

Unser besonderer Dank gilt auch Renate Bucher für das sorgfältige Durchlesen und die wertvollen Rückmeldungen zu unserer Bachelor-Thesis.

Zudem bedanken wir uns bei Prof. Dr. Margot Vogel Campanello für ihre Unterstützung und Begleitung während des gesamten Schreibprozesses.

Inhaltsverzeichnis

1.1 Problemstellung.....	1
1.2 Relevanz für die Soziale Arbeit.....	3
1.3 Erkenntnisinteresse.....	4
1.4 Aktueller Forschungsstand.....	4
1.5 Forschungsfrage.....	7
1.6 Methodisches Vorgehen.....	9
2. Rassismus: Theoretische Grundlagen.....	9
2.1 Definitionen und Schreibweisen der Begriffe.....	9
2.2 Rassismus.....	14
2.3 Anti-Schwarzen-Rassismus.....	17
2.4 Rassistische Diskriminierung.....	20
2.4.1 Struktureller Rassismus.....	21
2.4.2 Institutioneller Rassismus.....	22
2.4.3 Individueller Rassismus.....	23
2.4.4 Alltagsrassismus.....	23
2.4.5 Sekundärer Rassismus.....	25
2.4.6 Intersektionale Ebene.....	25
2.5 Rassismuserfahrungen.....	28
2.6 Zwischenfazit.....	30
3. Rassismus(kritik) und Soziale Arbeit.....	31
3.1 Rassismus in der Sozialen Arbeit.....	31
3.2 Rassismuskritische Soziale Arbeit.....	33
3.3 Rassismuskritisches professionelles Handeln.....	35
3.4 Critical Whiteness.....	39
3.4.1 Historischer Kontext.....	40
3.4.2 <i>Weissein</i> als gesellschaftliche Norm.....	41
3.4.3 White Privilege.....	41
3.4.4 White Fragility.....	42
3.4.5 Critical Whiteness im Kontext der Sozialen Arbeit.....	44
3.4.6 Selbstpositionierung.....	46
3.5 Zwischenfazit.....	47
4. Forschungsdesign.....	49
4.1 Qualitative Datenerhebung.....	49
4.2 Interviewleitfaden.....	50
4.3 Feldzugang / Sample.....	50
4.4 Auswertungsmethode.....	52
5. Ergebnisse.....	54

5.1 Empirische Ergebnisse	55
5.2 Verknüpfung mit theoretischen Bezügen	69
5.2.1 Erleben von Anti-Schwarzen-Rassismus	69
5.2.2 Rassismuskritische Soziale Arbeit	74
5.2.3 Critical Whiteness	77
6. Schlussfolgerungen	79
6.1 Beantwortung der Forschungsfrage	79
6.2 Weiterführende Fragestellungen	85
6.3 Kritische Reflexion	88
6.4 Persönliche Stellungnahme	89
7. Literaturverzeichnis	91
8. Dokumentation der Verwendung von KI-gestützten Tools	99
Anhang	100
Anhang A: Studieninformation	100
Anhang B: Einverständniserklärung	101
Anhang C: Interviewleitfaden	102

1. Einleitung

1.1 Problemstellung

Im Jahr 2022 gaben 17% der Schweizer Bevölkerung an, in den vergangenen fünf Jahren rassistische Diskriminierung erlebt zu haben (Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB, 2024, S. 10). Dies stellt eine deutliche Zunahme seit dem Messbeginn 2010 dar, wobei nur die wenigsten Fälle bei den Beratungsstellen gemeldet werden (S. 10). Rassismus findet in verschiedenen Formen statt, von Alltagsrassismus bis institutionelle und strukturelle Diskriminierung (S. 13-14). Während verbaler Rassismus, wie Beschimpfungen oder Hassreden, meist leicht erkennbar ist, sind institutionelle und strukturelle Diskriminierungen schwieriger nachzuweisen (S. 13-14). Es ist davon auszugehen, dass viele Fälle nicht erkannt bzw. gemeldet werden (S. 14).

Die Beratungsfälle zu rassistischer Diskriminierung haben im Jahr 2022 weiter zugenommen (Brunschwig Graf, 2023, S. 3). Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass die Beratungsstellen bekannter geworden sind und die Themen Rassismus und Diskriminierung in der Öffentlichkeit verstärkt Aufmerksamkeit erhalten (S. 3). Der Bericht zu rassistischer Diskriminierung in der Schweiz zeige jedoch nur die Spitze des Eisbergs, da nach wie vor viele Betroffene Vorfälle aufgrund von Angst, Entmutigung oder Unkenntnis der Beratungsstellen nicht melden (S. 3). Am häufigsten wurde Ausländer- und Fremdenfeindlichkeit¹ als Gründe für Diskriminierung genannt, gefolgt von Anti-Schwarzen-Rassismus, wobei zum Teil auch beide Motive zusammen erwähnt wurden (Beratungsnetz für Rassismusopfer, 2024, S. 16).

Diskriminierungen zeigen sich am häufigsten in Kommunikationspraktiken (störende Äusserungen/Illustrationen, Beschimpfungen, Verleumdung, etc.) sowie als Formen der Ausgrenzung (Benachteiligung, herabwürdigende Behandlung, Mobbing, etc.) (Beratungsnetz für Rassismusopfer, 2024, S. 14-15). Rassistische Diskriminierungen passieren in allen Lebensbereichen, am häufigsten in Organisationen, Institutionen und Privatwirtschaft, gefolgt von der Öffentlichkeit, dem staatlichen Bereich und dem Privatleben (S. 12). Die meisten Fälle wurden von Personen europäischer Herkunft gemeldet, die zweitmeisten von Personen afrikanischer Herkunft (S. 18). Zu den betroffenen Personen gehören auch viele Schweizer*innen, welche als «fremd» wahrgenommen werden (S. 18). Ein Bericht der FRB (2024) zeigt auf, dass sich ein Drittel der Schweizer Bevölkerung an Menschen stört, welche

¹ Mohseni (2020) weist darauf hin, dass die Begriffe Ausländer- und Fremdenfeindlichkeit Rassifizierungsprozesse verdecken (S. 194). Denn diese Feindlichkeit richtet sich nicht gegen alle Ausländer*innen, sondern insbesondere gegen Personen, welche durch Othering-Prozesse zu «Anderen» gemacht werden und die nicht weiss sind (S. 194).

sie als «anders» wahrnimmt (S. 9). Besonders Menschen, die als «andere» wahrgenommen werden, werden auf dem Arbeitsmarkt rassistisch diskriminiert (Mugglin et al., 2022, S. 8). Dies führt bei rassifizierten Personen zu höherer Arbeitslosigkeit, tieferen Löhnen und Beschäftigungsmöglichkeiten in begrenzten Bereichen (S. 8).

Die Schweiz wurde von verschiedenen internationalen Menschenrechtsorganisationen dafür kritisiert, dass Rassismus gegenüber Schwarzen Menschen in der Schweiz zu wenig Beachtung findet (Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR, 2017, S. 19). Hinsichtlich der öffentlichen Debatte wie auch der Forschung zu Rassismus befindet sich die Schweiz verglichen mit anderen Ländern im Rückstand (Mugglin et al., 2022, S. 9). Es gibt Studien, welche einzelne Aspekte rassistischer Diskriminierung untersuchen, jedoch fehlt eine umfassende Forschung (S. 9). Nebst rassistischer Diskriminierung sind Schwarze Menschen in der Schweiz oft mit Stigmatisierung konfrontiert (Akkaya, 2017, S. 7). Aufgrund ihrer Hautfarbe wird ihnen beispielsweise Faulheit, Emotionalität, Irrationalität, Triebhaftigkeit, Gewalttätigkeit oder Kriminalität zugeschrieben (S. 7). Weiter werden Schwarze Menschen oftmals als Migrant*innen gesehen, auch wenn sie in der Schweiz geboren und aufgewachsen sind (Efionayi-Mäder & Ruedin, 2018, S. 12). Diese Erfahrungen können bei Schwarzen Menschen das Gefühl erzeugen, abgewertet zu werden und nicht zur Schweizer Gesellschaft zu gehören (Akkaya, 2017, S. 7). Schwarze Menschen haben oft nicht den gleichen Zugang zu öffentlichen Bereichen, Dienstleistungen sowie dem Arbeits- und Wohnungsmarkt (EKR, 2017, S. 10). Beratungsangebote sind zwar vorhanden, diese entsprechen jedoch nicht immer den Bedürfnissen der Betroffenen (S. 15). Zu den Gründen für die Nichtnutzung der Beratungsangebote zählen schwierige Erreichbarkeit, mangelndes Wissen über die Angebote, ungenügende Sprachkenntnisse oder fehlendes Vertrauen gegenüber Behörden (S. 15).

Galizia (2018) schreibt, dass sich der bisherige Diskurs über Rassismus gegenüber Schwarzen Menschen in der Schweiz als komplex und konfliktträchtig zeigte (S. 5). Dieser sei jedoch notwendig, um die rassistischen Muster in der Gesellschaft auf allen Ebenen aufzudecken und bekämpfen (S. 5). Das öffentliche Abstreiten, Relativieren und Kulturalisieren stellt eine rassistische Realität dar (Kourabas & Mecheril, 2022, S. 17). Die Mehrheitsgesellschaft nimmt rassistische Erfahrungen nicht wahr oder bagatellisiert diese (Georg & Sarma, 2019, nach Kourabas & Mecheril, 2022, S. 17). Ein grosser Teil der Gesellschaft hat nur ein beschränktes oder gar kein Wissen über die alltägliche und strukturelle Ausprägung von Anti-Schwarzen-Rassismus (Efionayi-Mäder & Ruedin, 2018, S. 15). Hier zeigt sich insbesondere zwischen der Schwarzen und *weissen* Bevölkerung ein Unterschied (S. 15). Die breite Öffentlichkeit, aber auch Fachkreise, sehen Anti-Schwarzen-Rassismus nur begrenzt als sozial relevantes Problem (S. 15). Auch im Beratungsbereich ist zu wenig Wissen über Anti-Schwarzen-Rassismus und dessen Eigenheiten und Wirkmechanismen vorhanden

(S. 24). Der eidgenössische Bericht zu rassistischer Diskriminierung zeigt auf, dass zu Rassismuserfahrungen in der Sozialen Arbeit in der Schweiz wenig bekannt ist (FRB, 2021, nach Heite et al., 2022, S. 42). Auch in der Sozialen Arbeit wird Rassismus oftmals als Problem auf individueller Ebene verortet und nicht in gesellschaftlichen Machtverhältnissen gesehen (Beck, 2021, S. 37).

Aufgrund dessen wollen sich die Autorinnen in der Bachelor-Thesis spezifisch mit Anti-Schwarzen-Rassismus auseinandersetzen. Die verschiedenen Berichte zeigen auf, dass es sich hierbei um ein bedeutendes gesellschaftliches Problem handelt, welches jedoch von der Gesellschaft, Behörden, Institutionen wie auch von der Sozialen Arbeit nicht genügend Aufmerksamkeit erhält. Die Soziale Arbeit ist gefordert, rassistische Diskriminierung aktiv anzugehen und zur Förderung von Solidarität und Toleranz in der Gesellschaft sowie zur Chancengleichheit beizutragen. Mit der Bachelor-Thesis möchten die Autorinnen einen Beitrag dazu leisten, eine rassismuskritische Perspektive einzunehmen, rassistische Diskriminierungen zu erkennen und daraus Handlungsmöglichkeiten für Fachpersonen der Sozialen Arbeit abzuleiten.

1.2 Relevanz für die Soziale Arbeit

Der Berufskodex der Sozialen Arbeit folgt internationalen ethischen Prinzipien, welche auf dem internationalen Übereinkommen der UNO basieren (AvenirSocial, 2010, S. 6). Ein zentrales ethisches Prinzip ist das internationale «Übereinkommen zur Beseitigung von jeder Form der Rassendiskriminierung» (United Nations, 1965, zitiert nach AvenirSocial, 2010, S. 6). Folgender Grundwert in Bezug auf Menschenwürde und Menschenrechte ist im Berufskodex festgehalten: «Die Professionellen der Sozialen Arbeit gestehen jedem Menschen ungeachtet von Geschlecht, Rasse, Status und individuellen Besonderheiten den mit seiner Würde verbundenen gleichen Wert unbedingt zu und respektieren die Grundwerte der Gerechtigkeit, Gleichheit und Freiheit, auf die jedes Individuum ein unantastbares Recht hat» (AvenirSocial, 2010, S. 9). Ausserdem verpflichten sich Professionelle der Sozialen Arbeit bezüglich des Grundwerts der Sozialen Gerechtigkeit «zur Zurückweisung von Diskriminierung, sei es aufgrund von Fähigkeiten, Alter, Nationalität, Kultur, sozialem oder biologischem Geschlecht, Familienstand, sozioökonomischem Status, politischer Meinung, körperlichen Merkmalen, sexueller Orientierung oder Religion» (S. 11).

Anhand der im Berufskodex festgehaltenen Grundwerte soll das sozialarbeiterische Handeln in Bezug auf Anti-Schwarzen-Rassismus analysiert werden. Dabei stellen sich die Autorinnen die Frage, ob die Soziale Arbeit zur Beseitigung von Anti-Schwarzen-Rassismus beiträgt oder ob sie durch eine Nichtanerkennung von Rassismus diesen reproduziert. Dabei geht es nicht um Schuldzuschreibungen, sondern um eine kritische Auseinandersetzung mit (unbewusstem) rassistischem Handeln in der Sozialen Arbeit. Dazu wird folgende

Handlungsmaxime bezüglich der eigenen Profession als zentral erachtet: «Die Professionellen der Sozialen Arbeit führen untereinander einen kontinuierlichen fachlichen Diskurs, sie kontrollieren systematisch, kollegial und in Zusammenarbeit mit der Forschung ihre Facharbeit und setzen sich mit Fehlern kritisch auseinander» (AvenirSocial, 2010, S. 14-15).

1.3 Erkenntnisinteresse

Den Autorinnen ist bewusst, dass sie in einer rassistisch geprägten Gesellschaft sozialisiert wurden, weshalb sie nicht frei von rassistischem Denken und Handeln sind. Sie sind gesellschaftlich *weiss* positioniert, was bedeutet, dass sie das Privileg haben, sich nicht mit Rassismus auseinandersetzen zu müssen (El-Maawi et al., 2022, S. 15). Bei den Autorinnen besteht jedoch Interesse für diese Thematik und sie konnten während des Studiums ihr theoretisches Wissen zu den Themen Rassismus, Migration, Flucht, Postkolonialismus, Macht, Ungleichheit und Vielfalt sowie ihr methodisches Handeln in transkulturellen Settings erweitern. In der Praxis hingegen stellten die Autorinnen fest, dass Rassismus wenig oder gar nicht thematisiert wurde und dass diesbezüglich eine Handlungsunsicherheit bestand. Deshalb entstand das Interesse herauszufinden, welche Handlungsmöglichkeiten für Fachpersonen der Sozialen Arbeit aus einer rassismuskritischen Perspektive bestehen.

Als angehende Fachpersonen der Sozialen Arbeit erachten es die Autorinnen als zentral, sich mit ihrem rassistisch geprägten Denken und Handeln kritisch auseinanderzusetzen. Sie möchten durch diese Auseinandersetzung ein Bewusstsein für Anti-Schwarzen-Rassismus entwickeln, damit sie für ihre künftige sozialarbeiterische Tätigkeit auf rassistische Diskriminierung sensibilisiert sind, die sie als *weisse* Personen nie selbst erfahren mussten. Dafür erachten sie es als wichtig, als Fachpersonen ihre gesellschaftliche Position reflektieren, Betroffenen zuzuhören und von ihnen zu (ver)lernen. Die Autorinnen möchten sich damit auseinandersetzen, wie sie als Fachpersonen der Sozialen Arbeit angemessen auf Rassismuskfälle eingehen können und welche Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten sind, damit Rassismus nicht bagatellisiert oder reproduziert wird.

1.4 Aktueller Forschungsstand

Bereits vor knapp dreissig Jahren wurde festgestellt, dass es keinen Bereich in der Sozialen Arbeit gibt, der frei von Rassismus ist (Dominelli, 1997, nach Stender, 2023, S. 174). Es besteht eine erschreckend geringe Bereitschaft, sich in der eigenen Profession mit der Thematik Rassismus auseinanderzusetzen, obwohl ein antirassistischer Konsens in der Sozialen Arbeit existiert (Dominelli, 1997, nach Stender, 2023, S. 174). Knapp zwanzig Jahre später mangelt es laut Leiprecht (2016) bezüglich der Thematik Rassismus an deutschsprachigen Forschungsarbeiten, welche die Interaktion zwischen Professionellen in spezifischen Institutionen und den Betroffenen untersucht (S. 239). In der Literaturrecherche

konnte festgestellt werden, dass die Thematik Rassismus zunehmend in der Forschung der Sozialen Arbeit untersucht wird. Im Folgenden werden einige relevante Forschungsergebnisse vorgestellt.

Eine Studie untersuchte Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe, insbesondere die Kommunikation zwischen betroffenen Jugendlichen und Pädagog*innen (Melter, 2006, nach Textor & Anlaş, 2018, S. 318). Eines der Hauptergebnisse der Studie ist, dass das Sprechen der jungen Betroffenen über ihre Rassismuserfahrungen eine Seltenheit darstellt (Melter, 2006, nach Textor & Anlaş, 2018, S. 318). Wenn die Jugendlichen dennoch über ihre Rassismuserfahrungen berichteten, wurden diese von den Pädagog*innen oftmals verharmlost, geleugnet, nicht offen angesprochen oder als unproblematisch dargestellt (Melter, 2021, S. 17). Die Pädagog*innen ignorierten oder leugneten die Diskriminierungs-, Ungleichheits- und Rassismuserfahrungen der Jugendlichen (S. 17). Das Nicht-Thematisieren der Rassismuserfahrungen geht «oft mit einer Leugnung von Rassismus im Allgemeinen» einher und die jungen Menschen erfahren im Jugendhilfeprozess diesbezüglich keine Hilfe (Melter, 2006, zitiert nach Textor & Anlaş, 2018, S. 318). Melter (2006) bezeichnet die Abwehrhaltung der Fachpersonen mit der Auseinandersetzung mit Rassismus, die Bagatellisierung und Anzweiflung der Rassismuserfahrung als sekundären Rassismus (S. 311).

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt Scharathow (2014), die über die Relevanz des Sprechens über Rassismus und die Bedeutung geschützter Räume für Jugendliche forschte. Scharathow (2014) beschreibt, dass Pädagog*innen dazu beitragen, «dass Rassismus als Bestandteil gesellschaftlicher Wirklichkeit, als subjektiv bedeutsames und Lebensqualitäten einschränkendes alltägliches Phänomen gesellschaftlicher Realität, ausgeblendet wird» (S. 436).

Auch Kuster-Nikolić (2012) forschte zum Spannungsfeld des Rassismus in der Sozialen Arbeit und ging der Frage nach, ob Migrantinnen Rassismus in der sozialarbeiterischen Beratung erleben. Kuster-Nikolić (2012) benennt verbalen und nonverbalen Rassismus, Informationsverweigerung und unterlassene Hilfeleistungen von Sozialarbeiter*innen als sozialarbeiterischen Rassismus (S. 57). Sie befragte vier Frauen mit Migrationsgeschichte, die im Kontakt mit Sozialarbeiter*innen Rassismus erlebten und untersuchte die Handlungsstrategien, welche diese Frauen im Umgang mit Rassismus entwickeln mussten (S. 55). Handlungsstrategien der Frauen waren beispielsweise das Ergreifen von Eigeninitiative, Hilfe von aussen holen oder sich selbst helfen, in den Widerstand gehen und das Formulieren von Erklärungen für die erlebte Diskriminierung durch Sozialarbeiter*innen (S. 58).

Des Weiteren stellte Textor (2014) einen deutlichen Nachholbedarf bezüglich der Rassismuskritik in der Sozialen Arbeit fest. In seiner Studie wurden Sozialarbeiter*innen des

Jugendamts zu ihrem Umgang mit rassismus- und diskriminierungskritischem Handeln befragt (Textor, 2014, S. 3). Es konnte in den Interviews eine Ablehnung und Unsicherheit im Beratungskontext gegenüber People of Color (PoC) festgestellt werden (S. 105). Die Nichtanerkennung der Rassismuserfahrungen führte dazu, dass Betroffene schlecht oder gar nicht beraten wurden (Textor, 2014, nach Heite et al., 2022, S. 44). Ausserdem wurde eine Täter*innen-Opfer-Umkehr ersichtlich, da in mehreren Fällen die rassifizierte Personen für die erlebten Diskriminierungen verantwortlich gemacht wurden (Textor, 2014, S. 99). Diese Beobachtung liess sich insbesondere bei Rassismuserfahrungen von Schwarzen Menschen feststellen (Textor, 2014, nach Heite et al., 2022, S. 44).

Tissberger (2020) beschreibt Soziale Arbeit als «weisser* Raum» (S. 102-104). In der deutschsprachigen Sozialen Arbeit stellen rassistisch markierte Menschen einen signifikanten Anteil unter den Adressat*innen der Sozialen Arbeit dar (S. 102). Da PoC in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens Diskriminierung erfahren, geraten sie dadurch in prekäre Lebenslagen und werden von der *weissen* Dominanzkultur als «sozial bearbeitungsbedürftig» konstruiert (Mignolo 2012; Quijano 2016, zitiert nach Tissberger, 2020, S. 102-103). Rassistisch markierte Menschen engagieren sich aufgrund ihrer Diskriminierungserfahrungen oftmals als Professionelle der Sozialen Arbeit in der Praxis, Forschung und Lehre, stossen dort jedoch auf ausgrenzende Strukturen (Tissberger, 2020, S. 103). Dessen sind sich die *weissen* Mehrheitsangehörigen der Sozialen Arbeit jedoch selten bewusst (S. 103). Sozialarbeiter*innen als Professionelle einer Menschenrechtsprofession können sich hingegen kaum vorstellen, dass sie bereits durch ihr *Weissein* Teil des Rassismus sind (S. 104-105). Dabei meinen sie, dass sie auf der «guten Seite» sind und die Soziale Arbeit ein «sicherer Ort» für rassismusbetroffene Menschen darstelle (S. 105). Institutionen der Sozialen Arbeit immunisieren sich gegen die Erkenntnis, dass Rassismus nicht nur «draussen» in der Gesellschaft stattfindet, sondern auch wohlmeinende, «gute» Menschen im Kontext des Rassismus Teil des Problems sein können (S. 105). Tissberger erkennt dies als professionsspezifisches Paradox und stellt die These auf, dass Sozialarbeiter*innen ihren Anteil an der Reproduktion rassistischer Verhältnisse nur schwer erkennen aufgrund des weitverbreiteten Selbstverständnisses der Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession (Tissberger, 2020, nach Stender, 2023, S. 75). Sozialarbeiter*innen würden zwar Rassismus erkennen, diesen jedoch auf der individuellen und nicht auf der strukturellen Ebene verorten (Tissberger, 2020, nach Heite et al., 2022, S. 44). Es konnte festgestellt werden, dass insbesondere Alltagsrassismus von Fachpersonen der Sozialen Arbeit nicht hinreichend wahrgenommen wird (Schramkowski & Ihring, 2018, nach Heite et al., 2022, S. 44). Selbst wenn die Problematik wahrgenommen wird, fehlt es an pädagogischem Handwerkszeug für einen Umgang mit den Diskriminierungserfahrungen (Madubuko, 2024, S. 93).

Laut Stender (2023) zeichnet sich in der Fachliteratur ein Konsens darüber ab, dass Rassismus in der und durch die Soziale Arbeit eine erhebliche Forschungslücke darstellt, die für Profession und Disziplin notwendig ist und die es deshalb zu schliessen gilt (S. 176). Aufgrund dieser Erkenntnis sehen die Autorinnen die Relevanz der rassismuskritischen Sozialen Arbeit. Diese wird definiert «als kunstvolle, kreative, notwendig reflexive, beständig zu entwickelnde und unabschliessbare, gleichwohl entschiedene Praxis, die von der Überzeugung getragen wird, dass es sinnvoll ist, sich nicht «dermassen» von rassistischen Handlungs-, Erfahrungs- und Denkformen regieren zu lassen» (Scharathow et al., 2009, zitiert nach Heite et al., 2022, S. 41). Rassismuskritik will Rassismus, der sowohl in der Theorie als auch in der Praxis der Sozialen Arbeit wirkmächtig ist, möglichst verhindern oder mindestens verringern (Heite et al., 2022, S. 41).

1.5 Forschungsfrage

Aktuelle Studien zeigen, dass Schwarze Menschen in der Schweiz Rassismus in verschiedenen Formen und Lebensbereichen erfahren. Gemäss dem aktuellen Forschungsstand werden Rassismuserfahrungen von Betroffenen durch Fachpersonen der Sozialen Arbeit jedoch oftmals zu wenig thematisiert oder gar negiert (siehe Kapitel 1.4). Wie bereits erwähnt, wurde Anti-Schwarzen-Rassismus im fachlichen Diskurs bisher nur begrenzt als sozial relevantes Problem wahrgenommen (Efionayi-Mäder & Ruedin, 2018, S. 15). Die Soziale Arbeit ist jedoch verpflichtet, Diskriminierung zurückzuweisen und jede Form von rassistischer Diskriminierung zu beseitigen (AvenirSocial, 2010, S. 6, 11). Daher sehen die Autorinnen die Notwendigkeit, dass sich Fachpersonen rassismuskritisch mit ihrem eigenen Denken und Handeln auseinandersetzen. Eine rassismuskritische Perspektive wird dabei als «dauerhafte und querschnittsbezogene Qualität und als Professionsmerkmal sozialarbeiterischen Denkens und Handelns in seiner institutionellen und gesellschaftlichen Eingebundenheit» verstanden (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit, 2020, zitiert nach Kourabas, 2024, S. 9). Rassismuskritik stellt damit eine grundsätzliche Anforderung an professionelles Handeln dar und betrifft nicht ein spezifisches Handlungsfeld der Sozialen Arbeit (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit, 2020, nach Kourabas, 2024, S. 9). Deshalb wird in der Bachelor-Thesis auf eine Einschränkung auf ein Handlungsfeld der Sozialen Arbeit verzichtet. Fachpersonen der Sozialen Arbeit sollen durch eine rassismuskritische Perspektive verstärkt auf Anti-Schwarzen-Rassismus sensibilisiert werden und ihre Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf Rassismus erweitern. Dies soll dazu beitragen, Rassismus zu erkennen, bewältigen und rassistische Diskriminierungen in der Sozialen Arbeit abzubauen.

Den Autorinnen ist es wichtig, die Fragestellung nicht nur aus ihrer Sicht als *weisse* künftige Fachpersonen der Sozialen Arbeit sowie aus Werken der *weiss* geprägten Forschung zu

beantworten, da diese wissenschaftliche Machtstrukturen aufweisen können (Asen, 2021, S. 8). Deswegen möchten sie Rassismusbetroffene selbst zu Wort kommen lassen und die Perspektive von rassifizierten Adressaten*innen der Sozialen Arbeit einholen. Die Autorinnen möchten herausfinden, ob Rassismuserfahrungen von Betroffenen durch Institutionen und Fachpersonen der Sozialen Arbeit ernst genommen wurden und die Betroffenen adäquat unterstützt wurden.

Diese Überlegungen führten die Autorinnen zu den Fragen, wie rassifizierte Personen Anti-Schwarzen-Rassismus in der Schweiz erleben, wie Fachpersonen der Sozialen Arbeit aus einer rassismuskritischen Perspektive handeln und rassifizierte Personen ermächtigen können, und welche Bedeutung Critical Whiteness diesbezüglich zukommt. Daraus ergab sich folgende vorläufige Forschungsfrage: Wie erleben rassifizierte Personen Anti-Schwarzen-Rassismus in der Schweiz und welche Handlungsmöglichkeiten können Fachpersonen der Sozialen Arbeit aus einer rassismuskritischen Perspektive anwenden, um rassifizierte Personen zu ermächtigen?

Im Verlauf der Erarbeitung der Bachelor-Thesis vertieften die Autorinnen ihr Wissen zu rassismuskritischer Sozialer Arbeit. Sie stellten fest, dass es dabei nicht darum geht, rassifizierte Personen bei der Bewältigung des rassistischen Alltags zu unterstützen, sondern darum, rassistische Strukturen aufzuzeigen und sich gegen diese zu wenden (Baumbach, 2022, S. 83). Da die Frage nach der Ermächtigung weiter den Umfang der Bachelor-Thesis überschritten hätte, haben sich die Autorinnen entschieden, nicht auf die Ermächtigung von rassifizierten Personen einzugehen. Den Autorinnen wurde des Weiteren bewusst, dass eine rassismuskritische Perspektive nicht schematisch angewendet werden kann, sondern durch einen Lernprozess angeeignet wird. Dies erfordert die Entwicklung einer rassismuskritischen Haltung, welche nicht einfach «angewendet» werden kann. Daher wurde der Begriff «anwenden» durch «aneignen» ersetzt, was zur folgenden definitiven Forschungsfrage führte:

Wie erleben rassifizierte Personen Anti-Schwarzen-Rassismus in der Schweiz und welche Handlungsmöglichkeiten können sich Fachpersonen der Sozialen Arbeit aus einer rassismuskritischen Perspektive aneignen?

Für die Beantwortung der Forschungsfrage orientieren sich die Autorinnen an folgenden Teilfragen:

1. Wie erleben rassifizierte Personen in der Schweiz Anti-Schwarzen-Rassismus im Alltag und in Institutionen der Sozialen Arbeit?
2. Welche Handlungsmöglichkeiten bestehen für Fachpersonen der Sozialen Arbeit aus einer rassismuskritischen Perspektive?
3. Welche Rolle spielt die Auseinandersetzung mit Critical Whiteness für eine rassismuskritische Perspektive?

1.6 Methodisches Vorgehen

Im ersten Teil der Bachelor-Thesis werden theoretische Grundlagen zu Rassismus sowie wissenschaftliche Studien und die aktuelle Datenlage zu Anti-Schwarzen-Rassismus erläutert. Weiter wird dargestellt, wie sich Rassismus in der Sozialen Arbeit zeigt. Es wird die rassismuskritische Soziale Arbeit beschrieben und rassismuskritisches professionelles Handeln vorgestellt. Weiter folgt eine theoretische und selbstreflexive Auseinandersetzung mit Critical Whiteness, um die eigene gesellschaftliche Position zu reflektieren.

Um die Perspektive von Betroffenen von Anti-Schwarzen-Rassismus miteinzubeziehen, wird zudem die qualitative Forschungsmethode angewandt. Hierfür werden die Autorinnen zwei bis drei problemzentrierte Interviews führen. Die Ergebnisse der Interviews werden anschliessend mittels der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet und mit den theoretischen Grundlagen verknüpft.

Aus den gewonnenen Erkenntnissen wird evaluiert, welche Handlungsmöglichkeiten sich für Fachpersonen der Sozialen Arbeit aus einer rassismuskritischen Perspektive ergeben. Damit wird die Fragestellung beantwortet und abschliessend ein Fazit gezogen.

2. Rassismus: Theoretische Grundlagen

In diesem Kapitel werden die theoretischen Grundlagen zum Thema Rassismus behandelt. Um eine rassismussensible Sprache zu gewährleisten, wird zunächst ein Glossar mit den Definitionen und der Schreibweise der verwendeten Begriffe erstellt. Anschliessend erfolgt eine Auseinandersetzung mit Rassismus und spezifisch Anti-Schwarzen-Rassismus. Weiter werden verschiedene Formen rassistischer Diskriminierungen dargestellt. Zudem werden Rassismuserfahrungen und deren Auswirkungen erläutert.

2.1 Definitionen und Schreibweisen der Begriffe

Nachfolgend werden die relevantesten und häufig verwendeten Begriffe erläutert. Den Autorinnen ist bewusst, dass dieses Glossar eine Bestandesaufnahme ist und sich die Begriffe verändern können, da rassismuskritische Arbeit ein Prozess ist (El-Maawi et al., 2022, S. 14).

Ally

Ein*e Ally ist «eine Person, die sich des Kampfes gegen Rassismus (oder andere Diskriminierungsformen) annimmt» (El-Maawi et al., 2022, S. 122). Die Person erkennt rassistische Situationen, scheut die Auseinandersetzung mit Rassismus nicht und setzt sich ein, auch wenn es unangenehm wird oder sie Angst hat (S. 122). Allies nutzen die eigenen Privilegien, um weniger privilegierten Menschen gewisse Zugänge zu verschaffen, die diese Personen allein nicht hätten (S. 122).

BIPoC

BIPoC ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrungen, die nicht *weiss* sind und daher gewisse Privilegien nicht haben (El-Maawi et al., 2022, S. 123). BIPoC steht für Black, Indigenous und Person of Color (S. 123). Es handelt sich um eine mögliche Bezeichnung, um viele rassismusbetroffene Personen anzusprechen, jedoch identifizieren sich nicht alle rassifizierte Menschen mit diesem Begriff (S. 123).

Kulturalisierung / Kultur-Rassismus

Kulturalisierung passiert, wenn der Begriff Kultur zur Deutung von sozialen Problemen herangezogen wird (Textor & Anlaş, 2018, S. 320). Balibar hat diesbezüglich die Begriffe «Rassismus ohne Rassen» und «Kultur-Rassismus» geprägt (Balibar, 1990, zitiert nach Textor & Anlaş, 2018, S. 320). Demnach löst der Begriff Kultur den Begriff Rasse* ab, welcher in der heutigen Gesellschaft kaum mehr verwendet wird (Textor & Anlaş, 2018, S. 320). Auch Kultur stellt eine sozial konstruierte Kategorie dar, welche die Lebenslage von Menschen keinesfalls adäquat darstellt (S. 320). Trotzdem werden Probleme und die Lebenslage von Adressat*innen der Sozialen Arbeit im Migrationskontext oftmals auf die kulturelle bzw. ethnische Herkunft zurückgeführt (S. 320). Diese Kulturalisierung stellen eine Form von Othering dar (S. 320).

Mikroaggressionen

Mikroaggressionen werden als «kurze und gewöhnliche tägliche verbale, behaviorale oder der Umgebung geschuldete Demütigungen, die, egal ob absichtlich oder unabsichtlich, feindliche, abfällige oder negative rassistische Geringschätzung und Beleidigungen senden» definiert (Sue et al., 2007, zitiert nach Khoury, 2022, S. 5). Nach Gold et al. (2021) beschreiben Mikroaggressionen subtile, übergreifige Verhaltensweisen, die sich in alltäglichen Äusserungen oder Handlungen zeigen (S. 41-42). Sie passieren in den verschiedensten Situationen, wodurch rassifizierte Personen immer wieder abwertende oder ausgrenzende Erfahrungen machen (S. 42). Mikroaggressionen können unbewusst wie auch durch gut gemeinte Aussagen und Verhaltensweisen geschehen (S. 42). Hasters (2021) hebt hervor, dass einzelne Mikroaggressionen keine schlimmen Auswirkungen haben, in ihrer Summe jedoch ein Gefühl der Nicht-Zugehörigkeit, Depressionen und Erschöpfung auslösen können (S. 25).

Othering

Othering bezeichnet den Prozess, bei dem Menschen durch gesellschaftliche Machtverhältnisse und entsprechende Diskurse zu «Anderen» gemacht werden (Gold et al., 2021, S. 53). Bei Othering handelt es sich um «um einen permanenten Akt der Grenzziehung, der Kategorisierung und letztendlich um eine diskursive Unterscheidung zwischen einem >Wir< und >den Anderen<» (Riegel, 2018, zitiert nach Gold et al., 2021, S. 54). Dabei wird das «Wir» als normal betrachtet (Velho, 2010, nach Gold et al., 2021, S. 54). Es handelt sich um eine gesellschaftliche Konstruktion von Normalität, welche Wissen, Deutungshoheit und

Macht miteinander verbindet (Riegel, 2016, nach Gold et al., 2021, S. 54). Auf dieser Grundlage werden soziale Ressourcen und Privilegien ungleich verteilt und Diskriminierungsverhältnisse begründet (Riegel, 2016, nach Gold et al., 2021, S. 54). Othering ermöglicht es, Diskriminierung gegenüber PoC leichter zu rechtfertigen, da sich die Mehrheitsgesellschaft wenig oder gar nicht mit diesen identifiziert (Arndt, 2017, nach Gold et al., 2021, S. 55). Durch die Fokussierung auf die «Anderen» werden *weisse* Privilegien noch weniger wahrgenommen und erscheinen selbstverständlich (Velho, 2011, nach Gold et al., 2021, S. 55). Othering verdeutlicht den Zusammenhang zwischen der Kategorisierung Schwarzer Menschen als «Andere», der Rechtfertigung von Diskriminierung sowie der Nichtanerkennung *weisser* Privilegien.

People / Person of Color (PoC)

«People of Color» und «Person of Color» sind Selbstbezeichnungen rassistisch unterdrückter Menschen und wurde durch die Black-Power-Bewegung als politischer Begriff geprägt (Ogette, 2019, S. 77). Nach Ha (2009) «wendet sich der Begriff an alle Mitglieder rassifizierter und unterdrückter Communitys» und verbindet diejenigen, die eine Marginalisierung, kollektive Abwertung sowie Gewalt «kolonialer Tradierungen» durch die *weisse* Dominanzkultur erfahren. People of Color bezieht sich somit auf rassifizierte Personen unterschiedlicher Herkünfte oder Hintergründe (Ha, 2009). Die Selbstbezeichnung PoC zielt darauf ab, die verschiedenen rassismus betroffenen Gruppen zu vereinen, um dadurch Kräfte zu bündeln und gemeinsam gegen Rassismus zu kämpfen (El-Maawi et al., 2022, S. 129). Es identifizieren sich jedoch nicht alle Menschen, die Rassismus erfahren, als PoC (S. 129).

Rasse*

Das Konzept der Rasse* entstand als bewusste Kategorisierung, die darauf abzielte, eine bestimmte Gruppe von Menschen abzuwerten und gegenüber anderen abzugrenzen (El-Maawi et al., 2022, S. 129). Die Einteilung in Rassen* entstand aus dem kolonialen Denken, um die Unterdrückung bestimmter Bevölkerungsgruppen zu rechtfertigen und die Dominanz der europäischen Länder zu legitimieren (Dos Santos Pinto & El-Maawi, 2022, S. 2). Diese Einteilung hat zur Verfolgung, Versklavung und zum Tod von Abermillionen Menschen geführt (El-Maawi et al., 2022, S. 129). Obwohl es biologisch nur eine menschliche Rasse* gibt, die des Homo sapiens, wurden Menschen basierend von äusserlichen Merkmalen in verschiedene Rassen* eingeteilt (S. 129). Hierbei ist wichtig zu erwähnen, dass die Existenz unterschiedlicher menschlicher Rassen* wissenschaftlich widerlegt ist (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit IDA, n.d.). Dies bedeutet aber nicht, dass es keinen Rassismus gibt (Kalpaka & Rätzzel, 2017, S. 41-42). «Rasse* ist ein Produkt des Rassismus und nicht umgekehrt», das heisst, es gab und gibt keine Rassen*, sondern Rassismus erzeugt diese (Attia & Keskinilic 2018, S. 118). Rasse* ist eine soziale

Konstruktion und auf die fortwährende (Re)Produktion angewiesen (Tissberger, 2020, S. 100). Diese Konstruktion von Rassen* bedeutet, dass Personengruppen durch bestimmte - tatsächliche oder vermeintliche - körperliche Merkmale eine Gruppenzugehörigkeit zugeschrieben wird (Kalpaka & Rätzzel, 2017, S. 41-42). Diese physischen Merkmale werden mit bestimmten Verhaltensweisen oder Lebensstilen, wie beispielsweise religiösen Überzeugungen, in Verbindung gebracht (S. 41-42) (Open AI, 2023). Um in der Bachelor-Thesis hervorzuheben, dass es sich um eine soziale Konstruktion handelt, wird der Begriff von den Verfassenden mit einem Asterisk gekennzeichnet, um diesen nicht unreflektiert zu reproduzieren. Der Asterisk soll verdeutlichen, dass der Begriff zur rassifizierenden Markierung dient und nicht eine Qualität, Eigenschaft oder das Wesen von Menschen bezeichnet (Tissberger, 2020, S. 96).

Rassifizierung / rassifiziert

Rassifizierung (auch Rassialisierung oder Rassisierung) meint den Prozess und die Struktur, in denen eine Kategorisierung, Stereotypisierung und Hierarchisierung von Menschen stattfindet (El-Maawi et al., 2022, S. 15). Der Begriff «rassifiziert» betont, dass es sich um sozial konstruierte Kategorien handelt, die jedoch reale Effekte der rassistischen Diskriminierung hervorbringen (S. 15). Dabei werden sichtbare und unsichtbare Merkmale (wie Hautfarbe, Sprache, Religion, Kleidung, Einstellungen oder sogar imaginäre Eigenschaften) zugeschrieben, um gesellschaftliche Gruppen zu definieren (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserfahrung IDA, n.d.). Sie werden als wesentliche Unterscheidungsmerkmale gegenüber anderen Gruppen begriffen (IDA, n.d.). Dieser Zuschreibungsprozess führt oftmals zu Vorurteilen, Ungleichheiten und Diskriminierung (No to racism, n.d.). Der aktive Charakter dieses Zuschreibungsprozesses wird hervorgehoben und soll den Blick von vermeintlich unveränderlichen physischen und kulturellen Unterschieden auf die Mechanismen und Folgen von Rassismus richten (No to racism, n.d.) Nicht alle Personen, die Rassismus erleben, verwenden Selbstbezeichnungen wie beispielsweise PoC, BIPoC oder Schwarz (Dos Santos Pinto & El-Maawi, 2022, S. 1). Um in vorliegender Bachelor-Thesis möglichst alle Personen zu inkludieren, die gesellschaftliche Rassismuserfahrungen machen, wird neben den Selbstbezeichnungen (Schwarz, PoC, BIPoC) zusätzlich der Begriff «rassifiziert» verwendet.

Rassismusbetroffene Person

Wie bereits beim Begriff «rassifiziert» ausgeführt, gibt es auch Menschen, die Rassismus erfahren, sich aber nicht als BIPoC identifizieren (El-Maawi et al., 2022, S. 15). Um möglichst alle Personen anzusprechen, kann der Begriff «rassismusbetroffen» verwendet werden. In einem rassistischen System, wie es in unserer Gesellschaft vorherrscht, betrifft Rassismus alle Menschen (S. 15). Deshalb kann der Begriff irreführend sein (S. 15). Während einige

Menschen von der rassistischen Ordnung durch Privilegien profitieren, werden andere benachteiligt und sind damit negativ von Rassismus betroffen (S. 15). In der Bachelor-Thesis wird der Begriff «rassismusbetroffen» für Menschen verwendet, die negativ von Rassismus betroffen sind (S. 15). Die Begriffe «rassifiziert» und «rassismusbetroffen» werden synonym verwendet.

Schwarz

Die ursprünglich rassistisch geprägte Fremdbezeichnung «Schwarz» wurde im Rahmen der Bürgerrechtsbewegung in den USA von Schwarzen Menschen emanzipatorisch übernommen, um daraus Kraft, Identität und Solidarität zu schöpfen (al-Samarai, 2011, nach Marmer, 2018, S. 292). Der Begriff wird in jedem Kontext mit grossem «S» geschrieben (Ogette, 2019, S. 77). Dadurch soll sichtbar gemacht werden, dass es sich nicht um das Adjektiv «schwarz» handelt und sich somit nicht auf die Hautfarbe bezieht, sondern eine politische Selbstbezeichnung darstellt (S. 77). Der Begriff beschreibt Menschen mit Rassismuserfahrungen und versucht zu verdeutlichen, «welche *sozialen* Gemeinsamkeiten aus dem Konstrukt Rassismus entstanden sind» (S. 77). Es geht primär um Erfahrungen und in keiner Weise um biologische Gemeinsamkeiten, da die Erfahrungen nicht per se mit der Hautfarbe zu tun haben (S. 77). In der Definition sind auch die als soziale und rassifizierte Gruppe gemachten Widerstandserfahrungen, die Auseinandersetzung mit dem Konstrukt Rasse*, die Entwicklung der eigenen Antworten und (Über-)Lebensstrategien enthalten (S. 77). Die Solidarisierung in diesem Kampf stellt eine politische Positionierung dar, die in diesem Begriff zum Ausdruck kommt (S. 77). Schwarz wird als korrekte Bezeichnung für «Menschen, die afrikanische beziehungsweise afrodiasporale Bezüge haben» verwendet (El-Maawi et al., 2022, S. 130). Afrodiasporal meint, dass Menschen «verwandtschaftliche Bezüge zum afrikanischen Kontinent» in ihrer Vergangenheit haben (S. 130). Grundsätzlich darf Schwarz als Fremdbezeichnung benutzt werden, allerdings gilt es zu akzeptieren, wenn eine Person diese Bezeichnung für sich ablehnt (S. 130).

Selbstbezeichnung / Fremdbezeichnung

Fremdbezeichnungen sind durch *weisse* Personen im Verlauf eines historischen Prozesses entstanden und degradierten, entmenschlichten und mystifizierten Menschen aus aussereuropäischen Kulturen (El-Maawi et al., 2022, S. 130). Solche Fremdbezeichnungen sind veraltet und rassistisch und werden deswegen von rassifizierten Menschen abgelehnt (S. 130). Heute sollten Selbstbezeichnungen verwendet werden, die als Reaktion auf die rassistischen und veralteten Begriffe entstanden sind (S. 130).

Weiss / Weisssein

Der Begriff *weiss* ist keine Selbstbezeichnung, sondern meint eine Position im rassistischen System und bedeutet, das Privileg zu haben, keine negativen Rassismuserfahrungen zu

machen (El-Maawi et al., 2022, S. 15). *Weisse* Menschen können von unterschiedlichen Diskriminierungsformen betroffen sein, wie beispielsweise Sexismus, Klassismus, Homophobie, doch sie werden nicht durch Rassismus geschädigt, marginalisiert oder diskriminiert (S. 15). Somit besitzen *weisse* Personen das Privileg, sich nicht mit Rassismus auseinandersetzen zu müssen (S. 15). *Weissein* meint also einen bestimmten Zugang zu Macht und bezeichnet ein soziales, politisches und kulturelles Kapital (Histnoire, n.d.). So haben *weisse* Menschen im Gegensatz zu rassifizierten Menschen einen erleichterten Zugang zum Arbeits- und Wohnungsmarkt, zur Gesundheitsversorgung und zu politischer Teilnahme (El-Maawi et al. 2022, S. 15). Im rassistischen System stellt *Weissein* die soziale, kulturelle und politische Norm dar, wird jedoch kaum als gesellschaftliche Norm benannt (Histnoire, n.d.). *Weissein* wird als ein Ort benannt, der unbenannt, unsichtbar und unmarkiert ist und die Norm darstellt (Frankenberg, 1993, nach Wachendorfer, 2006, S. 57). Somit wurde *Weissein* als «unmarkierte Normalität» konstruiert (Landkammer, n.d.) Es ist wichtig zu betonen, dass es sich beim Begriff *weiss* nicht um eine Hautfarbe handelt, vielmehr soll damit eine Machtposition markiert werden (Attia, 2016, S. 230). Um die normalerweise unmarkierte *weisse* Position hervorzuheben, wird der Begriff von den Autorinnen kursiv und klein geschrieben (S. 230).

2.2 Rassismus

Rassismus wird häufig als ein Randproblem einzelner radikaler Personen wahrgenommen, wodurch er ausserhalb der eigenen Betroffenheit, Beteiligung und Verantwortung verlagert wird (AvenirSocial & FRB, 2021, S. 4). In diesem Verständnis wird Rassismus nicht als ein struktureller Ausdruck ungleicher Machtverhältnisse und historischer Kontinuitäten angesehen, sondern als gezielte, politisch oder ideologisch motivierte Handlung Einzelner (S. 4). Die folgenden Ausführungen verdeutlichen, wie Rassismus in die gesamte Gesellschaft eingebettet ist und alle betrifft.

Rassismus lässt sich als ein historisch gewachsenes, gesellschaftlich verbreitetes und wirksames Denk- und Handlungsmuster begreifen, das Menschen anhand der Vorstellung von Rassen* kategorisiert, einordnet und hierarchisiert (Hall, 2000; Rommelspacher, 2009; nach Kourabas & Mecheril, 2022, S. 18) (Open AI, 2023). Durch rassistische Zugehörigkeitsordnungen werden Menschen unterschiedliche Positionen zugewiesen (Kourabas & Mecheril, 2022, S. 18). Diese Zuweisung legitimiert das Handeln und das Selbst- und Weltverständnis von Menschen, wodurch die Unterscheidungen gerechtfertigt erscheinen (S. 18). Es geht bei Rassismus darum, Unterschiede zu markieren, um sich von anderen abzugrenzen (Hall, 2004, nach Rommelspacher, 2009, S. 25). Diese Markierungen werden genutzt, um soziale, politische und wirtschaftliche Handlungen zu rechtfertigen, die bestimmten Gruppen den Zugang zu materiellen und symbolischen Ressourcen verwehren, während sie der ausschliessenden Gruppe privilegierten Zugang sichern (Hall, 2004, nach

Rommelspacher, 2009, S. 25). Wesentlich ist, dass die Gruppen anhand willkürlich gewählter Merkmale, wie beispielsweise Haare oder Hautfarbe, kategorisiert werden (Hall, 2004, nach Rommelspacher, 2009, S. 25). Menschen werden als Mitglieder einer biologisch dargestellten Gruppe behandelt und nicht mehr als Individuen angesehen (El-Maawi et al., 2022, S. 20). Solche Praktiken der Unterscheidung basieren nach Scharathow (2018) auf tatsächlichen oder zugeschriebenen Differenzmerkmalen, die durch Vorstellungen von «Abstammung» und «Herkunft» sozial konstruiert werden (S. 268). Dabei werden bestimmte Merkmale, Eigenschaften oder Fähigkeiten zugeschrieben, die zu einer hierarchisierenden Einteilung von sozialen Gruppen führen (S. 268). Menschen werden dadurch in Kategorien unterteilt, deren Unterschiede als natürlich und unveränderbar dargestellt werden (S. 268). Dahinter stecken oftmals Ideologien, welche die «Verschiedenheit und Unvereinbarkeit zwischen als homogen konstruierten 'Kulturen'» suggerieren (S. 268). Baumbach (2022) beschreibt Rassismus als «Diskriminierung auf Grund von tatsächlicher oder vermeintlicher Herkunft gepaart mit gesellschaftlichen Ausschlussprozessen» (S. 81). Mit vermeintlicher Herkunft ist gemeint, dass Menschen aufgrund ihres Aussehens, ihres Auftretens oder ihrer Kleidung unterstellt wird, eine Migrationsgeschichte zu haben, obwohl bereits ihre Eltern in Deutschland geboren sind (S. 80). Sie entsprechen jedoch nicht der mehrheitsdeutschen Norm (Tran & Steiner, 2020, nach Baumbach, 2022, S. 80). Die Unterstellung des nicht *deutsch* bzw. nicht *weiss sein* wird zum Anlass genommen, ihre gesellschaftliche Teilhabe einzuschränken (Baumbach, 2022, S. 80). Dieses Phänomen lässt sich auch in der Schweiz feststellen, da Schwarze Schweizer*innen oftmals als «fremd» wahrgenommen werden und Diskriminierungen erfahren (siehe Kapitel 1.1). Hier zeigt sich, dass Schwarzsein und Europäischsein als zwei sich gegenseitig ausschliessende Kategorien konstruiert werden (Kilomba, 2010, nach Mohseni, 2020, S. 255).

Es wird zwischen explizitem und implizitem Rassismus unterschieden (Hall, 1989, nach Greiner, 2023, S. 18). Die Äusserung und Verbreitung von «offen rassistischer Politik oder Sichtweisen» wird als expliziten Rassismus bezeichnet (Hall, 1989, zitiert nach Greiner, 2023, S. 18). Impliziter Rassismus beschreibt unbewusste rassistische Annahmen und Vorurteile (Hall, 1989, nach Greiner, 2023, S. 18) (Open AI, 2023). Oft verdeckt sich impliziter Rassismus durch liberale Überzeugungen von Menschen, die sich selbst nicht als rassistisch verstehen (Hall, 1989, nach Greiner, 2023, S. 18-19) (Open AI, 2023). Im Gegensatz zu explizitem Rassismus ist impliziter Rassismus weit verbreitet und tief in gesellschaftlichen Strukturen verankert, was ihn schwerer erkennbar und heimtückischer macht (Greiner, 2023, S. 18-19) (Open AI, 2023). Rassismus ist dann am wirkmächtigsten, wenn er unbewusst bleibt und rassistische Aussagen getroffen werden, ohne dass die zugrunde liegenden ideologischen Annahmen erkannt werden (Hall, 1989, nach Greiner, 2023, S. 19).

Es ist wichtig zu betonen, dass Rassismus ein Machtverhältnis ist, welches die Gesellschaft strukturiert und mit anderen sozialen Differenzverhältnissen zusammenwirkt (Scharathow, 2018, S. 270). Rassismus bezieht sich nicht nur auf Vorurteile der Einzelnen, sondern auf gesellschaftliche Strukturen, die Menschen aufgrund bestimmter Merkmale unterscheiden (Knauer, 2019, S. 179). Diese Strukturen führen zu Diskriminierung und Ausgrenzung, wobei es hierbei nicht um die Intention einzelner Individuen geht oder ob die Beteiligten dies absichtlich oder unbewusst tun (S. 179). Vielmehr geht es «um die bestimmte gesellschaftliche Struktur, in die wir eingebunden sind, innerhalb der wir sozialen Sinn (re)produzieren und durch die wir die Gesellschaft auf eine bestimmte Art und Weise wahrnehmen» (S. 179).

Von zentraler Bedeutung ist die Einsicht, dass Rassismus nicht einfach eine persönliche oder politische Haltung ist, sondern ein institutionalisiertes System, das *weisse* Menschen begünstigt und in kulturelle, wirtschaftliche, politische und soziale Strukturen eingebettet ist (El-Maawi et al., 2022, S 21). Somit wird deutlich, dass Rassismus nicht ausschliesslich der extremen Rechten zugeschrieben oder nur auf die koloniale und nationalsozialistische Vergangenheit beschränkt werden sollte (Textor & Anlas, 2018, S. 322). Rassismus äussert sich nicht nur in Form von offenen und feindseligen Angriffen, sondern auch in unreflektierten sprachlichen Äusserungen oder in Mikroaggressionen (El-Maawi et al., 2022, S 20). Somit kann Rassismus unerwartet und inmitten des Alltags geschehen und erlebt werden (S. 20). Rassismus zeigt sich dadurch, dass der Zugang zu Bildung, Gesundheit und Wohnen erschwert wird (S. 20). Die tiefe Verankerung in der Gesellschaft führt dazu, dass sich Rassismus in den Strukturen und Institutionen sowie im Denken und zwischenmenschlichen Handeln festgemacht hat (S. 20, 61). Umgekehrt wird Rassismus aufgrund der tiefen strukturellen Verankerung in der Gesellschaft reproduziert (S. 61)

Nach Fereidooni (2012) ist «jede*r Opfer von Rassismus, sonst würde Rassismus nicht funktionieren. Das zu ändern ist eine gemeinsame Aufgabe von Menschen of Color, Schwarzen und weissen Menschen.» (9). Der Begriff «Opfer» kann unterschiedlich interpretiert werden. Da der gewählte Begriff von Fereidooni (2012) nicht näher erläutert wird, gehen die Autorinnen kritisch mit dessen Verwendung um. Sie stimmen der Aussage insofern zu, als dass sie ebenfalls alle Menschen in rassistische Strukturen involviert sehen und es als gemeinsame gesellschaftliche Aufgabe sehen, antirassistische Veränderungen zu erwirken. Gemäss Fereidooni (2012) kann sich niemand von Rassismus freisprechen, da dieser ein Strukturierungsmerkmal der Gesellschaft darstellt (S. 2). Auch Sow (2018) betont, dass die ganze Gesellschaft durch Rassismus verletzt wird, da jenen Personen, welche Rassismus ausüben, die Option einer selbstbestimmten Handlung entgeht (S. 294, siehe Kapitel 3.4). In diesem Zusammenhang erkennen die Autorinnen an, dass *weisse* Personen ebenfalls als «Opfer» von Rassismus verstanden werden können. Diesbezüglich halten sie ein Bewusstsein

für die Tatsache, dass *weisse* Menschen grundsätzlich von rassistischen Strukturen profitieren, während PoC rassistische Diskriminierungen auf vielfältige Weise erleben, als grundlegend. Diese Differenzierung erachten die Autorinnen als fundamental, um Diskriminierungserfahrungen von rassifizierten Personen nicht zu relativieren oder herabzuwürdigen. Der Begriff «Opfer» wird deswegen mit Bedacht verwendet und eine pauschale Bezeichnung von rassifizierten Personen als «Opfer» wird unterlassen. Die Entscheidung, wer sich als «Opfer» bezeichnet oder nicht, steht den Autorinnen aus ihrer Sicht nicht zu.

Viele People of Color, Schwarze Menschen und weitere rassifizierte Personen erleben Rassismus in Form von Vorurteilen, Benachteiligungen, Verwehrung von Ressourcen bis hin zu Völkermord (El-Maawi et al., 2022, S. 20-21). Jede rassistische Diskriminierung bedeutet eine massive Grenzverletzung und kann für die rassifizierte Person eine tiefe Verletzung in der eigenen Würde und Integrität darstellen (S. 20). Wenn von Rassismus gesprochen wird, werden alle rassistischen Diskriminierungen gemeint, welche auf Personen oder Gruppen abzielen (S. 30). Um Rassismus vertieft analysieren zu können, werden spezifische Ausprägungen erfasst, wie Anti-Asiatischer Rassismus, Anti-Balkanismus / Anti-Slawischer Rassismus, Anti-Muslimischer Rassismus, Antisemitismus, Gadjé-Rassismus / Antiziganismus, Rassismus gegenüber Indigenen Menschen² und Anti-Schwarzen-Rassismus (S. 30-35). Diese Aufzählung ist nicht abschliessend, beispielsweise erleben auch die tamilische Diaspora oder indische Personen spezifischen Rassismus in der Schweiz (S. 35).

2.3 Anti-Schwarzen-Rassismus

In ihrer Forschungsfrage fokussieren sich die Autorinnen auf Anti-Schwarzen-Rassismus, welcher in diesem Kapitel erläutert wird.

Die Frage, ob mit Schwarzen Personen ausschliesslich afrodeszendente³ Personen oder alle Personen mit dunkler Hautfarbe mitgemeint sind, ist nicht übergreifend geklärt (Efionayi-Mäder & Ruedin, 2018, S. 11). Laut Tagungsbericht der Fachstelle für Rassismusbekämpfung ist grundsätzlich nicht ausgeschlossen, dass andere BIPoC, wie etwa tamilische Personen, mitgemeint werden (S. 11). Die Autorinnen stützen sich in ihrer Bachelor-Thesis auf eine jüngere Begriffsdefinition aus dem Jahr 2022. Nach dieser Definition handelt es sich bei Anti-Schwarzen-Rassismus um eine ablehnende Einstellung und abwertende Haltung gegenüber

² Grundsätzlich wird «Indigen» als Adjektiv verwendet. Um «Indigene Nationen/Kulturen/Völker» etc. als stehende Begriffe zu kennzeichnen, wird es vermehrt auch als Adjektiv grossgeschrieben (Nordamerika Native Museum, 2023, S. 5).

³ Menschen mit afrikanischer Herkunft (UN-Expert*innengruppe, 2017, nach Efionayi-Mäder & Ruedin, 2018, S. 11).

Schwarzen Personen, die afrikanische bzw. afrodiasporale Bezüge haben (El-Maawi et al., 2022, S. 33) oder denen eine solche zugeschrieben wird. Dabei werden diverse negative Stereotypen auf äusserliche Merkmale wie Hautfarbe oder Haarstruktur zurückgeführt (S. 33). Anti-Schwarzen-Rassismus lässt sich nicht allein auf Diskriminierung im Hinblick auf die sogenannte Hautfarbe reduzieren, da spezifische Dynamiken bestehen, die Menschen afrikanischer Herkunft unabhängig von ihrem jeweiligen Hautton erfahren (Aikins et al., 2021, nach Stender, 2023, S. 90-91). Die Annahme eines grundlegenden Unterschiedes zwischen *weissen* und Schwarzen Menschen bestimmt den Anti-Schwarzen-Rassismus und führt zur Abwertung von Schwarzen Menschen, auch wenn grundsätzlich keine feindselige Haltung vorhanden ist (El-Maawi et al., 2022, S. 33).

Historisch betrachtet wurde im christlichen Europa die Weltsicht verbreitet, dass Schwarz mit Negativität, Tod und Bedrohung und Weiss mit Positivität, Leben und Reinheit in Verbindung und gebracht wird (El-Maawi et al., 2022, S. 33). Diese Annahmen wurden während der Aufklärung und im Kontext der aufkommenden Rassen*theorien verstärkt und mit der imperialen und kolonialen Expansion Europas in die ganze Welt exportiert (S. 33). Es kam zu entsetzlichen Gewalttaten, deren Auswirkungen bis heute spürbar sind: Unterwerfung, Versklavung, Ausbeutung und Entmenschlichung, begleitet von Kolonialismus als dominierendem politischen Herrschaftssystem (S. 33). Rassismus gegenüber Schwarzen Menschen stand im 17. und 18. Jahrhundert im Mittelpunkt der rassistischen Ideologie und diente dazu, Herrschaftssysteme zu etablieren oder zu rechtfertigen (S. 33). Die Schweiz hatte zwar keine eigenen Kolonien, profitierte aber trotzdem vom Kolonialismus und transatlantischen Sklavenhandel (Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR, 2017, S. 7). Bis heute wurde diese Verflechtung nicht hinreichend aufgearbeitet (S. 7).

Die historische Betrachtung des Anti-Schwarzen-Rassismus verdeutlicht, dass es sich hierbei um eine spezifische Ausprägung des Rassismus handelt. Um dies zu veranschaulichen, werden nachfolgend die fünf zentralen Elemente des Anti-Schwarzen-Rassismus nach Naguib et al. (2017) herbeigezogen:

- Biologischer Rassismus: Schwarze Menschen mit afrodiasporalen Bezügen wurden durch die Natur- und Geisteswissenschaften als genetisch minderwertig eingestuft. Rassismus gegenüber Schwarzen gründet also historisch auf einer biologistisch-genetischen Klassifikation (S. 32).
- Legitimation nationalistischer Expansion: Durch die rassistische Kategorisierung wurden die Ansprüche westlicher Nationalstaaten auf das Wirtschaftswachstum und den politischen Einfluss legitimiert (S. 32).
- Globalisierte Dehumanisierung durch Sklaverei: «Das Grundnarrativ des animalisch-primitiven» Schwarzen Menschen entstand in der Zeit des transatlantischen

Sklavenhandels und verbreitete global die Vorstellung über Schwarze als «unzivilisierte Untermenschen» (S. 32).

- Invasive Formen der Diskriminierung: Schwarze Menschen sind invasiven, kumulativen Rassismusformen ausgesetzt, die in der Geschichte verwurzelt sind und die den Zugriff auf Schwarze Körper durch diskriminierende Handlungen erleichtern (S. 32). Dabei geht es überwiegend um invasive verbale und physische Übergriffe, die durch die Sklaverei und die Verbreitung kolonialer Bilder im Alltag der Schweiz normalisiert wurden (S. 87).
- Unausweichliche Inferiorität: Schwarzsein bedeutet - unübersehbar und unentrinnbar - in eine Position der Minderwertigkeit gedrängt zu werden (S. 32). Während *weisse* Menschen durch die Aufmerksamkeit auf ihre Person als Bestätigung ihrer vermeintlichen Überlegenheit empfinden, erleben Schwarze Menschen dies als Ausdruck von Erniedrigung und Kontrolle (S. 32). Schwarze Menschen sind der alltäglichen Erfahrung der Abweichung von der Normalität der *weissen* Dominanzgesellschaft ausgesetzt (S. 30).

Aufgrund der Visibilität können Schwarze Menschen der Stigmatisierung nicht ausweichen, da körperliche Merkmale «unübersehbar» sind (Efionayi-Mäder & Ruedin, 2018, S. 13, S. 17). Da Anti-Schwarzen-Rassismus in der Rassen*lehre, Sklaverei und Klassifizierung gründet, verweist er auf eine tiefe und unbewusste Verwurzelung von Denkmustern (S. 17-18). Die unbewussten, historisch überlieferten Denkmuster zeigen sich noch heute in verzerrten Darstellungen der Lebensbedingungen in afrikanischen Ländern, beispielsweise durch Medien oder Spendenkampagnen, welche Bilder von infantilisierten Schwarzen neben *weissen* Helfenden⁴ zeigen (S. 14). Solche Botschaften prägen weiterhin die Wahrnehmung der *weissen* Mehrheitsgesellschaft (S. 14). Diese Denkmuster tragen nicht nur zur Entstehung des strukturellen Rassismus in Institutionen, Politik und Medien bei, sondern helfen auch, diesen zu verschleiern (S. 14).

Aktuelle Formen des Anti-Schwarzen-Rassismus sind Alltagsrassismus, struktureller Rassismus, Racial Profiling⁵ bis hin zu tödlicher Gewalt (El-Maawi et al., 2022, S. 33). Häufig

⁴ In der Fachliteratur wird für *weisse* Helfende oder Retter*innen der Begriff «White Saviorism Complex» verwendet. Hierbei handelt es sich um eine Haltung, bei der *weisse* Personen Anerkennung von anderen erwarten und das Bedürfnis haben, das Leben ärmerer und als bemitleidenswert wahrgenommener Menschen zu verbessern (Cole, 2012, nach Eller, 2021, S. 213).

⁵ Racial Profiling ist, wenn eine Person ohne konkreten Verdacht, sondern einzig aufgrund der Hautfarbe von Polizei-, Sicherheits- oder Zollpersonal kontrolliert wird (El-Maawi et al., 2022, S. 33). Schwarze Männer sind davon besonders stark betroffen (Mugglin et al., 2022, S. 8). Aufgrund ihrer Hautfarbe werden sie generell beispielsweise des Drogenhandels verdächtigt (S. 38). Der Grund für die Kontrolle wird jedoch oftmals nicht genannt (S. 38).

wird Anti-Schwarzen-Rassismus verharmlost oder als überempfindliche Reaktion rassifizierter Menschen dargestellt, was auf rassistische Stereotypen gegenüber Schwarzen Personen zurückzuführen ist (S. 34). Es fehlt in vielen Bevölkerungskreisen an Wissen um alltägliche und strukturelle Dimensionen des Anti-Schwarzen-Rassismus, wodurch – insbesondere von Schwarzen und *weissen* Personen - die Problemlage gegensätzlich eingestuft wird (Efionayi-Mäder & Ruedin, 2018, S. 15). Unkenntnis, fehlende Erfahrung und Unwissen über die Lebensumstände der Betroffenen sowie fehlendes Verständnis für Anti-Schwarzen-Rassismus können mögliche Gründe für diese zweigeteilte Wahrnehmungen sein (S. 16). Anti-Schwarzen-Rassismus wird trotz sporadischer öffentlicher Schlagzeilen überwiegend tabuisiert und ausgeklammert (S. 13). Obwohl Schwarze Menschen laut einer Studie unabhängig von Alter, Geschlecht, Aufenthaltsstatus, sozial-ökonomischer Stellung mit Rassismus in verschiedenen Erscheinungsformen konfrontiert werden (S. 17), bleiben Rassismuserfahrungen der Schwarzen Personen verborgen, da eine breite öffentliche Debatte zu dieser Thematik fehlt (S. 13).

2.4 Rassistische Diskriminierung

Nach El-Maawi et al. (2022) können Haltungen und Macht zu rassistischer Diskriminierung auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene führen (S. 62). Macht zeigt sich durch die gesellschaftliche Positionierung, aber auch durch situative, soziale, ökonomische, politische oder rechtliche Macht (S. 62). Haltungen schliessen sozialisierte bewusste und unbewusste Vorannahmen, Vorurteile, Stereotype, Werte und Normen ein (S. 62). Rassistische Diskriminierungen können somit mitunter auf koloniale Bilder und strukturelle Ungleichheiten zurückgeführt werden (Akkaya, 2017, S. 7).

Im Folgenden werden Formen von rassistischer Diskriminierung vorgestellt, welche für die Analyse und Einordnung der Rassismuserfahrungen von Bedeutung sind. Gomolla (2023) unterscheidet zwischen individueller, interaktionaler⁶, institutioneller, struktureller sowie direkter und indirekter Diskriminierung (S. 172). Die direkte und indirekte Diskriminierung zeigt sich insbesondere auf der institutionellen und strukturellen Ebene (Gold et al., 2021, S. 25). Werden bestimmte Menschen aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals ständig und bewusst durch Gesetze, Handlungsanweisungen, Routinen oder ungeschriebene Regeln ungleich

Betroffene fühlen sich dadurch ausgeliefert, bedroht und minderwertig (S. 38). Deswegen werden zum Teil bestimmte Orte aus Angst vor einer Kontrolle gemieden werden, was die Bewegungsfreiheit einschränken kann (S. 38).

⁶ Die soziale Herstellung von Gruppen durch rassialisierende Unterscheidungspraktiken wird von Gomolla (2023) als interaktionale Diskriminierung bezeichnet (S. 172). Dabei steht die Konstruktion von Zugehörigkeiten und Ausschluss im Fokus (S. 172).

behandelt, spricht man von direkter Diskriminierung (S. 25-26). Bei der indirekten Diskriminierung sind diese Vorschriften und Praktiken vermeintlich merkmalsneutral und gelten für alle gleichermassen (Fereidooni, 2016, nach Gold et al., 2021, S. 26). Da jedoch «die Chancen, vermeintlich neutrale Normen erfüllen zu können, bei Angehörigen verschiedener sozialer Gruppen grundsätzlich ungleich verteilt sind» entsteht eine indirekte Diskriminierung (Gomolla, 2017, zitiert nach Gold et al., 2021, S. 26).

Die Unterscheidung der verschiedenen Formen rassistischer Diskriminierung dient dazu, deren ursprünglichen Bedingungen, Praktiken und Folgen zu verstehen sowie entsprechende Gegenmassnahmen zu erschaffen (Gomolla, 2023, S. 172). Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass die verschiedenen Diskriminierungsformen in der Praxis auf komplexe Weise miteinander verwoben sind (S. 172).

2.4.1 Struktureller Rassismus

Nach Greiner (2023) umfasst struktureller Rassismus Diskriminierungen auf politischer und ökonomischer Ebene durch die Gesellschaftsorganisation (S. 18). Beispiele hierfür sind Diskriminierungen auf dem Wohn- und Arbeitsmarkt (S. 18).

Andere Autor*innen fassen den Begriff weiter. Mugglin et al. (2022) definieren strukturellen Rassismus als «gesellschaftliches System von Diskursen, Handlungsmaximen und Normvorstellungen, die aus historisch gewachsenen Herrschaftsformen hervorgehen und tendenziell bestehende Ungleichheitsverhältnisse von rassifizierten Gruppen reproduzieren. Rassistische Diskriminierung setzt keine explizit rassistische Ideologie oder Absicht einer Person oder Institution voraus und fokussiert daher weniger auf eine vermeintliche Täterschaft als auf die Folgen für die direkt betroffenen Personen.» (S. 7). Mit struktureller rassistischer Diskriminierung ist also zum einen die Ausgrenzung und Benachteiligung bestimmter Menschen gemeint (AvenirSocial & Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB, 2021, S. 6). Diese gesellschaftlich verankerten und teilweise verrechtlichten Mechanismen werden aufgrund ihrer Selbstverständlichkeit kaum hinterfragt (S. 6). Der Gegensatz hierzu bildet der Begriff White Privilege (S. 6), auf welchen die Autorinnen im Kapitel 3.4.3 eingehen. Zum anderen gelten im weiteren Sinne auch Traditionen, Sozialisation, Erziehung und die dadurch geprägten Welt- und Menschenbilder als struktureller Rassismus (AvenirSocial & FRB, 2021, S. 6). Die impliziten Wertvorstellungen beeinflussen rassifizierte Werte, Einstellungen und Handlungen (S. 6). Für die Erkennung und Veränderung von Diskriminierung ist deswegen eine Auseinandersetzung mit den Vorstellungen, welche die gesellschaftliche Struktur prägen, notwendig (S. 6).

Gomolla (2023) verortet strukturelle Diskriminierung auf der Repräsentations- und Diskursebene (S. 173). Diese beinhaltet rassistische Ideologien und rassistisches Wissen (S. 173) sowie bestehende Vorstellungen und Bewertungen über PoC (Gold et al., 2021, S. 50).

Diese werden durch Bilder und Diskurse in gesellschaftlichen Sozialisationsprozessen gebildet (S. 50). So wird die unreflektierte Konstruktion der mehrheitsgesellschaftlichen *weissen* Normalität unterstützt und Othering produziert (S. 50). Gold et al. (2021) nennen dies die ideologisch-diskursive Ebene von rassistischer Diskriminierung (S. 50). Ein zentraler Aspekt hierbei ist die Verwendung der Sprache (S. 50). Die gesellschaftlichen Machtverhältnisse und damit verbundene Deutungshoheit zeigen sich beispielsweise dadurch, ob Selbstbezeichnungen von marginalisierten Personen von der Mehrheitsgesellschaft akzeptiert werden, ob das Hinweisen auf verletzende oder diskriminierende Begriffe ernst genommen wird und was schliesslich überhaupt als rassistisch bewertet wird (S. 50-51). Wie bereits dargelegt, besteht insbesondere zwischen der rassifizierten und der *weissen* Gesellschaft eine Differenz, ob und wie Rassismus wahrgenommen werden (siehe Kapitel 1.1). Dies belegt aus Sicht der Autorinnen die vorherrschende *weisse* Deutungshoheit. Aufgrund der obigen Ausführungen verstehen die Autorinnen strukturellen Rassismus nicht nur als Diskriminierung auf politischer und wirtschaftlicher Ebene, sondern ebenso auf der ideologisch-diskursiven Ebene.

Rassismus zeigt sich nicht nur in Negativität, sondern auch in vermeintlich positiven Zuschreibungen (Gold et al., 2021, S. 51). Ein Beispiel hierfür ist die Exotisierung⁷, durch die Menschen aufgrund ihrer vermeintlichen Herkunft oder äusserlicher Merkmale als besonders schön, reizvoll oder eben exotisch betrachtet werden (Brunner & Ivanova, 2015, nach Gold et al., 2021, S. 51). Auch hier zeigen sich rassistische Wirkmechanismen, da Menschen homogenisiert werden und ihnen aufgrund von Äusserlichkeiten bestimmte Eigenschaften zugeschrieben werden (Gold et al., 2021, S. 51). Dies hat zur Folge, dass PoC eigene Leistungen und Erfolge abgesprochen werden, da ihnen diese Dinge «im Blut» liegen würden oder sie bestimmte Tätigkeiten «von Natur aus» gut könnten (S. 51). Diese Zuschreibungen weisen auf die Bilder über PoC hin, welche in der Gesellschaft vorherrschen (S. 52).

Mit diesem vermeintlichen rassistischen Wissen wird die Unterscheidung von sozialen Gruppen sowie deren Hierarchisierung gerechtfertigt (Gomolla, 2023, S. 173). Durch die Institutionalisierung dieser Praktiken entfaltet sich die Wirkmacht von strukturellem Rassismus (S. 173). Deswegen ist nach Gomolla institutionelle Diskriminierung ein Teil der strukturellen Diskriminierung (S. 173).

2.4.2 Institutioneller Rassismus

Werden bestimmte Menschen durch Abläufe oder Regelungen einer Organisation oder Institution benachteiligt oder ausgegrenzt, handelt es sich um institutionelle rassistische

⁷ Exotisierung wird aufgrund der Subtilität und der nicht negativen Absichten auch als Alltagsrassismus verortet (siehe Kapitel 2.4.4)

Diskriminierung (AvenirSocial & FRB, 2021, S. 7). Dazu zählen auch die in Organisationen vorherrschenden Gewohnheiten, Wertvorstellungen und Handlungsmaximen (Greiner, 2023, S. 18). Racial Profiling sowie die Benachteiligung in der Gesundheitsversorgung⁸ sind Beispiele für institutionellen Rassismus (S. 18).

Institutionelle Diskriminierung beschreibt die Praktiken der Herabsetzung, Benachteiligung und Ausgrenzung von sozialen Gruppen auf der politischen und organisationalen Ebene sowie den darin tätigen Professionen (Gomolla & Radtke, 2009; Gomolla, 2010, nach Gomolla, 2023, S. 173). Diese Benachteiligung beruhen auf Normen, Regeln und Routinen (Hasse & Schmidt, 2012, nach Gomolla, 2023, S. 173). Institutionelle Diskriminierung wirkt unabhängig von individuellen Vorurteilen, diskriminierender Einstellungen oder negativen Absichten und geschieht auch durch wohlmeinende Akteur*innen (Gomolla, 2023, S. 173). Dies erschwert die Erkennung und Auseinandersetzung mit institutioneller Diskriminierung, insbesondere hinsichtlich der eigenen Involviertheit (S. 173-174). Hier wird ersichtlich, dass institutioneller Rassismus sogar in der Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession vorkommen kann.

2.4.3 Individueller Rassismus

Individueller Rassismus umfasst individuelle rassistische Einstellungen und Handlungen (Greiner, 2023, S. 18). Er zeigt sich durch vorurteilsbehaftete Denkmuster und Interaktionsverhalten eines Individuums und äussert sich in Form von verbaler und physischer Gewalt, abwertender Sprache und abschätzigem Verhalten (El-Maawi et al., 2022, S. 63; Gold et al., 2021, S. 43-44; Greiner, 2023, S. 18). El-Maawi et al. (2022) sehen Alltagsrassismus als Teil von individuellem Rassismus (S. 63). Dieser Begriff wird von den Autorinnen im folgenden Kapitel separat beschrieben, da sich Alltagsrassismus insbesondere durch seine Subtilität auszeichnet, während individueller Rassismus auch sehr offen gezeigt werden kann.

2.4.4 Alltagsrassismus

Unter Rassismus wird häufig offene Ablehnung, physische Gewalt oder eine rechtsextreme Ideologie verstanden (Schramkowski & Ihring, 2018, S. 280). Dadurch besteht oft die Vorstellung, dass Rassismus auf absichtlichen Handlungen beruht (El-Maawi et al., 2022, S. 62). Alltagsrassismus beschreibt, wie Rassismus in subtileren Formen⁹ erlebt wird (S. 280). Denn Rassismuserfahrungen sind auch dann wirkmächtig und real, wenn keine explizite Zugehörigkeitsunterscheidung, Ausgrenzung oder Herabwürdigung intendiert sind (Scharathow, 2014; Yildiz, 2006, nach Schramkowski & Ihring, 2018, S. 280-281). Aufgrund

⁸ Schwarze Menschen gelten beispielsweise als schmerzresistenter, weshalb werdenden Müttern eine PDA eher abgeraten wird (Mugglin et al., 2022, S. 35)

⁹ Mit subtilen Formen sind beispielsweise abwertende Blicke oder indirekte Ausgrenzungen gemeint (Schramkowski & Ihring, 2018, S. 280) oder vermeintlich wohlwollende Äusserungen, wie das Loben der Deutschkenntnisse einer «fremd» aussehenden Person (Rommelspacher, 2011, nach Schramkowski & Ihring, 2018, S. 280).

des fehlenden differenzierten Verständnisses von Rassismus und dem Abwehrverhalten seitens der *weissen* Mehrheitsgesellschaft bei der Thematisierung von Rassismus, werden solche Erfahrungen oftmals nicht als Rassismus anerkannt (Schramkowski & Ihring, 2018, S. 281). Alltagsrassismus wird beschrieben als «Erlebnisse, die zunächst nicht gross und gravierend erscheinen, die aber mit erheblicher Penetranz wiederkehren, manchmal täglich, manchmal mit längeren Abständen, und gerade in ihrer Alltäglichkeit sehr deutlich einen Unterschied markieren und dauerhaft eine Grenze etablieren zwischen >uns< und >ihnen<.» (Terkessidis, 2010, zitiert nach Gold et al., 2021, S. 41).

Ein Beispiel für Alltagsrassismus ist die Frage «Woher kommst du?» und das Nicht-Anerkennen der Antwort, weil die Fragestellenden eine andere Antwort erwartet hatten (Gold et al., 2021, S. 41). Dass die Antwort nicht der Vorstellung der fragenden Personen entspricht (S. 41), zeigt sich oftmals durch die darauffolgende Frage «Woher kommst du wirklich?»¹⁰. Die Frage ist mit der Erwartung verbunden, die persönliche Geschichte offenzulegen und die Anwesenheit im «*weissen* Territorium» zu begründen (Mohseni, 2020, S. 254-255). Die Frage nach der Herkunft kann koloniale Strukturen und Machtkontrolle widerspiegeln (Kilomba, 2010, nach Mohseni, 2020, S. 254). Die Fragesteller*innen üben demnach Macht aus, indem sie das Gespräch bestimmen und kontrollieren, während die «Anderen» in die Lage gebracht werden, sich erklären zu müssen (Kilomba, 2010, nach Mohseni, 2020, S. 254). Durch die ständige Wiederholung der Herkunftsfrage erleben rassifizierte Personen permanent das Gefühl, nicht dazuzugehören (Mohseni, 2020, S. 256). Diese Erfahrungen können dazu führen, dass sich Betroffene tatsächlich als «Andere» wahrnehmen (S. 256). Es kommt somit zu Othering-Prozessen.

Die Exotisierung, ungefragtes Duzen oder das Ansprechen auf Hoch- statt Schweizerdeutsch sind weitere Beispiele für Alltagsrassismus (Efionayi-Mäder & Ruedin, 2018, S. 19; Velho, 2011, nach Gold et al., 2021, S. 41). Im Zusammenhang mit solchen subtilen, alltäglichen Übergriffen wird auch der Begriff Mikroaggressionen verwendet (Hasters, 2020; Nguyen, 2013, nach Gold et al., 2021, S. 41).

Aufgrund des undifferenzierten Begriffsverständnisses werden diese alltäglichen Erlebnisse oftmals nicht als Rassismus erkannt (Schramkowski & Ihring, 2018, S. 281). Die Erfahrung, Alltagsrassismus nicht benennen zu können, ist ein wesentliches Merkmal von Alltagsrassismus (Gold et al., 2021, S. 43). Die Nichtanerkennung von Alltagsrassismus kann

¹⁰ Taiye Selasi (2015) kritisiert im TED-Talk die Frage nach der Herkunft, da sich diese auf die Nationalität bezieht und damit mit Macht verbunden ist (TED). Die Frage «Where are you from?» meine eigentlich «Why are you here?» (TED, 2015). Sie beschreibt, auf welche Weise stattdessen die Frage «Where are you a local?» mehr über einen Menschen aussagt und ausserdem Gemeinsamkeiten aufzeigt (TED, 2015).

zur Folge haben, dass rassifizierte Menschen diese subtilen Erlebnisse wegen ihrer Alltäglichkeit und des Unverständnisses von Aussenstehenden selbst banalisieren (Schramkowski & Ihring, 2018, S. 281).

Diese alltäglichen Rassismuserfahrungen sind jedoch keinesfalls banal, da sie bei Betroffenen zu Unwohlsein, psychischen und physischen Belastungen und einer Beeinflussung der Wahrnehmungsmuster und Handlungsmöglichkeiten führen können (S. 282). Da Betroffenen durch Alltagsrassismus immer wieder ihre Zugehörigkeit angezweifelt oder abgesprochen wird, fühlen sich viele Menschen nicht zugehörig zur Gesellschaft (Riegel, 2004; Schramkowski, 2020; Yildiz, 2006, nach Schramkowski & Ihring, 2018, S. 282).

2.4.5 Sekundärer Rassismus

Sekundärer Rassismus wird von Stender (2023) als «Bagatellisierung, Relativierung und Ablehnung der Rassismuserfahrungen Schwarzer Menschen durch weiße Personen» beschrieben (S. 92). Dabei wird die Auswirkung von Rassismuserfahrungen und die Bedeutung von Alltagsrassismus infrage gestellt oder negiert (Melter, 2006, S. 312). Die *weißen* Personen, welche mit dem Thema Rassismus konfrontiert werden, erleben dies als Belästigung oder persönlichen Angriff (S. 312). Nicht die rassismusbetroffene Personen werden als Opfer gesehen, sondern die Personen, die mit Rassismusvorwürfen konfrontiert werden (S. 312). Dadurch erfolgt eine Täter*innen-Opfer-Umkehr (S. 312). In diesem Zusammenhang wird auch der Begriff sekundäre Viktimisierung genutzt (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserfahrung in Nordrhein-Westfalen IDA-NRW, n.d., nach Gold et al. 2021, S. 42). Dieser beschreibt unangemessene Reaktionen des sozialen Umfelds auf Rassismuserfahrungen, wodurch Betroffene ein zweites Mal verletzt werden (IDA-NRW, n.d., nach Gold et al. 2021, S. 42). Nebst den obengenannten Beispielen gelten fehlende Unterstützung, mangelnde Empathie und Verständnis, Witze oder Vorwürfe der Mitschuld als Reaktionen, welche eine sekundäre Viktimisierung hervorrufen können (IDA-NRW, n.d., nach Gold et al. 2021, S. 42-43).

2.4.6 Intersektionale Ebene

Eine umfassende Berücksichtigung aller Differenzkategorien in Bezug auf Anti-Schwarzen-Rassismus würde den Rahmen dieser Bachelor-Thesis überschreiten. Dennoch erachten es die Autorinnen als zentral, Rassismus auf der intersektionalen Ebene zu beleuchten.

Intersektionalität verdeutlicht, dass verschiedene Diskriminierungsformen nicht isoliert voneinander betrachtet werden können, da diese miteinander verflochten sind (El-Maawi, 2022, S. 126). In der intersektionalen Theorie werden unterschiedliche Positionen sozialer

Ungleichheit¹¹ untersucht, wodurch ihre Überschneidungen und ihr Zusammenwirken sichtbar gemacht werden (S. 126). Intersektionalität wird nach Rätzel (2010) als die «kontextspezifischen Untersuchungen der Überschneidungen und des Zusammenwirkens verschiedener gesellschaftlicher Herrschaftsstrukturen und -praktiken» definiert (S. 288).

Bereits Mitte des 19. Jahrhunderts setzte sich die afroamerikanische Frauenrechtlerin und Abolitionistin Truth für die Abschaffung der Sklaverei und für das Frauenwahlrecht in den USA ein (Tissberger, 2020, S. 101). In ihrer Rede stellt sie die Frage: «Ain't I a woman?» und hebt damit die Thematik der Intersektionalität hervor, in dem sie ihren *weissen* Mitstreiter*innen illustriert, dass in ihrem Kampf für die Frauenrechte längst nicht alle Frauen berücksichtigt werden (S. 101). Als Schwarze Frau und ehemalige Sklavin zeigt sie anhand zahlreicher Beispiele aus ihrem Leben, dass Rassismus *weisse* und Schwarze Frauen strukturell trennt (S. 101). Die Frauenbewegung in den USA entstand im Kontext des Abolitionismus und hatte somit ihren Ursprung in der Verflechtung von Rassismus und Gender (S. 101). Während der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung in den USA entstand eine Verknüpfung von drei Schlüsselkategorien von sozialer Markierung und Positionierung – nämlich Race, Class und Gender (Lutz & Amelina, 2017, S. 22). Es lässt sich historisch zeigen, dass entlang dieser drei Differenzkategorien ungleicher Zugang zu Ressourcen und dadurch eine ungleiche Verteilung von Lebenschancen besteht (Anthias, 2001, nach Winker & Degele, 2009, S. 39).

In den 1980er Jahren wurde das Zusammenwirken von Rassismus, Klassenherrschaft und Sexismus als Addition gedeutet (Rätzel, 2010, S. 288). Später wurde diese Sichtweise als zu vereinfacht betrachtet, da die jeweiligen Diskriminierungsformen ihren Charakter durch ihr Zusammenwirken verändern (S. 288). Im Jahr 1989 wurde erstmals der Begriff «intersectionality» in Anlehnung an die Metapher einer Verkehrskreuzung verwendet, an der sich Machtwege (Geschlecht, Rasse*, Ethnizität und Klasse) kreuzen, überlagern und überschneiden (Crenshaw, 1989, nach Rätzel, 2010, S. 288). Dabei wurde erkannt, dass diese Kreuzungen in verschiedener Art und Weise die Marginalisierung gewisser Gruppen bestimmen (Crenshaw, 1989, nach Rätzel, 2010, S. 288).

In der Intersektionalitätsanalyse wurde festgestellt, dass Individuen nicht ausschliesslich einer einzelnen Statusgruppe oder Identitätskategorie angehören, sondern als eine Art Schnittpunkte betrachtet werden können, an denen sich die vielseitigen Achsen der

¹¹ Soziale Ungleichheit bezieht sich auf die ungleiche Verteilung und den unterschiedlichen Zugang zu finanziellen, sozialen, kulturellen und symbolischen Ressourcen (Lutz & Amelina, 2017, S. 21). Soziale Ungleichheit besteht dort, wo der Zugang zu allgemein verfügbaren, erstrebenswerten Gütern oder zu sozialen Positionen, die mit ungleichen Macht- und Interaktionsmöglichkeiten verbunden sind, dauerhaft eingeschränkt ist (Kreckel, 2004, nach Lutz & Amelina, 2017, S. 21). Dies beeinträchtigt oder begünstigt die Lebenschancen der Betroffenen (Kreckel, 2004, nach Lutz & Amelina, 2017, S. 21).

Benachteiligungen kreuzen (Fraser, 2003, nach Lutz & Amelina, 2017, S. 23-24). So können Personen auf mehreren Achsen benachteiligt und gleichzeitig auf mehreren bevorzugt sein (Fraser, 2003, nach Lutz & Amelina, 2017, S. 23-24). Der Fokus liegt also nicht auf den Einbezug mehrerer sozialer Kategorien bzw. Machtverhältnisse, sondern auf deren Wechselbeziehungen (Marten & Walgenbach, 2023, S. 140). Zudem wird davon ausgegangen, dass Diskriminierungsformen nicht getrennt voneinander erforscht werden können, da sie sich in ihren historischen Entstehungs- und Entwicklungsprozessen wechselseitig konstruieren (S. 140).

In der Debatte der Intersektionalität wird seit Längerem die Einbeziehung weiterer Kategorien diskutiert, um die klassischen Kategorien Race, Class und Gender zu erweitern (S. 26). Nach Winker und Degele (2009) ist einerseits eine Analyse bei mehr als drei Kategorien kaum durchführbar (S. 15). Andererseits fehlt die schlüssige Argumentation, weshalb gerade die drei Kategorien Race, Class und Gender die zentralen Linien der Differenz markieren sollen (S. 15). Sie unterscheiden demnach vier Kategorien: Klasse¹², Geschlecht¹³, Rasse* und Körper¹⁴ (S. 38). Diese Kategorisierung argumentieren sie mit den Herrschaftsverhältnisse Klassismen, Heteronormativismen¹⁵, Rassismen und Bodyismen¹⁶, welche innerhalb kapitalistischer Systeme wirken (S.38).

Die intersektionale Diskriminierung kann anhand der Differenzkategorie Rasse* aufgezeigt werden, indem Faktoren wie z.B. Aufenthaltsstatus, finanzielle und berufliche Situation die

¹² Klasse lässt sich von Klassismus ableiten. Klassismus bezeichnet Herrschaftsverhältnisse, die auf sozialer Herkunft, Bildung und Beruf gründen und deutliche Einkommens- und Vermögensunterschiede perpetuieren (Kemper & Weinbach, 2009, nach Winker & Degele, 2011, S. 72)

¹³ Aufgrund der Verbindung zur Heteronormativität wird die Kategorie Geschlecht auf der Strukturebene als Zweigeschlechtlichkeit, d.h. eine binäre Mann-Frau-Unterscheidung benannt (Winker & Degele, 2009, S. 45). Die Kategorie Geschlecht bezieht sich zudem auf Sexualität im Sinne der sexuellen Orientierung (S. 39).

¹⁴ Mit der vierten Kategorie Körper geht die Verinnerlichung erwünschter Körpernormen einher und die Frage nach brauchbaren, nützlichen und formbaren Köpern (Winker & Degele, 2009, S. 40). Damit eingeschlossen sind sowohl Alter, körperliche Verfassung, Gesundheit und Attraktivität, was in den letzten Jahrzehnten im Zusammenhang mit der kapitalistischen Arbeitsgesellschaft entscheidend ist für die Verteilung von Ressourcen (S. 40).

¹⁵ Heteronormativismen bezeichnen Machtverhältnisse, die auf die unhinterfragte Annahme natürlicher Binarität der Geschlechter, Heterosexualität, sowie der hierarchischen Geschlechterbeziehungen beruhen (Winker & Degele, 2009, S. 46).

¹⁶ Bodyismen bezeichnen Herrschaftsverhältnisse zwischen Menschengruppen, welche auf körperliche Merkmale (z. B. Alter, Attraktivität, Generativität, gesundheitliche Verfassung) basieren, wobei die Strukturkategorie Körper eine zentrale Rolle spielt (Winker & Degele, 2011, S. 76).

rassistische Stigmatisierung einer Schwarzen Person verstärken oder abschwächen können (Efionayi-Mäder & Ruedin, 2018, S. 17-18).

2.5 Rassismuserfahrungen

Rassismuserfahrungen beschreiben das Erleben eines Angriffes oder der Geringschätzung der eigenen oder einer nahestehenden Person durch andere Personen aufgrund von äusserlichen (z.B. Haar- und Hautfarbe) oder sozialen Merkmalen (z.B. Kleidung und Sprache) in Bezug auf Abstammungs- oder Herkunftskonstruktionen (Mohseni, 2020, S. 197). Nachfolgend werden die Auswirkungen von Rassismuserfahrungen zusammengefasst, um deren Einfluss auf das Leben von Betroffenen zu veranschaulichen.

Sequeira beschreibt die Auswirkungen von Rassismuserfahrungen folgendermassen: «Rassismus sollte dabei als Gewaltverhältnis verstanden werden, nicht nur, wenn es zu körperlicher Gewalt kommt. Die ständigen, unausweichlichen Erfahrungen von Rassismus wirken als Mikro-Agressionen und produzieren viele Mikrotraumatisierungen, die nicht abgebaut werden können. Gewalt findet auch durch die Medien und durch Sprache, Mobbing, Othering, Doublebind¹⁷, Hänkeln, Blicke, Gemieden werden statt.» (Sequeira, n.d., zitiert nach Madubuko, 2024, S. 85-86).

Rassismuserfahrungen sind eine Form von emotionaler Gewalt und wirken sich auf die psychische und physische Gesundheit von Betroffenen aus (Madubuko, 2024, S. 87). Sie beeinträchtigen das Selbstwertgefühl, die Selbstwahrnehmung und können die Persönlichkeitsentwicklung beeinträchtigen (S. 87). Das Erleben von Ausgrenzung und rassistischen Zuschreibungen kann das Selbstkonzept verändern und durch die Verinnerlichung dazu führen, dass Betroffene sich tatsächlich weniger wertvoll fühlen (S. 88-90). Weiter kann das Sozialverhalten beeinflusst werden, indem zum Beispiel bestimmte soziale Umfelder vermieden werden (S. 86). Das Vertrauen gegenüber der Mehrheitsgesellschaft und die Bereitschaft, soziale Bindungen einzugehen, kann sinken und bis zur sozialen Isolation führen (S. 88, S. 91). Das Erleben von rassistischen Diskriminierungen kann zudem Depressionen oder Suizidalität auslösen (S. 87).

¹⁷ Doublebind beschreibt das Problem, wenn durch Mimik, Gestik oder Sprache widersprüchliche Botschaften gesendet werden (Sequeira, 2015, nach Mohseni, 2020, S. 270-271). Für die Empfänger*innen solcher Botschaften entsteht eine Unsicherheit, wie sie die Botschaften verstehen und wie sie sich verhalten und fühlen sollen (Sequeira, 2015, nach Mohseni, 2020, S. 270-271). Im Kontext von Rassismus bzw. Othering kann die widersprüchliche Botschaft lauten, gleichzeitig «gleich» und «anders» zu sein (Battaglia, 2007, nach Mohseni, 2020, S. 256-257).

Studien aus den USA und Kanada zur Race-Related-Stress-Forschung¹⁸ sowie interkultureller Pädagogik und Psychologie belegen die zahlreichen Auswirkungen von rassistischer Diskriminierung (Jones & Lewis-Trotter, 2004, nach Madubuko, 2024, S. 87). Dazu zählen Stimmungsveränderungen, Verdrängungssymptome, Marginalisierung durch fehlende Akzeptanz, Misstrauen gegenüber der Mehrheitsgesellschaft, Machtlosigkeit, erlernte Hilflosigkeit und Angst vor Stereotypisierung (Jones & Lewis-Trotter, 2004, nach Madubuko, 2024, S. 87). Des Weiteren erleben Betroffene, wie ihnen Rechte und Solidarität vorenthalten werden (Kourabas & Mecheril, 2022, S. 21).

Das Nicht-Anerkennen und Nicht-Thematisieren von Rassismuserfahrungen verschlimmert deren Auswirkungen (Madubuko, 2024, S. 92). Mit dem Ausmass von Othering, der Intensität der Gewalterfahrung, dem Ausbleiben von Unterstützung im sozialen Umfeld, einem beeinträchtigten Selbstwertgefühl sowie das Erleben von Rassismus durch wichtige Bezugspersonen erhöht sich die Gefahr einer Traumatisierung (S. 92). Eine weitere Schwierigkeit stellt die Tatsache dar, dass Betroffene dem rassistischen Alltag nicht entfliehen können und dass das Ansprechen der Rassismuserfahrung oftmals mit Angst verbunden ist, da darauf Restriktionen folgen könnten (S. 92). Das Erleben von Rassismus und das Negieren dieser Erfahrung wird als «Verdopplung des Rassismus» bezeichnet (Nguyen, n.d., zitiert nach Madubuko, 2024, S. 92).

Kechaja fasst einige Gründe zusammen, weshalb Jugendliche nicht über ihre Diskriminierungserfahrung sprechen (Kechaja, 2018, nach Madubuko, 2024, S. 93). Dazu gehören die Scham oder das Verdrängen dieser Erfahrung, das Empfinden der Rassismuserfahrung als Normalität, die Vermeidung, ein «Opfer» oder «Spielverderber*in» sein zu wollen, die Hoffnungslosigkeit, dass sich etwas ändern wird sowie das Fehlen einer Ansprechperson, welche die Rassismuserfahrung ernst nimmt und zuhört (Kechaja, 2018, nach Madubuko, 2024, S. 93). Das Thematisieren von Rassismuserfahrungen kann schmerzhaft Erinnerungen hervorrufen (Mohseni, 2020, S. 198). Ausserdem besteht die Möglichkeit, dass die Wirklichkeit dieser Erfahrung bezweifelt wird und das Ansehen der betroffenen Person verletzt wird (S. 198). Studien zeigen jedoch, dass das Sprechen über Rassismuserfahrungen hilfreich für deren Bewältigung ist (Karabulut, 2020; Kuster-Nikolić, 2012; Melter, 2006; Scharathow, 2014; Velho, 2016, nach Heite et al., 2022, S. 42).

¹⁸ Die Race-Related-Stress-Forschung ist der interkulturellen Psychologie zugeordnet und untersucht die psychologischen Folgen von Rassismus und Diskriminierung auf der individuellen Ebene (Madubuko, 2017, S. 799). Im Gegensatz zur deutschen Forschung, wo das Thema bisher wenig Beachtung erhalten hat, wird in den USA und Kanada hierzu seit drei Jahrzehnten geforscht (S. 799). Die Studien zeigen, wie rassistische Diskriminierung bei Betroffenen Stress verursacht (S. 799).

Damit wird deutlich, dass Rassismuserfahrungen zahlreiche negative Auswirkungen auf das Leben von rassifizierten Menschen haben können. Fachpersonen der Sozialen Arbeit sollten sich diesen Auswirkungen bewusst sein und eine rassismuskritische Perspektive einnehmen, um das Ausmass der Konsequenzen nicht zu verschlimmern. Die rassismuskritische Soziale Arbeit wird im Kapitel 3 vorgestellt.

2.6 Zwischenfazit

Zusammenfassend begreifen die Autorinnen Rassismus als Ausdruck ungleicher Machtverhältnisse (AvenirSocial & FRB, 2021, S. 4) und als institutionalisiertes System (El-Maawi et al., 2022, S. 21), das rassifizierte Menschen benachteiligt. Sie erkennen, dass Rassismus mit anderen Differenzverhältnissen zusammenwirkt (Scharathow, 2018, S. 270) und zu Diskriminierung und Ausgrenzung führt (Knauer, 2019, S. 179). Damit wird ersichtlich, wie Rassismus zu sozialer Ungleichheit beiträgt. Die Autorinnen erfassen, dass auf der symbolisch-diskursiven Ebene rassistisch vermittelte Bezeichnungen, Darstellungen und Alltagsdeutungen im gesellschaftlich geteilten Wissensbestand wirken (Kourabas, 2024, S. 5). Menschen werden in diesem Wissensbestand sozialisiert und reproduzieren das vermeintliche Wissen, da es oftmals nicht hinterfragt wird (S. 5). Die historisch gewachsenen und meist unbewussten rassistisch geprägten Denk- und Handlungsmuster sind dadurch bis heute wirkmächtig (Efionayi-Mäder & Ruedin, 2018, S. 14). Die Autorinnen erkennen die Wichtigkeit, unter Rassismus nicht nur (bewusste oder unbewusste) individuelle politische oder ideologische Haltungen und Handlungen zu verstehen (AvenirSocial & FRB, 2021, S. 4; El-Maawi et al., 2022, S. 21; Knauer, 2019, S. 179), sondern ein gesamtgesellschaftliches Machtverhältnis. Sie stellen fest, dass die eigene Involviertheit in diese Machtverhältnisse dabei vielfach nicht wahrgenommen wird (AvenirSocial, & FRB, 2021, S. 4). Es stellt sich heraus, dass es oftmals zu Othering-Prozessen kommt, in denen bestimmte Menschen durch die bestehenden Machtverhältnisse und vorherrschenden Diskursen zu «Anderen» gemacht werden (Gold et al., 2021, S. 53). Auf der Vorstellung von «Wir» und «Anderen» werden ungleiche Ressourcenverteilung und Diskriminierungsverhältnisse begründet (Riegel, 2016, nach Gold et al., 2021, S. 54).

Nebst dem erschwerten Zugang zu Ressourcen zeigt sich Rassismus in verschiedenen Formen wie Mikroaggressionen, Vorurteilen und Benachteiligungen (El-Maawi et al., 2022, S. 20-21). Die Autorinnen konstatieren, dass diese Haltungen, kombiniert mit Macht, zu rassistischer Diskriminierung führen können (S. 62). Diskriminierungen wiederum sind in verschiedenen Formen und Kategorien miteinander verflochten (El-Maawi, 2022, S. 126; Gomolla, 2023, S. 172). Sowohl Rassismus wie auch rassistische Diskriminierung können ohne negative Absichten geschehen (Mugglin et al., 2022, S. 7). Es wird deutlich, dass rassistische Diskriminierung für Betroffene eine massive Grenzverletzung darstellt (El-Maawi

et al., 2022, S. 20). Die Autorinnen verstehen Rassismus als eine Form von Gewalterfahrung (Sequeira, n.d., nach Madubuko, 2024, S. 85-86), welche die psychische und physische Gesundheit von Betroffenen, deren Selbstwertgefühl und Selbstkonzept wie auch das Sozialverhalten beeinträchtigen kann (Madubuko, 2024, S. 86-90). Sie kommen zur Erkenntnis, dass sich die Auswirkungen von Rassismuserfahrungen verschlimmern, wenn diese nicht anerkannt und nicht thematisiert werden (S. 92).

Die Autorinnen stellen fest, dass Anti-Schwarzen-Rassismus oftmals verharmlost und tabuisiert wird (Efionayi-Mäder & Ruedin, 2018, S. 13). In der Mehrheitsgesellschaft wie auch in Fachkreisen ist ein mangelhaftes Bewusstsein und eine fehlende Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Anti-Schwarzen-Rassismus feststellbar (S. 15)

3. Rassismus(kritik) und Soziale Arbeit

Dieses Kapitel beleuchtet, wie Rassismus in der Sozialen Arbeit (re)produziert wird. Es werden die rassismuskritischen Soziale Arbeit erläutert und verschiedene Dimensionen des rassismuskritischen professionellen Handelns vorgestellt. Diese zielen darauf ab, rassistische Strukturen und Praktiken in der Sozialen Arbeit zu analysieren, zu hinterfragen und zu verändern. Weiter erfolgt eine Auseinandersetzung mit Critical Whiteness und deren Rolle für eine rassismuskritische Perspektive.

3.1 Rassismus in der Sozialen Arbeit

Soziale Arbeit ist auf verschiedene Weisen mit bestehenden Machtverhältnissen verwoben (Beck, 2021, S. 35). Ihre Ziele, Zwecke, Arbeitsaufträge und Ressourcen hängen vom kulturellen, politischen und rechtlichen Kontext ab und unterliegen gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen (Grossmass, 2015; von Spiegel, 2004, nach Beck, 2021, S. 35). Soziale Arbeit kann deshalb nicht losgelöst von (rassistischen) Machtverhältnissen und hegemonialen Interessen betrachtet werden (Hong, 2011, nach Beck, 2021, S. 36, 38). Institutionen der Sozialen Arbeit sind von dominanzgesellschaftlichen Konzepten geprägt, wodurch sie strukturellen und institutionellen Rassismus reproduzieren (Beck, 2021, S. 37).

Das dreifache Gewaltphänomen verdeutlicht das Verständnis von Rassismus als strukturelles Problem (AvenirSocial & FRB, 2021, S. 5). In der Praxis der Sozialen Arbeit zeigt sich die dreifach Gewalterfahrung durch die rassistische Normalität, die Dethematisierung bzw. Tabuisierung und die Reproduktion durch das Hilfesystem rassistische Diskriminierung (S. 5). Rassistische Normalität bedeutet die Nicht-Anerkennung von Rassismus als gesamtgesellschaftliches Machtverhältnis, trotz dessen Wirkung auf institutioneller wie auch struktureller Ebene (S. 5). Hierzu zählt beispielsweise die Benachteiligung rassifizierter Menschen auf dem Wohn- und Arbeitsmarkt oder diskriminierende Darstellungen von rassifizierten Menschen (S. 5). Die Dethematisierung und Tabuisierung beschreiben die

Abwehrmechanismen, wenn rassistische Vorfälle gemeldet werden (S. 5). Dies führt dazu, dass das Ansprechen und Benennen von Rassismus vermieden wird und dadurch auch nicht kritisiert oder verhindert werden kann (S. 5). Dadurch wird Rassismus aufrechterhalten (S. 5). Die Reproduktion durch das Hilfesystem erfolgt durch Fachpersonen, welche über Regelungen und Abläufe rassifizierte Personen benachteiligen oder ihnen Ressourcen verwehren (S. 5). Kuster-Nikolić (2012) beschreibt, wie das Unterlassen von Übersetzungen eine Reproduktion von Rassismus durch das Hilfesystem darstellt (S. 43). Durch Sprachbarrieren werden fremdsprachigen Menschen Informationen vorenthalten und der Zugang zu Beratungsangeboten erschwert (S. 43). Sie erfahren dadurch eine diskriminierende Benachteiligung.

Nachfolgend werden weitere Beispiele dargelegt, in denen sich verschiedene Formen von rassistischer Diskriminierung (siehe Kapitel 2.4) wie auch das oben genannte dreifache Gewaltphänomen in der Praxis der Sozialen Arbeit zeigen.

Studien zu rassismuskritischer Sozialer Arbeit, von denen einige im aktuellen Forschungsstand vorgestellt wurden (siehe Kapitel 1.4), zeigen, «dass und wie Personen ohne und mit (zugeschriebener) Migrationsgeschichte(n) in natio-ethno-kulturell-religiös-rassistischen Zugehörigkeitsnetzen (vgl. Melter, 2015) widersprüchlich und in Machtverhältnissen hierarchisierend subjektiviert werden und zum anderen, dass auch sich kritisch-ambitioniert zeigende Fortbildner_innen und Pädagog_innen oft wenig über die (mehrfachen) Zugehörigkeits- und Identitätsverständnisse von Adressat_innen mit Migrationsgeschichte(n) wissen und sich wenig dafür interessieren» (Dittmer, 2008; Melter, 2006; Textor, 2013, zitiert nach Melter, 2021, S. 17). In verschiedenen Studien kam zum Vorschein, dass auch Fachpersonen der Sozialen Arbeit Othering-Prozesse vornehmen (Melter, 2018, S. 225). Die Unterscheidungsprozesse sind verwoben mit rassistischen Konstruktionen sowie Vorstellungen über Zugehörigkeit, Kulturen und Identität (S. 225). Diese Vorstellungen wiederum stammen aus Zuschreibungen und Vermutungen der Fachpersonen, nicht jedoch aus der Kommunikation mit den Betroffenen (S. 225). Betroffene, die von Fachpersonen der Sozialen Arbeit zu «Anderen» gemacht werden, erleben in der Praxis eher negative Folgen (S. 225). Die in den Studien erwähnten Fachpersonen zeigten zudem gegenüber den Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen der Adressat*innen wenig Interesse oder bagatellisierende, ignorante und verleugnende Reaktions- und Handlungsweisen (Melter, 2021, S. 17). Durch sekundären Rassismus wird in der Sozialen Arbeit institutioneller Rassismus reproduziert (Melter, 2006, nach Heite et al., 2022, S. 42). Nebst Othering und institutionellem Rassismus zeigt sich hier das Gewaltphänomen der Dethematisierung und Tabuisierung wie auch ein fehlendes Bewusstsein über eigene (unbewusste) Zuschreibungsprozesse.

Schramkowski & Ihring (2018) bezeichnen die Kulturalisierung als Form von Alltagsrassismus (S. 283). Probleme von Menschen mit Migrationshintergrund würden oftmals mit deren Kultur begründet werden, während für Menschen ohne Migrationshintergrund mit derselben Problemlage andere Erklärungen gesucht werden (S. 283-284). Dieses Vorgehen kann als rassistisch bezeichnet werden, «da äußerlich erkennbare (oder zugeschriebene) Unterschiede mit (negativen) inneren Eigenschaften und dem So Sein von Angehörigen dieser Kultur verknüpft werden» (S. 284). Mit der Zunahme der Flucht- und Migrationsbewegungen in Europa erhielten vermeintlich religiöse oder kulturelle Unterschiede zusätzliche Relevanz (Hunner-Kreisel & Wetzel, 2018, nach Beck, 2021, 37). Es konnte festgestellt werden, dass dadurch kulturalisierende und rassistische Äusserungen in der Sozialen Arbeit zum Teil vermehrt vorkamen (Hunner-Kreisel & Wetzel, 2018, nach Beck, 2021, S. 37). Dies sind Formen von individuellem und Alltagsrassismus.

Textor & Anlaş (2018) halten einige (nicht abschliessende) Fallstricke für die Praxis der Sozialen Arbeit fest (S. 321). Dazu zählen die Kulturalisierung und die Nicht-Thematisierung bzw. Bagatellisierung von Rassismuserfahrungen als Form von institutionellem Rassismus (Melter, 2006, nach Textor & Anlaş, 2018, S. 320). Eine weitere Problematik sehen Textor & Anlaş (2018) in der Täter*innen-Opfer-Umkehr, in der Betroffene für ihre Rassismuserfahrung verantwortlich gemacht werden und gesellschaftliche Macht- und Unterdrückungsverhältnisse ignoriert werden (S. 320). Darin zeigt sich das Gewaltphänomen der rassistischen Normalität.

Die obengenannten Beispiele zeigen, auf welche Weise Rassismus in der Sozialen Arbeit (re)produziert werden kann. Es wird deutlich, dass rassistische Diskriminierung auch in der Sozialen Arbeit in unterschiedlichen Formen vorkommt. Dies belegt aus Sicht der Autorinnen die Dringlichkeit einer rassismuskritischen Sozialen Arbeit. Sie erkennen die Notwendigkeit, das professionelle Handeln in der Sozialen Arbeit kritisch zu reflektieren und eine rassismuskritische Perspektive einzunehmen.

3.2 Rassismuskritische Soziale Arbeit

Seit der Jahrtausendwende setzt sich die Soziale Arbeit in Theoriedebatten intensiver mit historischen und aktuellen Machtverhältnissen und deren Wechselwirkungen auseinander (Heite et al., 2022, S. 41). Es besteht die Forderung nach einer diskriminierungskritischen und machtreflexiven Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit (Melter, 2018, nach Heite et al., 2022, S. 41), einer Stärkung von dekonstruierenden Perspektiven und Haltungen (Attia, 2013; Fegter et al., 2010, nach Heite et al., 2022, S. 41) sowie einer Erweiterung der Reflexion über die Involviertheit von Sozialer Arbeit bezüglich der Herstellung von Differenzen, Grenzziehungen und Diskriminierung (Kubisch, 2008; Melter, 2006; Müller & Plutschow, 2017; Riegel, 2016, nach Heite et al., 2022, S. 41). Aus diesen Ansätzen, welche soziale Ungleichheit im Kontext

von Herrschaftsverhältnissen verstehen, ergeben sich Perspektiven für eine rassismuskritische Soziale Arbeit (Heite et al., 2022, S. 41).

Rassismuskritik bedeutet nicht, Rassist*innen, rassistische Sprechakte oder rassistische Handlungen zu identifizieren und zu verurteilen (Kourabas & Mecheril, 2022, S. 23). Es bedeutet vielmehr zu verstehen, wie rassistische Unterscheidungen die gesellschaftliche Normalität kennzeichnen (S. 23). Heite et al. (2022) verstehen Rassismuskritik als Haltung, welche sie als «umfassenden Komplex von Denkweisen, Praxen, dezidierter professioneller Ethik und entsprechenden Handlungsvollzügen» beschreiben (S. 45).

Nach Kourabas & Mecheril (2022) lässt sich Rassismuskritik «als eine kritisch-reflexive Praxis charakterisieren, die das Wirken von Dominanz- und Herrschaftsverhältnissen, den Bedingungen ihres Wirksam-Werdens sowie ihre interaktiven, institutionellen und subjektivierenden Konsequenzen analysiert und auf den Begriff bringt» (S. 23). Etwas vereinfachter beschrieben, umfasst Rassismuskritik die Analyse von Rassismus als strukturelles Machtverhältnis sowie die Möglichkeiten, auf diese einzuwirken und zu verändern (Heite et al., 2022, S. 41). Rassismuskritik bietet Wissen und Analysewerkzeuge, um historische und gegenwärtige Rassismen zu erkennen, zu benennen und zu vermitteln (Kourabas & Mecheril, 2022, S. 25). Des Weiteren hinterfragt Rassismuskritik bestehende Strukturen, Ordnungen und Praktiken, welche Rassismus produzieren und stärken (S. 27). Das Wissen, wie Rassismus historisch gewachsen ist und wie rassistische Wissensbestände gesellschaftlich verbreitet wurden, benennt Kourabas (2024) als Gegenstand einer rassismuskritischen Perspektive (S. 5). Deren Ziel ist es, die durch rassistische Praktiken bestehenden Unterscheidungen und Ungleichheiten zu analysieren, kritisieren und verändern (Kourabas, 2020; Mecheril & Melter, 2010, nach Kourabas, 2024, S. 5). Das Aufbrechen von rassistischen Diskriminierungen erfordert eine vertiefte Analyse der gesellschaftlichen Struktur (Baumbach, 2022, S. 81). Das Wissen über diese rassistischen Strukturen, welche die Gesellschaft prägen, sollte ein Teil des allgemeinen Verständnisses von Sozialer Arbeit sein (S. 81). Soziale Arbeit müsse somit immer rassismuskritisch sein (S. 81).

Auf individueller Ebene bedeutet rassismuskritische Soziale Arbeit, Rassismus zu erkennen, zu verstehen, sich dagegen zu stellen und politisch zu positionieren (Baumbach, 2022, S. 84). Dies beinhaltet das Verständnis über die bestehenden *weisen* Dominanzverhältnisse wie auch die Reflexion über die eigene Involviertheit (S. 84). Die Anerkennung der eigenen Involviertheit in rassistische Normalitäten wird als notwendige Grundlage für die rassismuskritische Professionalisierung bezeichnet (Messerschmidt, 2016, nach Kourabas & Mecheril, 2022, S. 24). Dies erfordert eine Auseinandersetzung damit, wie die eigene Person in gesellschaftliche Verhältnisse eingebunden ist, in denen rassistische Strukturen wirken (Kourabas, 2024, S. 5). Die Involviertheit in die rassistische Normalität kann so verstanden

werden, dass man die von Rassismus geprägten gesellschaftlichen Verhältnisse nicht nur passiv begreift, sondern aktiv eine Haltung dazu entwickelt, die «die Sicht auf sich selbst und die Gesellschaft produktiv im Sinne einer Veränderung beeinflusst» (El-Mafaalani, 2021, zitiert nach Baumbach, 2022, S. 81). Weiter umfasst eine rassismuskritische Perspektive die gesellschaftliche, institutionelle und individuelle Abwehr der Auseinandersetzung mit rassistischen Realitäten, die Rekonstruktion der dominanzkulturellen Funktion dieser Abwehr sowie eine macht- und selbstreflexive Auseinandersetzung mit den eigenen Denk- und Handlungsmuster (Kourabas & Mecheril, 2022, S. 24; Kourabas, 2024, S. 5).

Eine rassismuskritische Perspektive verdeutlicht, wie sich Rassismus in unterschiedlichen Formen zeigt: «offen, massiv und auf physischer Ebene, subtil und mitunter auch ungewollt in vermeintlich positiven Äusserungen, zum Beispiel in exotisierenden Zuschreibungen, die rassistische und (hetero-)sexistische Bilder bedienen» (Kilomba, 2008, zitiert nach Kourabas, 2024, S. 5). Um eine rassismuskritische Perspektive einzunehmen, wird die Fähigkeit vorausgesetzt, moralisch zu empfinden, ethisch zu urteilen und zu handeln (Kourabas & Mecheril, 2022, S. 27). Die Soziale Arbeit ist eine ethisch begründete Praxis, die ihr Handeln an moralischen Werten und professionellen Grundsätzen reflektiert (AvenirSocial, 2010, S. 12) (Open AI, 2023). Fachpersonen der Sozialen Arbeit sollten somit die oben genannten Fähigkeiten mitbringen. Rassismuskritik wird als Schlüsselkompetenz für Pädagog*innen gesehen (El-Mafaalani, 2021, nach Baumbach, 2022, S. 81). Dies gilt nicht nur für Pädagog*innen, sondern ebenso für Fachpersonen der Sozialen Arbeit (Baumbach, 2022, S. 81). Bezogen auf die Profession soll sich die Soziale Arbeit ihrer Position und Involviertheit in gesellschaftliche Machtverhältnisse in der Theorie wie auch in der Praxis bewusst sein, um eigene Rassismen zu erkennen und ferner einen Beitrag zur sozialen Gerechtigkeit zu leisten (Schrödter, 2007, nach Heite et al., 2022, S. 40).

In der rassismuskritischen Sozialen Arbeit geht es letztlich nicht darum, rassifizierte Menschen in einer rassistischen Lebenswelt zu unterstützen (Baumbach, 2022, S. 83). Es geht darum, die rassistischen Strukturen zu kennen, den Betroffenen wie auch der Gesellschaft aufzuzeigen und gegen diese Strukturen anzugehen (S. 83), also zu handeln.

3.3 Rassismuskritisches professionelles Handeln

Das Ziel der handlungsorientierten rassismuskritischen Sozialen Arbeit ist das Thematisieren und Bearbeiten von Rassismuserfahrungen sowie die Verminderung von Rassismuserfahrungen in Institutionen und Praxen der Sozialen Arbeit (Heite et al., 2022, S. 41-42). In der Literatur werden nebst handlungsorientierter rassismuskritischer Sozialer Arbeit die Begriffe rassismuskritische Professionalität und rassismuskritisches professionelles Handeln verwendet. Die Autorinnen übernehmen den Begriff rassismuskritisches

professionelles Handeln (Kourabas & Mecheril, 2022), da dieser die rassismuskritische Professionalität auf der Handlungsebene betont und somit an die Fragestellung anschliesst.

Von Spiegel (2021) beschreibt drei Dimensionen professioneller Handlungskompetenz, nämlich Wissen, Können und berufliche Haltung (S. 84-86). Nachfolgend beschreiben die Autorinnen, wie rassismuskritisches professionelles Handeln in Bezug auf diese Dimensionen verstanden werden kann.

Wissen

Fachpersonen¹⁹ benötigen fundiertes Wissen, welches historische wie auch aktuelle rassistische Diskurse umfasst (Scharathow, 2014, nach Heite et al., 2022, S. 45). Durch dieses Wissen können Fachpersonen Rassismus erkennen und seine Komplexität verstehen (Scharathow, 2014, nach Heite et al., 2022, S. 45). Dadurch kann vermieden werden, dass Fachpersonen Rassismus bagatellisieren, individualisieren oder eine Täter*innen-Opfer-Umkehr vornehmen (Scharathow, 2014, nach Heite et al., 2022, S. 45). Auch Baumbauch (2022) erachtet das Wissen über rassistische Strukturen als essenziell, um die Rassismuserfahrungen von Betroffenen einordnen zu können (S. 82). Im Prozess der Wissensaneignung soll jedoch vermieden werden, Erklärungen von rassismusbetroffenen Personen einzuholen, denn dadurch würde ihnen indirekt die Verantwortung für die Bekämpfung rassistischer Verhältnisse übertragen (Baumbach, 2022, S. 82-83). Weiter sehen Kourabas & Mecheril (2022) das Wissen über die Konstruktionen von Rasse*-Kategorien und Othering sowie deren Kontingenz als bedeutsam für die rassismuskritische Professionalität (S. 25-26). Das Verständnis über diese Kontingenzen verdeutlicht, dass gesellschaftliche Verhältnisse verändert werden können (S. 25). Das Wissen über Rassismus ist nicht nur für die Fachperson, sondern auch für die Adressat*innen relevant. Nach Kourabas & Mecheril (2022) zeichnet sich rassismuskritisches professionelles Handeln dadurch aus, dass die Analyse und Sichtbarmachung der Art und Weise, wie sich Rassismus entwickelt hat und aktuell wirkt, reflektiert wird sowie Wissen über Rassismus in pädagogischen Kontexten vermittelt wird (S. 25). Die Vermittlung von Wissen führt noch nicht automatisch dazu, dass rassistische Denk- und Handlungsweisen aufgegeben werden, spielt doch eine wichtige Rolle für eine rassismuskritische Perspektive (S. 25). Die Wissensvermittlung kann von der Geschichte der Sklaverei, des Kolonialismus, die bis heute nachwirkenden kolonialen Denk- und Handlungsmuster, postkoloniale Zusammenhänge, Rassismus und rassistischer Diskriminierung reichen (S. 25). Die Vermittlung dieses Wissens kann Betroffene bei der

¹⁹ Scharathow beschreibt diesbezüglich Strategien für Pädagog*innen. Diese gelten gemäss Textor & Anlas (2018) nicht nur für Pädagog*innen, sondern können generell in der Praxis der Sozialen Arbeit angewendet werden (S. 321).

gesellschaftlichen Einordnung ihrer persönlichen Erfahrung unterstützen und sie dadurch entlasten (Baumbach, 2022, S. 82).

Rassismuskritik sollte gemäss Heite et al. (2022) im Studium der Sozialen Arbeit und Sozialpädagogik gelehrt werden (S. 45). Auch Textor & Anlaş (2018) plädieren für eine Auseinandersetzung mit der Geschichte und der Bedeutung von professionellem Handeln in einer postkolonialen Gesellschaft während des Studiums, um so einen Grundstein für rassismuskritische Soziale Arbeit zu legen (S. 321). Die fehlende Auseinandersetzung mit Rassismus und rassismuskritischen Perspektiven in der Ausbildung führt dazu, dass Fachpersonen sich auf Alltagswissen berufen, welches oftmals kulturalisierende Deutungsmuster enthält (Hunner-Kreisel & Wetzel, 2018, nach Beck, 2021, S.39).

Können

Das Sprechen über Rassismus soll ermöglicht und hierfür Räume bereitgestellt werden (Heite et al., 2022, S. 45). Diese werden von Scharathow (2014) als «rassismuskritische Möglichkeits-, Kommunikations- und Erfahrungsräume» bezeichnet (S. 440).

Fachpersonen der Sozialen Arbeit sollen sich den Zuschreibungen und Diskriminierungen, die rassifizierte Personen erleben, entgegenstellen und Betroffene bei der Bewältigung dieser Erlebnisse unterstützen (Baumbach, 2022, S. 81). Dabei ist es essenziell, den Betroffenen zuzuhören und bereit zu sein, ihre Perspektive zu verstehen (S. 81). Die Rassismuserfahrung ernst zu nehmen und Solidarität zu zeigen, ist ebenso wichtig (Louw & Schwabe, 2021, nach Baumbach, 2022, S, 81). Denn werden Betroffene beschwichtigt, wenn auch in gut gemeinter Absicht, wird die Diskriminierung erneut durchlebt (Baumbach, 2022, S. 81). Dies erfordert von Fachpersonen der Sozialen Arbeit eine professionelle Offenheit (S. 82). Sie sollen die Perspektive von Betroffenen kennen(lernen) und gleichzeitig anerkennen, dass die Erfahrungen von Betroffenen sehr unterschiedlich sein können (S. 82). Die Erfahrungen von Betroffenen sollen deshalb einerseits differenzsensibel betrachtet werden, gleichzeitig ist Vorsicht in Bezug auf die Zuschreibung von Zugehörigkeit und Differenz geboten (Kourabas & Mecheril, 2022, S. 26). Kourabas & Mecheril (2022) beschreiben rassismuskritische Professionalität deswegen als «konstitutiv ambivalente und spannungsreiche Praxis» (S. 26).

Das Thematisieren von Rassismuserfahrungen stellt aufgrund der damit verbundenen Verletzungen eine riskante Praxis dar (Kourabas & Mecheril, 2022, S. 27). Hierzu können kommunikative Handlungsmaximen und kommunikative Beziehungsmaximen angewendet werden (S. 27). Kommunikative Handlungsmaximen ermöglichen die Auseinandersetzung mit Rassismuserfahrungen, die Wahrnehmung der rassistischen Lebenswelt und die differenzierte Wahrnehmung von Rassismuserfahrungen (S. 27). Die Anerkennung und Nicht-Banalisierung der Rassismuserfahrungen von Betroffenen, eine Sensibilität für die Emotionalität des Themas

und das Eingeständnis eventueller Verstehensklüfte stellen kommunikative Beziehungsmaximen dar (S. 27).

In diesen rassismuskritischen «Möglichkeits-, Kommunikations- und Erfahrungsräumen» (Scharathow, 2014, S. 440) können auch Erfahrungen und Selbstverständnisse von strukturell privilegierten und strukturell deprivilegierten Menschen thematisiert werden (Kourabas & Mecheril, 2022, S. 26). Nach Fereidooni (2012) können hierbei unterschiedliche Sozialisierungs- und Lebenserfahrungen ausgetauscht werden, welche ohne Schuldzuschreibungen und ohne Abwertung anderer Erfahrungen stattfinden soll (S. 9). Stattdessen stehen gegenseitiges Zuhören, voneinander Lernen und die gemeinsame Rassismussensibilisierung im Fokus (S. 9).

Berufliche Haltung

Nach Kourabas & Mecheril (2022) wird eine rassismuskritische Professionalität «von einer ethisch und normativ geleiteten Haltung [getragen], dass es sinnvoll, erforderlich und erstrebenswert ist, nicht dermaßen auf Rassismus angewiesen zu sein»²⁰ (S. 28). Indem Fachpersonen der Sozialen Arbeit eine rassismuskritische Haltung einnehmen, können Vorkommnisse thematisiert, Ausgrenzungssituationen korrigiert, Wissen vermittelt sowie das sozialarbeiterische Handeln in rassistischen Strukturen hinterfragt und verändert werden (Madubuko, 2024, S. 95; Textor & Anlas, 2018, S. 322). Fachpersonen der Sozialen Arbeit sollten sich ausserdem deutlich gegen Rassismus positionieren (Textor & Anlaş, 2018, S. 321).

Mohseni (2020) beschreibt, wie die «Auseinandersetzung mit Rassismuserfahrungen Anderer eine unweigerliche Auseinandersetzung mit den eigenen Privilegien» bedeutet (S. 198). Fachpersonen sollten also ihre eigene Verstrickung in rassistische Verhältnisse reflektieren (Scharathow, 2014, nach Heite et al., 2022, S. 45). Dieser Prozess wird als «Selbst-Reflexivität» bezeichnet (Scharathow, 2014, zitiert nach Heite et al., 2022, S. 45).

Die Mehrheit der Fachpersonen der Sozialen Arbeit ist *weiss* und Teil einer *weiss* dominerten Mehrheitsgesellschaft (Baumbach, 2022, S. 82). Sie geniessen die Privilegien einer rassistischen Gesellschaft, wodurch ihre Perspektive darauf beschränkt ist (S. 82). Deswegen ist es wichtig, die eigene Rolle in Institutionen, Diskursen und Strukturen zu reflektieren (Lingen-Ali & Mecheril, 2017, nach Baumbach, 2022, S. 82). Es gilt, sich des eigenen *Weissseins* und den damit verbundenen Privilegien und Macht bewusst zu sein und bereit zu sein, diese Macht und die vorhandenen Ressourcen zu teilen (Louw & Schwabe, 2021, nach Baumbach, 2022, S. 82). Diese Macht kann im Beruf und in der Wissenschaft, aber auch als

²⁰ Damit meinen Kourabas & Mecheril (2022), dass Rassismuskritik «Begriffe, Denk- und Handlungsansätze entwickelt, die weniger auf Rassismus angewiesen sind» (S. 28).

Individuum, positiv genutzt werden (Baumbach, 2022, S. 83). Zu diesem Thema erfolgt eine tiefere Auseinandersetzung im nächsten Kapitel.

3.4 Critical Whiteness

Um ein vertieftes Verständnis von Rassismus herbeizuführen und die eigenen *weissen* Privilegien nicht als selbstverständlich zu betrachten, werden Critical Whiteness Studies (deutsch: Kritische Weisseeinsforschung) in der Bachelor-Thesis herbeigezogen. Zunächst wird dargestellt, wie Critical Whiteness als akademisches Feld historisch zu verorten ist. Anschliessend wird verdeutlicht, wie unsichtbar *Weisseein* ist und wie die damit verbundenen Privilegien in der Gesellschaft wirken. Als *weiss* sozialisierte Personen erachten die Autorinnen es als zentral, ihre eigene privilegierte Position zu reflektieren. Daher legen sie am Ende dieses Kapitels ihre eigene gesellschaftliche Positionierung dar.

«Rassismus ist kein Schwarzes, sondern ein *weisses* Problem»

Dieses Zitat von Sow (2018) macht einerseits auf einen Perspektivenwechsel, andererseits auf eine Aufforderung zum Handeln aufmerksam (S. 294). *Weisse*²¹ Menschen gehören zu der Gruppe, die durch Rassismus privilegiert ist, sich dessen jedoch meist nicht bewusst ist (Marmer, 2018, S. 292). Das rassistische Machtgefüge bleibt durch diese (Selbst-)Privilegierung bestehen, wodurch Rassismus «von *Weissen* für *Weisse* erfunden wurde und daher ein *weisses* Problem darstellt» (S. 292-293). Critical Whiteness soll *weisse* Unsichtbarkeit, *weisse* Normen und *weisse* Privilegien aufzeigen, ebenso die Verstrickung *weisser* Individuen und Gruppen in rassistischen Strukturen (S. 298). Critical Whiteness Studies liefern theoretische und praktische Ansätze zur Rassismuskritik und fokussieren sich dabei auf eine kritische (Selbst-)Reflexion über die privilegierte Positionierung des *Weisseeins* (S. 291). Dieser Ansatz zielt auf eine kritische Auseinandersetzung mit der sozialhistorischen Kategorie *Weisseein* ab (S. 297). Die damit verbundenen Selbstverständnisse und Privilegien werden analysiert und die Dominanzkultur und deren *weissen* Privilegien dekonstruiert (S. 297). Dabei wird eine «Dekolonisierung» *weisser* Wissens- und Kulturproduktion in allen gesellschaftlichen Bereichen angestrebt (S. 297).

Critical Whiteness Studies richten ihren Fokus nicht auf die Menschen, die durch die Konstruktion Rasse*, Ethnie oder Kultur markiert und marginalisiert werden, sondern auf die

²¹ Die Autorinnen weisen an dieser Stelle nochmals darauf hin, dass es sich in der kursiven Schreibweise beim Begriff *weiss* nicht um eine Hautfarbe handelt, vielmehr soll damit eine Machtposition markiert werden (Attia, 2016, S. 230). Der Begriff *weiss* meint eine Position im rassistischen System und bedeutet, das Privileg zu haben, keine negativen Rassismuserfahrungen zu machen (El-Maawi et al., 2022, S. 15). Es ist wichtig zu betonen, dass *weisse* Menschen keine homogene Gruppe darstellen und von unterschiedlichen Diskriminierungen betroffen sein können. (Marmer, 2018, S. 296). Auch Menschen mit weisser Hautfarbe können Rassismus erleben (z.B. Antisemitismus, Anti-Balkanismus) (siehe Kapitel 2.2).

Konstruktion der «unmarkierten Normalität» des *Weisseins* (Landkammer, n.d.). Das Ziel der Critical Whiteness Studies besteht darin, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, wie Individuen in ihrem Alltag in die rassistische Gesellschaftsstruktur eingebunden sind und dabei bewusst oder unbewusst Rassismus (re)produzieren (Tissberger, 2017, S. 91). Die Auseinandersetzung mit dem eigenen *Weissein* in einer rassistischen Dominanzkultur geht über einzelne antirassistische Aktionen hinaus (S. 91). «Es gibt keine 'Komfortzone' mehr» (S. 91). Ebenso wie rassifizierte Menschen ständig wahrnehmen, wo sie offensichtlich oder subtil ausgegrenzt werden, erkennen nun auch diejenigen, die bisher als «normal» und unmarkiert galten, in welcher Weise sie durch ihr *Weissein* Privilegien genießen und Nicht-*Weisse* benachteiligt werden (S. 91) (Open AI, 2023).

Sow (2018) betont, dass Rassismus die ganze Gesellschaft verletzt und alle Menschen in einem rassistischen System auf unterschiedliche Art und Weise betroffen sind (S. 294). Sie fordert *weisse* Personen zum Handeln auf, da ihnen durch Ausübung von Rassismus die Option entgeht, als selbstbestimmte Personen zu handeln, wenn das Bewusstsein der eigenen Privilegien in einer rassistischen Gesellschaft nicht vorhanden ist (S. 294). Nach Sow (2018) können wir nichts dafür, «dass wir so viel rassistischen Unsinn beigebracht bekommen haben. Wir können ihn jetzt aber loswerden. Das bedeutet Arbeit und ist oft schmerzhaft und unbequem. Aber ich wünsche uns und den nächsten Generationen, dass diese Arbeit jetzt getan wird.» (S. 46).

3.4.1 Historischer Kontext

Critical Whiteness entstand als eine «intellektuelle Übung Schwarzer Menschen um zu überleben» bereits in der Zeit des Kolonialismus und der Versklavung (Kilomba, 2013, zitiert nach Marmer, 2018, S. 297). Die erste empirische Studie, die sich ausführlich mit dem Phänomen Whiteness auseinandersetzte, war «White Women, Race Matters: The Social Construction of Whiteness» und wurde von Frankenberg im Jahr 1993 veröffentlicht (Tissberger, 2020, S. 101-102). Diese Studie stellt eine wegweisende Arbeit für das Feld der Critical Whiteness Studies dar (S. 101-102). Es hebt sich in der Arbeit hervor, dass Rasse* für das Leben *weisser* Frauen in den USA nicht nur wegen des strukturellen Rassismus eine Rolle spielt (S. 102). Die befragten Frauen nahmen zum einen unbewusst ihre unbenannten und unmarkierten Positionen im rassistischen System ein, in die sie hineingeboren wurden, und zum anderen trugen sie aktiv zur Reproduktion dieser Positionen bei (S. 102). Dabei verorten die Individuen meist unbewusst ihre Privilegien und führen die Normativität *weisser* Kultur fort (S. 102). Das Fazit dieser Studie zeigt, dass ein «Undoing of Whiteness» daher nicht nur eine politische Aufgabe sei, sondern auch die Verantwortung jedes Einzelnen (S. 102).

Die einzelnen Studien lösten bis zum Ende des 20. Jahrhunderts noch keine breite Debatte aus (Tissberger, 2020, S. 102). Im deutschsprachigen Raum entstand erst in den 2000er Jahre

ein eigenständiges Forschungsfeld namens Critical Whiteness Studies (S. 102). Obwohl afroamerikanische Autor*innen und Aktivist*innen das Forschungsfeld der Critical Whiteness begründeten, umfasst es laut Tissberger (2024) nicht ausschliesslich das Verhältnis zwischen *weiss* und afro-diasporal, sondern auch andere Formen von Rassismus wie beispielsweise der antimuslimische Rassismus oder der Antisemitismus (S. 165). Faktoren wie ein «ausländischer» Name, Akzent oder eine nicht-christliche Religion markieren das «Andere» im Gegensatz zur gesellschaftlichen Norm des *Weisssseins* (165).

3.4.2 *Weissssein* als gesellschaftliche Norm

Studien zeigen, dass *weisse* Personen in Deutschland sich selbst nicht als *weiss* begreifen, sondern die sogenannten «Anderen» in Abgrenzung zu sich selbst als «nicht-*weiss*» definieren (Wachendorfer, 2006, S. 57-58). *Weisse* Menschen sind sich gewohnt, sich nur als Mensch zu identifizieren und machen dadurch *Weissssein* unsichtbar (Kilomba, 2013). *Weisse* Personen beanspruchen oft «eine universalistische Position für sich», die nicht explizit benannt werden muss, da sie als allgemein gültige Norm gilt und keiner weiteren Erklärung bedarf (Marmer, 2018, S. 296). Um die Selbstverständlichkeit des *Weisssseins* als gesellschaftliche Norm zu verdeutlichen, ist ein anschauliches Beispiel hilfreich: Ein Buntstift oder ein Pflaster mit der Farbbezeichnung «Hautfarbe» wird unreflektiert akzeptiert (S. 296). Ebenso wie diese Bezeichnung für einen Farbton als «normale Hautfarbe» übernommen wird, werden unzählige *weisse* gesellschaftliche Normen stillschweigend und als selbstverständlich angesehen (S. 296). «Sich nur als Mensch zu sehen und die Norm zu bestimmen» zeigt, wie machtvoll die *weisse* Position ist (Kilomba, 2013).

3.4.3 White Privilege

McIntosh (1989) bezeichnet White Privilege (deutsch: *weisse* Privilegien) als «ein unsichtbares Paket unverdienten Vermögens, auf dessen Einlösung ich mich jeden Tag verlassen kann, bei dem aber vorgesehen war, dass ich es nicht wahrnehme. Weißes Privileg ist wie ein unsichtbarer gewichtsloser Rucksack voll mit besonderen Vorräten, Karten, Ausweisen, Codebüchern, Visa, Kleidung, Werkzeugen und Blankoschecks». (S.1). Sie betont, dass Privilegien nicht nur mit *Weissssein* verknüpft sind, sondern andere Faktoren wie beispielsweise Klasse, Religion, ethnischer Status und oder geografische Lage von Bedeutung sind und miteinander verwoben sind (S. 2). Die Verwobenheit dieser Faktoren wurde im Kapitel 2.4.6 dargelegt. McIntosh (1989) erstellte eine Liste mit 50 Beispielen von *weissen* Privilegien, von denen nachfolgend einige zitiert werden (S. 2-5):

«6. Ich kann den Fernseher einschalten oder die Titelseite der Zeitung anschauen und Menschen repräsentiert sehen, die wie ich *weiss* sind.»

«18. Ich kann fluchen, Kleidung aus zweiter Hand anziehen, oder Briefe nicht beantworten, ohne dass Menschen diese Entscheidungen auf die schlechte Moral, die Armut oder die Analphabet*innenrate der Weissen zurückführen.»

«21. Ich werde nie gebeten, für alle Weissen zu sprechen.»

«24. Ich kann ziemlich sicher sein, dass, wenn ich die "verantwortliche Person" sprechen will, ich eine Person vor mir haben werde, die, wie ich, weiss ist.»

«41. Ich kann sicher sein, dass, wenn ich rechtliche oder medizinische Hilfe benötige, der Fakt, dass ich weiss bin, nicht gegen mich arbeiten wird.»

Mit dieser Liste *weisser* Privilegien hat McIntosh (1989) alltägliche Erfahrungen aufgelistet, welche sie vor dem «Auspacken des unsichtbaren Rucksacks» für selbstverständlich hielt (S. 5). Auch Marmer (2018) betont, dass aus der machtvollen *weissen* Position *weisse* Privilegien resultieren (S. 296). Dies bedeutet nicht, dass *weisse* Menschen keine Benachteiligungen und/oder Diskriminierungen erleben, beispielsweise aufgrund ihrer sozioökonomischen Herkunft, ihres Geschlechts oder ihrer körperlichen Verfassung (S. 296). *Weisse* Menschen können nicht als homogene Gruppe gesehen werden, da auch innerhalb der weissen Gesellschaft Benachteiligungen und Privilegien unterschiedlich verteilt sind (S. 296). So liegt es nahe, dass sich *weisse* Menschen angegriffen fühlen können, wenn sie als Privilegierte dargestellt werden (S. 296). Doch allein die Tatsache, dass sich *weisse* Menschen nicht mit Rassismus auseinandersetzen müssen, diesen ignorieren können oder gar nicht wahrnehmen, ist ein grosses Privileg, welches rassifizierte Menschen nicht haben (S. 296). Als *weisse* Person hat man in der Regel Privilegien wie Bewegungs-, Reise- und Migrationsfreiheit und wird bevorzugt auf dem Arbeits-, Wohnungs- und Bildungsmarkt, in alltäglichen Situationen, bei Behörden, Polizei und Justiz (S. 296). Als *weisse* Person wird man als Individuum betrachtet und nicht als Vertreter*in einer Gruppe wahrgenommen (S. 296). Dies bedeutet, sich nicht von den Handlungen anderer Personen, die der «eigenen» Gruppe zugeordnet werden, distanzieren zu müssen (S. 296). Nicht-*weisse* Personen erkennen unmittelbar die Macht des *Weissseins* und erfahren die Auswirkungen davon, dass ihr Leben von unmarkierten *weissen* Menschen bestimmt wird (Tissberger, 2017, S. 101-102). Im Gegenzug sind sich *weisse* Menschen ihrer Privilegien meist nicht bewusst (S. 102). Sie betrachten den eigenen Erfolg als normal, selbstverständlich oder als rein persönliche Leistung und tragen durch diese Ignoranz sowie der Dethematisierung dazu bei, dass *Whiteness* seine unsichtbare Macht entfaltet (S. 102).

3.4.4 White Fragility

Der akademisch geprägte Begriff White Fragility (deutsch: *weisse* Zerbrechlichkeit) ist im Zusammenhang mit Critical Whiteness Studies ein wichtiger Begriff. Der Begriff «*weisse*

Zerbrechlichkeit» wurde erstmals durch die Soziologin Di Angelo (2018) in ihrem gleichnamigen Buch eingeführt (Di Angelo, 2018, nach El-Maawi et al., 2022, S. 131). White Fragility zielt nach Ogette (2019) als Abwehrmechanismus darauf ab, die Person, welche Rassismus benennt, zu bestrafen und sie durch Einschüchterung zum Schweigen zu bringen (S. 27). Dabei herrscht die unausgesprochene Abmachung vor, dass man sich nicht gegenseitig in die Verantwortung nimmt, was Rassismus angeht, wodurch *weisse* Privilegien geschützt werden (S. 27). Die Funktion von White Fragility, ist die *weisse* Dominanz zu beschützen und Rassismus zu verdecken (S. 27). Demnach bedeutet White Fragility eine spezifische Reaktion *weisser* Menschen, die auftritt, wenn sie mit Rassismus konfrontiert werden (El-Maawi et al., 2022, S. 131). Diese Reaktionen äussern sich beispielsweise in Abwehrstrategien wie Leugnen, Schweigen, Wut, Angst und Schuldgefühlen (S. 131). Indem eigene Privilegien geschützt und unsichtbar gemacht werden, wird eine ehrliche Auseinandersetzung über Rassismus verhindert (S. 131).

Dieser Umstand erschwert *weissen* Individuen die Auseinandersetzung mit dem eigenen *Weisssein* (Marmer, 2018, S. 298). Nach Gilroy durchläuft die *weisse* Psyche bei der Auseinandersetzung mit der Norm und der Unsichtbarkeit des *Weissseins* mehrere Phasen eines Bewältigungsprozesses – nämlich Verleugnung, Schuld, Scham, Anerkennung, Wiedergutmachung (Gilroy, 2004, nach Kilomba, 2019, S. 20). Da Gilroy (2004) die Zusammenhänge dieser Abwehrmechanismen in seiner öffentlichen Rede nicht näher erläutert, führt Kilomba (2019) den Gedankengang von ihm weiter aus und erläutert die Zusammenhänge dieser Abwehrmechanismen in ihrem Werk (S. 20). Verleugnung verhindert, die unangenehme Realität und die ausgelösten Gefühle eingestehen zu müssen und die Anerkennung der Wahrheit wird dadurch verweigert (S. 20). Schuld wird ausgelöst, wenn die moralische Integrität hinterfragt wird (S. 21). Die *weisse* Person versucht in der Regel eine logische Rechtfertigung für die Konstruktion des Rassismus zu suchen und versucht mit Aussagen, wie z.B. «Ich sehe kein Schwarz oder *weiss*» das Schuldgefühl zu reduzieren (S. 21). Scham entsteht, wenn ein für sich festgelegtes Verhaltensideal nicht erreicht wird (S. 21). Daher ist Scham eng mit Einsicht verbunden und Menschen werden gezwungen, sich durch die Augen anderer zu sehen (S. 21). *Weisse* Personen erkennen dadurch, dass die Wahrnehmung von *Weisssein* anders sein könnte als ihre eigene Selbstwahrnehmung (S. 21). Anerkennung erfolgt, wenn die *weisse* Person das eigene *Weisssein* und/oder den eigenen Rassismus erkennt (S. 22). Durch den Prozess der Anerkennung, wird die Realität und die Wahrnehmung anderer erkannt (S. 22). Es geht nicht mehr darum, wie man gesehen werden möchte, sondern darum, wer man wirklich ist (S. 22). Wiedergutmachung bedeutet die Verhandlung der erreichten Anerkennung der Realität (S. 22). Diese Phase kann als Reparatur des durch Rassismus verursachten Schadens verstanden werden und beinhaltet Veränderungen von Strukturen, Positionen, Dynamiken, Sprache und dem Aufgeben von

eigenen Privilegien (S. 22). Doch bei der nächsten Konfrontation mit dem eigenen *Weissein* beginnt dieser Prozess wieder von vorne, denn es ist in den herrschenden Verhältnissen unmöglich für *weisse* Personen, das *Weissein* komplett zu verlassen (Marmer, 2018, S. 298). Dennoch ist dieser Prozess der Bewältigung unerlässlich, um durch kontinuierliche kritische Arbeit «neue Räume für Irritationen, Diskursverschiebungen und Widerstand zu eröffnen» (S. 298-299).

Auch Ogette (2019) beschreibt fünf Phasen, die im Umgang mit dem eigenen Rassismus auftreten und zu einer rassismus- und diskriminierungskritischen Haltung führen (S. 27-32). In der ersten Phase namens Happyland wird Rassismus negiert und als Phänomen der Vergangenheit betrachtet (S. 28). In der zweiten Phase der Abwehr, reagiert man defensiv und wütend, wenn auf rassistische Handlungen hingewiesen wird (S. 28). Die konfrontierte Person verspürt eine innere Verteidigungshaltung, weil man nicht das Gefühl hat, dass Rassismus etwas mit einem selbst zu tun hat und verlagert das Gespräch häufig auf andere Diskriminierungsformen (S. 28). Rassifizierten Personen wird beim Sprechen über Rassismus eine zu starke emotionale Involviertheit zu haben und vorgeworfen, zu emotional, sensibel oder hysterisch zu sein (S. 28). In der dritten Phase der Scham wird man sich der eigenen Unwissenheit über rassistische Zustände bewusst und verspürt Scham für das eigene *Weissein* (S. 29). Die vierte Phase der Schuld ist geprägt von Schuldgefühlen aufgrund des eigenen *Weisseins*, besonders in Bezug auf Situationen, in denen man Rassismus nicht erkannt oder nicht hinterfragt hat (S. 29). In der letzten Phase der Anerkennung wird Rassismus als reales System anerkannt und die eigene rassistische Sozialisation hinterfragt (S. 29). Es wird Verantwortung übernommen und ein strukturelles Verständnis von Rassismus entwickelt (S. 29). Die eigene Positionierung innerhalb des Systems als wichtiger Teil erkannt und festgestellt, dass es einen eigenen Beitrag benötigt, um Rassismus als System zu dekonstruieren (S. 29). Die Phasen werden nicht zwangsläufig chronologisch durchlaufen und es kann zwischen den Phasen hin- und hergewechselt werden (S. 29). Diese Phasen erleichtern die Auseinandersetzung mit eigenen Abwehrreaktionen und die des jeweiligen Umfeldes (El-Maawi, 2022, S. 24).

3.4.5 Critical Whiteness im Kontext der Sozialen Arbeit

Das Feld der Sozialen Arbeit wird von *weissen* Fachpersonen dominiert und kann daher in deutschsprachigen Gesellschaften nach wie vor als *weisser* Raum bezeichnet werden (Tissberger, 2020, S. 96). Diese Tatsache wird nur selten thematisiert und ein kritischer Diskurs über den strukturellen Rassismus in der Sozialen Arbeit entwickelt sich nur langsam (S. 96).

Critical Whiteness versteht sich als kritische Perspektive einer postmigrantischen²² Gesellschaft (S. 98). Institutionen der Sozialen Arbeit sind wichtige Orte, an denen Rassismus entweder produziert und aufrechterhalten oder aber hinterfragt und überwunden werden kann (S. 98). Um eine gelingende Auseinandersetzung mit Rassismus herbeizuführen, muss Rassismus als gesamtgesellschaftliches und strukturelles Phänomen verstanden werden, in das alle Menschen verstrickt sind (S. 111). Auch die Soziale Arbeit, die sich als Menschenrechtsprofession definiert und keine Diskriminierungen akzeptieren will, ist durch eine kolonialistische Geschichte geprägt und rassistisch strukturiert (S. 111). Daher ist es wichtig, dass sich *weiss* positionierte Personen ihres rassistischen Wissens bewusstwerden und erkennen, wie es ihr Denken, Fühlen, Sprechen und Handeln prägt (S. 112). Auch wenn es ein lebenslanger Prozess darstellt, sollte rassistisches Wissen gegen Wissen über Rassismus ausgetauscht werden (S. 112). Es muss also gelernt werden, «das koloniale Wissen zu verlernen» (Mignolo, 2012, zitiert nach Tissberger, 2020, S. 112). Erst wenn erkannt wird, welche Rolle *Weisssein* für die Vorherrschaft in deutschsprachigen Gesellschaften spielt, kann Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession ausgeübt werden, ohne vom unbewussten Rassismus beeinflusst zu werden (Tissberger, 2020, S. 112). *Weisse* Sozialarbeiter*innen sollten ihr *Weisssein* reflektieren und Protagonist*innen im Kampf gegen Rassismus werden, wenn sie die Kompliz*innenschaft der kolonialen Macht durchbrechen wollen (S. 112). Dabei ist es wichtig, sich als *weisse* Person als Teil der machtvollen (hegemonialen) Gruppe zu verstehen, um eine differenzierte Erkenntnis über Machtverhältnisse zu gewinnen (Tissberger, 2017, S. 252). Es bedeutet nicht, dass durch die Reflexion über das eigene *Weisssein* die Verantwortung für die hegemoniale Macht, welche mit dem *Weisssein* einhergeht, abgegeben werden kann (S. 252). Critical Whiteness als Form der hegemonialen Selbstreflexion zu praktizieren bedeutet, sich bewusst auf Verunsicherung einzulassen und diese gezielt als Methode zu nutzen (Tissberger, 2020, S. 112) – oder wie hooks es ausdrücken würde: «to become comfortable with being uncomfortable» (hooks, 1994, zitiert nach Tissberger, 2020, S. 112).

Auch wohlmeinende *weisse* Sozialarbeiter*innen, die sich als antirassistisch bezeichnen, können unbewusst rassistisch handeln, wenn sie sich nicht kontinuierlich kritisch mit ihrem *Weisssein* und ihrem «*weissen* Blick» auseinandersetzen (Marmer, 2018, S. 295). Die Autorinnen erkennen die Problematik, dass trotz stetiger kritischer Auseinandersetzung, unbewusst rassistisch gehandelt werden kann. Denn der machtvoll positionierte «*weisse* Blick» ist geprägt von rassistischen Projektionen, Assoziationen und von angesammeltem

²² Der Begriff «postmigrantisch» weist darauf hin, dass viele Menschen als Migrant*innen bezeichnet oder wahrgenommen werden, obwohl sie selbst keine Migrationserfahrung haben, sondern deren Vorfahren migriert sind (Tissberger, 2020, S. 96).

rassistischen Wissen über die «Anderen» (Marmer, 2018, S. 295). Dieser Blick auf Schwarze Menschen und PoC als Adressat*innen der Sozialen Arbeit führt oft dazu, dass sie als «Andere» wahrgenommen, ihre Lebensumstände kulturalisiert und spezifische Bedürfnisse übersehen werden (Attia, 2016, S. 230) (Open AI, 2023). People of Color, die auf die Unterstützung der Sozialen Arbeit angewiesen sind, erleben häufig, dass ihre Anliegen aus einer unreflektierten und unsichtbaren *weisen* Perspektive betrachtet und interpretiert werden (S. 230). *Weisse* Positionen durchdringen die Praktiken, Methoden und Konzepte der Sozialen Arbeit (S. 230). Dadurch entstehen institutionalisierte Routinen, in denen Rassismuserfahrungen durch strukturelle Benachteiligung, gesellschaftliche Marginalisierung und diskursives Othering ignoriert oder aus einer *weisen* Sichtweise interpretiert werden (S. 230). Hier stellt sich die Frage, wie sich Critical Whiteness gewinnbringend in die Praxis der Sozialen Arbeit integrieren lässt (Marmer, 2018, S. 300). Nach Marmer (2018) sollte Critical Whiteness auf der strukturellen, institutionellen und individuellen Ebene des professionellen Handelns geschehen (S. 300).

3.4.6 Selbstpositionierung

Critical Whiteness ist als Handlungsaufforderung zu verstehen und fokussiert sich auf der «kritischen (Selbst-)Reflexion über die privilegierte Positionierung» des *Weisseins* (Marmer 2018, S. 291). Mit einer Selbstpositionierung werden *weisse* Menschen verletzlicher, da das unmarkierte *Weissein* auf einmal sichtbar gemacht wird (Kilomba, 2013). In der rassismuskritischen Auseinandersetzung möchten sich die Autorinnen zum Schluss dieses Kapitels durch eine Selbstpositionierung mit ihrem *Weissein* auseinandersetzen.

Nach Gold et al. (2021) ist es bedeutsam, über die eigene Positioniertheit²³ zu reflektieren, ein Bewusstsein über die eigenen *weisen* Privilegien zu entwickeln und die eigene Verwobenheit in den vorherrschenden Machtverhältnissen kritisch zu verstehen (S. 16). Dabei ist es zentral, sich selbst als Teil der gesellschaftlich wirksamen rassistischen und diskriminierenden Strukturen zu verstehen, ohne von individueller Schuld zu sprechen (S. 23). Die Notwendigkeit besteht darin, als *weisse* Personen Verantwortung im Kontext Rassismus zu übernehmen, um durch eine Selbstpositioniertheit die eigenen Privilegien zu erkennen und diese zu nutzen, die rassistische Machtstruktur aufzubrechen (S. 24).

Als *weisse* Personen gehören die Autorinnen zu einer durch Rassismus privilegierte Gruppe (Marmer, 2018, S. 292). Aufgrund dieser Privilegierung halten die Autorinnen das rassistische Machtgefüge bewusst oder unbewusst weiter aufrecht (S. 292). Dies war den Autorinnen vor der Auseinandersetzung mit Rassismus lange nicht bewusst, da sie sich als *weisse* Personen

²³ Gold et al. (2021) verwenden den Begriff «Positioniertheit», weil damit die Wahrnehmung der eigenen Person von aussen, vermeintliche Zugehörigkeiten und die daraus resultierende zugeschriebene gesellschaftliche Stellung gemeint ist und nicht die persönliche Einstellung oder die selbst gewählte Positionierung (S. 32).

nicht mit Rassismus auseinandersetzen mussten. Während dem Studium wurden die Autorinnen in einigen Modulen mit einer Selbstpositionierung konfrontiert. In einigen Modulen setzten sie sich aus der intersektionalen Perspektive mit den eigenen Privilegien auseinander und befassten sich in einer persönlichen Analyse mit ihrer eigenen biographischen Herkunft und ihren Prägungen. Dadurch wurde ein Bewusstsein für ihre Zugehörigkeiten und ihre gesellschaftliche Positionierung geschaffen. Spezifisch mit dem eigenen *Weissein* haben sich die Autorinnen während des Studiums noch nicht vertieft auseinandergesetzt, weshalb es ihnen zentral erscheint, dies im Rahmen dieser Bachelor-Thesis nachzuholen.

Sie wurden *weiss* sozialisiert, was bedeutet, dass sie in einer Gesellschaft aufgewachsen sind, in der sie mehrheitlich von *weissen* Menschen umgeben waren. Auch in Medien, Kinder- und Schulbüchern wurden mehrheitlich *weisse* Personen repräsentiert, wobei das *Weissein* nie thematisiert wurde, sondern als Norm galt. Dadurch wurde das *Weissein* als unsichtbar und allgemeingültig betrachtet, wodurch die eigenen Privilegien als selbstverständlich wahrgenommen wurden. Bei der Betrachtung der Liste von *weissen* Privilegien nach McIntosh (siehe Kapitel 3.4.3) wurde den Autorinnen bewusst, dass diese Privilegien auf den ersten Blick nicht erkennbar sind. Auf den zweiten Blick wurde ihnen jedoch klar, wie privilegiert sie im Vergleich zu jenen Menschen sind, für welche diese Privilegien nicht selbstverständlich sind. Beide Autorinnen profitieren durch ihr *Weissein* und ihren damit einhergehenden Privilegien vom strukturellen Rassismus dieser Gesellschaft (Tissberger, 2017, S. 99). Dadurch verstehen sie sich als Teil des Rassismus und sehen sich als mitverantwortlich, das rassistische System unbewusst aufrechtzuerhalten und von diesem zu profitieren (Ogette, 2022, S. 88). Aus diesem Grund erscheint es den Autorinnen wichtig, sich als Allies (siehe Kapitel 2.1) mit der Thematik des Rassismus auseinanderzusetzen und an der Seite von rassifizierten Personen gegen ein rassistisches System anzukämpfen (S. 88). Die Autorinnen verstehen mittlerweile, dass es die Aufgabe von *weissen* Personen ist, Rassismus zu überwinden, da sie nach Tissberger (2017) als Protagonist*innen und Profiteur*innen in einer rassistischen Gesellschaftsstruktur gelten (S. 98-99).

3.5 Zwischenfazit

In diesem Kapitel wurde dargestellt, wie Rassismus in der Sozialen Arbeit wirkt und wie diesem mit Rassismuskritik und Critical Whiteness entgegengewirkt werden kann. Es wurde erkannt, dass die Soziale Arbeit gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen unterliegt (Grossmass, 2015; von Spiegel, 2004, nach Beck, 2021, S. 35), weshalb sie nicht losgelöst von rassistischen Dynamiken betrachtet werden kann (Hong, 2011, nach Beck, 2021, S. 36, S. 38).

Es wurde dargestellt, wie Rassismus in der Sozialen Arbeit in verschiedenen Formen auftreten kann. Hierzu ist, von AvenirSocial als dreifaches Gewaltphänomen bezeichnet, die rassistische Normalität, die Dethematisierung und Tabuisierung sowie die Reproduktion durch das

Hilfesystem zu nennen (AvenirSocial & Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB, 2021, S. 5). Ausserdem kann durch sekundären Rassismus in der Sozialen Arbeit institutioneller Rassismus reproduziert werden (Melter, 2006, nach Heite et al., 2022, S. 42). Weitere Formen von Rassismus in der Sozialen Arbeit können Bagatellisierung oder Verleugnung von Rassismuserfahrungen, Kulturalisierung oder die Täter*innen-Opfer-Umkehr sein (Melter, 2006, nach Textor & Anlaş, 2018, S. 320). Die Autorinnen erkennen die Relevanz einer rassismuskritischen Auseinandersetzung über die eigene Aufrechterhaltung von rassistischen Machtstrukturen sowie eigenen rassistisch geprägten Denk- und Handlungsweisen.

Durch eine rassismuskritische Perspektive können diese rassistischen Strukturen und Praktiken hinterfragt werden (Kourabas & Mecheril, 2022, S. 27). Damit eine rassismuskritische Soziale Arbeit gefördert werden kann, benötigt es eine Reflexion der Fachpersonen über die eigene Involviertheit in die rassistische Normalität (Messerschmidt, 2016, nach Kourabas & Mecheril, 2022, S. 24) und die Möglichkeit auf Rassismus als strukturelles Machtverhältnis einzuwirken und zu verändern (Heite et al., 2022, S. 41). Zusammengefasst meint Rassismuskritik die konstante Reflexion über das eigene Handeln im Kontext der bestehenden Machtstrukturen (Brunner & Ivanova, 2015, nach Gold et al., 2021, S. 135). Dabei wird hinterfragt, unter welchen Voraussetzungen und mit welchen Folgen Denk- und Handlungsweisen von Individuen, Gruppen, Institutionen und Strukturen rassistische Verhältnisse reproduzieren (Brunner & Ivanova, 2015, nach Gold et al., 2021, S. 135).

Hinsichtlich der Dimensionen professioneller Handlungskompetenz nach von Spiegel (2021, S. 84-86), stellen sich das Wissen über rassistische Verhältnisse und Konstruktionen (Baumbach, 2022, S. 82-83; Kourabas & Mecheril, 2022, S. 25-26), das Können in Form von der Schaffung «rassismuskritischer Möglichkeits-, Kommunikations- und Erfahrungsräume» (Scharathow, 2014, S. 440) sowie eine entsprechende Haltung für ein rassismuskritisches professionelles Handeln (Madubuko, 2024, S. 95; Textor & Anlaş, 2018, S. 322) von besonderer Bedeutung heraus.

Eine rassismuskritische Haltung beinhaltet ausserdem die Reflexion über das eigene *Weisssein* und den damit verbundenen Privilegien und Macht (Louw & Schwabe, 2021, nach Baumbach, 2022, S. 82). Dies stellt ein zentraler Aspekt von Critical Whiteness dar. Die Autorinnen stellten fest, dass die Position von *weissen* Personen oftmals nicht benannt wird, weil diese als universalistische und allgemeingültige Norm gilt (Marmer, 2018, S. 296). Häufig erleben rassifizierte Personen, die auf Soziale Arbeit angewiesen sind, dass ihre Anliegen aus einer unkritischen *weissen* Perspektive wahrgenommen werden (Attia, 2016, S. 230). Diese *weisse* Sichtweise prägt die Praktiken, Methoden und Konzepte der Sozialen Arbeit und führt zu institutionalisierten Routinen (S. 230). Als Kernpunkt von Critical Whiteness erachten es die Autorinnen als zentral, sich auf die Unsicherheit, die durch die Reflexion über das eigene

Weissein entsteht, einzulassen und sie bewusst als Methode zu nutzen (Tissberger, 2020, S. 98). So kann Rassismus in der Sozialen Arbeit hinterfragt und bekämpft werden (S. 98).

4. Forschungsdesign

Das Forschungsdesign bietet eine Leitlinie für den Forschungsprozess und präzisiert die Art und Weise einer Untersuchung (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2022, S. 124). Qualitative Forschungsdesigns enthalten zirkuläre Elemente, wodurch die einzelnen Schritte nicht getrennt nacheinander durchgeführt werden (S. 124). Durch das Forschungsdesign wird aufgezeigt, wie die einzelnen Schritte ineinandergreifen und überprüft, ob diese stimmig sind (S. 124). Nachfolgend wird das Forschungsdesign dargestellt.

4.1 Qualitative Datenerhebung

Die Autorinnen setzten sich zunächst mit wissenschaftlicher Literatur auseinander und erarbeiteten sich bestehendes theoretisches Wissen zum Themenbereich. Im Anschluss wurde die Thematik in der Praxis untersucht, um die gewonnenen Ergebnisse im jeweiligen Kontext zu interpretieren (Wotha & Dembowski, 2017, S. 1). In der qualitativen Forschung werden Einzelfälle unter Einbezug wissenschaftlicher Literatur untersucht (S. 1). Die Autorinnen erachten eine Einzelfallbezogenheit für die Thematik Rassismus als sinnvoll, da Rassismuserfahrungen nicht generalisiert werden können (Mayring, 2016, S. 25). In der qualitativen Forschung bilden die Personen, die von der Forschungsfrage betroffen sind, sowohl den Ausgangspunkt als auch das Ziel der Untersuchungen (S. 20). Diese Personen stellen in der Fragestellung dieser Bachelor-Thesis rassifizierte Personen in der Schweiz dar, die von Anti-Schwarzen-Rassismus betroffen sind. Die Autorinnen fokussieren sich durch eine qualitative Datenerhebung auf die Perspektive der Betroffenen. Die Forschungsfrage beinhaltet das Erleben von Rassismus. Um dieses Erleben möglichst nahe erfassen zu können, sehen die Autorinnen ausführliche Erzählungen der rassismusbetroffenen Personen in Form von Interviews als geeignete Methode. Denn das Ziel der qualitativen Forschung ist es, möglichst alltagsnah und möglichst nahe an der natürlichen Lebenssituation der Befragten zu sein (Mayring, 2016, S. 23). Die Forschungsergebnisse repräsentieren folglich Rassismuserfahrungen aus der Perspektive der interviewten Personen. Es handelt sich hierbei um individuelle Erfahrungen, welche nicht generell auf alle Schwarzen Menschen übertragen werden können. Das bedeutet, dass die interviewte Person nicht als Sprechende für alle rassifizierte Personen interpretiert werden kann. Um die Erfahrungen der interviewten Person theoretisch zu verorten, verknüpfen die Autorinnen die Erzählungen mit theoretischen Konzepten und Ansätzen.

4.2 Interviewleitfaden

Der Interviewleitfaden wurde nach dem problemzentrierten Interview (PZI) erstellt. Das PZI zeichnet sich durch die Orientierung an einer gesellschaftlich relevanten Problemstellung aus (Witzel, 2000, S. 3). Die Problemstellung wird anhand des «verfügbaren sensibilisierenden Vorwissen» vorgängig erarbeitet (Witzel & Reiter, 2022, S. 64). Der Erkenntnisgewinn wird im PZI sowohl während der Datenerhebung als auch im Auswertungsprozess als wechselseitiges Verhältnis zwischen induktiv und deduktiv ausgerichtet (Witzel, 2000, S. 2). Dies bedeutet, dass unvermeidliches Vorwissen offenzulegen ist (S. 2). Es dient in der Erhebungsphase als Grundlage, um Fragestellungen zwischen den Interviewenden und den Befragenden zu formulieren (S. 2). Parallel dazu wird das Prinzip der Offenheit umgesetzt, indem spezifische Akzentuierungen der Interviewpartner*innen insbesondere durch Erzählungen angeregt werden (S. 2). Dafür wurde von den Autorinnen ein semi-strukturierter Interviewleitfaden erstellt, welcher zu Beginn zwei narrativen Fragen enthält, die als Erzählstimulus dienen. Darauf folgten gezieltere und vorbereitete Ad-hoc-Fragen²⁴, welche aufgrund des erarbeiteten Vorwissens aus dem literaturbasierten Teil der Bachelor-Thesis erstellt wurden. Der Leitfaden dient als Orientierungsrahmen und Gedächtnisstütze (S. 4). Zur Ergänzung von möglichen Interviewfragen wurde ein KI-gestütztes Tool verwendet. Die Relevanz der generierten Interviewfragen wurden von den Autorinnen reflektiert, entsprechend angepasst und in den Leitfaden eingefügt. Der Leitfaden wurde strukturiert, um einen roten Faden herzustellen, welcher den Gesprächsfluss begünstigt. Der Interviewleitfaden wie auch die Studieninformation und die Einverständniserklärung für die Teilnehmenden sind im Anhang der Bachelor-Thesis ersichtlich.

4.3 Feldzugang / Sample

Für die Datenerhebung suchten die Autorinnen gezielt nach potenziellen Personen, die interessiert waren, ihre persönlichen Erfahrungen, Perspektiven und Gedanken in einem Interview zu teilen. Als Sample für die Beantwortung der Forschungsfrage definierten die Autorinnen Personen, welche sich als Betroffene von Anti-Schwarzen-Rassismus bezeichnen und diesbezüglich Rassismuserfahrungen gemacht haben. Ein weiteres Kriterium bestand darin, dass die Personen Adressat*innen der Sozialen Arbeit sind oder waren. Dabei war es aus Sicht der Autorinnen nicht erforderlich, dass die Rassismuserfahrungen in direkten Zusammenhang mit Fachpersonen oder Institutionen der Sozialen Arbeit stehen. Die Literatur zeigt nämlich, dass rassistische Erlebnisse, die ausserhalb der Sozialen Arbeit gemacht wurden, von Fachpersonen oder Institutionen der Sozialen Arbeit (unbewusst) reproduziert werden können. Um Zugang zu diesem Feld zu erhalten, versendeten die Autorinnen

²⁴ Ad-hoc-Fragen sind vorbereitete Fragen der interviewenden Person, die zentral für die Untersuchung sind und sich auf das spezifische Problem beziehen (Genau, 2023).

Mailanfragen an verschiedene Fachstellen, Institutionen, Kollektive und Vereine, die sich mit Rassismus auseinandersetzen und/oder rassismusbetroffene Personen unterstützen. Des Weiteren wurde die Anfrage über den Infokanal von Studierenden der Sozialen Arbeit an der Berner Fachhochschule versendet. Zu einem späteren Zeitpunkt wurde die Suche ausgeweitet und die Anfrage an weitere Institutionen der Sozialen Arbeit im Raum Bern versendet. Die beiden Autorinnen haben ebenfalls potenzielle Interviewpartner*innen bei ihren Arbeitsstellen angefragt, welche bereits die eigene Betroffenheit von Rassismus von sich aus angesprochen haben. Durch die verschiedenen Anfragen konnte eine Person gefunden werden, welche den Kriterien entsprach und sich bereit erklärte, am Interview teilzunehmen. Nachfolgend werden einige relevante Eckdaten zur Interviewpartnerin angegeben, um die Interviewpassagen im Kapitel 5 kontextualisieren zu können. Die Interviewpartnerin M. (Name anonymisiert) ist eine fünfzehnjährige Schülerin, welche zurzeit in einem Betreuten Wohnen in städtischer Umgebung lebt. Ein Elternteil ist weiss und ein Elternteil ist Schwarz. M. ist in der Schweiz aufgewachsen und sozialisiert.

Reflexion über Feldzugang / Sample

Ausgehend von der Anfrage im Infokanal der Berner Fachhochschule meldeten sich drei Studierende, welche sich für ein Interview bereit erklärten. Das erste Interview wurde mit einer angehenden Fachperson der Sozialen Arbeit geführt, welche von Anti-Schwarzen-Rassismus betroffen ist. In der Nachbearbeitung dieses Interviews wurde ersichtlich, dass die interviewte Person sehr zentrale und themenspezifische Ansichten geteilt hat, jedoch nicht aus der Perspektive der Adressat*in der Sozialen Arbeit, sondern als angehende Fachperson. Um die Forschungsfrage aus der Sicht von Adressat*innen zu beantworten, wurde die Suche auf dieses Kriterium eingegrenzt.

Einige Fachstellen und Institutionen waren der Anfrage gegenüber kritisch eingestellt und teilten ihre Bedenken, dass sie ihre Klient*innen aufgrund der Schutzbedürftigkeit den Interviews nicht aussetzen möchten und daher die Anfrage nicht weiterleiten oder teilen können. Des Weiteren wurden die Autorinnen darauf hingewiesen, dass die Offenlegung von Diskriminierungserfahrungen belastend sein kann und viel Vertrauen bedarf. Obwohl sich die Autorinnen der Sensibilität der Thematik bewusst waren, führten solche Reaktionen dennoch zu Zweifel, ob die Fokussierung auf die Perspektive der Betroffenen eine Hürde für die Interviewpartner*innensuche darstellte.

Dennoch konnten zwei Interviewpartner*innen gefunden werden. Eine Interviewpartnerin erschien jedoch nicht zum vereinbarten Termin. Da die zeitlichen Ressourcen für eine erneute Suche zu knapp waren, entschieden sich die Autorinnen für eine vertiefte Analyse eines einzelnen Interviews.

Die frühzeitige Einschränkung des Samples hätte den Autorinnen Zeit und Aufwand erspart. Sie betrachten dies als Lernfeld und würden bei zukünftigen Projekten von Anfang an das Sample konkreter definieren, um einerseits den Arbeitsprozess effizienter zu gestalten und andererseits mit der Definition des Sample dem Forschungsinteresse zu entsprechen.

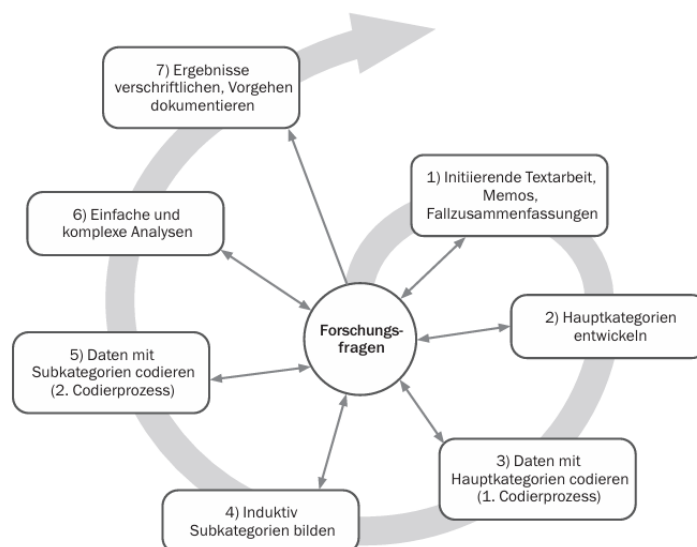
4.4 Auswertungsmethode

Das Interview wurde mithilfe von f4transkript transkribiert und gleichzeitig anonymisiert. Als Auswertungsmethode wurde die inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse gewählt. Diese hat sich in zahlreichen Forschungen, insbesondere auch bei problemzentrierten Interviews, bewährt (Kuckartz & Rädiker, 2024, S. 129-130). Mittels Kategorien und Subkategorien wurde eine inhaltliche Strukturierung der Daten hergestellt (S. 133). Die Autorinnen wandten dafür ein mehrstufiges Verfahren der Kategorienbildung an (S. 129). Die Hauptkategorien wurden deduktiv anhand des Interviewleitfaden und theoretischen Konzepte gebildet, die Subkategorien entstanden induktiv aus dem empirischen Material (S. 129). Kuckartz & Rädiker (2024) beschreiben die Kategorienbildung deduktiver und induktiver Art als Kontinuum, welches sich jeweils mehr an der Theorie oder mehr an der Empirie orientiert (S. 71). Die Autorinnen wählten eine Kombination beider Ansätze, um sowohl theoretische Bezüge auswerten zu können wie auch neue, aus dem empirischen Material entstandene Erkenntnisse generieren zu können.

Im Folgenden erläutern die Autorinnen das Vorgehen der Analyse gemäss dem Ablauf in sieben Phasen nach Kuckartz & Rädiker (2024, S. 72-99, S. 129-155). Der Ablauf wird in Abbildung 1 dargestellt.

Abbildung 1

Ablauf einer inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse in 7 Phasen



Quelle. Kuckartz & Rädiker, 2024, S. 132.

Phase 1: Initiierende Textarbeit, Memos, Fallzusammenfassungen

Im ersten Schritt wurde das Transkript durchgelesen. Wichtige Textpassagen wurden markiert, Besonderheiten und Auffälligkeiten notiert, Auswertungsmöglichkeiten als Memos festgehalten sowie eine kurze Fallzusammenfassung festgehalten.

Phase 2: Hauptkategorien entwickeln

Die Hauptkategorien wurden deduktiv anhand der theoretischen Bezüge und des Interviewleitfadens gebildet. Der Interviewleitfaden widerspiegelt das Forschungsinteresse und eignet sich daher zur Ableitung für das Kategoriensystem. Im ersten Teil der Bachelorthesis wurden einige relevante theoretische Konstrukte herausgearbeitet. Diese wurden ebenfalls in Kategorien übersetzt, wie zum Beispiel Othering. Die Elemente Kategorien, Forschungsfragen und Theorien stehen in Beziehung zueinander und werden für die Bildung von deduktiven Kategorien aufeinander abgestimmt. Mit dem Einbezug von unterschiedlichen Quellen für das Kategoriensystem steigt dessen Innovationspotenzial. Bei der Erstellung der Kategorien haben die Autorinnen darauf geachtet, dass diese eine enge Verbindung zur Fragestellung und zum Forschungsziel aufweisen, eine genaue Beschreibung enthalten, sich als Strukturierungshilfen eignen und weder zu detailliert noch zu weitreichend sind. Ausserdem strebten die Autorinnen den Miteinbezug neuer thematischer Aspekte an, um originelle Kategorien zu bilden und damit innovative Forschung zu betreiben. Hierzu wurde beispielsweise Critical Whiteness als Hauptkategorie gebildet. Durch die initiierende Textarbeit in Phase 1 hoben sich weitere relevante Themen, wie das Erleben von Stereotypisierungen, heraus, welche als Hauptkategorien aufgenommen wurden. Dadurch entstanden 15 Hauptkategorien. Die Hauptkategorien wurden definiert und mit einem Beispiel veranschaulicht. Dies dient unter anderem der klaren Abgrenzung zu anderen Kategorien. Die Autorinnen führten einen Probedurchlauf mit einem Teil des Materials durch. Damit konnten die Kategorien, deren Definitionen und die Anwendbarkeit auf die empirischen Daten überprüft werden. Danach wurden die Kategorien angepasst und verfeinert.

Phase 3: Daten mit Hauptkategorien codieren (1. Codierprozess)

Anschliessend wurde der erste Codierprozess mit den Hauptkategorien durchgeführt. Diesbezüglich beachteten die Autorinnen die Regel der Codierung von Sinneinheiten. Sätze, Absätze oder Zwischenfragen wurden also mitcodiert, wenn es für das Verständnis erforderlich war. Beinhaltete eine Textstelle mehrere Themen, wurde diese dementsprechend auch mehreren Kategorien zugeordnet. Im Sinne der Qualitätssicherung des Codierprozesses wurde dieser Schritt von beiden Autorinnen durchgeführt. Hierzu wurde die Technik des konsensuellen Codierens angewendet. Das Transkript wurden von den beiden Autorinnen unabhängig voneinander codiert. Anschliessend wurden die Codierungen auf

Übereinstimmungen und Unterschiede geprüft. Differenzen wurden diskutiert und Begründungen ausgetauscht, um so einen Konsens zu finden.

Phase 4: Induktiv Subkategorien bilden

Anhand des Materials wurden die Kategorien ausdifferenziert und induktiv Subkategorien gebildet. Dabei ist es wenig sinnvoll, bei einer geringen Anzahl Forschungsteilnehmenden, wie es bei der vorliegenden Bachelor-Thesis der Fall ist, viele Subkategorien zu bilden. Gemäss dieser Regel wurden deshalb nicht für alle Hauptkategorien Subkategorien gebildet. Die Subkategorien wurden zunächst ungeordnet zusammengestellt und anschliessend systematisiert. Dazu wurden ähnliche Codes zusammengefasst, gebündelt und geprüft, ob die Kategorien die Beantwortung der Forschungsfrage unterstützen und das Kategoriensystem schlüssig ist. Für eine sinnvolle Bildung der Subkategorien behielten die Autorinnen die Forschungsfrage, das Ziel sowie die theoretischen Konzepte im Blick. Ausserdem wurde darauf geachtet, die Subkategorien hinreichend zu präzisieren und erweitern, um einen erneuten Durchlauf zu vermeiden. Schliesslich wurden die Subkategorien definiert und durch Zitate aus dem Material veranschaulicht.

Phase 5: Daten mit Subkategorien codieren (2. Codierprozess)

Im 2. Codierprozess wurden die Subkategorien den Textstellen, welche bisher mit der Hauptkategorie codiert waren, zugeordnet.

Phase 6: Einfache und komplexe Analysen

Die Autorinnen führten eine kategorienbasierte Analyse entlang der Hauptkategorien durch. Hierzu wurden die Ergebnisse jeder Hauptkategorie wie auch den Subkategorien zusammengefasst. Es wurde darauf geachtet, was zum jeweiligen Thema erwähnt bzw. nicht erwähnt wird. Da die Analyse gleichzeitig als Vorbereitung für den Ergebnisbericht dient, wurde auf eine sinnvolle Reihenfolge der Kategorien geachtet.

Phase 7: Ergebnisse verschriftlichen, Vorgehen dokumentieren

Die Ergebnisse werden im Kapitel 5.1 präsentiert. Hierzu wird auf die bisherigen Vorarbeiten zurückgegriffen. Nebst der Darstellung der Ergebnisse können auch eigene Vermutungen und Interpretationen in den Ergebnisbericht miteinfließen. Der Ergebnisbericht wird entlang der Forschungsfragen erstellt und mit exemplarischen Beispielen veranschaulicht. Zum Abschluss des Ergebnisbericht wird reflektiert, ob mit den gewonnenen Erkenntnissen die Forschungsfragen beantwortet werden können. Daraus resultierende weiterführende Fragen werden im Kapitel 6.2 festgehalten.

5. Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse des Interviews präsentiert und anschliessend mit den theoretischen Bezügen verknüpft.

5.1 Empirische Ergebnisse

Nachfolgend werden die Analysekategorien (**Hauptkategorien** / Subkategorien) dargestellt und anhand von Interviewpassagen analysiert. Die erhobenen Daten bieten exemplarische Einblicke aus der Perspektive der Interviewpartnerin, erheben jedoch keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit, da Rassismuserfahrungen sehr individuell sind (siehe Kapitel 4.1).

Erleben von Anti-Schwarzen-Rassismus

M. beschreibt Situationen, in denen sie Anti-Schwarzen-Rassismus erlebt. Besonders oft nennt sie die Schule und den Hauptbahnhof. Als weitere Beispiele für das Erleben von Rassismus in der Öffentlichkeit nennt sie rassistische Nachrichten im Internet, die Verfolgung in Läden und Kontrollen im Bus:

«Ich weiss nicht wieso, aber sie laufen, wenn ich im Bus bin oder so, schaut mich der Kontrolleur an und kommt gleich zu mir. Immer gerade zu mir. Also (...) auf jeden Fall, wenn ich die einzige Schwarze Person im Bus bin.» (Interview M., Absatz 2)

«So ein bisschen öffentlichere wären so die Schule und Hauptbahnhof.» (Interview M., Absatz 12)

«Ähm ja, aber ich habe es schon sehr oft erlebt, dass ich im Laden irgendwie so verfolgt worden bin. Und einfach generell im Internet auch noch. So (...) einfach wenn ich irgendwie etwas auf Insta poste oder so schreiben sie mir oder bekomme ich so "Du bist ein N-Wort".» (Interview M., Absatz 2)

Die Autorinnen vermuten, dass M. mit der Verfolgung in Läden die Beobachtung durch Verkaufs- oder Sicherheitspersonal meint. Rassistische Aussagen wurden ihr gegenüber von Unbekannten, Klassenkolleg*innen, Lehrpersonen wie auch einer Fachperson²⁵ der Sozialen Arbeit und Bewohner*innen in einer Institution der Sozialen Arbeit getätigt.

«Ja, und hier [Institution] habe ich selber schon Rassismus von Betreuer erlebt. Also (...) halt ja (...) nicht spezifisch gegen mich, aber generell gegen Schwarze Menschen. Und auch von Menschen, die hier wohnen.» (Interview M., Absatz 62)

«Also (...) meistens eher von Klassenkameraden oder sogar Lehrer.» (Interview M., Absatz 12)

Als Schülerin, Pendlerin und Adressatin der Sozialen Arbeit stellen die Schule, der öffentliche Verkehr und das Betreute Wohnen Orte dar, in denen sich M. in ihrem gegenwärtigen Lebensabschnitt häufig aufhält.

²⁵ Wird von M. im Interview als «Betreuerin» oder «Betreuer» bezeichnet.

Einordnung von Rassismus

Mehrere Aussagen im Interview weisen darauf hin, dass es schwierig ist, eine Diskriminierung oder Erfahrung als rassistisch einzuordnen. Dies zeigt beispielsweise ihre Aussage «dort habe ich schon ein bisschen Rassismus erlebt, aber ich bin mir nicht sicher, ob es Rassismus war.» (Transkript Interview M., Absatz 8). Ein anderes Beispiel dafür ist: «Vielleicht ist es, weil ich mich halt ein bisschen alternativ kleide oder weil ich ein Teenager bin oder weil ich Schwarz bin.» (Interview M., Absatz 2). M. kann die Erlebnisse also nicht immer eindeutig auf Rassismus zurückführen, sondern zieht auch andere Gründe in Betracht. In Bezug auf die Intersektionalität könnte ihr Schwarzsein, ihr Alter und ihr alternativer Kleidungsstil intersektional zusammenwirken.

Häufigkeit

M. sagt, dass sie Rassismus nicht täglich, aber mehrmals in der Woche erlebt (Interview M., Absatz 10). Sehr oft erfährt sie Anti-Schwarzen-Rassismus durch die Nennung des N-Worts, was die folgende Aussage beschreibt:

«Deswegen, sehr oft ausserhalb von der Schule, wird einfach das N-Wort genannt. Einfach von Random Menschen! Sehr oft.» (Interview M., Absatz 29)

Formen

M. erlebt Rassismus insbesondere in Form von individuellem Rassismus und Alltagsrassismus. Sie nennt mehrere Situationen, in denen ihr gegenüber offen eine abwertende Sprache verwendet wird. Die Beschreibung von «Es sind meistens kleine Situationen. Also ich habe jetzt nicht wirklich etwas mega Grosses erlebt.» (Interview M., Absatz 2) und «Aber wenn sie jetzt so lowkey Rassistisches sagen, dann ist es / Dann kann es ja gut sein, dass es nicht rassistisch ist.» (Interview M., Absatz 29) weisen auf die Subtilität von Alltagsrassismus hin. Als weitere Beispiele von Alltagsrassismus sehen die Autorinnen die Exotisierung durch eine Lehrerin: «Ähm also in der Schule weiss ich auch schon, dass meine Lehrerin so, mich auch schon exotisch genannt hat.» (Interview M., Absatz 29) sowie abwertende Blicke durch Fremde «Es war einfach so ein Glotzen, und so ein (...) hm» (Interview M., Absatz 8). M. erzählt weiter, dass der Kontrolleur [oder die Kontrolleurin] im Bus immer gleich zu ihr käme, auf jeden Fall, wenn sie die einzige Schwarze Person sei (Interview M., Absatz 2). Das gezielte Kontrollieren von Schwarzen Personen kann als Racial Profiling gesehen werden (siehe Kapitel 2.3).

Othering

Im Interview kommt mehrmals zum Vorschein, dass sich M. als «anders» wahrnimmt als die Mehrheitsgesellschaft. Folgende Aussagen verdeutlichen dies:

«Ähm ja generell einfach dass ich anders oder komisch bin und dann habe ich auch so realisiert, ok, alle anderen sind weiss²⁶ und ich und meine Schwester sind dunkel.» (Interview M., Absatz 2)

«ICH bin anders als ihr» (Interview M., Absatz 6)

Die folgenden Aussagen zeigen, dass die Selbstwahrnehmung als «Andere» einen Einfluss auf das Zugehörigkeitsgefühl hat:

«Weil man einfach so das Gefühl hat, dass man nicht richtig (...) dass man kein richtiger Mensch ist oder dass man nicht dazugehört.» (Interview M., Absatz 14)

«Oder mein Vater hat mir auch ein paar Bücher gebracht, weil er das Gefühl hatte, dass ich disconnected bin zu meiner Kultur. Obwohl die meisten Schwarzen Menschen sagen, dass ich nicht Schwarz genug bin.» (Interview M., Absatz 31)

Die Autorinnen interpretieren dies so, dass sich M. weder zu Schwarzen noch zu *weissen* Menschen zugehörig fühlt. Im oben erwähnten Zitat bezeichnet sich M. als «komisch» und in Bezug auf die Wissensaneignung zu Rassismus sagt M.: «Andere normale Personen würden das jetzt nicht machen.» (Interview M., Absatz 33). Die Bezeichnungen «andere normale Personen» und «komisch» weisen darauf hin, dass M. *weisse* Personen als die Norm sieht und sie dieser Norm nicht entspricht, also nicht dazugehört.

Stereotypisierung

Die generelle Zuschreibung von negativen Eigenschaften an Schwarzen Menschen zeigen nachfolgende Aussagen:

«Und die meisten, also nicht die meisten, aber ganz viele Leute in der Stadt, die dich gar nicht kennen und noch nie mit dir gesprochen haben oder so, denken einfach Schlimmes von dir.» (Interview M., Absatz 6)

«und sie haben immer noch das Gefühl, dass Schwarze Menschen das Problem sind.» (Interview M., Absatz 6)

Im Interview erwähnt M. dreimal, dass sie in Läden verfolgt wird. Dies kann auf eine Kriminalisierung hinweisen. Die Kriminalisierung von Schwarzen Menschen durch die Mehrheitsbevölkerung ist M. durchaus bewusst, was in folgender Aussage deutlich wird:

«Weil (...) ich bin mit weissen Menschen aufgewachsen, ich habe sehr viele weisse Kollegen und dann wenn ich realisiere, dass ganz viele weisse Menschen mich als illegal oder kriminell sehen, ist es einfach so /» (Interview M., Absatz 6)

²⁶ In den direkten Zitaten des Interviews wird *weiss* nicht kursiv geschrieben, da die Autorinnen die genaue Begriffsdefinition der Interviewpartnerin nicht kennen.

Gefühlslage

M. erzählt während des Interviews mehrmals, dass sie rassistische Vorfälle verletzen und wütend machen. Eine exemplarische Aussage hierfür ist:

«Und (seufzt), ja keine Ahnung, es ist einfach so eine Mischung von, dass es weh tut, aber ich bin auch hässig.» (Interview M., Absatz 6)

Als M. von Rassismus erzählt, den sie seitens einer Fachperson in der Institution der Sozialen Arbeit erlebt hat, kommt ihre Wut zum Vorschein:

«This grownass woman, mit ihrem Alter von was? Dreissig oder so. Grow! Grow! Hatte etwa das N-Wort in mein Gesicht gesagt, dreissig mal oder so. Girl you are grown, grow the fuck up! Geh wieder in die Schule, also wirklich. Ich musste sie schnell zusammenscheissen, cause that's crazy.» (Interview M., Absatz 70)

«Cause what the fuck y'all doing. Das sollte keine Betreuerin machen! That's CRAZY! (Lacht).» (Interview M., Absatz 80)

«Aber so Diskussionen und ich habe wirklich, ich war vor dieser Frau und habe geweint.» (Interview M., Absatz 80)

Das Weinen kann vielseitig interpretiert werden und könnte für Wut, Enttäuschung, Frust und Traurigkeit stehen. Bei der Erzählung über den Rassismus durch eine Fachperson kommt in M. besonders viel Wut zum Vorschein, während sie beim Berichten von anderen rassistischen Vorfällen eher ruhig und gefasst schien. Deswegen stellen die Autorinnen die Vermutung auf, dass Rassismus durch das Hilfesystem besonders schmerzhaft sein könnte. Andererseits könnte es darin liegen, dass die Erfahrung erst kürzlich vorgefallen ist und deswegen der Schmerz noch präsenter ist.

Emotionen kommen bei M. sind auch in Bezug auf den Austausch mit anderen Betroffenen zum Vorschein:

«Und dann höre ich Sachen, die sie erlebt haben und ja, natürlich ist es mega schlimm. Aber I'm not crazy, it's not just me (freudige Stimme). Aber auch gleichzeitig it's not just me (traurige Stimme). (Gequältes Lachen).» (Interview M., Absatz 44)

Die Autorinnen interpretieren diese Aussage so, dass M. einerseits froh ist, dass sie nicht die Einzige ist, die Rassismus erlebt. Gleichzeitig macht es sie traurig zu wissen, dass viele oder alle Schwarzen Menschen in der Schweiz solche schmerzhaften Erfahrungen machen müssen.

Unverständnis für Rassismus

Auffallend oft zeigt sich, dass M. nicht verstehen kann, wie andere Menschen rassistisch denken und handeln können. Einerseits sieht sie Rassismus als Aufwand für die rassistisch handelnde Person:

«Aber (...) langsam denke ich, wieso soviel Aufwand (lacht). Soviel Aufwand. Und nur eine Person, also (...) ok (...) ja» (Interview M., Absatz 2)

Die Autorinnen vermuten, dass M. mit «so viel Aufwand» die Mühe meint, die sich eine Person macht, um eine andere Person zu beleidigen und es aus ihrer Sicht weniger aufwändig wäre, einander in Ruhe zu lassen.

Andererseits kann M. nicht nachvollziehen, wie Menschen trotz des verfügbaren Wissens über Rassismus, dessen Geschichte und Folgen rassistisch sein können:

«Wie ganz viele Menschen einfach immer noch rassistisch sind obwohl, so (...) ganz /» (Interview M., Absatz 6)

«Und nachher habe ich ihr gesagt, "was ist falsch mit dir? Wie kannst du dieses Wort überhaupt in deinen Mund nehmen, wenn du weisst, was mit meinen Vorfahren passiert ist?". (Seufzt). Und sie hat einfach weitergemacht.» (Interview M., Absatz 80)

Die Aussagen «Das ist crazy. Das ist, damn!» (Interview M., Absatz 31) und «Weil es ist ja eigentlich auch dumm.» (Interview M., Absatz 16) zeigen ihre Meinung zu Rassismus. Hierbei wird ersichtlich, dass M. rassistisches Handeln weder akzeptieren kann noch will. Obwohl sie Rassismus als dumm bezeichnet, rechtfertigt dies aus ihrer Sicht nicht, dass dumme Menschen rassistisch handeln.

«I don't care, ob die Person dumm und/oder unintelligent ist. Es gibt sehr viele dumme und unintelligente Personen, die nicht rassistisch sind. [...]. Es ist wirklich nicht so schwierig.» (Interview M., Absatz 50)

M. könnte mit dieser Aussage meinen, dass es keine besondere Intelligenz erfordert, die Ungerechtigkeit von Rassismus zu erkennen und entsprechend zu handeln. Der letzte Satz «Es ist wirklich nicht so schwierig» kann so interpretiert werden, dass M. es nicht für schwierig hält, nicht rassistisch zu sein.

Auswirkungen

Unter dieser Kategorie werden die Auswirkungen von Rassismuserfahrungen auf das Leben der Betroffenen zusammengefasst. Der Einfluss auf das soziale Umfeld, wie Freundschaftsabbruch oder Streit, ist eine der Auswirkungen. Dies zeigen die Aussagen «Oder einfach Kollegen oder so, die jetzt nicht mehr Kollegen sind.» (Interview M., Absatz 2) sowie «Und jetzt hat sie Streit mit mir» (Interview M., Absatz 21). Die Rassismuserfahrungen wirken

sich weiter auf das Selbstbewusstsein von M. aus. In der Aussage «Es gibt sehr viele dumme und unintelligente Personen, die nicht rassistisch sind. Like take me for an instance (lacht).» (Interview M., Absatz 50) ist eine Selbstabwertung als «dumm und unintelligent» erkennbar. Die Auswirkungen auf die psychische Gesundheit und Suizidalität zeigen sich im folgenden Statement:

«Also, es gab schon Zeiten, ähm, wo ich suizidale Gedanken hatte deswegen. Und ja, manchmal hat es mich nicht so fest, so, beeinflusst. Aber es hat definitiv schon Zeiten gehabt, wo ich sehr nahe daran war, mich selber umzubringen oder so. Oder dann musste ich in die Psychiatrie deswegen. Weil man einfach so das Gefühl hat, dass man nicht richtig (...) dass man kein richtiger Mensch ist oder dass man nicht dazugehört. Oder dass etwas Falsch mit einem ist.» (Interview M., Absatz 14)

Die Aussage «I'm not crazy» (Interview M., Absatz 23) interpretieren die Autorinnen so, dass M. Zweifel an ihrer Wahrnehmung hat. Eine weitere Auswirkung ist, dass sich M. vor erneuten rassistischen Übergriffen fürchtet: «jeden Tag müsst ihr nicht so Angst haben» (Interview M., Absatz 64). Weiter hat sie mit Konsequenzen zu rechnen, wenn sie Rassismus anspricht: «Ich habe deswegen einen Zusammenschiss gekriegt, aber wir haben das Theater eh nicht gemacht, deswegen/» (Interview M., Absatz 29). An mehreren Stellen ist auch eine Resignation gegenüber dem rassistischen Alltag und eine Aussichtslosigkeit, dass sich dies ändern wird, erkennbar. Dies zeigen exemplarisch folgende Aussagen:

«Aber, so ist es halt einfach wenn man (...) also wenn man in einer Stadt wohnt, die halt mit weissen Menschen meistens / Ja, ist halt die Schweiz.» (Interview M., Absatz 4)

«Ich habe keine Ahnung, weil (...) je länger ich jetzt mit Rassismus lebe, umso mehr habe ich das Gefühl, dass, man kann soviel solche Gespräche (...) ähm probieren anzufangen mit Menschen. Aber man kann die Meinung von Menschen nicht ändern.» (Interview M., Absatz 97)

«Es ist einfach sehr, sehr aufwändig, solche Gespräche. Und ja (...) ich bin mir nicht sicher, ob es sehr viel machen würde.» (Interview M., Absatz 97)

M. scheint sich rassistische Vorfälle damit zu erklären, dass sie in einer Stadt wohnt, in der mehrheitlich *weisse* Menschen leben. Die Aussage «Aber ja (...) what can you do? Ich wohne in [Stadt Aufenthaltsort].» (Interview M., Absatz 62) weist aus Sicht der Autorinnen darauf hin, dass M. diese Tatsache hinnimmt und resigniert.

Die Auseinandersetzung mit Rassismus kostet M. des Weiteren viel Energie:

«Ja sie wird ihre Meinung eh nicht ändern. Sie ist (unv.) damit. Deswegen (...) hm probiere ich nicht einmal. Habe nicht genug Energie dafür. Leave me alone.» (Interview M., Absatz 76)

«Ja also als Schwarzes oder dunkelhäutig oder generell einfach Person of Color in einer weissen Society aufzuwachsen, ist (...), (seufzt) not for the weak (lacht).» (Interview M., Absatz 52)

Das Schwarzsein in einer *weissen* Mehrheitsgesellschaft hat Auswirkungen auf das Leben von M. Dies zeigt sich in der Aussage von M., dass Schwarzsein in einer *weissen* Gesellschaft nichts für Schwache sei. Zudem vermuten die Autorinnen in dem Satz «Als ob ich dann einschlafen kann im Wissen dass ich gar nichts gesagt habe.» (Interview M., Absatz 16) einen Einfluss auf die Schlafqualität und, unter Einbezug des obengenannten Energieaufwands, auf die Regeneration.

Im Interview wurde deutlich, dass sich Erleben von Anti-Schwarzen-Rassismus nicht nur auf die eigentliche rassistische Situation beschränkt. Denn das Erleben rassistischer Situationen ist eng damit verbunden, wie auf solche Situationen reagiert wird und wie mit solchen umgegangen wird. Dies zeichnet sich im Interview ab, indem sich die Betroffene Umgangsweisen erarbeitet hat, um mit Rassismuserfahrungen umzugehen. Nachfolgend werden die Umgangsweisen in den Kategorien Reaktion, Strategien und Austausch mit Betroffenen illustriert.

Reaktion

Die Kategorie Reaktion beschreibt, wie die Betroffene im Moment des Vorfalls darauf reagiert. Im folgenden Abschnitt wird deutlich, dass M. nicht viel sagt, obwohl sie sich als Person bezeichnet, die viel redet. Sie reagiert meistens nonverbal mit einem verurteilenden Blick auf rassistische Äusserungen. Sie beschreibt dies wie folgt:

«Also, ich weiss sehr viele von meinen Schwarzen Kollegen sagen nichts. Und ich sage eigentlich meistens auch nicht so viel. Aber ich rede sehr viel (lacht), deswegen ist es ein bisschen schwierig für mich, nichts zu sagen. Aber meistens mache ich dann irgendwie so ein Blick oder dann sage ich etwas, das die Person dann so ein bisschen dumm fühlen lässt.» (Interview M., Absatz 16)

«Aber die meisten meiner Schwarzen Kollegen sagen nicht so viel. Also, ich glaube jetzt nicht, dass ich so (...) ähm, einfach still sein würde. Aber ganz viele Schwarze Menschen sind still darüber.» (Interview M., Absatz 16)

«Ja meistens ist es einfach so ein Blick, so (zeigt abschätzigen Blick). So ein judgy Blick.» (Interview M., Absatz 18)

M. reagiert mit dem verurteilenden Blick und indem sie etwas sagt, was die rassistisch handelnde Person «dumm fühlen lässt». Des Weiteren zeigt sich in der nachfolgenden Aussage, dass M. mit der Gegenreaktion nicht mehr viel zu tun haben will, indem sie sich der Situation entzieht:

«Bis sie dann etwas sagen können, bin ich schon lange weggelaufen. Cause I'm not dealing with that.» (Interview M., Absatz 21)

Die Interviewpartnerin führt aus, dass sie zudem teilweise verbal auf rassistische Handlungen reagiert, indem sie Personen direkt damit konfrontiert. Dies verdeutlicht folgende Aussage:

«Und ja, manchmal sind es Menschen, die ich kenne, muss ich sie zusammenscheissen, aber dann lernen sie eh nicht. Deswegen habe ich mit dem auch schon aufgegeben.» (Interview M., Absatz 29)

Im ersten Satz äussert die Interviewpartnerin, dass die Personen nichts lernen, wenn M. sie auf rassistische Handlungen oder Äusserungen hinweist. Im zweiten Satz spricht sie sogar von «aufgeben». Dadurch lässt sich interpretieren, dass M. nicht mehr in jeder Situation etwas sagt, da es aus ihrer Sicht nichts bringen würde. Das mehrmalige Scheitern des Ansprechens von Rassismus in einer *weissen* Gesellschaft scheint bei M. zur Resignation zu führen.

Strategien

Diese Kategorie beinhaltet längerfristige und nachhaltige Strategien, welche die Betroffene entwickelt hat, um mit Rassismuserfahrungen umzugehen. Folgende Aussage vom M. zeigt, dass sie keine Ruhe finden oder es bereuen würde, wenn sie sich nicht dazu geäussert hätte:

«Als ob ich dann einschlafen kann im Wissen, dass ich gar nichts gesagt habe.» (Interview M., Absatz 16)

Das Ansprechen von rassistischen Handlungen und Äusserungen kann als Strategie der Betroffenen verstanden werden, die ihr hilft, Rassismuserfahrungen besser zu bewältigen oder zu verarbeiten. Im Gegensatz zu *weissen* Personen, musste sich M. diese Strategie aufgrund ihrer Rassismuserfahrungen in einer *weissen* Gesellschaft aneignen. Auf diese Weise stellt sie sicher, dass sie die rassistisch handelnde Person darauf hingewiesen hat. Eine weitere Strategie, über den erlebten Rassismus zu sprechen, zeigt sich im folgenden Abschnitt:

«Und (...) keine Ahnung, ich rede vielleicht einfach so mit professionellen Menschen darüber. Aber, das Ding ist, sie würden es auch nicht so verstehen, weil meine Therapeutin ist halt auch weiss. Oder sie hat das halt nicht wirklich so erlebt.» (Interview M., Absatz 23)

Hierbei zeigt sich, dass die Betroffene professionelle Unterstützung in Anspruch nimmt, um ihre Rassismuserfahrungen zu thematisieren. In den weiteren Sätzen weist M. darauf hin, dass ihre Therapeutin *weiss* ist und ihr dadurch aufgrund fehlender eigener Betroffenheit das Erleben von Rassismus nicht nachfühlen kann. Aus diesem Grund bevorzugt sie es, mit anderen Betroffenen von Anti-Schwarzen-Rassismus über Rassismuserfahrungen zu sprechen. Dies wird in der folgenden Kategorie dargelegt.

Austausch mit Betroffenen

In dieser Kategorie zeigt sich der Austausch mit anderen rassismusbetroffenen Menschen:

«Meistens rede ich mit meiner Schwester darüber, weil sie versteht es. Ja, aber (...) sehr oft rede ich einfach mit anderen Schwarzen Menschen darüber, weil dann kann ich so ein wenig (...) / I'm not crazy.» (Interview M., Absatz 23)

«(Seufzt). Ich tausche mich eigentlich immer mit meinen Kollegen, also mit meinen Schwarzen Kollegen darüber aus. [...]. Wenn ich mit einer Person kann reden, die auch Schwarz ist, will ich so darüber reden, weil ich weiss, dass sie es versteht. Und dann höre ich Sachen, die sie erlebt haben und ja, natürlich ist es mega schlimm. Aber I'm not crazy, it's not just me (freudige Stimme). Aber auch gleichzeitig it's not just me (traurige Stimme). (Gequältes Lachen). Deswegen ja, einerseits, also ich tausche mich mit ihnen aus / Einerseits ist es gut zu wissen, dass ich nicht alleine in dem bin, aber auch gleichzeitig ist es mega schlimm zu wissen, dass ich nicht alleine in dem bin. Und dass alle meine Schwarzen Kollegen so etwas erleben müssen genauso wie ich.» (Interview M., Absatz 44)

In ihren Aussagen erwähnt M. mehrmals, dass sie beim Sprechen mit anderen Betroffenen auf Verständnis trifft. In zwei der drei Interviewpassagen betont die Betroffene die Wichtigkeit zu verstehen, dass sie nicht verrückt ist und sie nicht die einzige ist, der Rassismus widerfährt. Durch die Erzählungen zeigt sich, wie M. der Austausch mit anderen Betroffenen hilft, um ihre Wahrnehmung und Erfahrungen ernst zu nehmen und sich dadurch ihren eigenen Safer Space²⁷ schafft. Weitere Safer Spaces besucht M. nicht.

Wissensvermittlung

Die Kategorie Wissensvermittlung beschreibt, ob der Betroffenen im schulischen oder ausserschulischen Kontext Wissen zum Thema Rassismus vermittelt wurde. Aus der Sicht der Betroffenen wurden im schulischen Kontext nur die Grundlagen vermittelt:

«Ich habe einfach das Gefühl, über Sklaverei könnte noch mehr in der Schule beigebracht werden. Aber so, die Basics werden in der Schule beigebracht und sie haben immer noch das Gefühl, dass Schwarze Menschen das Problem sind» (Interview M., Absatz 6)

«Also vielleicht vom Internet, ja aber (...) das meiste, also das meiste von dem was wir lernen im Internet, weil in der Schule haben wir nicht so viel darüber. So, das Einzige, was ich in der Schule so gelernt habe, ist ja, weisse Menschen gingen nach Afrika, haben sie versklavt, für ein paar Hundert Jahre. Es ging nicht so wirklich ins Detail. Ausserhalb so

²⁷ Safer Spaces sind physische oder digitale Räume, in denen Personen ihre Diskriminierungserfahrungen in einem sicheren Umfeld teilen und sich gegenseitig empowern können. Der Begriff Safer Space anerkennt, dass es keine vollständig geschützten Räume gibt, doch ermöglichen diese Räume den Teilnehmenden, sich akzeptiert und ernstgenommen zu fühlen. (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung IDA, n.d.).

vom Internet oder so, oder von Bücher aus der Bibliothek. Oder mein Vater hat mir auch ein paar Bücher gebracht, weil er das Gefühl hatte, dass ich disconnected bin zu meiner Kultur.» (Interview M., Absatz 31)

«Ja, einfach so (...) Sachen, die ich dann selber researchen musste und da war ich so schockiert, weil in der Schule wird es gar nicht, also blöd gesagt, so schlimm dargestellt. So. In Bücher habe ich gelesen, wie so Schwarze Menschen als Teppich / Ihre Haut als Teppich gebraucht wurde und als Kleidung und wie Frauen so am Boden chained wurden, auf den Strassen, nackt. Schwarze Frauen, wenn sie irgendetwas falsch gemacht hätten / Das ist crazy. Das ist, damn! Ja und was jetzt in der Schule beigebracht wird, oh Sklaverei und sie haben Corn Braids gebraucht um ihre Haare (unv.) / Natürlich ist das wichtig. Aber es ist nicht alles. Es ist SO nicht alles! Das ging über 400 Jahr lang. Also das meiste musste ich ausserhalb von der Schule lernen.» (Interview M., Absatz 31)

Aufgrund der fehlenden Wissensvermittlung im schulischen Kontext hat M. eigene Recherche im Internet und in Büchern betrieben, um sich ein vertieftes Wissen anzueignen.

Critical Whiteness

Die Kategorie umfasst White Privilege, White Fragility und die Auseinandersetzung *weisser* Personen mit Rassismus. Dabei wird analysiert, wie *weisse* Personen reagieren, wenn sie mit Rassismus konfrontiert werden.

Im nachfolgenden Abschnitt wird deutlich, dass M. bewusst ist, dass sich nicht alle Personen mit Rassismus auseinandersetzen:

«Ja. Ja. Andere normale Personen würden das jetzt nicht machen. Deswegen sind sehr viele Menschen nicht so bewusst über dieses Thema.» (Interview M., Absatz 33)

Unklar bleibt, was M. mit «normalen Personen» meint. Die Autorinnen vermuten, dass die Interviewpartnerin damit nicht-rassifizierte Personen meint, die das Privileg haben, sich nicht mit der Thematik Rassismus auseinandersetzen zu müssen. Dies wird auch im folgenden Abschnitt deutlich, indem M. beschreibt, dass nicht-rassifizierte Personen selbst Rassismus erleben müssten, damit sie ein besseres Rassismusverständnis hätten.

«So, sie müssen es irgendwie selber erleben. So, eine andere Sicht erleben um zu sehen, was sie falsch gedacht haben. Weil wenn man ihnen sagt, es ist so und so passiert, Sklaverei. Sie wissen, sie wissen schon, dass Menschen versklavt worden sind. Ich bin sehr überzeugt, dass sie nicht das Ganze wissen. Aber das meiste wird einfach so (...) in ein Ohr und ins andere raus.» (Interview M., Absatz 97)

Der letzte Satz kann auf ein mangelndes Interesse der Mehrheitsgesellschaft hinweisen, welches möglicherweise aus der fehlenden eigenen Betroffenheit resultiert. M. beschreibt in einer Interviewpassage, dass es sie verletzt, wenn *weisse* Personen meinen, dass Schwarze

Menschen gleichermaßen privilegiert wie *weisse* Menschen. Hier lässt sich erkennen, dass sich *weisse* Personen ihren Privilegien nicht bewusst sind.

«Sie haben das Gefühl, dass Schwarze Menschen genauso viele Privilegien haben. Und so, es tut einfach weh, weil man weiss, man hat nicht so viele Privilegien.» (Interview M., Absatz 6)

In folgender Aussage beschreibt M., wie eine *weisse* Person auf die Konfrontation mit Rassismus reagierte: «Ja, wir haben eine ganze Diskussion darüber gehabt. Ähm (...) sie ist dann irgendwie damit gekommen, dass es *weisse* Menschen auch schwierig haben, "weil wir wurden auch versklavt blablabla"» (Interview M., Absatz 64). Es zeigt sich ein Abwehrmechanismus, indem die Person betont, dass es auch *weisse* Personen nicht leicht hätten. Diese Abwehrstrategie kann als White Fragility gedeutet werden. Auch in folgendem Satz lässt sich eine Abwehrhaltung erkennen, die von *weissen* Personen ausgeht, wenn sie mit Rassismus konfrontiert werden: «ganz viele Menschen, die auch sagen, "ich bin nicht rassistisch blablabla"/» (Interview M., Absatz 6). Des Weiteren erkennen die Autorinnen bei den nachfolgenden Aussagen White Fragility aufgrund der beschriebenen Wut:

«Meistens werden sie dann einfach so hässig.» (Interview M., Absatz 21).

«Mega hässig geworden, ihr Gesicht war rot! Bäähm! Und jetzt hat sie Streit mit mir, I don't know why. I just told her the truth. Like (...) like calm down girl, it's not that big of a deal.» (Interview M., Absatz 21)

«Eine Mitbewohnerin hier hat mich auch schon einen Hypercrit genannt, wo ich sie habe dumm fühlen lassen, weil sie ist weiss und sie hat gesagt, dass weisse, dass es ok ist, wenn weisse Menschen das N-Wort sagen» (Interview M., Absatz 21)

White Fragility kann zudem bei der Nennung des Begriffs «Hypercrit» gedeutet werden, da die Mitbewohnerin M. mit diesem Begriff als hyperkritisch und überempfindlich bezeichnet. Dadurch wehrt die Mitbewohnerin die Schuld von sich ab und projiziert sie auf M. Zudem lässt sich erkennen, dass die Mitbewohnerin entscheidet, was gesagt werden darf, indem sie M. erklärt, dass es in Ordnung sei, wenn *weisse* Menschen das N-Wort sagen.

(fehlende) Unterstützung durch andere Personen

Diese Kategorie beschreibt, ob und von wem die Betroffene bei einem rassistischen Vorfall von anderen Personen unterstützt wurde. Damit ist auch Unterstützung durch andere Fachpersonen wie zum Beispiel Lehrpersonen gemeint. Folgende Auszüge beschreiben, dass M. generell von anderen Personen wenig bis keine Unterstützung erfährt:

«(Denkt lange nach). Damn. Habe ich jemals Unterstützung von einer anderen Person bekommen?» (Interview M., Absatz 37).

«Aber im Moment habe ich glaube (...) ist noch nie wirklich so eine Person dort gewesen und hat so backed me up.» (Interview M., Absatz 39)

«Aber, generell ist es nicht nur bei rassistischen Sachen. Wenn irgendeine Situation eine Person unwohl macht, und (...) und weil sie sieht, dass eine andere Person verletzt wird. Sie sagen einfach nichts, weil sie halt unwohl sind in dem Moment und sie warten einfach, bis es aufhört.» (Interview M., Absatz 42)

In einer Interviewpassage erwähnt M. die mangelhafte Unterstützung durch Lehrpersonen:

„Sie sagen so "hahahaha". Don't say that. (...). Anyway. Yeah. Ja, die Lehrer, die Lehrer sind nicht so viel am machen. Ich meine ihr Job ist ja eigentlich nur uns Sachen beizubringen.“ (Interview M., Absatz 58)

Es gab aber auch Situationen, in denen M. Unterstützung erfahren hat:

«Und ja, im Moment ist es vielleicht einmal passiert, als ich in der Psychi war und (...) ein Mädchen mich einen Affen nannte, und dann das andere, es war halt noch ein anderes Mädchen dort und sie ist halt auch Schwarz und dann hat sie mit mir angefangen sie zusammenzuscheissen. Das war toll (lacht).» (Interview M., Absatz 39)

Als sich M. an diese Situation erinnert, lacht sie und sagt, dass dies toll war. Hierbei lässt sich erkennen, dass sich M. über mehr Unterstützung durch andere Personen freuen würde.

Wunsch / Appell an die Gesellschaft

Im Interview wurde deutlich, dass sich M. mehr Unterstützung durch andere Personen wünscht.

«Aber du warst dort, du hättest etwas sagen können!» (Interview M., Absatz 39)

«Obwohl sie etwas machen könnten, dass es schneller aufhört. Und das könnte jetzt auch sein mit Sexismus, oder sexueller Belästigung und so. Ja (...) aber sehr oft habe ich es halt mit Rassismus erlebt. Aber ja.» (Interview M., Absatz 42)

Die Autorinnen schliessen daraus, dass sich M. von der Gesellschaft mehr Solidarität und Zivilcourage wünscht, und zwar nicht nur in Bezug auf Rassismus, sondern generell, wenn Menschen diskriminiert oder belästigt werden.

(fehlende) Unterstützung durch Fachpersonen der Sozialen Arbeit

Diese Kategorie beschreibt, ob und wie die Betroffene in Bezug auf Anti-Schwarzen-Rassismus Unterstützung durch Fachpersonen der Sozialen Arbeit erhalten hat und welche Unterstützung sie sich diesbezüglich von Fachpersonen wünschen würde. Die Reaktion von M. auf die Frage, ob sie von Fachpersonen oder Institutionen der Sozialen Arbeit Unterstützung in Bezug auf rassistische Erfahrungen erhalten hat, veranschaulicht, dass sie diesbezüglich ungenügende bis gar keine Unterstützung erfahren hat:

«Unterstützung? (Lacht). Das ist lustig. (Lacht lauter). Das ist lustig, nein.» (Interview M., Absatz 50)

I1: «Dann hättest du dir mehr Unterstützung gewünscht? Oder dass sie dir vielleicht auch Strategien aufzeigen können, wie du damit umgehen kannst oder so?

B: Ja, definitiv.» (Interview M., Absatz 51-52)

I1: «Ähm hat es Situationen gegeben, wo du ungenügende Unterstützung von Fachpersonen erlebt hast und wenn ja, welche?

B: (Lacht).

I1: Davon gibt es vermutlich mehrere (lacht).

B: (Lacht). Hm (lachend). Lass mich nachdenken (lachend). Ja, eigentlich immer.» (Interview M., Absatz 53-56)

Sie nennt einige Beispiele, in denen Fachpersonen der Sozialen Arbeit eingegriffen haben, indem sie geäußert haben, dass etwas rassistisch sei oder dass es schlimm sei.

«Und (...) (seufzt) ein (...) ein (...) ähm (...) Arbeiter, ein Sozialarbeiter hat etwas gesagt. Er hat gesagt, "das ist rassistisch, what the fuck".» (Interview M., Absatz 62)

«Also sie haben einfach gesagt, "aah, das ist mega schlimm". (...). Ok. Yeah I know that. Do something. Also, sehr oft stimmen sie einfach zu, "ja das ist mega schlimm, aber wir können nichts dagegen machen". Deswegen, Unterstützung würde ich jetzt mal sagen, dass irgendwie, so (...) ist einfach, dass sie andeuten, "denk nicht darüber nach, die Person ist einfach dumm und unintelligent und du bist blablabla".» (Interview M., Absatz 50)

Gesamthaft stellen die Autorinnen fest, dass M. die Unterstützung von Fachpersonen der Sozialen Arbeit als ungenügend empfindet. Den Appell «Do something» interpretieren die Autorinnen so, dass sich M. von Fachpersonen der Sozialen Arbeit konkretere Unterstützung wünscht.

M. beschreibt im Interview eine Situation, in der eine Fachperson in der Institution des Betreuten Wohnens rassistische Äusserungen gegenüber Schwarzen Menschen macht (Interview M., Absatz 62). Daraus entstand eine Diskussion zwischen M. und der Fachperson und die Situation führte zu einem Konflikt zwischen den beiden (Interview M., Absatz 64, 74). Den Autorinnen ist nicht im Detail bekannt, um was es bei der Diskussion ging. Aus dem Interview wird jedoch ersichtlich, dass unter anderem über die Verwendung des N-Wortes diskutiert wurde. M. meldete diesen Vorfall der Leitung. Ihre Erfahrung wurde von der Leitung zwar ernst genommen, die Konsequenzen für jene Fachperson erachtet sie jedoch als ungenügend. Dies wird durch folgende Aussage deutlich:

«Dem [Leiter] habe ich es erzählt und er hat gesagt, dass er ihr nur eine Warnung geben kann.» (Interview M., Absatz 68)

«Nur eine Warnung. What the fuck are you talking about, nur eine Warnung! You're crazy!» (Interview M., Absatz 70)

«Ähm und eine Warnung wird definitiv nichts machen. Weil das ist ja, aah ok, ich habe eine Warnung bekommen. Und dann so, einen Monat später fängt sie wieder damit an oder so.» (Interview M., Absatz 80)

M. äussert folgenden Wunsch an die Fachpersonen der Sozialen Arbeit:

«(Seufzt). Einfach (...) eine sehr gute Unterstützung ist, einfach nicht rassistisch zu sein.» (Interview M., Absatz 82)

Die Autorinnen interpretieren dies so, dass Fachpersonen ihr eigenes rassistisches Denken und Handeln reflektieren sollten.

Verbesserungsmöglichkeiten für Fachperson der Sozialen Arbeit

Diese Kategorie beschreibt, welche Verbesserungsmöglichkeiten die Betroffene für Fachpersonen der Sozialen Arbeit in Bezug auf den Umgang mit Anti-Schwarzen-Rassismus sieht. M. nennt folgende Verbesserungsmöglichkeiten für Fachpersonen der Sozialen Arbeit:

«Vielleicht diese Frau mal irgendwie in so ein Coaching bringen, über wie man mit Menschen einfach so (...) mit Minorities oder so, vielleicht so (...) kommuniziert.» (Interview M., Absatz 80)

«(Seufzt). Keine Ahnung. Ich glaube, ich glaube nicht jede Person (...) äh sollte Sozialarbeiter werden. Vielleicht hat es etwas mit der Schule, also mit der Lehre zu tun. Aber einfach so, sehr viele Betreuer, die ich getroffen habe, respektieren generell Minorities nicht. Und wie hast du eine ganze Lehre darüber bestanden und hast jetzt diesen Job? Und laberst so ein Kack? Okay. I don't / What are you doing? Einfach so (...) vielleicht (...) so (...) einfach ein bisschen mehr Zeit verbringen mit Minorities, wenn sie diese Lehre machen. Weil, man wird auch mit Minorities arbeiten. Ähm (...) ja, wenn du so einen Scheiss hervorbringst, was hast du dann überhaupt gelernt? Ja. Vielleicht hast du gelernt, Medis rauszubringen oder so. Ok. Ja.» (Interview M., Absatz 88)

Mit «Lehre» meint M. das Studium. In ihren Aussagen zeigt sich, dass sie es für wichtig hält, dass sich Fachpersonen der Sozialen Arbeit im Studium mit der Lebenswelt von marginalisierten Personengruppen beschäftigen und ein Austausch mit ihnen stattfinden sollte. Aufgrund ihrer Erfahrungen ist es für sie schwer nachvollziehbar, was Fachpersonen im Studium der Sozialen Arbeit lernen. Darin lässt sich eine Kritik der Ausbildung von Fachpersonen der Sozialen Arbeit feststellen. Ihrer Ansicht nach fehlt die eigentlich

grundlegende Akzeptanz aller Menschen. Die Aussage «Vielleicht hast du gelernt, Medis rauszubringen oder so» lässt die Vermutung zu, dass M. der Meinung ist, der Fokus im Studium werde auf die falschen Aspekte gesetzt. Hinsichtlich des Konflikts mit der Fachperson sagt sie: «Geh wieder in die Schule, also wirklich.» (Interview M., Absatz 70). Aus dieser Aussage interpretieren die Autorinnen, dass M. erwartet, dass eine Fachperson der Sozialen Arbeit ausreichend ausgebildet und reflektiert sein sollte, um zu wissen, dass das N-Wort inakzeptabel ist. Dies sollte aus ihrer Ansicht im Bildungskontext vermittelt werden. Die Autorinnen folgern daraus ein Bedürfnis, dass Fachpersonen der Sozialen Arbeit rassismuskritisch ausgebildet werden sollten.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, den M. anspricht, ist, dass Fachpersonen ihr (und generell People of Color) zuhören sollen:

«I don't know. Don't be a piece of shit. Ja. Und vielleicht einfach so (...) wenn eine Person jetzt Person of Color ist, lass sie reden. You know. Weil sehr oft werden People of Color halt einfach so / Wir sagen das und das verletzt uns, das und das ist problematisch. Aber sie lassen uns nicht richtig reden. Und deswegen sollen Betreuer oder so generell Menschen, die auf mich aufpassen sollten, sollten mir auch zuhören. Nicht so wie die Lehrer früher. Das macht sehr viel. Ja. Einfach, zuhören und don't be a piece of shit.» (Interview M., Absatz 84)

5.2 Verknüpfung mit theoretischen Bezügen

5.2.1 Erleben von Anti-Schwarzen-Rassismus

Aus dem Interview wird ersichtlich, dass M. mehrmals in der Woche Anti-Schwarzen-Rassismus in verschiedenen Lebensbereichen erlebt, insbesondere in der Schule und der Öffentlichkeit, aber auch in der Sozialen Arbeit. Die Erfahrungen von M. decken sich mit dem Bericht des Beratungsnetz für Rassismuspfer (2024), wonach sich Diskriminierungen am häufigsten in störender Kommunikation wie Beschimpfungen und als Form der Ausgrenzung zeigen (S. 14-15). Der Bericht zeigt weiter auf, dass zu den Betroffenen viele Schweizer*innen gehören, die als «fremd» wahrgenommen werden (S. 18). Auch M. ist eine Schweizerin, die sich selbst als «anders» wahrnimmt (Interview M., Absatz 2). Die Autorinnen vermuten, dass sie aufgrund von Äusserlichkeiten auch von anderen Menschen als «anders» bzw. «fremd» wahrgenommen wird und deshalb häufig rassistische Diskriminierung erlebt. Hier zeigt sich, dass rassistische Diskriminierung auch aufgrund von vermeintlicher Herkunft geschieht (Baumbach, 2022, S. 81).

Wie die Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB (2024) aufzeigt, stört sich jede*r dritte Schweizer*in an Menschen, die sie als «anders» wahrnehmen (S. 9). Dass unbekannte Menschen ihr in der Öffentlichkeit beleidigende Worte zurufen, zeigt, dass sich diese

Menschen womöglich an M. stören, weil sie sie als «anders» wahrnehmen. Othering ermöglicht die Rechtfertigung von Diskriminierung gegenüber PoC, da sich die Mehrheitsgesellschaft kaum mit diesen identifiziert (Arndt, 2017, nach Gold et al., 2021, S. 55). Nach Gold et al. (2021) wird Othering durch die unreflektierte Konstruktion der mehrheitsgesellschaftlichen *weissen* Normalität produziert (S. 50). Othering ist ein Akt der Grenzziehung zwischen einem «Wir», welches die gesellschaftliche Konstruktion von Normalität repräsentiert und den «Anderen» (Riegel, 2016; Riegel, 2018, nach Gold et al. 2021, S. 54). In einer Interview-Aussage lässt sich interpretieren, dass auch M. *Weisssein* als Norm sieht und sie sich selbst als «anders» oder «komisch» bezeichnet (Interview M., Absatz 2). Hier lässt sich erkennen, dass durch die Sozialisation in einer *weissen* Mehrheitsgesellschaft *Weisssein* als Normalität angesehen wird und sich dies in der Lebensrealität von M. widerspiegelt.

M. erfährt rassistische Diskriminierung in unterschiedlichen Formen. Am häufigsten nennt sie individuellen Rassismus in Form von abwertender Sprache und Blicken sowie Alltagsrassismus. In der Aussage von M., dass es «meistens kleine Situationen sind» (Interview M., Absatz 2), erkennen die Autorinnen, dass sie Alltagsrassismus womöglich selber banalisiert (Schramkowski & Ihring, 2018, S. 281).

Institutionelle und strukturelle Diskriminierung wird seitens M. nicht explizit erwähnt. Ein Grund dafür könnte mitunter sein, dass diese Formen der Diskriminierung auch schwer erkennbar sind (FRB, 2024, S. 13-14). Die ungenügende rassismuskritische Haltung in der Schule sowie in den Institutionen der Sozialen Arbeit kann als institutioneller Rassismus oder als blinder Fleck der Institutionen gedeutet werden. Dies zeigen die Aussagen von M., dass sie sich mehr Unterstützung von Lehrpersonen und Fachpersonen der Sozialen Arbeit gewünscht hätte. Zudem folgten aus ihrer Sicht kaum Konsequenzen für rassistisch handelnde Personen.

Auch wenn strukturelle Diskriminierung von M. nicht explizit erwähnt wird, konnten die Autorinnen dennoch einige Rassismuserfahrungen von M. als strukturellen Rassismus einordnen. Denn die durch Traditionen, Sozialisation und Erziehung geprägten Welt- und Menschenbilder wirken ebenfalls als struktureller Rassismus (AvenirSocial & FRB, 2021, S. 6). Die Schule ist ein Ort der Sozialisation und Erziehung. Nach M. ist die Wissensvermittlung über Sklaverei, Kolonialismus und Rassismus durch die Schule unvollständig. Die Autorinnen schliessen daraus, dass die mangelhafte Aufklärung bzw. Nicht-Auseinandersetzung dieser Themen bei Schüler*innen rassistische Denkweisen reproduzieren kann. Dadurch zeigt sich die strukturelle Dimension von Rassismus in der Schule.

Die Aussage von M., dass sie weniger Privilegien hat, zeigt ihr Bewusstsein für bestehende Benachteiligungen (siehe Kapitel 5.1). Um welche Benachteiligungen es sich dabei handelt, konkretisiert M. im Interview nicht. M. erwähnt zudem, dass PoC nicht gehört werden, wenn

sie sagen, was sie verletzt. Die Autorinnen erkennen darin die Deutungshoheit der *weissen* Mehrheitsgesellschaft, welche nach Gold et al. (2021) Teil der ideologisch-diskursiven Ebene von rassistischer Diskriminierung ist (S. 50). Die Nennung des N-Worts, das M. sehr oft hört, drückt einerseits eine Abwertung über PoC aus (S. 50), andererseits wird M. dadurch nicht als Individuum gesehen, sondern als Mitglied einer biologisch dargestellten Gruppe (El-Maawi et al., 2022, S. 20). Die Bilder und Diskurse über Schwarze Menschen werden in gesellschaftlichen Sozialisationsprozessen gebildet, was als struktureller Rassismus bezeichnet werden kann (Gold et al., S. 50).

Die Konfrontation mit Rassismus führte zu einem Konflikt zwischen M. und der Fachperson der Institution (siehe Kapitel 5.1). Die Autorinnen sehen dies als sekundären Rassismus, da die Fachperson sich durch die Konfrontation angegriffen fühlte und sich verteidigte, anstatt M. zuzuhören. Aufgrund der fehlenden Unterstützung kann bei M. auch von einer sekundären Viktimisierung gesprochen werden. Der Begriff meint unangemessene Reaktionen des sozialen Umfelds auf Rassismuserfahrungen, unter anderem fehlende Unterstützung, wodurch Betroffene eine erneute Verletzung erleben (IDA-NRW, n.d., nach Gold et al. 2021, S. 42-43).

Gemäss Mohseni (2020) sind Rassismuserfahrungen als Angriff oder Geringschätzung der eigenen oder einer nahestehenden Person durch andere Personen aufgrund von äusserlichen oder sozialen Merkmalen bezüglich Abstammungs- oder Herkunftskonstruktionen zu verstehen (S. 197). Diese Erlebnisse können ebenfalls als Gewalterfahrungen verstanden werden (Sequeira, n.d., nach Madubuko, 2024, S. 85-86). Im Fall von M. äussern sich diese Gewalterfahrungen insbesondere in Form von abwertenden Blicken, diskriminierender Sprache, Mobbing und Othering (Sequeira, n.d., nach Madubuko, 2024, S. 85-86). Die Erlebnisse von M. können auch als Mikroaggressionen bezeichnet werden. Nach Gold et al. (2021) sind dies subtile, übergriffige Verhaltensweisen, die in unterschiedlichen Situationen passieren und rassifizierte Menschen abwerten und ausgrenzen (S. 41-42). Einzelne Mikroaggressionen haben noch keine schwerwiegenden Auswirkungen, können bei Betroffenen in ihrer Gesamtheit aber unter anderem Erschöpfung hervorrufen (Hasters, 2021, S. 25). Diese Auswirkungen zeigen sich auch bei M., beispielsweise in dem sie erwähnt, dass sie keine Energie für die Auseinandersetzung mit Rassismus hat. Die Rassismuserfahrungen können Mikrotraumatisierungen produzieren (Sequeira, n.d., nach Madubuko, 2024, S. 85-86). Den Autorinnen ist nicht bekannt, inwieweit Rassismuserfahrungen bei M. traumatisierend wirken. Die Wahrscheinlichkeit einer Traumatisierung steigt jedoch mit dem Ausmass von Othering, der Intensität der Gewalterfahrung, dem Ausbleiben von Unterstützung im sozialen Umfeld, einem beeinträchtigten Selbstwertgefühl sowie dem Erleben von Rassismus durch wichtige Bezugspersonen (Madubuko, 2024, S. 92). M. erlebt Othering und fehlende

Unterstützung im sozialen Umfeld. Das Erleben von Rassismus durch die Fachperson der Sozialen Arbeit und Lehrpersonen kann als Rassismus durch wichtige Bezugspersonen gesehen werden. Stellenweise zeigt sie ein beeinträchtigtes Selbstwertgefühl. Sie beschreibt ihre Rassismuserfahrungen als «kleine Situationen». Die Autorinnen interpretieren dies so, dass M. die Gewalterfahrung nicht als intensiv empfindet. Allerdings könnte die Häufigkeit die Gewalterfahrung intensivieren, was jedoch nur eine Hypothese der Autorinnen ist. Somit erkennen sie dadurch zumindest die Gefahr, dass die Rassismuserfahrungen zu einer Traumatisierung führen können. Das Thematisieren von Rassismuserfahrungen kann aufgrund der dadurch hervorgerufenen Erinnerungen schmerzhaft sein (Mohseni, 2020, S. 198). Indem M. die Rassismuserfahrungen als «kleine Situationen» beschreibt, bagatellisiert sie diese möglicherweise selbst. Dies könnte eine Strategie sein, um die damit verbundenen Verletzungen nicht andauernd spüren zu müssen.

Alltagsrassismus hat zahlreiche Auswirkungen wie beispielsweise psychische Belastungen, Beeinflussung der Wahrnehmungsmuster sowie das Gefühl der Nicht-Zugehörigkeit zur Gesellschaft (Riegel, 2004; Schramkowski, 2020; Yildiz, 2006, nach Schramkowski & Ihring, 2018, S. 282). Diese Auswirkungen sind auch bei M. festzustellen. In der Lebensrealität von M. ist dies zu so verorten, dass sie sich nirgends zugehörig fühlt, obwohl sie in der Schweiz aufgewachsen ist. M. sagt mehrmals «I'm not crazy», was darauf hinweist, dass sie an ihrer Wahrnehmung zweifelt. Darin zeigt sich die Beeinflussung der Wahrnehmungsmuster. Der Einfluss auf die psychische Gesundheit und Suizidalität konnte deutlich erfasst werden (Interview M., Absatz 14). Dennoch ist es schwierig, diese Einflüsse ausschliesslich auf Rassismuserfahrungen zurückzuführen, da auch andere Faktoren auf die psychische Gesundheit einwirken können.

Gemäss Madubuko (2024) beeinträchtigen Rassismuserfahrungen das Selbstwertgefühl und die Selbstwahrnehmung (S. 87). Betroffene fühlen sich weniger wertvoll, weil das Erleben von Ausgrenzungen und rassistischen Zuschreibungen das Selbstkonzept verändern (S. 88-90). Diese Auswirkungen wurden auch bei M. festgestellt, was sich in Aussagen wie «einfach dass ich anders oder komisch bin» (Interview M., Absatz 2) oder «dass man kein richtiger Mensch ist» (Interview M., Absatz 14) widerspiegelt. Weiter kann nach Madubuko (2024) die Bereitschaft, soziale Bindungen einzugehen, sinken und zur sozialen Isolation führen (S. 88, S. 91). M. erwähnt, dass sie nicht viel rausgeht (Interview M., Absatz 8). Sie erklärt dies damit, dass sie generell nicht viel Energie für Menschen hat (Interview M., Absatz 91). Hier könnte eine Verbindung zur Bereitschaft, soziale Bindungen einzugehen, hergestellt werden. M. begründet dies mit anderen Faktoren, wie dass sie dann laufen muss, weswegen die Autorinnen diesem Punkt nicht zu viel Bedeutung zuweisen.

Weitere Auswirkungen von Rassismuserfahrungen können Machtlosigkeit, Marginalisierung durch fehlende Akzeptanz, Stimmungsveränderungen und Angst vor Stereotypisierung sein (Jones & Lewis-Trotter, 2004, nach Madubuko, 2024, S. 87). Die Aussage von M. «Aber ja (...) what can you do?» (Interview M., Absatz 62) weist auf eine mögliche Machtlosigkeit hin. M. erbringt Verbesserungsvorschläge für den Umgang mit «Minorities» (Interview M. Absatz 80, 88). Daraus lässt sich erschliessen, dass sich M. einer Minderheit zugehörig und marginalisiert fühlt. Ausserdem bezeichnet sie sich im Interview als «melancholic depressed person» (Interview M., Absatz 97), was auf Stimmungsveränderungen hinweisen könnte. Da sie oftmals Stereotypisierungen in Form von Kriminalisierung und Illegalisierung erlebt und erwähnt, dass andere nicht jeden Tag Angst haben müssen (Interview M., Absatz 64), könnte daraus geschlossen werden, dass sie sich auch vor erneuten Stereotypisierungen fürchtet.

M. berichtet, dass sie von *weissen* Personen, die sie weder kennen noch jemals mit ihr gesprochen haben, kriminalisiert wird. Dies entspricht einer Stereotypisierung. Dass M. von fremden Menschen als illegal gesehen wird, deutet darauf hin, dass sie aufgrund ihrer Hautfarbe als Migrantin gesehen wird, obwohl sie in der Schweiz aufgewachsen ist (Efionayi-Mäder & Ruedin, 2018, S. 12). Auch dies sind Erfahrungen, die bei Betroffenen eine Abwertung und Nicht-Zugehörigkeit auslösen können (Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR, 2017, S. 7). Eine weitere Stereotypisierung kann darin gesehen werden, dass eine Mitbewohnerin sie «Hypercrit» nennt, was als eine Zuschreibung als hyperkritisch bzw. überempfindlich verstanden werden kann. Darin bestätigt sich die Ausführung der EKR (2017), wonach Schwarzen Menschen oftmals Emotionalität, Irrationalität und Kriminalität zugeschrieben werden (S. 7). Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass M. häufig Stereotypisierungen durch negative Zuschreibungen von Merkmalen und Eigenschaften erfährt. Aus Sicht der Autorinnen kann diese Stereotypisierung daher als Stigmatisierung interpretiert werden.

Des Weiteren erlebt M., wie ihr Solidarität vorenthalten wird (Kourabas & Mecheril, 2022, S. 21). Dies zeigt sich durch die Aussagen, dass andere Personen in rassistischen Situationen etwas hätten sagen oder dagegen machen können, dies aber nicht getan haben.

Gemäss Madubuko (2024) ist das Ansprechen von Rassismus oft mit Angst verbunden, da dies Restriktionen haben könnte (S. 92). Obwohl M. ihre Angst vor erneuten rassistischen Übergriffen ausdrückt, empfindet sie keine Angst beim Ansprechen von Rassismus: «dann sage ich etwas, das die Person dann so ein bisschen dumm fühlen lässt» (Interview M., Absatz 16). Stattdessen verspürt sie eher Sinnlosigkeit und Erschöpfung, da solche Gespräche anstrengend sind und trotzdem nichts bewirken. Das Ansprechen führte jedoch durchaus zu Konsequenzen, wie Konflikte oder Freundschaftsabbrüche. Wie bereits zu den Gründen der Nicht-Thematisierung von Rassismuserfahrungen erforscht wurde, zeigt sich auch bei M. das

Erleben von Rassismus als Normalität sowie eine Hoffnungslosigkeit auf eine Veränderung (Kechaja, 2018, nach Madubuko, 2024, S. 93).

M. hat andere Rassismus-Betroffene als Ansprechpersonen. Auf professioneller Ebene scheinen *weisse* Fachpersonen aus ihrer Sicht jedoch zu wenig Verständnis für ihre Erfahrungen zu haben. Sie führt dies darauf zurück, dass *weisse* Personen selber keine Rassismuserfahrungen haben. Die Autorinnen leiten daraus ab, dass M. zwar Ansprechpersonen auf professioneller Ebene hat, diese sie jedoch nicht genügend unterstützen (können). M. lebt in einer *weiss* dominierten Gesellschaft, weshalb die Mehrheit der Therapeut*innen auch *weiss* ist. Somit sind Schwarze Therapeut*innen untervertreten. Diese Tatsache erschwert es M., eine*n Therapeut*in zu finden, die Rassismuserfahrungen aus eigener Betroffenheit nachvollziehen kann.

5.2.2 Rassismuskritische Soziale Arbeit

Die Erfahrung von M. zeigt, dass Rassismus auch in der Sozialen Arbeit vorkommt. Wie Tissberger (2020) beschreibt, ist es ein Trugschluss anzunehmen, die Soziale Arbeit sei ein «sicherer Ort» für rassifizierte Personen (S. 105).

Die Rassismuserfahrungen von M. wurden vom Leiter des Betreuten Wohnens ernst genommen, was sich in einer Verwarnung gegenüber der betreffenden Fachperson zeigte. Betroffene ernst zu nehmen und entsprechend zu reagieren, ist ein wichtiger Bestandteil rassismuskritischer Praxis. Wie in Kapitel 3.1 beschrieben, kommt es in der Sozialen Arbeit häufig zu Kulturalisierungen, bei denen Probleme von rassifizierten Personen auf ihre kulturelle oder ethnische Herkunft zurückgeführt werden (siehe Kapitel 2.1). M. berichtete jedoch nicht von solchen Erfahrungen. Die Autorinnen vermuten, dass dies damit zusammenhängt, dass M. in der Schweiz sozialisiert wurde und kulturelle Zuschreibungen daher eine weniger bedeutende Rolle spielen. Die von M. als ungenügend wahrgenommene bzw. fehlende Unterstützung der Fachpersonen weist jedoch darauf hin, dass es den Fachpersonen an «pädagogischem Handwerkszeug» für den Umgang mit Rassismuserfahrungen fehlt (Madubuko, 2024, S. 93). Ebenso scheint sich die Erfahrung von M. aufgrund der fehlenden Unterstützung mit den Ergebnissen der Studie von Melter zu decken, wonach Pädagogig*innen selten mit Betroffenen über Rassismuserfahrungen sprechen (Melter, 2006, nach Textor & Anlas, 2018, S. 318).

Beck (2021) schreibt, dass in der Sozialen Arbeit Rassismus oftmals nicht als gesellschaftliches Machtverhältnis, sondern als individuelles Problem verstanden wird (S. 37). Dies widerspiegelt sich in den Erfahrungen von M., bei der ihr eine Fachperson sagte, sie solle nicht darüber nachdenken, die (rassistisch handelnde) Person sei einfach dumm (Interview M., Absatz 50). Rassismus wird von der Fachperson damit auf der individuellen Ebene verortet. Die Reaktion, dass M. nicht weiter über den Rassismusvorfall nachdenken soll,

könnte als Bagatellisierung der Erfahrung interpretiert werden. Die Aussage einer Fachperson, dass die Erfahrung schlimm sei, sie könne aber nichts dagegen machen, zeigt auf, dass die Fachperson Rassismus nicht als gesellschaftliches Verhältnis versteht, welches verändert werden kann. Kourabas & Mecheril (2022) schreiben, dass das Verständnis über die Kontingenzen für die Veränderung von gesellschaftlichen Verhältnissen sehr wichtig ist (S. 25-26).

Dass M. die Unterstützung von Fachpersonen als ungenügend erlebt, führen die Autorinnen darauf zurück, dass Fachpersonen womöglich mangelhafte Kenntnisse und Handlungsmöglichkeiten zu rassismuskritischer Sozialer Arbeit haben. Dies könnte darauf hindeuten, dass das Bildungssystem der Sozialen Arbeit diese Sensibilisierung nicht ausreichend fördert und möglicherweise rassismuskritische Inhalte zu wenig behandelt. Allerdings reicht die Wissensvermittlung allein nicht aus, da auch eine Reflexion des eigenen rassismuskritischen professionellen Handelns notwendig ist.

Die Aussagen von M. unterstützen somit die Ansicht, dass Rassismuskritik im Studium gelehrt werden sollte, um Fachpersonen zu sensibilisieren, Rassismus zu erkennen und sich dagegen zu stellen (Baumbach, 2022, S. 84). Durch die Vermittlung einer handlungsorientierten rassismuskritischen Sozialen Arbeit können Fachpersonen lernen, Rassismuserfahrungen zu thematisieren und bearbeiten und deren negative Auswirkungen dadurch zu vermindern (Heite et al., 2022, S. 41-42). In den nächsten Abschnitten erfolgt die Verknüpfung der empirischen Ergebnisse mit den theoretischen Erkenntnissen hinsichtlich den Dimensionen Wissen, Können und berufliche Haltung (siehe Kapitel 3.3).

Wissen

Gemäss Baumbach (2022) bietet das Wissen über Rassismus den rassifizierten Personen Unterstützung bei der gesellschaftlichen Einordnung ihrer Erfahrung und kann dadurch entlastend sein (S. 82). M. eignete sich dieses Wissen hauptsächlich selbst an. Die Autorinnen stellen fest, dass sie eine grosse Kenntnis zur Entstehungsgeschichte von Rassismus aufweist. M. interessiert sich sehr für die Geschichte der Sklaverei und des Kolonialismus, was sich in ihrem Effort für das Lernen über die Thematik zeigt. Gewisse Informationen über historische rassistische Gewalttaten und Entmenschlichungen scheinen sie sehr zu schockieren und beschäftigen (Interview M., Absatz 31). Diesbezüglich erscheint es den Autorinnen wichtig, dass M. eine Möglichkeit hätte, sich mit jemanden über das angeeignete Wissen austauschen zu können und die Informationen zu reflektieren. Die Autorinnen sind der Ansicht, dass «rassismuskritische Möglichkeits-, Kommunikations- und Erfahrungsräume» (Scharathow, 2014, S. 440) hierfür eine Plattform bieten können.

M. erwähnt, dass sich nicht alle Personen mit dieser Thematik auseinandersetzen und vermutet, dass deswegen auch nicht alle ein Bewusstsein über Rassismus haben (Interview

M., Absatz 33). Es lässt sich verorten, dass M. die Schule in der Schweiz besucht, welche tendenziell eurozentrisch ausgerichtet ist. Den Autorinnen ist nicht bekannt, inwiefern koloniale Verstrickungen in der Schule behandelt werden. Es ist jedoch eine Tatsache, dass sich die Schweiz lange Zeit von ihrer Verstrickung in den Kolonialismus freigesprochen hat und erst seit einiger Zeit eine Aufarbeitung begonnen hat (siehe Kapitel 2.3). Gemäss der EKR (2017) wurde die Verflechtung der Schweiz mit dem Kolonialismus und dem transatlantischen Sklavenhandel sowie ihrem Profit daraus bis heute nicht ausreichend aufgearbeitet (S. 7). Die Autorinnen stellen diesbezüglich in der breiten Gesellschaft ein lückenhaftes Verständnis über den Kolonialismus, seine Folgen und den daraus resultierten bis heute wirkmächtigen Denkmuster fest. Nach Efonyai-Mäder & Ruedin (2018) sind diese Denkmuster tief und unbewusst verwurzelt und tragen zur Aufrechterhaltung von strukturellem Rassismus bei (S. 14, S. 17-18).

Die Autorinnen erachten es deshalb als sinnvoll, Wissen über Rassismus in pädagogischen Kontexten zu vermitteln (Kourabas & Mecheril, 2022, S. 25). Dies führt zwar nicht automatisch zu einer Veränderung von rassistischen Denk- und Handlungsweisen (S. 25), aber es kann zumindest ein Bewusstsein gebildet werden. Da Rassismus alle Menschen betrifft, erachten die Autorinnen die Vermittlung des Wissens über Rassismus als zentral.

Können

Nach Baumbauch (2022) sollten Fachpersonen der Sozialen Arbeit rassifizierte Personen bei der Bewältigung von Rassismuserfahrungen unterstützen (S. 81). Ein wichtiger Aspekt hierbei ist es, Betroffenen zuzuhören (S. 81). M. hat den Eindruck, dass ihr zu wenig zugehört wird. Sie schildert dies, indem sie bemängelt, dass Fachpersonen sie (und andere PoC) nicht zu Wort kommen lassen und ihnen nicht zuhören. Ihre Rassismuserfahrung wurde zwar von der Leitung der Institution ernst genommen. Bei der Bewältigung dieser Rassismuserfahrungen scheint sie sich jedoch mehr Unterstützung von den Fachpersonen der Sozialen Arbeit zu wünschen. In welcher Form, ist für sie schwierig zu benennen. Die Autorinnen sehen es auch nicht als die Aufgabe der Adressatin, den Fachpersonen ihre Handlungsoptionen aufzuzeigen.

Eine Möglichkeit für eine bessere Unterstützung sehen die Autorinnen im Erschaffen von «rassismuskritischen Möglichkeits-, Kommunikations- und Erfahrungsräumen», in denen verschiedene Sozialisierungs- und Lebenserfahrungen ausgetauscht werden können (Fereidooni, 2012, S. 9; Scharathow, 2014, S. 440). In diesen Räumen stehen das gegenseitige Zuhören und die gemeinsame Sensibilisierung auf Rassismus im Fokus (Fereidooni, 2012, S. 9). Die Autorinnen erachten dies als eine passende Form der Unterstützung, da M. den Wunsch äusserte, gehört zu werden. Da M. weiss, welche Auswirkungen Rassismuserfahrungen haben können, möchte sie sich Gehör verschaffen. Ausserdem erkennt sie, dass sich andere Personen nicht mit Rassismus auseinandersetzen.

M. kann nachvollziehen, dass den meisten Personen einer *weissen* Mehrheitsgesellschaft aufgrund fehlender Betroffenheit diese Erfahrungen fehlen. Eine gemeinsame Sensibilisierung könnte das gegenseitige Verständnis sowie die Solidarität fördern. Daher erkennen die Autorinnen die Relevanz des Zuhörens, um ein Bewusstsein für rassistische Verhältnisse zu schaffen. Dieses Bewusstsein stellt aus der Sicht der Autorinnen eine Voraussetzung dar, um bestehende Machtverhältnisse zu dekonstruieren.

Berufliche Haltung

Als Adressatin der Sozialen Arbeit erkennt M., dass die Soziale Arbeit in der Praxis oftmals mit marginalisierten Personen zu tun hat und sieht diesbezüglich grosses Verbesserungspotential für Fachpersonen. Sie kritisiert Fachpersonen insbesondere für die Kommunikation mit Menschen, die einer Minderheit angehören, sowie ein fehlendes Verständnis für deren Lebensrealität. Die Autorinnen vermuten, dass M. damit eine rassismussensible Sprache meint und den Fakt, dass andere Menschen, bzw. *weisse* Menschen oder Fachpersonen, ihre Sichtweise als Person of Color anhören sollten. «Einfach nicht rassistisch zu sein» (Interview M., Absatz 82) sieht M. als gute Unterstützung von Fachpersonen. Damit wird die Notwendigkeit deutlich, dass Fachpersonen eine rassismuskritische Haltung einnehmen und ihr eigenes Denken und Handeln reflektieren sollten. Durch eine rassismuskritische Haltung kann das sozialarbeiterische Handeln in rassistischen Strukturen reflektiert und damit eine Veränderung erzielt werden (Textor & Anlas, 2018, S. 322). Für eine rassismuskritische Soziale Arbeit ist zudem eine Auseinandersetzung mit dem eigenen *Weissein* und den damit verbundenen Privilegien und Macht erforderlich (Louw & Schwabe, 2021, nach Baumbach, 2022, S. 82). Diese Verknüpfung erfolgt im nächsten Kapitel.

5.2.3 Critical Whiteness

Critical Whiteness erfordert einen Perspektivenwechsel, bei dem *weisse* Personen ihre eigene Verstrickung in das rassistische System erkennen müssen (Marmer, 2018, S. 298; Sow, 2018, S. 294). Dafür ist die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Rassismus notwendig. Im Interview mit M. wird ersichtlich, dass diese Bereitschaft oftmals fehlt. M. denkt, dass Personen Rassismus selbst erleben müssten, um eine andere Sicht darauf zu erhalten. Das Grundlagewissen über die historische Vergangenheit von Rassismus reicht nach der Aussage von M. nicht aus, weil das meiste geht «in ein Ohr und ins andere raus» (Interview M., Absatz 97).

White Privilege ist nach McIntosh (1989) ein unsichtbarer Rucksack mit Privilegien, bei dem vorgesehen ist, dass Privilegien nicht als solche erkannt werden (S. 1). Die Autorinnen stellen fest, dass Privilegien oft unsichtbar bleiben, wenn keine eigene Betroffenheit von Rassismus vorliegt. Dies wird im Interview deutlich, als M. hervorhebt, dass «normale Personen» keine eigenständige Recherche zu Rassismus betreiben müssen. Es kann interpretiert werden, dass

M. mit «normalen Personen» *weisse* Personen meint. Marmer (2018) sieht allein die Tatsache, dass *weisse* Personen Rassismus ignorieren können oder ihn gar nicht wahrnehmen als grosses Privileg, welches rassismusbetroffene Menschen nicht besitzen (S. 296).

Des Weiteren können sich *weisse* Personen angegriffen fühlen, wenn sie als privilegiert bezeichnet werden (Marmer, 2018, S. 296). In einer Interviewpassage erzählt M., dass eine *weisse* Person zu ihr sagte, dass es «*weisse* Menschen auch schwierig haben, "weil wir wurden auch versklavt blablabla"» (Interview M., Absatz 64). Diese Aussage zeigt, dass sich *weisse* Personen bei der Konfrontation mit den eigenen Privilegien oftmals als weniger privilegiert darstellen, indem sie aufzeigen, dass sie es auch nicht leicht haben. Die Autorinnen sind sich bewusst, dass *weisse* Personen keine homogene Gruppe darstellen. Auch innerhalb einer *weissen* Gesellschaft sind Privilegien und Benachteiligungen ungleich verteilt, sodass auch *weisse* Personen Diskriminierungserfahrungen machen können (siehe Kapitel 3.4.3). Es kommt jedoch nicht selten vor, dass *weisse* Personen andere Diskriminierungsformen zur Sprache bringen, um die Thematik Rassismus zu umgehen (Ogette, 2019, S. 28). Nach Ogette (2019) ist dies eine Form der Abwehr von *weissen* Menschen (S. 28). Im Gegenzug kommt es laut M. auch vor, dass *weisse* Personen denken, dass Schwarze Personen genauso privilegiert seien: «Sie haben das Gefühl, dass Schwarze Menschen genauso viele Privilegien haben. Und so, es tut einfach weh, weil man weiss, man hat nicht so viele Privilegien» (Interview M., Absatz 6). Als rassifizierte Person erkennt M., dass ihre Lebensrealität anders aussieht. Die Autorinnen folgern daraus, dass diese Reaktion *weisser* Menschen auf die Selbstverständlichkeit und Unsichtbarkeit *weisser* Privilegien zurückzuführen ist und die meisten *weissen* Personen nicht gewohnt sind, sich mit ihren eigenen Privilegien auseinanderzusetzen (siehe Kapitel 3.4; 3.4.3).

Verleugnung ist ein Abwehrmechanismus von White Fragility, durch den verhindert wird, die unangenehme Realität und die damit verbundenen Emotionen eingestehen zu müssen (siehe Kapitel 3.4.4). Die Erzählungen von M. verdeutlichen, dass bei der Konfrontation mit Rassismus vorerst eine Abwehrhaltung von *weissen* Personen eingenommen wird: «ganz viele Menschen, die auch sagen, "ich bin nicht rassistisch blablabla"/» (Interview M., Absatz 6). Es lässt sich erkennen, dass sich Personen von Rassismus distanzieren und nicht als rassistisch gelten möchten. Oftmals fehlt die Erkenntnis, dass Rassismus auch durch wohlmeinende Akteur*innen ohne negative Absichten geschehen kann (Gomolla, 2023, S. 173). Die eigene Involviertheit in der rassistischen Gesellschaftsstruktur wird aberkannt. Rassismuskritik und Critical Whiteness wirken dem entgegen, indem die Reflexion und die Anerkennung der eigenen Involviertheit in rassistische Normalitäten als essenziell erachtet wird (Messerschmidt, 2016, nach Kourabas & Mecheril, 2022, S. 24).

In mehreren Interviewpassagen zeigt sich exemplarisch, dass Menschen teilweise mit Wut auf die Konfrontation mit Rassismus reagieren: «Meistens werden sie dann einfach so hässig. [...] Mega hässig geworden, ihr Gesicht war rot!» (Interview M., Absatz 21). Die Autorinnen erkennen darin White Fragility, da die Konfrontation mit Rassismus Abwehrreaktionen wie Leugnen, Schweigen, Angst, Schuldgefühle oder Wut hervorruft (El-Maawi et al., 2022, S. 131).

Im Interview erzählt M., dass sie von einer Kollegin «Hypercrit» genannt wurde, was so interpretiert werden kann, dass sie M. als überkritisch und überempfindlich beschreibt. Dies kann mit der Phase zwei der *Abwehr* nach Ogette (2019) in Zusammenhang gebracht werden (S. 28). *Weisse* Personen werfen den rassifizierten Personen zu viel Emotionalität vor und es wird ihnen unterstellt, zu hysterisch und zu sensibel zu sein, wenn sie über Rassismus sprechen (S. 28).

Indem die Mitbewohnerin zu M. sagte, «dass es ok ist, wenn *weisse* Menschen das N-Wort sagen» (Interview M., Absatz 21), entscheidet die Mitbewohnerin, was gesagt werden darf. Auch hier wird die Deutungshoheit der Mehrheitsgesellschaft sichtbar (Gold et al., 2021, S. 50), da der Hinweis von M. auf verletzende oder diskriminierende Begriffe nicht ernst genommen wird.

Im Interview wurde ersichtlich, dass auch Fachpersonen der Sozialen Arbeit (unbewusst) rassistisch handeln können. *Weisse* Positionen durchdringen die Praktiken, Methoden und Konzepte der Sozialen Arbeit, wodurch institutionalisierte Routinen entstehen können, die Rassismus fördern (Attia, 2016, S. 230). Die Autorinnen betrachten daher ein Bewusstsein für die Verhinderung einer Reproduktion von Rassismus als entscheidend für rassismuskritisches professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit (Tissberger, 2017, S. 91).

6. Schlussfolgerungen

In diesem Kapitel wird zunächst die Forschungsfrage in zwei Teilfragen beantwortet. Darauf aufbauend werden weiterführende Fragestellungen abgeleitet, die neue Perspektiven für zukünftige Forschungsansätze eröffnen. Anschliessend erfolgt eine kritische Reflexion über den Erarbeitungsprozess der Bachelor-Thesis. Die eigene Auseinandersetzung mit dem behandelten Thema wird abschliessend in einer persönlichen Stellungnahme reflektiert.

6.1 Beantwortung der Forschungsfrage

Wie eine rassifizierte Person Anti-Schwarzen-Rassismus in der Schweiz und in der Sozialen Arbeit erlebt, wurde im Kapitel 5 ausführlich beschrieben. Nachfolgend werden die wichtigsten Erkenntnisse festgehalten und damit die Fragestellung beantwortet.

Wie erleben rassifizierte Personen Anti-Schwarzen-Rassismus in der Schweiz?

Die eigene Datenerhebung wie auch weitere vorgestellte Studien zeigen, dass Schwarze Menschen Rassismus in vielen Lebensbereichen und unterschiedlichen Formen erfahren. Schwarze Menschen in der Schweiz erleben nebst individuellem, institutionellem und strukturellem Rassismus sehr oft Alltagsrassismus. Anti-Schwarzen-Rassismus geht häufig mit Othering- und Ausgrenzungsprozessen einher, wodurch Schwarze Menschen in der Schweiz oftmals als «Andere» wahrgenommen und als nicht zugehörig zur Schweizer Gesellschaft gesehen werden. Teile der Schweizer Bevölkerung sagen gar, dass sie sich an ihnen zu stören (siehe Kapitel 5.2.1). Es kann festgestellt werden, dass Schwarze Menschen oftmals Stigmatisierung erleben, welcher sie aufgrund der Visibilität von Anti-Schwarzen-Rassismus nicht entkommen können (siehe Kapitel 2.3). Diese Stigmatisierungen lassen sich auf tief verwurzelte (und unbewusste) Denkmuster in der Gesellschaft zurückführen.

Hier wird deutlich, dass Anti-Schwarzen-Rassismus, entgegen der Einschätzung der Mehrheitsgesellschaft, ein sozial relevantes Problem in der Schweizer Gesellschaft darstellt (siehe Kapitel 1.1). Die Sicht von Schwarzen Menschen wird in der *weissen* Mehrheitsgesellschaft oftmals nicht gehört und ihre Rassismuserfahrungen werden nicht ernst genommen. Schwarze Menschen machen die Erfahrung, dass sie weniger Privilegien haben und keine Solidarität erfahren (siehe Kapitel 2.5).

Rassismuserfahrungen, welche auch Gewalterfahrungen sein können, können vielfältige Auswirkungen auf das Leben und die psychische Gesundheit von rassifizierten Personen haben. Hierzu zählen psychische Belastungen, Erschöpfung, Stimmungsveränderungen, Depressionen, Suizidalität, Beeinflussung der Wahrnehmungsmuster, Beeinträchtigung des Selbstwertgefühls, der Selbstwahrnehmung und des Selbstkonzepts, Angst vor Stereotypisierung sowie ein Gefühl der Nicht-Zugehörigkeit, Marginalisierung, Abwertung und Machtlosigkeit (siehe Kapitel 2.5; 5.2.1). Diese Erlebnisse können bei rassifizierten Menschen zu Mikrotraumatisierungen führen (siehe Kapitel 2.5).

Die Ergebnisse zeigen, dass das Ansprechen von Rassismus mit Konsequenzen verbunden ist und aufgrund von Sinnlosigkeit und Energielosigkeit teilweise unterlassen wird (siehe Kapitel 5.2.1). Zudem kann eine Diskussion über Rassismus zu Konflikten führen, was ein weiterer Grund für das Vermeiden von Ansprechen bedeuten kann. Bei rassifizierten Menschen kann eine Resignation und Hoffnungslosigkeit auf Veränderung festgestellt werden (siehe Kapitel 2.5; 5.2.1). Die Autorinnen erkennen, dass Rassismus von Betroffenen als Lebensrealität wahrgenommen wird.

Einleitend wurde beschrieben, dass Anti-Schwarzen-Rassismus in der Schweiz in der Forschung wie auch in der öffentlichen Debatte nicht genügend Aufmerksamkeit erhält (siehe Kapitel 1.1). Zu diesem Schluss kommen auch die Autorinnen. Im Wahrnehmen von Anti-

Schwarzen-Rassismus von *weissen* und rassifizierten Menschen bestehen erhebliche Differenzen (siehe Kapitel 1.1). Die Autorinnen anerkennen die Notwendigkeit, der Problematik von Anti-Schwarzen-Rassismus in der Schweiz mehr Beachtung zu schenken, Rassismuserfahrungen von rassifizierten Menschen ernst zu nehmen und rassistische Strukturen, Handlungs- und Denkmuster aufzulösen und dadurch die Solidarität und soziale Gerechtigkeit in der Schweizer Gesellschaft zu fördern.

Welche Handlungsmöglichkeiten können sich Fachpersonen der Sozialen Arbeit aus einer rassismuskritischen Perspektive aneignen?

Die empirischen Ergebnisse verdeutlichen, dass die Annahme, Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession sei ein sicherer Ort für rassifizierte Personen, kritisch hinterfragt werden muss. Dies zeigt sich exemplarisch durch die von M. im Interview beschriebene Rassismuserfahrung durch eine Fachpersonen. Dadurch wird sichtbar, dass und wie Anti-Schwarzen-Rassismus auch in der Sozialen Arbeit (re)produziert werden kann. Gleichzeitig hat die Soziale Arbeit den Auftrag, jede Form von rassistischer Diskriminierung zu bekämpfen. (siehe Kapitel 1.5). Dies verdeutlicht die Relevanz einer rassismuskritischen Auseinandersetzung und die daraus resultierenden Handlungsmöglichkeiten für Fachpersonen der Sozialen Arbeit. Rassismuskritisches professionelles Handeln umschliesst die Dimensionen Wissen, Können und berufliche Haltung. Nachfolgend werden die Handlungsmöglichkeiten für Fachpersonen in Bezug auf diese drei Dimensionen dargestellt.

Eine sehr wichtige Handlungsmöglichkeit für Fachpersonen der Sozialen Arbeit ist es, betroffenen Menschen zuzuhören und ihre Rassismuserfahrung ernst zu nehmen. Fachpersonen sollten die Erfahrungen betroffener Menschen weder beschwichtigen noch bagatellisieren oder negieren, da dies zu sekundärem Rassismus und/oder einer sekundären Viktimisierung führen kann (siehe Kapitel 2.4.5). Um Diskriminierungen und Zuschreibungen entgegenzuwirken und Betroffene bei der Bewältigung zu unterstützen, erfordert es von den Fachpersonen der Sozialen Arbeit ein aktives Zuhören und ein Kennenlernen der Perspektive von Betroffenen, indem eine Bereitschaft besteht, ihre Lebensrealität zu verstehen (siehe Kapitel 3.3). Dabei ist es zentral, die Rassismuserfahrung ernst zu nehmen und Solidarität zu zeigen (siehe Kapitel 3.3). Als wichtiger Aspekt erachten die Autorinnen, dass die individuellen und vielfältigen Erfahrungen der Betroffenen anerkannt werden und keine Generalisierungen getätigt werden (siehe Kapitel 3.3).

Eine weitere Handlungsmöglichkeit für Fachpersonen ist es, Rassismus zu thematisieren. Dies wird gemäss den Ergebnissen in der Praxis der Sozialen Arbeit zu wenig gemacht (siehe Kapitel 1.4; 3.1). Studien zeigen, dass das Sprechen über Rassismuserfahrungen unterstützend sein kann für deren Bewältigung (siehe Kapitel 2.5). Um Rassismus thematisieren zu können, sollten aus der Sicht der Autorinnen in Institutionen der Sozialen

Arbeit entsprechende Gefässe geschaffen werden. Da das Sprechen über Rassismus oftmals emotional und mit Unsicherheiten verbunden ist, sollte in solchen Gefässen der Fokus auf das gegenseitige Zuhören, voneinander Lernen und die gemeinsame Rassismussensibilisierung ohne Schuldzuschreibungen und Abwertung im Zentrum stehen (siehe Kapitel 3.3). Die Autorinnen sehen darin eine Herausforderung für Fachpersonen, da das Thema Rassismus oftmals emotional aufgeladen ist. Aufgrund des Auftrags der Sozialen Arbeit sind Fachpersonen generell mit schwierigen Gesprächsthemen konfrontiert und sollten dementsprechend ausgebildet sein. Dies gilt auch für das Sprechen über Rassismus. Das Thematisieren von Rassismus wird aufgrund der damit einhergehenden Verletzungen als riskante Praxis erachtet, weshalb kommunikative Handlungs- und Beziehungsmaximen herbeigezogen werden sollten (siehe Kapitel 3.3). Das Erlernen dieser Handlungs- und Beziehungsmaximen erfordert ein Methodenrepertoire, das aus der Sicht der Autorinnen im Studium entwickelt werden sollte. Auch die Aussagen von M. unterstützen die Ansicht, dass rassismuskritische Soziale Arbeit im Studium gelehrt werden sollte (siehe Kapitel 5.2.2).

Eine Handlungsmöglichkeit in Bezug auf die Wissensdimension ist, dass sich Fachpersonen Wissen über Rassismus und dessen Wirkmächtigkeit aneignen. In den empirischen Ergebnissen wurde ersichtlich, dass M. sich eine Sensibilisierung und eine Wissensaneignung von Fachpersonen der Sozialen Arbeit in Bezug auf Rassismus wünscht (siehe Kapitel 5.1). Mangelhafte Kenntnisse, fehlende Erfahrungen und Unwissen über die Lebensrealitäten von rassifizierten Personen, sowie ein beschränktes oder nicht vorhandenes Wissen über die Ausprägungen von Anti-Schwarzen-Rassismus (siehe Kapitel 2.3) können bei Fachpersonen zu Unsicherheiten führen. Dies zeigt sich im Interview, indem M. auf die fehlende oder ungenügend wahrgenommene Unterstützung der Fachpersonen hinweist (siehe Kapitel 5.1). Selbst wenn die Problematik wahrgenommen wird, fehlt Fachpersonen oftmals das Werkzeug, um adäquat auf Rassismus zu reagieren (siehe Kapitel 1.4). Um diese Unsicherheiten zu überwinden und das Verständnis von Rassismus zu fördern, erachten die Autorinnen die Aneignung von Wissen über Anti-Schwarzen-Rassismus und dessen historischen Kontext als essenziell. Des Weiteren können rassifizierte Adressat*innen der Sozialen Arbeit durch die Vermittlung von Wissen über Anti-Schwarzen-Rassismus entlastet werden, indem sie dadurch ihre persönliche Erfahrung in die rassistisch geprägte Gesellschaftsstruktur einordnen können (siehe Kapitel 3.3). Dies entspricht dem Handlungsprinzip der Sozialen Arbeit, wonach Fachpersonen der Sozialen Arbeit ihre Adressat*innen über die Ursachen und strukturellen Probleme aufklären, welche zu ihrem sozialem Ausschluss führen (AvenirSocial, 2010, S. 12). Wie in den Ergebnissen dargestellt, können Rassismuserfahrungen dazu führen, dass sich rassifizierte Menschen als nicht zugehörig und «anders» fühlen. Dies kann als sozialer Ausschluss gesehen werden. Deswegen sehen die Autorinnen es als Handlungsmöglichkeit, Adressat*innen über rassistische Strukturen aufzuklären.

Eine rassismuskritische Perspektive ermöglicht es, bestehende Strukturen und Praktiken zu hinterfragen und diese aufzubrechen (siehe Kapitel 3.5). Die Autorinnen betrachten es als eine zentrale Handlungsmöglichkeit für Fachpersonen der Sozialen Arbeit, ihre eigene Rolle in Institutionen und Diskursen kritisch zu reflektieren (siehe Kapitel 3.3). Auf der strukturellen Ebene können Fachpersonen zudem rassismuskritische Strukturen in Hochschulen und Institutionen der Sozialen Arbeit mitgestalten (AvenirSocial & Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB, 2021, S. 10). Auch wenn Institutionen der Sozialen Arbeit in rassistische Strukturen eingebunden sind, haben Fachpersonen der Sozialen Arbeit dennoch Handlungsspielräume, wie sie ihre Arbeit ausgestalten (von Spiegel, 2004, nach Beck, 2021, S. 38). Bezüglich diesen Handlungsspielräumen ist es entscheidend, ob die Fachperson rassistische Strukturen erkennt und dagegen einsteht oder ob sie Rassismus reproduziert (Schulze, 2016, nach Beck, 2021, S. 38).

Eine Handlungsmöglichkeit in Bezug auf die Dimension der beruflichen Haltung stellt die Entwicklung einer rassismuskritischen Haltung dar. Hierfür erachten die Autorinnen Gefässe wie Verlernräume²⁸ für *weisse* Fachpersonen als geeignet. Diese Räume bieten die Möglichkeit, rassistische Denk- und Handlungsmuster zu verlernen und das eigene professionelle Handeln kritisch zu reflektieren. Das Bereitstellen von Verlernräumen oder rassismuskritischen Weiterbildungen durch Hochschulen oder Institutionen der Sozialen Arbeit kann Fachpersonen bei der Entwicklung eines rassismuskritischen professionellen Handelns unterstützen. Auch die Interviewpartnerin sieht Coachings als Möglichkeit für Fachpersonen, um zu lernen, wie sie angemessen mit marginalisierten Personen kommunizieren können (siehe Kapitel 5.1). AvenirSocial & FRB (2021) empfehlen die Einforderung von Weiterbildung zu rassistischer Diskriminierung oder die individuelle Fortbildung zu dieser Thematik (S. 10). In einem Austausch mit Teamkolleg*innen und Gefässen wie Teamsitzungen, Supervisionen, Intervisionen oder Retraiten soll eine Auseinandersetzung mit strukturellem, institutionellem sowie alltäglichem Rassismus stattfinden und Rassismus dadurch sichtbar gemacht werden (S. 10). Dieser Prozess kann herausfordernd sein (S. 10). Umso wichtiger ist es, sich der Dethematisierung von Rassismus als Gewaltphänomen bewusst zu sein und auf diese Auseinandersetzung zu bestehen (S. 10). Der Austausch innerhalb Institutionen der Sozialen Arbeit stellt eine Handlungsmöglichkeit dar, um institutionellen Rassismus zu erkennen und zu bekämpfen.

Eine weitere Handlungsmöglichkeit der beruflichen Haltung ist die Selbstreflexivität über die eigene Involviertheit in die rassistische Normalität (siehe Kapitel 3.2). Institutionen der Sozialen Arbeit können einerseits Orte der Reproduktion und Aufrechterhaltung von

²⁸ Verlernräume sind informelle Räume, in denen eigene Rassismen reflektiert und verlernt werden können und werden beispielsweise von RASA organisiert (Rassismuskritische Soziale Arbeit RASA, 2024).

Rassismus sein, andererseits bieten sie die Möglichkeit, Rassismus kritisch zu reflektieren und aktiv zu überwinden (Tissberger, 2020, S. 98). Rassismus wird als gesamtgesellschaftliches und strukturelles Phänomen begriffen, in das alle Menschen durch ihre Sozialisation und gesellschaftliche Positionierung eingebunden sind (siehe Kapitel 3.4.5). Die Critical Whiteness Studies befassen sich mit der Anerkennung von Verstrickungen in rassistische Strukturen und der Auseinandersetzung mit den eigenen *weisen* Privilegien (siehe Kapitel 3.4). Die Autorinnen erachten Critical Whiteness daher als wichtiger Bestandteil für die Handlungsmöglichkeit der Selbstreflexivität, damit sich Fachpersonen der Sozialen Arbeit der eigenen Verstrickung bewusst werden. Dieses Bewusstsein fördert eine offene Haltung und begünstigt ein unvoreingenommenes Zuhören. Um nicht mit Abwehr, Verteidigung oder der Betonung eigener Diskriminierung zu reagieren, ist die Selbstreflexivität über das eigene *Weissein* zentral. Wird Kritik am eigenen rassistischen Verhalten angenommen statt abgewehrt, kann ein konstruktiver Umgang mit Rassismus entstehen. Die Autorinnen betonen die Relevanz, die Phasen des Bewältigungsprozesses von White Fragility (siehe Kapitel 3.4.4) zu kennen, damit die unangenehmen Gefühle, die bei der Konfrontation mit Rassismus auftreten, zugelassen und eingeordnet werden können. Auf diese Weise kann als Fachperson adäquat auf Rassismus reagiert werden, anstatt in eine Rechtfertigungshaltung zu verfallen. Somit ist es entscheidend, dass *weiss* positionierte Personen ihren eigenen internalisierten Rassismus reflektieren und verstehen, wie dieses ihre Denkweisen, Gefühle, Ausdrucksweisen und ihr Handeln beeinflusst (siehe Kapitel 3.4.5). Wer anerkennt, dass rassistisches Verhalten auch unbewusst passiert, schafft Raum für gemeinsamen Austausch über Rassismus und für konstruktive Kritik.

Eine häufige Abwehrreaktion *weisser* Personen ist, beim Thema Rassismus die Aufmerksamkeit auf andere Diskriminierungsformen zu lenken (siehe Kapitel 3.4.4). Fachpersonen sollten sich der Wirkweise von Intersektionalität bewusst sein und die vielen verschiedenen, miteinander verwobenen Diskriminierungsformen ernst nehmen (siehe Kapitel 2.4.6). Die Autorinnen betonen jedoch, dass bei Gesprächen über Rassismus nicht auf andere Diskriminierungsformen ausgewichen werden sollte. Es erfordert Feingefühl, über Diskriminierung zu sprechen, ohne sie zu bewerten oder zu hierarchisieren. Die privilegierte Position des *Weisseins* und die damit verbundenen Machtverhältnisse sind kritisch zu reflektieren. Diese kritische Reflexion ermöglicht es, sich bewusst auf Verunsicherungen einzulassen und diese gezielt als Methode zu nutzen (siehe Kapitel 3.4.5). Es geht um die Bewusstseinsentwicklung über das eigene *Weissein* und den damit verbundenen Macht und um die Bereitschaft diese Macht und die vorhandenen Ressourcen zu teilen (siehe Kapitel 3.3).

Eine weitere Handlungsmöglichkeit, die sich aus der Literatur heraushob, ist die Meldung von rassistischen Vorfällen an eine Fachstelle, falls dies von der betroffenen Person erwünscht ist. Gemäss der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus werden nur die wenigsten Fälle gemeldet (siehe Kapitel 1.1). Wird der Vorfall gemeldet, kann dieser in die Statistik aufgenommen werden, wodurch das soziale Problem des Anti-Schwarzen-Rassismus möglicherweise mehr Relevanz erhalten würde. AvenirSocial & FRB (2021) empfehlen auf der individuellen Ebene von rassismuskritischem Handeln in der Sozialen Arbeit empfiehlt die Prüfung einer Triage (S. 9). Diese kann im Interesse der Adressat*innen liegen, falls weitergehende Hilfe erwünscht ist, im Interesse der Fachperson, wenn diese an ihre fachlichen oder kapazitiven Grenzen stösst oder auch wie bereits erwähnt auch im Interesse der Allgemeinheit, zur Erfassung der Statistik von rassistischer Diskriminierung (S. 9). Für weitere Abklärungen, beispielsweise zur Einholung einer Zweitmeinung zum Diskriminierungsfall, oder zur Einleitung rechtlicher Schritte können Fachpersonen die betroffene Person an eine geeignete Fachstelle verweisen (S. 9). Ob die Diskriminierung an eine Meldestelle weitergeleitet wird, sollte von der betroffenen Person entschieden werden (S. 9). Der Aufbau von Öffentlichkeits-, Präventions- und Beschwerdestellen in der eigenen Organisation stellt eine weitere Möglichkeit des rassismuskritischen Handelns dar (AvenirSocial & FRB, 2021, S. 10).

Im Kapitel 2.4 wurde dargelegt, dass die Unterscheidung von verschiedenen Formen rassistischer Diskriminierung unter anderem dazu dient, entsprechende Gegenmassnahmen zu schaffen (Gomolla, 2023, S. 172). Damit wird deutlich, dass Fachpersonen der Sozialen Arbeit sowohl auf individueller, institutioneller wie auch struktureller Ebene rassismuskritisch handeln sollten. Einige Handlungsmöglichkeiten wurden in der Beantwortung der Fragestellung dargestellt. Zusammenfassend halten die Autorinnen fest, dass es besonders wichtig ist, Betroffenen zuzuhören, ihre Erfahrungen ernst zu nehmen, Rassismus zu thematisieren und Räume für den Austausch von Erfahrungen und verschiedenen Perspektiven zu schaffen. Ebenso wichtig ist, sich Wissen über Rassismus und dessen Wirkweise anzueignen und weiterzugeben. Die Entwicklung einer rassismuskritischen Haltung und die Selbstreflexivität halten die Autorinnen als unerlässlich für Fachpersonen der Sozialen Arbeit.

6.2 Weiterführende Fragestellungen

Aus der Reflexion während der Erarbeitung der Bachelor-Thesis und der Beantwortung der Fragestellung ergeben sich weiterführende Fragestellungen, die im Folgenden vorgestellt werden und im Rahmen zusätzlicher Forschung beantwortet werden könnten.

Im Interview wurde die Perspektive von M. auf ihre Rassismuserfahrungen dargelegt. Der Miteinbezug der Perspektive der involvierten Fachperson könnte einen spannenden Aspekt

bieten. In diesem Zusammenhang wäre es interessant zu untersuchen, inwieweit sich die Fachperson ihrer rassistischen Wortwahl und ihres Handelns bewusst war. Auch die Einschätzung des Institutionsleiters könnte aufschlussreich sein, um zu eruieren, ob er die ausgesprochenen Konsequenzen und die Aufarbeitung des Konfliktes als angemessen empfindet. Ein solches Vorgehen erfordert jedoch besondere Vorsicht, um sicherzustellen, dass die Rassismuserfahrungen von M. nicht in Frage gestellt werden.

Das Interview verdeutlicht, dass der Konflikt mit der Fachperson bei M. Wut und Traurigkeit auslöste (siehe Kapitel 5.1). Die Autorinnen fragen sich, unter welchen Bedingungen es möglich ist, eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung zwischen der Fachperson und M. wiederherzustellen. Die Ergebnisse zeigen, dass das Thematisieren von Rassismus unterstützend sein kann, um Rassismuserfahrungen zu verarbeiten. Daher könnte ein klärendes Gespräch mit einer offenen Haltung und einer Einsicht der Fachperson dazu beitragen, das Vertrauen in die Beziehung neu aufzubauen. Daraus ergibt sich die weiterführende Frage, wie solche Rassismuserfahrungen das Vertrauen in Fachpersonen und Institutionen der Sozialen Arbeit beeinflussen und wie ein beeinträchtigtes Vertrauensverhältnis wiederhergestellt werden kann.

Die Autorinnen erachten die Wahl der qualitativen Forschungsmethode die für die Beantwortung ihrer Fragestellung als geeignet, damit die Perspektive der Betroffenen miteinbezogen werden konnte. Es ist jedoch denkbar, dass sich rassistische Denk- und Handlungsmuster von Fachpersonen der Sozialen Arbeit möglicherweise auch in Falldokumentationen oder Journaleinträgen widerspiegeln können. Daher könnte sich eine Dokumentenanalyse (Mayring, 2016, S. 46-50) anbieten, um zu untersuchen, wie solche Muster (unbewusst) reproduziert werden.

Im Kapitel 3.2 wurde erläutert, dass Rassismuskritik darauf abzielt, bestehende Strukturen und Praktiken, die Rassismus produzieren und verstärken, zu analysieren, zu hinterfragen und gesellschaftliche Ungleichheiten abzubauen. Dies wirft die Frage auf, inwieweit institutionelle Rahmenbedingungen professionelles rassismuskritisches Handeln in der Sozialen Arbeit fördern oder behindern und welche Veränderungen in den Institutionsstrukturen und -kulturen notwendig wären, um Fachpersonen eine rassismuskritische Praxis zu ermöglichen.

Die Autorinnen entschieden sich, ihre Forschungsfrage nicht auf ein bestimmtes Handlungsfeld der Sozialen Arbeit zu beziehen, da Rassismuskritik eine grundsätzliche Anforderung an professionelles Handeln darstellt und nicht ein spezifisches Handlungsfeld der Sozialen Arbeit betrifft (siehe Kapitel 1.5). Eine weiterführende Frage könnte jedoch sein, wie rassismuskritisches professionelles Handeln in spezifischen Handlungsfeldern konkret ausgestaltet wird.

Im Kapitel 2.4.6 wurde die intersektionale Perspektive auf rassistische Diskriminierungen thematisiert. Die intersektionale Perspektive wird von den Autorinnen für die Praxis der Sozialen Arbeit als zentral erachtet, um ein Verständnis für Mehrfachdiskriminierungen der Adressat*innen zu erhalten und deren Verwobenheit zu verstehen. Eine differenzierte Intersektionalitätsanalyse anhand mehreren Differenzkategorien von M. wurde im Rahmen dieser Bachelor-Thesis nicht durchgeführt, da dies den Umfang der Arbeit überschritten hätte. Die Untersuchung der intersektionalen Verflechtungen verschiedener Differenzkategorien könnte einen wertvollen Ansatz bieten, um die komplexen Zusammenhänge dieser Kategorien umfassend zu analysieren. Eine grössere Anzahl an Interviewpartner*innen würde es zudem ermöglichen, intersektionale Analysen durchzuführen und die Ergebnisse miteinander zu vergleichen.

Berichte zu rassistischer Diskriminierung zeigen, dass viele Betroffene die Vorfälle aus verschiedenen Gründen nicht bei Beratungsstellen melden (siehe Kapitel 1.1). Die Gründe für die Nichtnutzung der Beratungsstellen führen die Autorinnen zur Frage, unter welchen Bedingungen sich Betroffene an Beratungsstellen wenden würden.

Eine Schlussfolgerung der Bachelor-Thesis lautet, dass in der Bevölkerung ein mangelhaftes Verständnis über die koloniale Vergangenheit der Schweiz und ihre bis heute wirkmächtigen Folgen besteht, wie beispielsweise rassistische Denkmuster, Stereotypen über Schwarze Menschen und struktureller Rassismus (siehe Kapitel 6.1). Die Autorinnen fragen sich daher, inwiefern die Nicht-Auseinandersetzung der historischen Verstrickung mit Kolonialismus mit der Nicht-Anerkennung von Rassismus zusammenhängt. Wie könnte also dieses Wissen im Kontext der Sozialen Arbeit vermittelt werden und wie kann die Soziale Arbeit dazu beitragen, bestehende Stereotypen in der Gesellschaft abzubauen?

In der Bachelor-Thesis wird ersichtlich, dass die rassismuskritische Perspektive von Fachpersonen der Sozialen Arbeit oftmals unzureichend ist und es an rassismuskritischen Handlungsoptionen mangelt. Die Autorinnen sehen deshalb die Frage, ob Rassismuskritik hinreichend an Hochschulen gelehrt wird, als relevantes weiterführendes Forschungsthema an. Ein Thema, das in der Bachelor-Thesis nicht behandelt wurde, ist, dass viele (therapeutische) Ansätze weiss geprägt sind, sprich aus «eurozentrischer» und nordamerikanischer Forschung heraus entwickelt wurden (Asen, 2021, S. 8). Dies widerspiegelt rassistisch geprägte wissenschaftliche Machtstrukturen (S. 8). Diesbezüglich stellen die Autorinnen die Frage, inwiefern Ansätze der Sozialen Arbeit rassismuskritisch reflektiert werden und ob auch nicht eurozentrisch oder nordamerikanische geprägte Ansätze in der Sozialen Arbeit in der Schweiz Anerkennung finden.

Rassismuskritische Soziale Arbeit beinhaltet auch, sich politisch zu positionieren (siehe Kapitel 3.2). Diesbezüglich stellt sich die Frage, welche rassismuskritischen Handlungsmöglichkeiten Fachpersonen der Sozialen Arbeit auf politischer Ebene haben.

Obwohl bei rassifizierten Menschen eine Resignation und Hoffnungslosigkeit auf Veränderung festgestellt werden kann (siehe Kapitel 2.5; 5.2.1) sind den Autorinnen während der Erarbeitung der Bachelor-Thesis auch zahlreiche Menschen und Organisationen begegnet, welche sich im Kampf gegen Rassismus engagieren. Dies zeigt sich beispielsweise durch ihren Aktivismus, die Schaffung von Safer Spaces und das Anbieten von Anti-Rassismus-Workshops. Angesichts der häufigen Marginalisierung rassifizierter Personen ist es besonders wichtig, dass ihre Stimmen Gehör finden. Wie im Kapitel 2.1 beschrieben, verfolgt die Selbstbezeichnung PoC das Ziel, rassismusbetroffene Gruppen zu vereinen, um Kräfte zu bündeln und gemeinsam gegen Rassismus vorzugehen. Der Aspekt des Empowerments wurde in dieser Bachelor-Thesis nicht behandelt, da dies den Rahmen der Arbeit überschritten hätte. Die Autorinnen erkennen jedoch die Wichtigkeit von Vereinen und Kollektiven, die auf Empowerment-Ansätzen aufbauen. In diesem Zusammenhang stellt sich die weiterführende Frage, wie diese Organisationen Empowerment im Umgang mit Anti-Schwarzem-Rassismus fördern und wie die Soziale Arbeit solche Ansätze in ihre Institutionen integrieren kann.

6.3 Kritische Reflexion

Das Vorgehen bezüglich des Samples wurde bereits im Kapitel 4.3 reflektiert. Es wurde festgehalten, dass die Autorinnen in künftigen Arbeiten das Sample frühzeitig und exakt definieren würden, um Nachfragen zu vermeiden, Personen gezielter anzuschreiben und dadurch Mehraufwand zu vermeiden. Wie bereits erwähnt, gestaltete sich die Interviewpartner*innensuche als schwierig. Den Autorinnen ist bewusst, dass die Ergebnisse aus einem einzelnen Interview weniger umfangreich sind, als wenn mehrere Betroffenen-Perspektiven hätten erfasst werden können. Die Autorinnen hatten deswegen ursprünglich zwei bis drei Interviews geplant, was aufgrund der genannten Herausforderungen nicht gelang.

Ein weiterer Lerneffekt für die Autorinnen ist, fortwährend sicherzustellen, dass sich die Inhalte an der Fragestellung orientieren, um die vorhandenen Zeitressourcen effizient zu nutzen. Die Autorinnen hatten zu Beginn weiterführende Themen miteinbezogen, welche für sie interessant und relevant waren, für die Beantwortung der Fragestellung im Endeffekt jedoch nicht genutzt werden konnten.

Im Laufe des Prozesses erkannten die Autorinnen, dass ein sensibler Umgang mit dem Thema Rassismus herausfordernd ist. Um pauschale Zuschreibungen zu vermeiden, wollten sie nicht allein aufgrund äusserlicher Merkmale wie beispielsweise der Hautfarbe davon ausgehen, dass eine Person Rassismuserfahrungen gemacht hat. Im Interview mit M. stellten sie bewusst

keine detaillierten Nachfragen zu den geschilderten Erfahrungen, um eine Reproduktion der belastenden Erlebnisse zu vermeiden. Auf diese Weise gelang es ihnen, einen sicheren und vertrauensvollen Rahmen zu schaffen, der einen offenen Austausch über Rassismuserfahrungen ermöglichte. Das Interview wurde von den Autorinnen als sehr interessant empfunden. Die Interviewpartnerin bedankte sich für die Möglichkeit, ihre Erfahrungen mit uns zu teilen. Die Autorinnen schliessen daraus, dass der Austausch auch für die Interviewpartnerin eine positive Erfahrung war. Für die Autorinnen ergab sich ein Learning daraus, mit rassifizierten Menschen über Rassismus zu sprechen und dass dieser Austausch trotz der Emotionalität und Schwere des Themas durchaus positiv ausfallen kann.

Die Arbeitsbeziehung der Autorinnen war geprägt von konstruktiver Kritik und gegenseitiger Unterstützung. Dies wirkte sich positiv auf die Motivation und die Zusammenarbeit aus, weshalb die Autorinnen die Arbeitsbeziehung als erfolgreich betrachten. Einen weiteren positiven Aspekt sehen sie darin, dass beide Autorinnen an allen Kapiteln mitgearbeitet haben. Dadurch wurde die Verknüpfung der einzelnen Inhalte und ein schlüssiger Verlauf sichergestellt.

6.4 Persönliche Stellungnahme

Wie im Kapitel 1.3 dargestellt, haben die Autorinnen verschiedene Module besucht, welche im Zusammenhang mit Rassismus stehen. Dabei handelt es sich um Wahlpflichtmodule, welche folglich nicht von allen Studierenden besucht werden. Die Autorinnen erachten Rassismus und Rassismuskritik jedoch als wichtiges Thema in der Ausbildung und befürworten die Einführung dieser Themen als Pflichtfach. Damit kann sichergestellt werden, dass sich alle künftigen Fachpersonen der Sozialen Arbeit zumindest einmal mit diesem Thema auseinandergesetzt haben.

Im Interview äusserte die Interviewpartnerin, dass Fachpersonen ein ungenügendes Verständnis für die Lebensrealität von marginalisierten Menschen aufweisen. Deswegen vertreten die Autorinnen die Ansicht, dass auch in der Ausbildung marginalisierte Personen zu Wort kommen und gehört werden, beispielsweise durch die Inklusion in Vorlesungen.

Die Autorinnen sehen in einem aktiven Einbezug der Perspektiven von rassifizierten Menschen eine wichtige Ergänzung zur theoretischen Wissensvermittlung. Wie bereits erwähnt, sind diese Wissensbestände wiederum mit Macht verbunden. Die Autorinnen sehen in der Partizipationsmöglichkeit eine Chance, diese Macht mit marginalisierten Gruppen zu teilen. Um zu vermeiden, dass nicht-rassifizierte Personen über rassifizierte Personen sprechen, sollte die Perspektive der Betroffenen miteinbezogen werden. Dabei geht es nicht darum, rassifizierten Personen die Aufgabe aufzuerlegen, Rassismus zu erklären oder das Verhalten *weisser* Personen zu korrigieren. Es geht vielmehr darum, ihre Erfahrungen kennenzulernen

und mit ihnen, statt über sie zu sprechen. Das aktive Zuhören und die Zusammenarbeit mit rassifizierten Adressat*innen der Sozialen Arbeit kann Fachpersonen darin unterstützen, bestehende Machtverhältnisse besser zu verstehen und zu verändern.

Aus eigener Erfahrung wissen die Autorinnen, dass in der Praxis der Sozialen Arbeit nicht ausschliesslich ausgebildete Fachpersonen tätig sind. Im Asylwesen beispielsweise sind viele Personen ohne spezifische Ausbildung tätig, welche Aufgaben der Sozialen Arbeit übernehmen. Da in der Gesellschaft generell ein mangelhaftes Bewusstsein über Rassismus vorhanden ist, ist es fraglich, ob diese Personen rassistisch handeln. Deswegen erachten die Autorinnen es als umso wichtiger, dass die Fachpersonen der Sozialen Arbeit rassistisch ausgebildet sind und so einen Diskurs über Rassismus in Institutionen der Sozialen Arbeit fördern können.

Auch die Autorinnen wurden durch rassistisch geprägte Bilder und Vorstellungen sozialisiert, beispielsweise durch rassistische Kinderbücher und Lieder. Den Autorinnen ist bewusst, dass solche Bilder ihre Denkweisen beeinflussen. Durch eine rassistisch-kritische Auseinandersetzung können solche Vorstellungen hinterfragt und losgelassen werden. Aufgrund der fehlenden Anerkennung in der Gesellschaft für diese Problematik gehen die Autorinnen davon aus, dass sich nicht alle Menschen aus eigener Motivation auf diesen Prozess einlassen. Deswegen erachten sie es für eine Veränderung der gesellschaftlichen Denkmuster als notwendig, dass diese Prozesse an Erziehungs- und Sozialisationsorten gefördert werden.

Durch die Auseinandersetzung mit den eigenen Privilegien wurde den Autorinnen bewusst, wie viele der eigenen Privilegien unsichtbar bleiben und auch bei ihnen das Bewusstsein für diese fehlt. Den Autorinnen wurde klar, dass Privilegien nicht nur mit dem eigenen *Weissein* im Zusammenhang stehen, sondern viele Faktoren miteinander verwoben sind. Die Auseinandersetzung mit der Intersektionalität verdeutlicht die Vielschichtigkeit und Verwobenheit von Diskriminierungen und Privilegien (siehe Kapitel 2.4.6). Dabei wurde den Autorinnen die Wichtigkeit bewusst, die unterschiedlichen und individuellen Diskriminierungserfahrungen aller Personen anzuerkennen und diese weder abzusprechen noch zu bagatellisieren.

Die Autorinnen konnten ihr Wissen zu rassistisch-kritischer Sozialer Arbeit durch die Bachelor-Thesis vertiefen. Ihnen ist dennoch bewusst, dass sie nicht frei von rassistischen Handlungs- und Denkmustern sind. Sie erkennen Rassismuskritik als Lernprozess an, in welchem sie durch die Bachelor-Thesis Fortschritte erzielten, der aber auch ein fortwährendes Lernen und Reflektieren bedingt. Die Autorinnen sehen sich diesbezüglich als Allies und möchten sich als künftige Fachpersonen der Sozialen Arbeit aktiv gegen Rassismus einsetzen.

7. Literaturverzeichnis

- Akkaya, G. (2017). Vorwort. In Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (Hrsg.), *Empfehlungen zum Thema Rassismus gegenüber Schwarzen Menschen in der Schweiz. Kurzfassung der Studie* (S. 7).
<https://www.ekr.admin.ch/publikationen/d108/1320.html>
- Asen, E. (2021). Vorwort. In I. Gold, E. Weinberg & D. Rohr (Hrsg.), *Das hat ja was mit mir zu tun!? Macht- und rassismuskritische Perspektiven für Beratung, Therapie und Supervision* (S. 8). Carl-Auer Verlag GmbH.
- Attia, I. (2016). Rassismustheoretische Perspektiven auf sozialpädagogische Fallarbeit. In B. Michel-Schwartz (Hrsg.), *Der Zugang zum Fall* (S. 229 – 242). Springer VS.
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-10970-7>
- Attia, I. & Keskinilic O. (2018). *Rassismus und Rassismuserfahrung: Entwicklung – Formen – Ebenen*. <https://www.idz-jena.de/wsdet/wsd2-11>
- AvenirSocial. (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz: Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen*. https://avenirsocial.ch/union_brochures/kostenpflichtig-berufskodex-soziale-arbeit-schweiz
- AvenirSocial & Fachstelle für Rassismusbekämpfung. (2021). *Rassistische Diskriminierung und Diskriminierungsschutz konkret. Ein Leitfaden für die Praxis der Sozialen Arbeit*.
https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2021/09/WEB_RasDis_D.pdf
- Baumbach, F. (2022). Rassismuskritische Soziale Arbeit als Verbündete: Warum (weiße) Sozialprofessionelle zu (politischen) Alliierten rassistisch markierter Adressatinnen werden müssen. *Migration und Soziale Arbeit*, 1, 79-84. <https://content-select.com/de/portal/media/view/623e137b-0f64-4781-8482-1187b0dd2d03>
- Beck, C. (2021). Soziale Arbeit und Rassismus. In C. Beck (Hrsg.), *Soziale Arbeit und Antiziganismus. Dethematisierung und Deproblematisierung gesellschaftlicher Machtverhältnisse* (S. 33-40). Springer VS.
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-33037-8_4
- Beratungsnetz für Rassismusbetroffene. (2024). *Rassismuvorfälle aus der Beratungsarbeit 2023*.
<https://www.network-racism.ch/rassismuberichte/rassismuvorfalle-in-der-beratungspraxis-2023>

- Brunschwig Graf, M. (2023). Vorwort. In Beratungsnetz für Rassismusopfer (Hrsg.) *Rassismuvorfälle aus der Beratungsarbeit 2022* (S. 3). <https://www.network-racism.ch/rassismusberichte/rassismuvorfalle-in-der-beratungspraxis-2022>
- Dos Santos Pinto, J. & El-Maawi, R. (2022). *Sprachmächtig: Glossar gegen Rassismus von Bla*Sh*. <https://www.el-maawi.ch/publikationen.html>
- Efionayi-Mäder, D. & Ruedin, D. (2018, Mai). *Arbeitstagung zu Anti-Schwarzen Rassismus in der Schweiz vom 3. Mai 2018. Tagungsbericht im Auftrag der Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB)* (Forschungsbericht 70d). Swiss Forum for Migration and Population Studies.
<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/publikationen/arbeitstagung-antischwarzer.html>
- Eidgenössische Kommission gegen Rassismus. (2017). *Empfehlungen zum Thema Rassismus gegenüber Schwarzen Menschen in der Schweiz. Kurzfassung der Studie*. <https://www.ekr.admin.ch/publikationen/d108/1320.html>
- Eller, N. (2021). "If You're Not Uncomfortable, You're Not Listening". White Saviorism in der Sozialen Arbeit. *Soziales Kapital*, 25, 211-225.
<https://soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/view/717/1336.pdf>
- El-Maawi, R., Owzar, M. & Bur, T. (2022). *No to Racism. Grundlagen für eine rassismuskritische Schulkultur*. Hep-Verlag.
- Fachstelle für Rassismusbekämpfung. (2024). *Rassismus in der Schweiz: Zahlen, Fakten, Handlungsbedarf*.
<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/publikationen/monitoring.html>
- Feereidoni, K. (2012). *Rassismuskritik für Lehrer*innen und Peers im Bildungsbereich. Zwei Praxisbeispiele aus dem Schulunterricht*. Schwarzkopf-Stiftung. <https://schwarzkopf-stiftung.de/bildung-und-reisen/materialien/rassismuskritik-fuer-lehrerinnen-und-peers-im-bildungsbereich/>
- Galizia, M. (2018). Vorwort. In D. Efionayi-Mäder & D. Ruedin (Hrsg.), *Arbeitstagung zu Anti-Schwarzen Rassismus in der Schweiz vom 3. Mai 2018. Tagungsbericht im Auftrag der Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB)* (Forschungsbericht 70d) (S. 5). Swiss Forum for Migration and Population Studies.
<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/publikationen/arbeitstagung-antischwarzer.html>

- Genau, L. (2023, 20. März). *Das problemzentrierte Interview mit Beispielen*. Scribbr.
<https://www.scribbr.ch/methodik-ch/problemzentriertes-interview/>
- Gold, I., Weinberg, E. & Rohr, D. (2021). *Das hat ja was mit mir zu tun!? Macht- und rassismuskritische Perspektiven für Beratung, Therapie und Supervision*. Carl-Auer Verlag GmbH.
- Gomolla, M. (2023). Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In A. Scherr, A. C. Reinhardt & A. El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (2. Aufl., S. 171-194). <https://doi.org/10.1007/978-3-658-42800-6>
- Greiner, H. (2023). *Die Inszenierung von Rassismus in der Kulturindustrie. Eine ideologiekritische Filmanalyse*. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-40646-2>
- Ha, K. N. (2009). «People of Color» als solidarisches Bündnis. *Migrazine*, 2009(1).
<https://www.migrazine.at/artikel/people-color-als-solidarisches-bundnis>
- Hasters, A. (2021). *Was weisse Menschen nicht über Rassismus hören wollen aber wissen sollten*. Hanserblau.
- Heite, C., Textor, M. & Tischhauser, A. (2022). Rassismus und Rassismuskritik in Sozialer Arbeit. *Schweizerische Zeitschrift für Soziale Arbeit*, 29, S. 36-50.
<https://szsa.ch/ojs/index.php/szsa-rsts/article/view/260/257>
- Histnoire. (n.d.). *Glossar - "Widerstände. Vom Umfang mit Rassismus in Bern"*.
<https://histnoire.ch/glossar>
- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit (n.d.). *Glossar*.
<https://www.idaev.de/researchtools/glossar>
- Kalpaka, A. & Rätzzel, N. (2017). Wirkungsweisen von Rassismus und Ethnozentrismus. In Kalpaka, A., Rätzzel, N. & Weber, K. (Hrsg.). *Rassismus. Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein* (S. 40-156). Argument Verlag.
- Khoury, D. (2022). *Rassismusbedingter Stress in Deutschland. Bewältigungsstrategien und Ressourcen aus der Sicht von Menschen mit Rassismuserfahrungen*.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-39907-8>
- Kilomba, G. (2013). *Weiss, Macht, Schwarz*. TAZ.
<https://taz.de/Debatte-Critical-Whiteness/!5066842/>

- Kilomba, G. (2019) *Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism* (5. Aufl.). Unrast Verlag.
- Knauer, V. (2019). Normalität und Verstrickung. Über die Notwendigkeit einer rassismuskritischen Sozialen Arbeit. In S. Borrmann, C. Fedke & B. Thiessen (Hrsg.), *Soziale Kohäsion und gesellschaftliche Wandlungsprozesse. Herausforderungen für die Soziale Arbeit* (S. 177-195). <https://doi.org/10.1007/978-3-658-25759-0>
- Kourabas, V. & Mecheril, P. (2022). Über Rassismus sprechen. Auf dem Weg zu einer rassismuskritischen Professionalität. In M. Stock, N. Hodaie, S. Immerfall & M. Menz (Hrsg.), *Arbeitstitel: Migrationsgesellschaft. Pädagogik – Profession – Praktik* (S. 13-34). <https://doi.org/10.1007/978-3-658-34087-2>
- Kourabas, V. (2024). Was heisst rassismuskritisch handeln? Perspektiven (in) der Sozialen Arbeit. *Migration und Soziale Arbeit*, 1, S. 4-11. <https://content-select.com/de/portal/media/view/662a068a-c058-400c-b254-8949ac1b0014>
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2024). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Umsetzung mit Software und künstlicher Intelligenz* (6. Aufl.). Beltz Juventa.
- Kuster-Nikolić, S. (2012). *Soziale Arbeit im Spannungsfeld des Rassismus. Erleben Migrantinnen Rassismus in der sozialarbeiterischen Beratung?* Dr. Kovač Verlag.
- Landkammer, N. (n.d.). *Critical Whiteness Studies*. Zürcher Hochschule der Künste. www.zhdk.ch/forschung/ehemalige-forschungsinstitute-7626/iae/glossar-972/critical-whiteness-studies-3816
- Leiprecht, R. (2016). Rassismus. In P. Mecheril (Hrsg.), *Handbuch Migrationspädagogik*. (S. 226–242). Weinheim & Basel: Beltz.
- Lutz, H. & Amelina, A. (2017). *Gender, Migration, Transnationalisierung – eine intersektionelle Einführung*. Transcript. <https://elibrary.utb.de/doi/book/10.5555/9783839437964>
- Madubuko, N. (2017). Empowerment als Erziehungsaufgabe: Verarbeitungsstrategien gegen Rassismuserfahrungen von binationalen Kindern und Jugendlichen. In K. Fereidooni & E. Meral (Hrsg.), *Rassismuskritik und Widerstandsformen* (S. 797-815). https://doi.org/10.1007/978-3-658-14721-1_48
- Madubuko, N. (2024). *Praxishandbuch Empowerment: Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen begegnen* (2. Aufl.). Beltz Juventa.

https://content-select.com/media/moz_viewer/6230dd00-a2a4-4256-b1cd-1d0db0dd2d03/language:de

- Marmer, E. (2018). Kritisches Weißsein als Perspektivwechsel und Handlungsaufforderung. In B. Blank, S. Gögercin, K. E. Sauer, B. Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen - Konzepte – Handlungsfelder* (S. 291-302). Springer VS.
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-19540-3>
- Marten, E. & Walgenbach, K. (2023). Intersektionale Diskriminierung. In A. Scherr, A. C. Reinhardt & A. El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (2. Aufl., S. 131-144). VS Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-42800-6_11
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (6. Aufl.). Beltz Verlag.
https://content-select.com/media/moz_viewer/56cc0a39-1a9c-4eb3-bf70-5eeeb0dd2d03/language:de
- McIntosh, P. (1989). *White Privilege: Den unsichtbaren Rucksack auspacken*.
<https://www.ende-gelaende.org/wp-content/uploads/2021/07/McIntosh-White-Privilege.pdf>
- Melter, C. (2006). *Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Eine empirische Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit*. Waxmann Verlag.
- Melter, C. (2018). Soziale Arbeit zwischen zuschreibenden Kulturalisierungen und einer diskriminierungs- und rassismuskritischen Migrationspädagogik sowie der Orientierung an der Integrität jedes Menschen. In N. Prasad (Hrsg.), *Soziale Arbeit mit Geflüchteten. Rassismuskritisch, professionell, menschenrechtsorientiert* (S. 221-246). Barbara Budrich Verlag.
- Melter, C. (2021). Diskriminierungs- und rassismuskritische Soziale Arbeit und Bildung im postkolonialen und postnationalsozialistischen Deutschland?!. In C. Melter (Hrsg.), *Diskriminierungs- und rassismuskritische Soziale Arbeit und Bildung. Praktische Herausforderungen, Rahmungen und Reflexionen* (2. Aufl., S. 9-18). Beltz Juventa.
https://content-select.com/media/moz_viewer/6047368c-f900-4b1d-a05c-389bb0dd2d03/language:de
- Mohseni, M. (2020). *Empowerment-Workshops für Menschen mit Rassismuserfahrungen*.

Theoretische Überlegungen und biographisch-professionelles Wissen aus der Bildungspraxis. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-31005-9>

Mugglin, L., Efonayi, D., Ruedin, D. & D'Amato, G. (2022, Dezember). *Grundlagenstudie zu strukturellem Rassismus in der Schweiz* (Forschungsbericht 81d). Swiss Forum for Migration and Population Studies.

<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/publikationen/Grundlagestudie-zu-strukturellem-Rassismus-in-der-Schweiz-2022.html>

Naguib, T., Pärli, K., Bircher, N., Licci, S. & Schärer, S. (2017, August). *Anti-Schwarze-Rassismus Juristische Untersuchung zu Problem und Handlungsbedarf. Im Auftrag der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus EKR.* ZHAW / Universität Basel.

<https://digitalcollection.zhaw.ch/items/9e49abef-da3d-4b7d-ab71-2274f84baa4a>

No to racism. (n.d.). *Glossar für eine rassismussensible Sprache.*

<https://www.notoracism.ch/glossar>

Nordamerika Native Museum. (2023). *Darf man eigentlich noch Indianer sagen?*

Eine Kulturinstitution der Stadt Zürich. <https://www.stadt-zuerich.ch/nonam/de/kulturvermittlung.html>

Ogette, T. (2019). *exit RASICM: rassismuskritisch denken lernen* (5. Aufl.). Unrast-Verlag.

Ogette, T. (2022). *UND JETZT DU. Rassismuskritisch leben.* Penguin Verlag.

Open AI. (2023). ChatGPT September -4 Version. <https://chatgpt.com/>

Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2022). Forschungsdesigns für die qualitative Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch der methodischen Sozialforschung* (S. 123 – 142). https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8_7

Rassismuskritische Soziale Arbeit [rasa_bern]. (2024, 21. November). *Verlernraum* [Flyer]. Instagram. https://www.instagram.com/p/DcOY5Q4sibZ/?img_index=2

Räthzel, N. (2010). Rassismustheorien: Geschlechterverhältnisse und Feminismus. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie* (3. Aufl., S. 283-291). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-531-92041-2_33

Rommelspacher, B. (2009). Was ist eigentlich Rassismus? In C. Melter & P. Mecheril,

- (Hrsg.), *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung* (S. 25 – 38). Wochenschau Verlag.
- Scharathow, W. (2014). *Risiken des Widerstandes. Jugendliche und ihre Rassismuserfahrungen*. Transcript.
- Scharathow, W. (2018). Rassismus. In B. Blank, S. Gögercin, K. E. Sauer, B. Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen - Konzepte – Handlungsfelder* (S. 267-278). Springer VS.
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-19540-3>
- Schramkowski, B. & Ihring, I. (2018). Alltagsrassismus. (K)ein Thema für die Soziale Arbeit? In B. Blank, S. Gögercin, K. E. Sauer, B. Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen - Konzepte – Handlungsfelder* (S. 279-290). Springer VS. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-19540-3>
- Sow, N. (2018). *Deutschland Schwarz Weiss. Der alltägliche Rassismus*. BoD-Books on Demand.
- Stender, W. (2023). *Rassismuskritik. Eine Einführung*. Kohlhammer.
- TED. (2015, 20. Oktober). Taiye Selasi: Don't ask where I'm from, ask where I'm a local [Video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=LYCKzpXEW6E&t=1s>
- Textor, M. (2014). *Rassismus und Diskriminierung in der Migrationsgesellschaft. Eine qualitative Studie im Jugendamt* [Masterarbeit, Hochschule Esslingen].
<https://hses.bsz-bw.de/frontdoor/index/index/docId/242>
- Textor, M. & Anlaş, T. (2018). Rassismuskritische Soziale Arbeit. In B. Blank, S. Gögercin, E. Sauer, B. Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder* (S. 315-324). Springer VS.
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-19540-3>
- Tissberger, M. (2017). Critical Whiteness. In M. Tissberger (Hrsg.), *Critical Whiteness. Zur Psychologie hegemonialer Selbstreflexion an der Intersektion von Rassismus und Gender* (S. 87-108). Springer VS. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-17223-7>
- Tissberger, M. (2020). Soziale Arbeit als weißer* Raum – eine Critical Whiteness Perspektive auf die Soziale Arbeit in der postmigrantischen Gesellschaft. *Soziale Passagen*, 12 (1), 95–114. <https://doi.org/10.1007/s12592-020-00342-5>

- Tissberger, M. (2024). Critical Whiteness – eine Perspektive hegemonialer Selbstreflexion in der Supervision. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching (OSC)*, 31, 159-174. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11613-024-00880-4>
- Von Spiegel, H. (2021). *Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Arbeitshilfen für die Praxis* (7. Aufl.). Ernst Reinhardt.
- Wachendorfer, U. (2006). Weiss-Sein in Deutschland. Zur Unsichtbarkeit einer herrschenden Normalität. In S. Arndt (Hrsg.), *AfrikaBilder. Studien zu Rassismus in Deutschland. Studienausgabe* (S. 57-66). Unrast Verlag.
- Winker, G. & Degele, N. (2009). *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten* (2. Aufl.). Transcript.
- Winker, G. & Degele, N. (2011). Intersektionalität als Beitrag zu einer gesellschaftstheoretisch informierten Ungleichheitsforschung. *Berliner Journal für Soziologie*, 21, 69-90. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11609-011-0147-y>
- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 1 (1), 22. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>
- Witzel, A. & Reiter, H. (2022). *Das problemzentrierte Interview - eine praxisorientierte Einführung*. Beltz Juventa. https://content-select.com/media/moz_viewer/6230dcc2-ae38-4a0b-8455-1d0db0dd2d03/language:de#
- Wotha, B. & Dembowski, N. (2017). *Leitfaden - qualitative Interviews*. Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften. https://www.ostfalia.de/cms/de/iftr/.content/documents/Leitfaden_qualitative_Interviews_Version_2017_06_14.pdf

8. Dokumentation der Verwendung von KI-gestützten Tools

Textstelle	Art der Verwendung
S. 12, Zeilen 4-6	mit ChatGPT erstellte Paraphrase
S. 14, Zeilen 25-28	mit ChatGPT erstellte Paraphrase
S. 15, Zeilen 28-34	mit ChatGPT erstellte Zusammenfassung
S. 35, Zeilen 15-17	mit ChatGPT erstellte Paraphrase
S. 40, Zeilen 7-10	mit ChatGPT erstellte Paraphrase
S. 46, Zeilen 1-4	mit ChatGPT erstellte Paraphrase
Anhang, Interview-Leitfaden	mit ChatGPT ergänzter Leitfaden

Anhang

Anhang A: Studieninformation

Studieninformation

Erfahrungen rassifizierter* Personen und Handlungsmöglichkeiten der Sozialen Arbeit gegen Anti-Schwarzen-Rassismus: Eine rassismuskritische Perspektive

Wir sind Studierende der Berner Fachhochschule für Soziale Arbeit und erarbeiten gemeinsam unsere Bachelor-Thesis. Unser Ziel ist es, ein tieferes Verständnis dafür zu erhalten, wie Menschen in der Schweiz Anti-Schwarzen-Rassismus erleben. Dazu möchten wir Interviews mit Betroffenen durchführen. Das Ziel der Interviews ist es, die erhobenen Daten auszuwerten und daraus mögliche Handlungs- und Reaktionsstrategien für die Soziale Arbeit abzuleiten, um auf Anti-Schwarzen-Rassismus professionell zu reagieren zu und Betroffene zu stärken.

Sind Sie interessiert, uns in einem Interview von Ihren persönlichen Erfahrungen zu erzählen? Wir interessieren uns insbesondere dafür, wie Sie Anti-Schwarzen-Rassismus erlebt haben und ob und wie Fachpersonen der Sozialen Arbeit auf Ihre Erzählungen reagiert haben.

Das Interview findet an einem Ort Ihrer Wahl statt und wird per Audio aufgezeichnet. Nach dem Gespräch wird die Audioaufnahme vollständig anonymisiert, transkribiert und ausgewertet. Die Aufnahme wird sicher aufbewahrt und ist nur für die zwei unten genannten Studierenden zugänglich. Nach Abschluss der Bachelor-Thesis wird die Aufnahme gelöscht.

Das Interview ist freiwillig und Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Falls Sie das Gespräch aufgrund der belastenden Thematik oder aus anderen Gründen unterbrechen möchten, können Sie dies jederzeit tun.

Wir würden uns sehr freuen, mit Ihnen über dieses wichtige Thema sprechen zu dürfen. Bei Fragen oder Anliegen können Sie sich jederzeit gerne an uns wenden.

Sandra Bühlmann

sandra.buehlmann@students.bfh.ch

Regina Hürst

regina.huerst@students.bfh.ch

* Personen mit gesellschaftlicher Rassismuserfahrung

Anhang B: Einverständniserklärung

Einverständniserklärung

Erfahrungen rassifizierter Personen und Handlungsmöglichkeiten der Sozialen Arbeit gegen Anti-Schwarzen-Rassismus: Eine rassismuskritische Perspektive

Bachelor-Thesis von Studierenden der Berner Fachhochschule für Soziale Arbeit

Bitte lesen Sie dieses Formular sorgfältig durch. Falls Ihnen etwas unklar ist oder Sie weitere Informationen benötigen, fragen Sie jederzeit nach.

Titel der Bachelor-Thesis:	Erfahrungen rassifizierter Personen und Handlungsmöglichkeiten der Sozialen Arbeit gegen Anti-Schwarzen-Rassismus: Eine rassismuskritische Perspektive
Studienort:	Berner Fachhochschule Soziale Arbeit Hallerstrasse 10 3012 Bern
Studierende:	Bühlmann Sandra Hürst Regina
Interview-Teilnehmende:	

- Ich erkläre hiermit, dass ich mündlich und schriftlich durch die unterzeichnenden Studierenden über die Ziele und den Ablauf des Interviews, über den möglichen Nutzen und die mögliche Veröffentlichung informiert wurde.
- Ich habe die schriftliche Studieninformation gelesen und verstanden.
- Meine Fragen im Zusammenhang mit der Teilnahme an diesem Interview sind mir zufriedenstellend beantwortet worden. Ich kann die schriftliche Information behalten und erhalte ein Exemplar meiner schriftlichen Einverständniserklärung. Das andere verbleibt bei den Studierenden.
- Ich weiss, dass meine persönlichen Daten nur in anonymisierter Form weiterverwendet werden.
- Ich bin einverstanden, dass das Gespräch mittels eines digitalen Aufnahmegeräte aufgezeichnet und anschliessend transkribiert wird. Die Aufnahme wird nach Abschluss der Bachelor-Arbeit gelöscht.
- Ich nehme an dieser Studie freiwillig teil. Ich kann jederzeit und ohne Angabe von Gründen meine Zustimmung zur Teilnahme widerrufen.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift des/der Interview-Teilnehmenden

Bestätigung der Studierenden: Hiermit bestätigen wir, dass wir dieser/diesem Interview-Teilnehmenden die Bedeutung und Tragweite des Bachelor-Thesis erläutert haben. Wir versichern, alle im Zusammenhang mit dieser Bachelor-Thesis stehenden Verpflichtungen zu erfüllen.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift der Studierenden

Anhang C: Interviewleitfaden

Problemzentriertes Interview

Erfahrungen rassifizierter* Personen und Handlungsmöglichkeiten der Sozialen Arbeit gegen Anti-Schwarzen-Rassismus: Eine rassismuskritische Perspektive

Vorbereitung	
Raum für Interview vorbereiten	<ul style="list-style-type: none"> • Aufnahmegerät • Laptop • Notizblock und Stift • Studieninformation • Leitfaden • Einverständniserklärung • Getränke • Dankeschön-Geschenk
Begrüssung	
Vorstellen	Small-Talk, Joining
Forschungsziel	Wir möchten in diesem Interview mehr darüber erfahren, wie Sie Anti-Schwarzen-Rassismus in der Schweiz erleben und wie Fachpersonen der Sozialen Arbeit aus einer rassismuskritischen Perspektive reagieren und handeln können.
Ablauf	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstellen des Forschungsziels • Es gibt kein Richtig oder Falsch, uns interessiert Ihre Sicht • Sie sind der*die Expert*in • Erzählungen, Details sind wichtig • Zusicherung der Anonymität, Datenschutz • Einverständniserklärung unterschreiben • Angaben zur Person aufnehmen (freiwillig) • Erläuterung der Interviewstruktur und des Ablaufs <ul style="list-style-type: none"> - Semi-strukturiert (Erzählungen/Ausführungen von Ihnen und Nachfragen von uns) - ca. 15 Fragen - Sie dürfen jederzeit sagen, wenn Sie eine Frage nicht beantworten möchten • Aufnahmegerät einschalten

* Personen mit gesellschaftlicher Rassismuserfahrung

Angaben zur Person	
Alter	
Geschlecht	<input type="radio"/> weiblich <input type="radio"/> männlich <input type="radio"/> divers
Wohnort / Region	
Ausbildung oder berufliche Situation	
Weitere Tätigkeiten	
Natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeit(en)	
Aufenthaltsstatus	

Narrativer Erzählteil – Erzählstimulus	
Persönliche Erfahrungen	Uns interessieren Ihre Erfahrungen in Bezug auf Anti-Schwarzen-Rassismus in der Schweiz. Können Sie uns von einer Situation erzählen, in der Sie Anti-Schwarzen Rassismus erlebt haben?
Gefühlslage	Wie haben Sie sich in dieser Situation gefühlt?

Leitfadenteil	
Häufigkeit	Wie häufig erleben Sie Situationen im Alltag, in denen Sie mit Rassismus konfrontiert werden?
Formen von Rassismus	Durch wen oder wo erleben Sie Rassismus am häufigsten?

Auswirkungen	Welche Auswirkungen haben solche Situationen auf Ihr Leben?
Reaktion	Wie reagieren Sie in solchen Situationen?
Umgang / Strategien	Welche Strategien haben Sie entwickelt, um einen Umgang mit Rassismuserfahrung(en) zu finden?
Wissensvermittlung	Wurde Ihnen im schulischen oder ausserschulischen Bereich Wissen zum Thema Rassismus vermittelt?
Unterstützung	Haben Sie in solchen Situationen bereits Unterstützung von anderen Personen erfahren? Wenn ja, von wem?
Austausch mit anderen Betroffenen	Tauschen Sie sich mit anderen Personen, welche auch Rassismuserfahrung(en) gemacht haben aus? Wenn ja, in welcher Form?
Geschützte Räume	Haben Sie bereits Unterstützungsangebote wie beispielsweise geschützte Räume (Austauschräume, safer spaces) in Anspruch genommen? Wenn ja, welche?
Fachliche Unterstützung	Haben Sie in der Vergangenheit bereits Unterstützung durch Fachpersonen oder Institutionen der Sozialen Arbeit erhalten? Wenn ja, wie haben Sie diese erlebt?
Erfahrungen mit ungenügender Unterstützung	Gab es Situationen, in denen Sie ungenügende Unterstützung von Fachpersonen der Sozialen Arbeit erlebt haben? Wenn ja, welche?
Erwünschte Unterstützung	Welche Unterstützung von Fachpersonen der Sozialen Arbeit wäre für Sie hilfreich, um mit Rassismuserfahrung(en) umzugehen?
Verbesserungsmöglichkeiten	Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie für die Fachpersonen der Sozialen Arbeit in Bezug auf den Umgang mit Anti-Schwarzen-Rassismus?
Synthese	Möchten Sie noch etwas sagen, über das wir nicht gesprochen haben?

Abschluss	
Dank	<ul style="list-style-type: none"> • Wir bedanken uns für Ihre Teilnahme am Interview und für Ihre Offenheit • Dankeschön-Geschenk überreichen