

Hochschule Düsseldorf  
Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften

Bachelor-Thesis zum Thema

**Auswirkungen von Rassismus auf die Selbstwahrnehmung und  
Selbstpositionierung junger rassifizierter Menschen**

**Erstprüferin:** Prof.in Dr.in Susanne Spindler  
**Zweitprüferin:** Asal Kosari M.A.

**Vorgelegt von**

Inès Knothe

Matrikelnummer: 794650

B.A. Sozialarbeit/Sozialpädagogik

Sommersemester 2022

Düsseldorf, 22.06.2022

# Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	I
1. Einleitung.....	1
Einschub: Zur Verwendung von machtkritischer Sprache in dieser Arbeit.....	3
<b>I Theoretische Grundlagen .....</b>	<b>4</b>
2. Rassismus .....	4
2.1 Ein Definitionsversuch .....	4
Einschub: Zur Verwendung von „Rasse“ und <i>race</i> in dieser Arbeit.....	8
2.2 Othering .....	8
2.3 Ebenen und Formen von Rassismus .....	10
2.3.1 Struktureller und institutioneller Rassismus .....	10
2.3.2 Alltagsrassismus und Mikroaggressionen .....	11
2.3.3 Weitere Formen von Rassismus .....	12
2.4 Auswirkungen von Rassismus auf die Gesundheit .....	13
2.5 Intersektionalität .....	14
2.6 Rassismuserfahrungen junger rassifizierter Menschen.....	16
3. Selbstwahrnehmung .....	18
3.1 Entstehung des Selbst- und Fremdbilds .....	18
3.2 Das Selbstbild und Rassismus .....	19
4. Positionierung .....	20
4.1 Benennungspraxen und Fremdpositionierungen .....	21
4.2 Selbstpositionierung als Widerstand .....	23
4.3 Das Konzept der Selbstpositionierungen anhand von <i>People of Color</i> .....	24
<b>II Empirischer Teil .....</b>	<b>26</b>
5. Forschungsdesign und theoretisch-methodischer Ansatz .....	26
5.1 Forschungsfrage.....	27
5.2 Episodisches Interview.....	27
5.3 Sampling und Feldzugang .....	28
5.4 Anforderungen der kritischen Rassismusforschung .....	29
5.5 Konzeptionierung des Interviewleitfadens.....	30
5.6 Positionierungen der interviewten Menschen .....	31
5.7 Durchführung und Transkription der Interviews .....	32
5.8 Inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse .....	33

6. Darstellung und Interpretation der Ergebnisse.....	34
6.1 Rassismuserfahrungen.....	34
6.1.1 Lebensbereiche.....	35
6.1.2 Intersektionale Erfahrungen.....	37
6.1.3 Umgang.....	38
6.2 Zugehörigkeitsgefühl .....	39
6.2.1 Identifikation .....	39
6.2.2 De/Privilegierungen.....	39
6.2.3 Repräsentanz.....	39
6.2.4 Othering.....	40
6.3 Wahrnehmung .....	40
6.3.1 Fremdwahrnehmung.....	41
6.3.2 Einfluss der Fremdwahrnehmung auf die Selbstwahrnehmung .....	41
6.4 Positionierung .....	42
6.4.1 Fremdpositionierungen .....	43
6.4.2 Selbstpositionierung.....	44
7. Diskussion.....	47
<b>III Bezug zur Praxis.....</b>	<b>51</b>
8. Bedeutung für die Soziale Arbeit mit jungen rassifizierten Menschen.....	51
9. Fazit .....	54
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>56</b>
<b>Anhang</b>	
<b>Eidesstattliche Erklärung</b>	

## Abkürzungsverzeichnis

Abk.	Abkürzung
BIPoC	Black, Indigenous, People of Color
bzgl.	bezüglich
d.h.	das heißt
dt.	Deutsch
ca.	circa
ebd.	ebenda
engl.	Englisch
PoC	People of Color (Plural), Person of Color (Singular)
Sg.	Singular
sog.	sogenannt(e)
u.a.	unter anderem
vgl.	Vergleich
z.B.	zum Beispiel
&	und

## 1. Einleitung

„Ausländer\*in“ – „Migrant\*in“ – „Mensch mit Migrationshintergrund“  
„Ausländerfeindlichkeit“ – „Fremdenfeindlichkeit“

Diese Bezeichnungen werden von Angehörigen der weißen<sup>1</sup> Mehrheitsgesellschaft in Deutschland verwendet, wenn über nicht-weiße Menschen und Rassismus gesprochen und Bericht erstattet wird (vgl. Neue deutsche Medienmacher\*innen e.V. 2021: o. S.). Aber handelt es sich bei diesen Menschen tatsächlich immer um ausländische, migrierte oder fremde Menschen? Und bezeichnen sich die Menschen, über die gesprochen wird, auch immer als ausländische, migrierte, fremde Menschen? Die Antwort ist: Nein. Viele nicht-weiße Menschen sind nach dem Gesetz keine ausländischen Menschen, sind in Deutschland geboren und aufgewachsen und somit nicht migriert oder „fremd“, wie es der Begriff „Fremdenfeindlichkeit“ suggeriert. Stattdessen werden sie zu „Fremden“ und „Anderen“ gemacht, indem sie als nicht-weiß markiert, somit rassifiziert und als der deutschen Mehrheitsgesellschaft nicht vollständig zugehörig gesehen werden. Der Prozess der Rassifizierung geht mit der Ausgrenzung rassifizierter Menschen einher, welche für ihre Durchsetzung Macht seitens der weißen Dominanzgesellschaft<sup>2</sup> bedarf. Es handelt sich um Rassismus.

Inwiefern diese rassifizierenden und ausgrenzenden Prozesse die Selbstwahrnehmung und Selbstpositionierung junger rassifizierter Menschen beeinflussen, möchte die vorliegende Arbeit empirisch erforschen. *Selbstwahrnehmung* bedeutet, wie sich ein Mensch selbst sieht und welches Selbstbild er von sich besitzt (vgl. Pfab 2020: 3). *Selbstpositionierung* bezeichnet die eigene Verortung von Menschen innerhalb gesellschaftlicher Kategorisierungen<sup>3</sup> wie *race*, Gender, oder Sexualität (vgl. Pfab 2020: 21 f.). Zur Beantwortung der Forschungsfrage wird im theoretischen Teil zunächst *Rassismus* mit all seinen Prozessen definiert. Es werden die Ebenen und Formen von Rassismus, die negativen Auswirkungen auf die Gesundheit sowie die Rassismuserfahrungen, die junge Menschen machen, dargestellt. Vor dem Hintergrund, dass verschiedene Diskriminierungsformen meist zusammenspielen, zieht diese Arbeit eine intersektionale Perspektive heran, welche ausgearbeitet werden soll. Darauf folgend wird aufgeführt, wie das eigene Selbstbild entsteht und welche Rolle (rassistische) Fremdbilder hierbei spielen. Anschließend wird das Konzept der Positionierung herausgearbeitet, wobei zwischen Fremdpositionierungen, also von außen zugeschriebenen Positionierungen, z.B. als „Ausländer\*in“, und Selbstpositionierung als Form des Widerstands unterschieden wird. Hierzu wird das Konzept der Selbstpositionierungen anhand der Selbstbezeichnung *People of Color* erklärt.

---

<sup>1</sup> weiß bezeichnet eine privilegierte und dominante gesellschaftliche Positionierung innerhalb der Kategorisierung *race*. Nicht-weiß bezeichnet hingegen eine deprivilegierte Positionierung, durch welche Menschen rassistisch diskriminiert werden (vgl. Mohseni 2020a: 264). Die Kategorisierung *race* wird unter *Einschub: Zur Verwendung von „Rasse“ und race in dieser Arbeit* näher erläutert.

<sup>2</sup> Die Dominanzgesellschaft ist die Mehrheitsgesellschaft, die die Macht hat, Normen zu konstruieren und zu definieren und von dieser Norm abweichende Menschen strukturell zu marginalisieren und zu diskriminieren (Heinrich Böll Stiftung Bremen 2020).

<sup>3</sup> Im Gegensatz zum Begriff *Kategorie* soll *Kategorisierung* auf den Prozess der Konstruktion von Kategorien aufmerksam machen und wird demnach so in der Arbeit verwendet.

Mit dem theoretischen Teil als Basis sollen im empirischen Teil durch qualitativen Interviews mit vier jungen rassifzierten Menschen folgende Fragen herausgearbeitet werden: In welchen Kontexten erfahren junge rassifizierte Menschen Rassismus? Inwiefern fühlen sie sich der deutschen Mehrheitsgesellschaft zugehörig und inwiefern trägt diese zu diesem Gefühl bei? Wie nehmen sich junge rassifizierte Menschen wahr und was hat die Wahrnehmung anderer Menschen auf diese damit zu tun? Wie positionieren sich junge rassifizierte Menschen und welchen Einfluss haben von außen zugeschriebene Positionierungen? Die Beantwortung dieser Fragen unter Beachtung der Anforderungen der kritischen Rassismusforschung soll dazu verhelfen, die Forschungsfrage, inwiefern sich Rassismus auf die Selbstwahrnehmung und Selbstpositionierung junger rassifizierter Menschen auswirkt, zu diskutieren und zu beantworten. Abschließend wird aufgezeigt, was die Erkenntnisse dieser Arbeit für die Soziale Arbeit mit jungen rassifizierten Menschen bedeutet. Die gesamte Arbeit bezieht sich auf Rassismus in Deutschland.

Es wurde sich bewusst dazu entschieden, **junge** rassifizierte Menschen als zu erforschende Gruppe heranzuziehen. Die vorliegende Arbeit versteht unter „jungen Menschen“ Menschen bis 27 Jahre laut § 7 SGB VIII<sup>4</sup>. Grund für die Wahl junger Menschen als zu erforschende Gruppe ist, da sie sich oft in Übergangsphasen von Lebensabschnitten befinden und in unterschiedlichen Kontexten aufhalten, in welchen sie Rassismus auf verschiedensten Ebenen ausgesetzt sind. Des Weiteren sind die Perspektiven junger rassifizierter Menschen besonders deshalb von hoher Relevanz, weil ihre Rassismuserfahrungen im „Rahmen adoleszenter Identitätsentwicklung“ einen großen Einfluss auf das Selbstbild und das Etablieren von Umgangsstrategien haben (Riegel & Geisen 2010: 7; Scharathow 2017: 109). Des Weiteren werden ihre Stimmen und Positionierungen aus politischen und dominanten Diskursen ausgeschlossen, was aufschlussreich Auskunft über die Prozesse und Wirkungsweisen von Rassismus verschaffen kann (ebd.).

Die Relevanz des gewählten Themas wird insbesondere nach der Beantwortung der Forschungsfrage deutlich. Bereits vorher ist aber klar, dass es sich bei Rassismus um Macht- und Herrschaftsverhältnisse handelt (Rommerspacher 2011: 29). Des Weiteren können wiederholte Rassismuserfahrungen vor allem bei jungen Menschen im Sozialisationsprozess eine Bedrohung für das Selbstbild und Selbstwertgefühl darstellen. Es kommt zu Stressreaktionen, Misstrauen gegenüber und Abgrenzung von der weißen Mehrheitsgesellschaft, geringem Selbstwertgefühl und Gefühlen der Hilflosigkeit (Madubuko 2021: 81; vgl. Mohseni 2020a: 265 f.). Mit dem Ziel der Sozialen Arbeit, „das Selbstwertgefühl und das kreative Potential der Menschen zu stärken, um repressiven Machtverhältnissen und strukturellen

---

<sup>4</sup> Damit keine Umwege über Erziehungsberechtigte gegangen werden müssen, wurden Interviews nur mit volljährigen Personen geführt.

Quellen für Ungerechtigkeiten entgegenzutreten und diese zu bekämpfen“<sup>5</sup>, verpflichtet sich die Soziale Arbeit zur Auseinandersetzung mit Rassismus, den Auswirkungen auf das Selbstbild und die Selbstpositionierung und somit auch zu empowerment-orientierter Arbeit<sup>5</sup> mit Menschen, die Rassismus ausgesetzt sind (Rosenstreich 2020: 230). Dieser Verpflichtung möchte die vorliegende Arbeit nachgehen.

### **Einschub: Zur Verwendung von machtkritischer Sprache in dieser Arbeit**

Diese Arbeit befasst sich mit der Selbstpositionierung rassifizierter Menschen.

Es soll aufgezeigt werden, dass es sich bei Rassismus um unterdrückende, ausgrenzende Macht- und Herrschaftsverhältnisse handelt, in welchem weiße Menschen nicht-weiße Menschen aktiv diskriminieren (vgl. Rommelspacher 2011: 29). Diese Prozesse werden im theoretischen Teil herausgearbeitet. Bezeichnungen, die für rassifizierte Menschen im öffentlichen Diskurs verwendet werden, wie „Mensch mit Migrationshintergrund“ oder „migrantische Menschen“, legen den Fokus auf die Migrationsgeschichte (der Familie) und ignorieren somit die ausgrenzenden Machtverhältnisse. Auch die Bezeichnung „Mensch mit Rassismuserfahrung“ bagatellisiert die dahintersteckende Gewalt. Die Bezeichnung „betroffene Menschen“ ignoriert den Fakt, dass auch weiße Menschen von Rassismus betroffen sind, und zwar positiv, indem sie rassifizieren, unterdrücken und ausgrenzen. Rassismus wird so verharmlost. So soll die Wirkmächtigkeit von Sprache, insbesondere mit welcher über rassifizierte Menschen gesprochen wird, in der vorliegenden Arbeit machtkritisch hinterfragt und reflektiert werden. Aufgrund der Verharmlosung von diskriminierenden Herrschaftsstrukturen der im öffentlichen Diskurs verwendeten Bezeichnungen, wurde sich in dieser Arbeit gegen die Verwendung solcher Bezeichnungen entschieden. Stattdessen wird in der vorliegenden Arbeit von „rassifizierten Menschen“ oder auch „Menschen, die Rassismus ausgesetzt sind“ gesprochen. Rassismus wird so nicht als Gegebenheit, sondern als Prozess verstanden, in welchem nicht-weiße Menschen von weißen Menschen rassifiziert werden. Rassifizierende Menschen sollen so zur Verantwortung gezogen werden. Situationen, die rassistisch sind, werden in dieser Arbeit allerdings als Rassismuserfahrungen bezeichnet. Neben Fremdbezeichnungen gibt es auch Selbstbezeichnungen von rassifizierten Menschen und Communities, z.B. *People of Color*. Da es in dieser Arbeit aber um Selbstpositionierung geht, also den Prozess, in welchem sich Menschen innerhalb differenzierender gesellschaftlicher Kategorisierungen selbst verorten und welcher individuell ist und bestärkend wirken kann, wurde sich dagegen entschieden, Angehörige der zu erforschenden Gruppe vereinheitlich unter *People of Color* zu fassen und somit fremdzupositionieren, zumal nicht alle rassifizierte Menschen die Positionierung kennen oder sich mit

---

<sup>5</sup> Empowerment beschreibt ein Konzept der Sozialen Arbeit sowie einen Prozess und will marginalisierte – hier rassifizierte – Menschen dazu bestärken, sich durch die Benennung von Rassismus, den Austausch über Erfahrungen, das Entwickeln von Bewältigungsstrategien und Widerstandsformen gegen Rassismus durchzusetzen (vgl. Madubuko 2021: 134). Empowerment wird unter Punkt 8 weiter aufgeführt.

dieser identifizieren. Dadurch versucht diese Arbeit, die Individualität der Selbstpositionierung bewahren.

Vor dem Hintergrund, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt, werden in dieser Arbeit eine geschlechtersensible Sprache sowie geschlechtersensible Schreibweisen verwendet. Hierzu wird – soweit es die deutsche Sprache zulässt – anhand substantivierter Adjektive oder beschreibend gegendert, z.B. Studierende oder studierende Menschen. Diese Weise des Genderns setzt den Fokus auf das relevante Attribut (hier Studentisch-Sein) statt auf das Geschlecht. Dadurch sollen auch alle Menschen außerhalb des binären Geschlechtersystem erfasst werden, welchem das Gendersternchen \* nicht ausreichend gerecht werden kann. Soweit sprachlich nicht anders möglich, wird in dieser Arbeit mit \* gegendert, z.B. Mitschüler\*innen.

## **I Theoretische Grundlagen**

### **2. Rassismus**

Rassismus wird im deutschsprachigen Diskurs oft als „Ausländer-“ und „Fremdenfeindlichkeit“ artikuliert (Terkessidis 2004: 71 ff.; Auma 2018: 11). Dies ist kritisch zu betrachten, da auch Menschen, die nach dem Gesetz keine ausländischen Menschen sind, Rassismuserfahrungen machen, genauso wie Menschen, die in Deutschland geboren und aufgewachsen und somit keine sogenannten „fremden“ Menschen sind. Der Begriff *Rassismus* wird hierbei auf das Feld einer Ideologie beschränkt und in alltäglichen sowie politischen Diskussionen als Phänomen des politisch rechten Randes verstanden (vgl. Terkessidis 2004: 71 ff.). Vor diesem Hintergrund bedarf es einer konkreten Definition, die alle Ebenen und Strukturen von Rassismus auffasst. Ein Versuch einer solchen Definition soll im Folgenden aufgeführt werden, sowie relevante Prozesse wie Othering, die verschiedenen Ebenen und Formen sowie die Auswirkungen von Rassismus auf die Gesundheit. Des Weiteren wird der Ansatz der Intersektionalität und die Relevanz dieses Ansatzes in dieser Arbeit und in der Rassismusforschung aufgezeigt und Rassismuserfahrungen, die junge rassifizierte Menschen machen, dargestellt.

#### **2.1 Ein Definitionsversuch**

Der Soziologe Robert Miles (1991: 100-104) hat nach vorigen spärlichen Versuchen anderer Wissenschaftler\*innen Rassismus als erstes in seiner Komplexität definiert: Er versteht Rassismus als Ideologie, welche Rassenkonstruktion und Ausgrenzungspraxis verbindet. *Rassenkonstruktion* bezeichnet Miles (1991: 100 f.) als einen Prozess der Kategorisierung, durch welchen ein Mensch anhand sichtbarer somatischer, aber auch unsichtbarer – fiktiver oder realer – biologischer Eigenschaften als ‚anders‘ markiert wird. Aufbauend auf diesen (zugeschriebenen) Eigenschaften werden konstruierte Gruppen,



hier „Rassen“<sup>6</sup>, als naturgegebene und homogene Einheit definiert und Menschen mit Eigenschaften, die mit dieser Gruppe verbunden werden, diesen genannten Gruppen zugeordnet (ebd.). Indem Menschen andere Menschen markieren und zuordnen, können sie ihr eigenes Selbst im Zuge von Nicht-Zugehörigkeit zu der dieser Gruppe definieren (ebd.). Laut Miles (1991: 106) bedarf es, um von Rassismus sprechen zu können, nicht nur der Rassenkonstruktion, sondern der zusätzlichen Zuschreibung negativ bewerteter biologischer Eigenschaften zur rassifizierten Gruppe (vgl. Terkessidis 2018: 76). Zusätzlich beinhaltet Rassismus eine Ausgrenzungspraxis als weitere Komponente: *Ausgrenzungspraxis* bezeichnet den Prozess, in welchem eine rassifizierte Gruppe bei der Verteilung von Ressourcen ungleich behandelt wird (vgl. Miles 1991: 103 f.). Grund hierfür ist nach Miles (1991: 104) der Mangel an Ressourcen, weshalb die Dominanzgesellschaft darüber entscheidet, wer zu diesen Ressourcen berechtigt ist – und hierzu Rassenkonstruktionen heranzieht.

Während Miles (1991) wichtige Aspekte des heutigen Verständnisses aufgreift, kritisiert Mark Terkessidis (2004; 2018) Miles' Definition: Laut Terkessidis (2004: 82; 2018: 76) ist im Zuge der Rassenkonstruktion die Einstufung einer konstruierten Gruppe als negativ keine unabdingbare Bedingung, um von Rassismus sprechen zu können, da die Konstruktion von „Rassen“ für sich keinerlei Neutralität beansprucht, sondern immer schon eine Bewertung beinhaltet. Des Weiteren kritisiert Terkessidis (2004: 82) Miles' Verständnis von Rassismus daraufhin, dass der Prozess der Rassenkonstruktion und die einhergehende Festlegung bestimmter Kennzeichen als Markierung bestimmter konstruierter Gruppen nicht auf somatische Merkmale reduziert werden kann.

In Anlehnung an Miles' Definition bietet Terkessidis (2004; 2018) folgende Definition von Rassismus an: Rassismus wird nicht als Ideologie, sondern als Apparat – ein Macht-Wissens-Komplex – mit den Elementen *Rassifizierung*, *Ausgrenzungspraxis* und *differenzierende Macht* verstanden (Terkessidis 2018: 75 ff.). *Rassifizierung* meint hierbei den allgemeinen Prozess, „in dem einerseits eine Gruppe von Menschen mittels bestimmter Merkmale als natürliche Gruppe festgelegt und gleichzeitig die Natur dieser Gruppe im Verhältnis zur eigenen Gruppe formuliert wird“ (Terkessidis 2004: 98). Es handelt sich um einen Prozess des Otherings im Zuge der Differenzkategorisierung *race*, welcher unter dem Punkt 2.2 noch weiter ausgeführt wird. Anders als bei *Rassenkonstruktion* nach Miles (1991) bezieht sich der Prozess bei Terkessidis (2004) nicht nur auf biologische, somatische Kennzeichen. An dieser Stelle wird auf die Soziologin Colette Guillaumin (1992: 167; in Terkessidis 2004: 98) verwiesen, welche die Kennzeichen, die „Rasse“ als ein „Bündel an Konnotationen“ bilden, auf folgende ausweitet: Morpho-physiologische, soziale (z.B. Sprache, ökonomische Formen, materielle Kultur wie Kleidung oder

---

<sup>6</sup> „Rassen“, wie sie biologistisch argumentiert werden und in dieser Arbeit zur Erklärung von Rassismus herangezogen werden, sind nicht real, sondern Konstruktionen (vgl. Miles 1991: 96). Aus diesem Grund wird der Begriff in Anführungszeichen gesetzt. *race* hingegen meint nicht das biologistisch argumentierte Konstrukt, sondern eine gesellschaftliche Kategorisierung und Positionierung. Die kursive Schreibweise soll auf darauf aufmerksam machen, dass es zum um ein Konstrukt handelt (vgl. Mohseni 2020a: 265; vgl. Arndt 2017: 42). Eine ausführlichere Begründung zur verwendeten Schreibweise findet sich unter *Einschub: Zur Verwendung von „Rasse“ und race in dieser Arbeit*.

Musik), symbolische und geistige (z.B. religiöse Verhaltensweisen, politische Praktiken) sowie imaginäre, also fiktive, zugeschriebenen Kennzeichen. Durch die Erweiterung der Kennzeichen kann eine Reduktion auf den Begriff „Rasse“ vermieden werden.

Rassifizierung kann somit nach Terkessidis (2004) als Prozess der Festschreibung einer konstruierten Gruppe als natürlich und anhand negativ bewerteter (zugeschriebener) Merkmale definiert werden. Mit der Festschreibung dieser Merkmale geht die Zuschreibung weiterer Merkmale und Eigenschaften – meist negativ konnotiert – einher. Die Differenzierung der konstruierten Gruppen ist vom ersten Moment an bewertend, demnach ist Rassifizierung nie neutral (Terkessidis 2004: 99).

*Ausgrenzungspraxis* ist die praktische Seite von Rassismus, welche Terkessidis (2018: 79 f.) analog zu Miles (1991) versteht, mit dem Unterschied, dass Terkessidis für die Ausgrenzung rassifizierter Menschen nicht unbedingt die Knappheit gesellschaftlicher Ressourcen als Grund sieht. Des Weiteren wird hinzugefügt, dass erst die Verbindung von Rassifizierung und Ausgrenzung die ständige Produktion einer als ‚anders‘ definierten Gruppe gewährleistet (Terkessidis 2018: 79). Demnach erfahren weiße Menschen keinen Rassismus: Auch wenn sie individuell aufgrund ihres Weißseins diskriminiert werden können, werden sie strukturell nicht ausgegrenzt (vgl. Jäger 1992: 21).

Der letzte Aspekt von Rassismus ist die *differenzierende Macht*, welche den Aspekt der Gewalt aufzeigen soll, die es seitens der Dominanzgesellschaft bedarf, um rassifizieren, ausgrenzen und unterdrücken zu können (vgl. Terkessidis 2004: 99 f.). Jäger (1992) arbeitet den Aspekt der Macht noch weiter heraus und postuliert, dass die Rassifizierung und „Bewertung aus der Position der Macht geschieht, die sich (...) bereits durch die Mehrheitszugehörigkeit ergibt“ (Jäger 1992: 20 f.). Rassismus ist immer mit Macht verknüpft, dient der Legitimation gesellschaftlicher Hierarchien basierend auf der Diskriminierung rassifizierter konstruierter Gruppen und kann demnach als gesellschaftliches Macht- und Herrschaftsverhältnis verstanden werden (Jäger 1992: 21; Rommelspacher 2011: 29).

Terkessidis‘ Definition von Rassismus verbindet die Praxis- mit den Wissensanteilen im Apparat Rassismus und bietet einen flexiblen Rahmen, der es erlaubt, zwischen verschiedenen Rassifizierungen und Ausgrenzungspraxen in verschiedenen Entwicklungszuständen, Epochen und Regionen zu unterscheiden (Terkessidis 2004: 100; 2018: 80).

Um die Komplexität von Rassismus besser verstehen zu können, wird im Folgenden ein Teil der Geschichte von Rassismus nach Susan Arndt (2017: 30 ff.) skizziert: Rassismus wurde von weißen Menschen in Europa erfunden und diente im Zuge des Imperialismus und Kolonialismus der Rechtfertigung zur Sicherung eines eigenen Anspruchs auf Herrschaft, Macht und Privilegien gegenüber nicht-weißen Menschen (vgl. Arndt 2017: 30 ff.). Hierzu wurde erstmalig im 16. Jahrhundert das Konzept der „Rassen“ aus der Tier- und Pflanzenwelt auf den Menschen übertragen (ebd.). Einzelne körperliche Merkmale von Menschen, wobei Hautfarbe eines der zentralsten Elemente darstellt, wurden ausgewählt, mit (fiktiven) sozialen, kulturellen und religiösen Eigenschaften und Verhaltensmustern verknüpft,

verallgemeinert, als naturgegeben zusammengetragen, als Marker der Differenz zwischen konstruierten Gruppen erklärt und aus einer Machtposition heraus hierarchisiert (ebd.: 33). Rommelspacher (2011: 29) zeigt den Prozess – der auch heute durchlaufen wird – folgendermaßen auf: Reale oder fiktive Differenzen werden naturalisiert (*Naturalisierung*), Menschen mit jeweiligen Differenzen in jeweils homogene konstruierte Gruppen eingliedert und vereinheitlicht (*Homogenisierung*), diese (der) anderen konstruierten Gruppe als grundsätzlich unterschiedlich und unvereinbar gegenübergestellt (*Polarisierung*) und in eine Rangordnung gebracht (*Hierarchisierung*).

Die konstruierte „weiße Rasse“ galt anderen konstruierten „Rassen“ als überlegen (Arndt 2017: 32). Dieser Prozess sollte zu Zeiten der Aufklärung das koloniale Verbrechen und die Tatsache der Ungleichbehandlung von Menschen „rational“ erklären und rechtfertigen (ebd.: 33; Rommelspacher 2011). Arndt (2017: 41 ff.) versteht Rassismus als weiße Herrschaftsform, wobei diese als „Erbe des Rassismus“ über den Kolonialismus heraus als Machtsystem fortbesteht. Das Machtsystem *Rassismus* kategorisiert, bewertet und positioniert Menschen als ‚Andere‘, während Weißsein unmarkiert bleibt und als „unsichtbar herrschende Normalität“ gilt (ebd.: 43).

Arndt (2017: 43) macht darauf aufmerksam, dass gesellschaftliche Positionierungen nicht nur durch Weiß- und Nicht-Weißsein, sondern auch durch andere Machtstrukturen entlang anderer Differenzlinien als *race* geprägt sind, z.B. Gender, *class*<sup>7</sup>, Behinderung oder Alter. Es gilt, Rassismus als komplexes, die Gesellschaft prägendes Netzwerk an hegemonialen Strukturen und gewaltvollem Wissen anzuerkennen (ebd.).

Maisha-Maureen Auma (2018: 4) versteht Rassismus als eine Schutzstrategie für das Selbstbild und die soziale Stellung der Dominanzgesellschaft: Durch die Differenzierung und Markierung von nicht-weißen Menschen innerhalb Rassifizierungsprozessen „trägt Rassismus zur Rechtfertigung einer systematischen Besserbehandlung von bestimmten Menschen und Gruppen bei (...) [und] bildet somit ein wesentliches Fundament für die Herstellung und Aufrechterhaltung von sozialen Hierarchien“ (Auma 2018: 4). Wesentlich für das Etablieren und Aufrechterhalten dieser Hierarchien sind „ökonomische, materielle, kulturelle, intellektuelle und soziale Ressourcen“, wobei Rassismus der Legitimierung der ungleichen Verteilung dieser Ressourcen dient (ebd.: 1). Demnach stellt Rassismus immer ein gesellschaftliches Macht- und Herrschaftsverhältnis dar (vgl. ebd.: 11). Die Kritik an Rassismus beinhaltet demnach automatisch die Kritik an Kapitalismus (vgl. Mohseni 2020b: 79).

Während der klassische Rassismus biologistisch argumentiert, also auf Basis von konstruierten „Rassen“ bestimmte Menschen ausgrenzt und diskriminiert, zeigt Balibar (1992: 28; in Terkessidis 2004: 97) auf, dass der Rassismus heute „nicht mehr die Überlegenheit bestimmter [konstruierter] Gruppen

---

<sup>7</sup> Wie *race* wird auch *class* kursiv geschrieben, um die Konstruktion als gesellschaftliche Differenzkategorisierung zu verdeutlichen (vgl. Mohseni 2020a: 265).

oder Völker über andere postuliert, sondern sich darauf ‚beschränkt‘, die Schädlichkeit jeder Grenzverwischung und die Unvereinbarkeit der Lebensweisen und Traditionen zu behaupten.“ Dies definiert Balibar (1992) als *Neo-Rassismus* oder auch *Kulturrassismus*. Der Kulturrassismus argumentiert „mit der Unterscheidungskategorie ‚höher- bzw. minderwertiger‘ Kulturen sowie der ‚Unvereinbarkeit von Kulturen‘“ (Fereidooni 2016: 45; vgl. Balibar 1992: 27 ff.). Menschen, die sich auf diese Argumentation beruhen, verstehen unter *Kultur* Unterscheidungsmerkmale wie Verhalten, Sprache, Essensvorschriften, Religion und Traditionen (vgl. Balibar 1992: 27 ff.; Madubuko 2018: 16). Sowohl fiktive als auch reale kulturelle, soziale oder religiöse Unterschiede werden hierbei naturalisiert, sodass diese Kategorisierungen den Platz von „Rasse“ im Sinne des klassischen Rassismus einnehmen (Madubuko 2018: 16). Die Tatsache, dass es keine „Rassen“ im biologistischen Sinne gibt, wird beim Kulturrassismus zugegeben; stattdessen wird eine Unvereinbarkeit verschiedener konstruierter Gruppen anhand (zugeschriebener) kultureller Differenzen postuliert (vgl. Balibar 1992: 29).

### **Einschub: Zur Verwendung von „Rasse“ und *race* in dieser Arbeit**

Im englischsprachigen Raum wird der Begriff *race* weiterhin verwendet, allerdings nicht im biologistischen, sondern im soziologischen Sinne: *race* ist ein Konstrukt, eine gesellschaftliche Kategorisierung und Positionierung, über welche nicht-weiße Menschen Rassismus ausgesetzt sind (vgl. Terkessidis 2004: 75; vgl. Arndt 2017: 42). Den Kampf um die Bedeutung von „Rasse“ sieht Shankar Raman (in Arndt 2017: 42) zur Aneignung des Begriffs aus antirassistischer Sicht als notwendig. Diese Aneignung und Wende der Bedeutung von „Rasse“ im biologistischen Sinne zu *race* als soziales Konstrukt wird als *racial turn* bezeichnet (Arndt 2017: 42). An dieser Anlehnung wird in der vorliegenden Arbeit *race* kursiv geschrieben, wenn es sich um die gesellschaftliche Kategorisierung handelt, und „Rasse“, wenn es um das biologistisch argumentierte Konstrukt geht (vgl. ebd.). *race* wird aus dem Englischen übernommen, da es sich bei *racial turn* im englischsprachigen Raum um ein etabliertes Konzept und Verständnis handelt ist (vgl. Mohseni 2020b: 181).

## **2.2 Othering**

Der oben aufgeführte Prozess der Rassifizierung ist eine Form von *Othering*. Um die Auswirkungen von Rassifizierungsprozessen auf die Selbstwahrnehmung und Selbstpositionierung ergreifen und verstehen zu können, bedarf es einer Erfassung solcher *Othering*-Prozesse in ihrer Komplexität.

*Othering*, im Deutschen auch als „Alterisierung“ oder „Veränderung“ bekannt, stellt das Schlüsselkonzept der Postkolonialen Theorie dar und bezeichnet einen Prozess, in welchem durch diskursive Praktiken unterschiedliche, hegemoniale Subjekte in gesellschaftlichen Machtpositionen sowie Subjekte, die diesen unterworfen sind, gebildet werden (Velho & Thomas-Olalde 2011: 27; vgl. Riegel 2016: 51; vgl. Behrens 2019: 64).

Basierend auf dem psychoanalytischen Konzept von Jacques Lacan griff Gayatri Chakravorty Spivak den Begriff im Kontext der Postkolonialen Theorie auf; seitdem prägte den Othering-Ansatz unter anderem Edward Said (vgl. Velho & Thomas-Olalde 2011: 27). Said (in Velho & Thomas-Olalde 2011: 29-32) veranschaulicht die Mechanismen von Othering anhand der Konstruktion des Orients und des Okzidents als Antithese: Ein negatives, homogenes ‚Anderes‘ – hier der Orient – wird konstruiert, wodurch das Selbstbild im Kontrast zum diesem konstruierten ‚Anderen‘ – hier der Okzident, das ‚Wir‘ und die Norm – ebenso als homogene Einheit entsteht bzw. konstruiert wird (Velho & Thomas-Olalde 2011: 30 f.). Diesen Othering-Prozess, in welchen der Orient und der Westen konstruiert werden, nennt Said (in Velho & Thomas-Olalde 2011) *Orientalismus*. Dabei ist dieser weder zufällig noch unbewusst, sondern aus einer machtpolitischen Entscheidung und als Folge einer Dominanzabsicht heraus entstanden (Velho & Thomas-Olalde 2011: 31). Dem konstruierten ‚Anderen‘ werden in diesem Prozess weitere negative Eigenschaften zugeschrieben (ebd.); hierzu dient das ‚Andere‘ „als Negativfolie und verkörpert symbolisch das von der (so konstruierten) Normalität Abweichende und mit Mängeln und Unzulänglichkeiten Behaftete“ (Riegel 2016: 52). Durch die Konstruktion eines ‚Anderen‘ bildet sich komplementär zu diesem das ‚Eigene‘ erst heraus; das konstruierte ‚Andere‘ und das hegemoniale ‚Eigene‘ bzw. der ‚Andere‘ im Gegensatz zu dem ‚Wir‘ sind hierbei in binärer Opposition konstituiert (ebd.). Othering geschieht immer entlang Differenzkategorisierungen, also Kategorisierungen und soziale Positionierungen, über die Menschen in solch konstruierten Gruppen voneinander unterschieden werden. Die Kategorisierung von Menschen ist immer bewertend (vgl. Terkessidis 2004: 99). So werden z.B. im Rahmen patriarchaler Strukturen innerhalb der Differenzkategorisierung Gender cis-Männer, also Männer, deren bei der Geburt zugeordnetes Geschlecht mit der Geschlechtsidentität übereinstimmt, aufgewertet, während Frauen, trans\*, also Menschen, deren Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugeteilten Geschlecht nicht übereinstimmt, gender-queere und weitere Menschen, die sich nicht im binären Geschlechtssystem Mann/Frau konstituieren, abgewertet und diskriminiert. Im Kontext Rassismus konstruieren so Angehörige der weißen Dominanzgesellschaft entlang der Differenzkategorisierung *race* nicht-weiße Menschen als ‚Andere‘ und durch diese Konstruktion auch sich selbst als ‚Wir‘, was die Norm darstellt. Dieser Othering-Prozess im Rahmen von *race* beschreibt der Begriff der Rassifizierung.

Othering enthält Elemente der Festschreibung, Ausgrenzung und Unterwerfung, welche die privilegierte, hegemoniale Positionierung des ‚Eigenen‘ absichern soll (vgl. Riegel 2016: 52 f.). Othering geschieht demnach immer vor dem Hintergrund hierarchischer Differenzordnungen und hegemonialer Machtverhältnisse (vgl. ebd.: 51 f.). Die Mechanismen und Wirksamkeit von Othering-Prozessen muss laut Velho und Thomas-Olalde (2011: 29) immer im Kontext des europäischen Imperialismus und somit als eine Praxis verstanden werden, die Machtansprüche gegenüber dem konstruierten ‚Anderen‘ rechtfertigen und stabilisieren soll. Othering ist demnach immer eine politische Praxis (ebd.: 32).

Diskurse, die sich diesen Prozessen bedienen, zeigen eine starke soziale Wirkmacht: Konstruierte Andere fügen sich selbst in den Diskurs ein und greifen hier auf die Konstruktionen und Zuschreibungen zurück, die sie erst zu ‚Anderen‘ machen (Riegel 2016: 53). Spivak und Hall (in Riegel 2016: 53) begründen dies damit, dass der\*die konstruierte ‚Andere‘ „erst durch den Bezug auf das hegemoniale Zentrum bzw. ein Normalitäts-Dispositiv und in Abhängigkeit von diesen sich selbst erkennen (und benennen)“ kann. Genau dieses Normalitäts-Dispositiv und die Bedeutung dieses für die Selbstpositionierung möchte die vorliegende Thesis erforschen. Hierbei soll Othering als Analysekonzept aus einer intersektionalen Perspektive, welche unter Punkt 2.5 näher erläutert wird, herangezogen werden, „die verschiedene Herrschafts- und Unterdrückungsverhältnisse und damit verbundene Kategorisierungen [und] Grenzziehungen (...) integrierend einbezieht“ (Riegel 2016: 57).

### **2.3 Ebenen und Formen von Rassismus**

Rassismus als gesellschaftliches Verhältnis wird bei der Betrachtung der Formen von Rassismus sowie den einzelnen Ebenen, auf denen Rassismus wirkt, deutlich. Die Verwehrung eines gleichberechtigten Zugangs zu sozialen Ressourcen und zur Teilhabe an der Gesellschaft, die rassifizierte Menschen erfahren und die von der weißen Dominanzgesellschaft ausgeht, vollzieht sich strukturell und institutionell sowie individuell und interaktionell im Sinne von Alltagsrassismus (vgl. Rommelspacher 2011: 30 ff.; Madubuko 2018: 16). Diese Ebenen und beinhalteten Formen sollen im Folgenden aufgeführt werden.

#### **2.3.1 Struktureller und institutioneller Rassismus**

*Struktureller Rassismus* bezeichnet die Diskriminierung und Ausgrenzung von rassifizierten Menschen ausgehend vom gesellschaftlichen System „mit seinen Rechtsvorstellungen und politischen und ökonomischen Strukturen“ (Rommelspacher 2011: 30). Struktureller Rassismus schließt institutionellen Rassismus ein, welcher die Benachteiligung und Herabsetzung rassifizierter konstruierter Gruppen und ihren markierten Angehörigen auf Basis von organisationalen Strukturen sowie den Gewohnheiten, Wertevorstellungen und Handlungsmaximen der in diesen Organisationen tätigen Menschen bezeichnet (ebd.; Gomolla 2017: 134). Zu strukturellem und institutionellem Rassismus gehört die Diskriminierung und Ausgrenzung durch Gesetze, Vorschriften, (ungeschriebene) Regeln und Praktiken, u.a. in Bildungseinrichtungen, wie der Schule oder Hochschule, auf dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt, im Gesundheitswesen, in Medien und Politik, in der Polizei, beim Militär und im Kriminaljustizsystem (vgl. ebd.: 134, 145). Anlass zu dieser Diskriminierung sind wie oben aufgeführt verschiedene reale oder fiktive Merkmale und Eigenschaften, die rassifizierten Menschen zugeschrieben werden.

### 2.3.2 Alltagsrassismus und Mikroaggressionen

Neben dem strukturellen und institutionellen Rassismus gibt es den Rassismus, welcher auf individueller Ebene stattfindet und sich auf persönliche Handlungen und Einstellungsmuster im Rahmen von Interaktion bezieht (Rommelspacher 2011: 30). Der individuelle Rassismus ist auch unter *Alltagsrassismus* und *Mikroaggressionen* (engl. *microaggressions*) bekannt.

Der Begriff *Alltagsrassismus* macht darauf aufmerksam, dass sich Rassismus nicht nur auf struktureller Ebene oder – wie in alltäglichen Diskussionen oft formuliert – als Phänomen des politisch rechten Randes oder in Form von physischer Gewalt und Brandanschlägen, sondern auch im Alltag subtil oder sogar wohlmeinend äußert (vgl. Schramkowski & Ihring 2018: 280 f.). Während physische Gewalt und terroristische Anschläge auch zur Realität vieler rassifizierter Menschen gehören, fokussiert sich diese Arbeit auf andere, hier aufgeführte Formen von Rassismus, wie Alltagsrassismus. Hierbei werden in verschiedensten Lebensbereichen im Alltag Menschen rassifiziert, als ‚Andere‘ markiert und somit ihre Zugehörigkeit zur deutschen Gesellschaft in Frage gestellt, z.B. durch Pöbeleien auf der Straße, Racial Profiling oder auch subtil erscheinende Fragen, wie „Woher kommst du eigentlich?“ (vgl. ebd.: 280 ff.). Laut Schramkowski und Ihring (2018: 282) bewirkt Alltagsrassismus, dass rassifizierte Menschen sich nur eingeschränkt oder gar nicht der Mehrheitsgesellschaft zugehörig fühlen. Dies möchte die vorliegende Arbeit untersuchen.

Der Begriff soll Rassismuserfahrungen in ihrer Alltäglichkeit keineswegs verharmlosen, sondern betonen, „dass diese auch dann real und wirkmächtig sind, wenn (Zugehörigkeits-)Unterscheidungen und mit diesen verknüpfte Bedeutungskonstruktionen nicht expliziert werden und Ausgrenzung und Herabwürdigung nicht intendiert sind“ (ebd.: 280 f.).

Um Situationen als Alltagsrassismus einzustufen, bedarf es keineswegs der konkreten Definition dieser seitens betroffener Menschen, da diese aufgrund der Reduktion des vorherrschenden Alltagsverständnisses von Rassismus auf physische Übergriffe von Einzelpersonen des politisch rechten Randes ihre alltäglichen Erfahrungen häufig selbst nicht als Rassismuserfahrungen kategorisieren (ebd.: 280). Erfahrungen von Alltagsrassismus werden so meist banalisiert und auch von betroffenen Menschen selbst auf ein Gefühl des Unwohlseins reduziert. Die körperlichen und psychischen Belastungen, die mit diesen gewaltvollen Erfahrungen einhergehen, werden somit oft verharmlost (ebd.: 281 f.).

Zum differenzierten Verständnis von Alltagsrassismus, wird im Folgenden das zuerst in den 1970er Jahren eingeführte und 2007 von Derald Wing Sue aufgegriffene Konzept *Mikroaggressionen* (engl. *microaggressions*) aufgeführt (vgl. Nadal 2018). Torino, Rivera, Capodilupo, Nadal und Sue (2018: 3) definieren Mikroaggressionen als „abfällige Herabsetzungen oder Beleidigungen gegenüber einer Zielperson oder (allgemein) Personen, die Mitglieder einer unterdrückten Gruppe sind.“ Mikroaggressionen kommunizieren implizit oder explizit, non-verbal oder verbal voreingenommene Einstellungen. Ein

Beispiel für die impliziert kommunizierte Mikroaggressionen ist, wenn eine weiße Frau in einem Aufzug ihre Tasche an sich drückt, wenn ein Schwarzer<sup>8</sup> Mann diesen betritt (Torino et al. 2018: 3).

Das Konzept konzentrierte sich ursprünglich auf Rassismuserfahrungen und Perspektiven von rassifizierten Menschen, breitete sich aber auf Diskriminierungserfahrungen anderer marginalisierter Gruppen wie Frauen, religiösen minorisierten Gruppen, Menschen mit Behinderung und queeren Menschen aus (Nadal 2018: 41 f.). Mikroaggressionen werden in drei Kategorien klassifiziert:

*Mikro-Angriff* (engl. *microassault*) bezeichnet verbal sowie non-verbal kommunizierte, offen und bewusst geäußerte, voreingenommene Einstellungen, Werte oder Verhaltensweise gegenüber einer marginalisierten – hier rassifizierten – Gruppe und ihr angehörige Menschen (ebd.: 44; vgl. Sue 2010: 28).

Unter *Mikro-Beleidigungen* (engl. *microinsult*) werden Stereotypen und Vorannahmen über als ‚anders‘ markierte Menschen und Gruppen beinhaltete Interaktionen verstanden, die sich üblicherweise über das Verhalten oder verbal und meist versteckt äußern (vgl. Nadal 2018: 44; vgl. Sue 2010: 31). Ein typisches Beispiel ist die Frage an rassifizierte Menschen: „Wo kommst du eigentlich her?“ (vgl. Nadal 2018: 44). Dies impliziert die Vorannahme, dass der Mensch nicht aus Deutschland kommt und verbalisiert, dass die fragende Person die rassifizierte Person als nicht zu Deutschland zugehörig betrachtet.

*Mikro-Invalidierung* (engl. *microinvalidation*) als dritte Klassifikation bezeichnet die Invalidierung, das Aberkennen und Leugnen von Erfahrungen, Gefühlen und Realitäten von Angehörigen einer marginalisierten Gruppe – hier von rassifizierten Menschen (vgl. ebd.: 45; vgl. Sue 2010: 37). Dies geschieht meist verbal, indem z.B. rassifizierten Menschen gesagt wird, sie sollen aufhören, sich über Rassismus zu beschweren (Nadal 2018: 45).

Mikroaggressionen werden metaphorisch oft als Mückenstiche dargestellt: Während ein Mückenstich, also eine Mikroaggression, nicht sehr schlimm erscheinen mag – wobei sich diese auf jeden Menschen anders auswirkt –, so bekommen rassifizierte Menschen dadurch, dass sie Mikroaggressionen alltäglich ausgesetzt sind, sehr viele Mückenstiche und stellen so einen großen, wirkmächtigen Stressfaktor dar (vgl. Sue 2010: 96 ff., 105 f.). Die Auswirkungen von Mikroaggressionen als Stressfaktor werden in Punkt 2.4 aufgeführt.

### **2.3.3 Weitere Formen von Rassismus**

Rassismus kann nicht nur strukturell versus individuell verlaufen, sondern sich auch in Form von intentionalem versus nicht-intentionalem äußern: Intentional auf individueller Ebene bedeutet, dass die Herabsetzung und Ausgrenzung rassifizierter Menschen bewusst geschieht, während nicht-intentionaler Rassismus rassifizierte Menschen ungewollt diskriminiert (Rommelspacher 2011: 31 f.). Für

---

<sup>8</sup> Bei Schwarz handelt es sich um eine politische Selbstbezeichnung und Selbstpositionierung innerhalb der Differenzkategorisierung *race* und wird großgeschrieben (vgl. Benbrahim & Seng 2020: 137).



Rassismus ausübende Menschen ist die letztere Form meist schwer sichtbar, da ihnen die Intention oft relevanter als die Wirkung erscheint; nicht-intentionaler Rassismus äußert sich vor allem im Alltag häufiger als intentionaler (ebd.). Rassismus wird jedoch nicht an der Intention, sondern an der Wirkung sowie an den impliziten Strukturen gemessen.

Fereidooni (2016: 45) unterscheidet zwischen dem primären und dem sekundären Rassismus: Der primäre Rassismus bezeichnet Erfahrungen explizit vermittelter rassistischer Botschaften, während sekundärer Rassismus die Auseinandersetzung mit dieser Erfahrung bezeichnet, wobei Gefühle von Wut, Beschämung oder Furcht im Kontext der Thematisierung oder Dethematisierung einhergehen. Auch Rommelspacher (2011: 32) arbeitet heraus, dass die Auseinandersetzung mit der Frage, ob bestimmte Erfahrungen rassifizierter Menschen tatsächlich rassistisch sind, oft zu einer neuen Quelle des Rassismus wird, da somit die eigene Erfahrung und Perspektive sowie die dahintersteckende rassistische Gewalt der betroffenen Person aberkannt wird.

Während die weiße Dominanzgesellschaft auf rassistischen Strukturen aufbaut und rassifizierte Menschen ausgrenzt, wird zwischen verschiedenen Strukturen, durch die rassifizierte Menschen Rassismus verschieden ausgesetzt sind, und den einhergehenden verschiedenen Lebensrealitäten zwischen rassifizierten Menschen entlang dieser Rassifizierung unterschieden: So gibt es zum Beispiel Anti-Schwarzen Rassismus, dessen Strukturen sich explizit gegen Schwarz positionierte oder Schwarz gelesene Menschen richten, Anti-Asiatischen Rassismus, dessen Strukturen sich explizit gegen Asiatisch positionierte oder Asiatisch gelesene Menschen richten, sowie Antimuslimischen Rassismus, dessen Strukturen sich explizit gegen muslimische bzw. muslimisch gelesene Personen richten (Foroutan 2020: o. S.). Diese Formen des Rassismus unterscheiden sich in der Geschichte und Entwicklung und oft in den spezifischen zugeschriebenen Eigenschaften. Menschen, die von einer expliziten Form von Rassismus betroffen sind, können auch diese sowie andere Formen von Rassismus (re)produzieren (vgl. Jäger 1992: 21).

#### **2.4 Auswirkungen von Rassismus auf die Gesundheit**

Die regelmäßige, alltägliche Auseinandersetzung seitens rassifizierter Menschen mit diesen Erfahrungen können das kognitive, emotionale und soziale Wohlbefinden gefährden und sich gesundheitlich auf verschiedenen Ebenen negativ auswirken: Biologisch (direkte physiologische Reaktionen wie erhöhtem Blutdruck sowie Unterdrückung des Immunsystems), kognitiv, emotional (Aufkommen von Gefühlen wie Wut und Angst sowie Depressionen bis hin zu Suizidalität) und bezogen auf das Verhalten (Aneignen von Bewältigungsstrategien oder Reaktionen, die sich auf die Situationen auch negativ auswirken können) (Sue 2010: 96 ff.; vgl. Yeboah 2015: 12; Madubuko 2021: 83).

Amma Yeboah (2015: 9 f.) klassifiziert die tägliche Konfrontation mit Mikroaggressionen als Typ-II-Traumata nach Lenore Terr (in Yeboah 2015: 9). Ein Mensch erfährt dann ein Trauma, wenn er ein

Ereignis erlebt oder beobachtet, das „mit einer ernsthaften Bedrohung der körperlichen oder psychischen Integrität der eigenen oder einer anderen Person einhergeht“ und dies bei dieser Person Gefühle von Angst und Hilflosigkeit auslöst (Yeboah 2015: 9). Während Terr (in Yeboah 2015: 9) Typ-I-Traumata als einmalige und unvorhersehbare Ereignisse definiert, bezeichnet Typ-II-Traumata solche Ereignisse, die teilweise vorhersehbar sind und sich wiederholen sowie negative neurobiologische Effekte haben. Hierzu zählt Yeboah (2015: 9) Mikroaggressionen.

Vor diesem Hintergrund versteht Nkechi Madubuko (2021: 81) Rassismus als Gewaltverhältnis und Gewalterfahrung, die für das Selbstwertgefühl und Selbstbild eine ernste Bedrohung darstellen können, vor allem bei Kindern und Jugendlichen im Sozialisationsprozess. Wiederholte Erfahrung der Rassifizierung und Ausgrenzung können zu Verdrängungssymptomen, wie sie bei posttraumatischen Stressreaktionen ähnlich sind, zu Misstrauen gegenüber Mitgliedern der Dominanzgesellschaft bis hin zu Paranoia, zu geringem Selbstbewusstsein, Gefühlen der Hilflosigkeit und Ohnmacht, Angst vor Stereotypisierung, Minderwertigkeitsgefühlen, Scham und Resignation sowie zu Substanzgebrauch führen (Madubuko 2021: 83-90). Strategien zum Umgang mit Rassismuserfahrungen und dem Fakt, Rassismus ausgesetzt zu sein, „reichen von Ignoranz gegenüber Ungleichverhältnissen, über Anpassungsbemühungen bzw. Distanzierungsversuchen, hin zu (Selbst-)Aggressionen und Schockerfahrungen sowie Traumata“ (Mohseni 2020a: 265 f.).

Hervorzuheben ist, dass die Verarbeitung und Bewältigung von Rassismuserfahrungen, je nach bestehenden Ressourcen, wie Personen zur Aussprache, wirksame Umgangsstrategien, Wissen über Rassismus und starkem oder schwachen Selbstwertgefühl, unterschiedlich verlaufen kann (Madubuko 2021: 87).

Die immensen Auswirkungen von Mikroaggressionen – und Rassismus allgemein – zeigen auf, dass diese alles andere als harmlose und kleinliche Kränkungen und Beleidigungen zu verstehen sind, sondern in ihrer Alltäglichkeit und Auswirkung ernst zu nehmen sind (Sue 2010: 105 ff.).

## **2.5 Intersektionalität**

Da Menschen sich nicht nur innerhalb der Kategorisierung *race* verorten, sondern u.a. auch in den Kategorisierungen Gender, Sexualität, Behinderung oder *class*, kann davon ausgegangen werden, dass bei Rassismuserfahrungen mehr als nur *race* von Relevanz ist. Somit gilt es, Erfahrungen nicht nur als Rassismus zu verstehen, sondern den Blick auszuweiten und zu analysieren, inwiefern auch andere Kategorisierungen und Positionierungen innerhalb dieser hierbei eine Rolle spielen. Dies soll im Folgenden anhand von *Intersektionalität* erklärt werden.

*Intersektionalität* ist ein Konzept, welches das Zusammenwirken verschiedener Herrschafts- und Machtverhältnisse in den Blick nimmt und deren Auswirkungen untersucht (Riegel 2018: 227). Den Begriff der Intersektionalität (engl. *intersectionality*) hat 1989 die Rechtswissenschaftlerin Kimberlé

Crenshaw geprägt, wobei der Ansatz seinen Ursprung bereits früher in Schwarzen feministische Bewegungen im englischsprachigen Raum findet (vgl. Riegel 2018: 221; vgl. Sweetapple, Voß & Wolter 2020: 9). Im deutschsprachigen Raum wurde der Ansatz von Schwarzen Feminist\*innen und im Kontext der Gender Studies aufgegriffen, wobei die Diskurse heute weit über diese hinausgehen, da Intersektionalität als Perspektive auf inter- und transdisziplinäre Aspekte angewiesen ist (Riegel 2016: 42 f.).

Statt verschiedene Erfahrungen im Rahmen von Differenzkategorisierungen als unabhängig voneinander und somit rein additiv zu betrachten, fokussiert der Intersektionalitätsansatz die Art des Zusammenwirkens von Herrschaftsverhältnissen, die bei den verschiedenen Erfahrungen relevant sind (Riegel 2018: 227; Riegel 2016: 41). Einst ausgehend von den Differenzkategorisierungen *race*, Gender und *class* zeigte der Ansatz auf, dass z.B. die Sexismuserfahrungen einer Schwarzen Frau nicht nur auf die Kategorisierung Gender und der zugrundeliegenden Diskriminierungsform Sexismus zurückzuführen ist, sondern Gender mit der Kategorisierung *race* und somit der Diskriminierungsform Rassismus zusammenwirkt. Eine Schwarze Frau erfährt somit anders als eine weiße Frau Sexismus. Crenshaw postuliert, die in ihrem Ansatz betrachteten Kategorisierungen auszuweiten, etwa auf Alter, sexuelle Orientierung und Behinderung (vgl. Sweetapple et al. 2020: 9; Riegel 2016: 41 ff.). Intersektionalität wird metaphorisch oft als Straßenkreuzung dargestellt, „auf der die verschiedenen Strategien, Menschen zur Sicherung der Herrschaft des Ganzen zu unterscheiden und zu hierarchisieren, einander überschneiden und wo die Einzelnen dann (...) ‚unter die Räder kommen‘“ (Sweetapple et al. 2020: 10).

Die vorliegende Arbeit zieht Intersektionalität als kritisch-hinterfragende Analyseperspektive und -instrument heran: Als Instrument kann Intersektionalität hierarchische Beziehungen, das Zusammenspielen verschiedener Herrschafts- und Machtverhältnisse sowie die Wirkweisen von Othering-Prozessen analysieren und aufzeigen (vgl. Riegel 2018: 228; vgl. Leiprecht & Lutz 2011: 187 f.). Diese Perspektive soll darauf aufmerksam machen, dass für eine realitätsnahe Analyse mehrere Differenzlinien herangezogen werden müssen und konstruierte Gruppen keineswegs homogene Einheiten darstellen; Differenzlinien müssen hierbei nicht nur gradlinig, durchgängig wirksam und von anderen Differenzlinien klar abgrenzbar sein (Leiprecht & Lutz 2011: 189).

Hier sollen nicht nur offensichtliche Differenzlinien fokussiert, sondern vielmehr die unbenannte, als Norm angesehene, dominante Seite hegemonialer Machtverhältnisse in den Blick genommen werden (Riegel 2018: 228). Es gilt, zum einen die Abhängigkeit verschiedener Machtverhältnisse entlang Differenzkategorisierungen wie Gender oder *race* zu untersuchen, wobei die Verbindungen verschiedener sozialer Ebenen, auf denen diese Verhältnisse relevant und wirksam werden, zu berücksichtigen sind (Riegel 2016: 138): Diese Ebenen sind *gesellschaftliche Bedingungen und Verhältnisse* (strukturelle Ebene), *der soziale Diskurs und institutionalisierte Praktiken* (institutionelle Ebene als Teil der strukturellen Ebene) sowie *subjektiv begründetes Handeln* (individuelle Ebene) (ebd.).

Intersektionalität als Forschungsrahmen bedarf eines offenen und fragenden methodischen Vorgehens, welches diese Forschungsarbeit versucht umzusetzen (ebd.: 139).

## **2.6 Rassismuserfahrungen junger rassifizierter Menschen**

Im Folgenden soll ein Überblick darüber verschafft werden, welche Rassismuserfahrungen junge rassifizierte Menschen machen. Scharathow (2017: 108) definiert Rassismuserfahrungen als „das subjektive Erleben einer (...) [rassistisch] strukturierten sozialen Wirklichkeit sowie der damit einhergehenden Aufforderung (...), sich mit den Diskursen und Praktiken, in denen sie sich manifestiert, interpretierend und handelnd auseinanderzusetzen.“ Rassismuserfahrungen sind ein Resultat der Konfrontation mit Othering-Prozessen und (re-)produzieren rassistisches Wissen (vgl. ebd.). Da sich solche Prozesse durch die gesamte Gesellschaft ziehen, machen alle Mitglieder der Gesellschaft Erfahrungen mit Rassismus, jedoch in sehr ungleicher Abhängigkeit von der sozialen Positionierung: Während nicht-weiße Menschen negativ von Rassismus betroffen sind, indem sie diskriminiert, unterdrückt und ausgegrenzt werden, sind weiße Menschen insofern von Rassismus betroffen, dass sie von der Deprivilegierung rassifizierter Menschen strukturell profitieren und rassistische Gewalt bewusst sowie unbewusst ausüben. Dies bezieht sich auch auf andere Differenzkategorisierungen und Diskriminierungsformen: So profitieren cis Männer innerhalb patriarchaler Strukturen von der Marginalisierung von Menschen, die keine cis Männer sind.

Wie alle anderen rassifizierten Menschen, sind auch junge rassifizierte Menschen Rassismus auf struktureller, institutioneller und individueller Ebene ausgesetzt. Die Perspektiven und Erfahrungen junger rassifizierter Menschen sind deshalb relevant, weil diese Erfahrungen zum einen im Zuge der Sozialisation über ins Erwachsen-Sein einen großen Einfluss auf das Selbstbild und das Etablieren von Bewältigungsstrategien haben, und zum anderen, weil ihre Erfahrungen, Stimmen und Positionierungen aus dominanten und politischen Diskursen ausgeschlossen werden. Somit können sie „aufschlussreich Auskunft über die Beschaffenheit von Rassismus sowie dessen vielfältige Wirkungsweisen“ geben (Scharathow 2017: 109). Des Weiteren befinden sich junge Menschen oft in Übergängen von Lebensabschnitten und sind so in unterschiedlichen Kontexten unterwegs, in denen sie Rassismus ausgesetzt sind, z.B. in der Hochschule sowie auf der Arbeit.

In ihrer Forschung mit rassifizierten Jugendlichen bzw. jungen Menschen zwischen 13 und 22 Jahren zu ihren Rassismuserfahrungen und Umgangsweisen fand Scharathow (2017: 110-125) heraus, dass sich als solche Erfahrungen insbesondere Kategorisierungs- und Zuschreibungserfahrungen kennzeichnen. Jugendliche berichten, dass sie von weißen Menschen in ihrem Umfeld als ‚Andere‘ markiert und meist als „Ausländer“ bezeichnet werden und ihnen ihre Zugehörigkeit zu Deutschland abgesprochen und verweigert wird (ebd.: 111). Die Kategorisierungen und Positionierungen basieren auf gesetzte Differenzmarker, wie das äußere Erscheinungsbild, eine gesprochene Sprache oder den Namen, sind

abwertend und transportieren stereotypisierende und generalisierende Bedeutungen über eine konstruierte Gruppe, denen junge rassifizierte Menschen zugeordnet werden (ebd.).

Jungen rassifizierten Menschen wird regelmäßig eine weniger ausgeprägte Intelligenz, Leistungsbereitschaft und Bildungsaspiration (ihrer Eltern) unterstellt (ebd.: 112). Durch die Unterstellung, nicht bildungserfolgreich zu sein bzw. sein zu können wird jungen rassifizierten Menschen „implizit auch vermittelt (...), welcher Platz in der Gesellschaft ihnen zugedacht bzw. von ihnen einzunehmen erwartet wird“ (ebd.); sie werden fremdpositioniert. Dies löst in ihnen ein Gefühl von Wut und Erniedrigung aus (ebd.).

Vor dem Hintergrund der Intersektionalität sind junge rassifizierte Menschen gegenderten Zuschreibungen ausgesetzt: Während rassifizierten jungen Männern eine gewaltvolle Handlungsmächtigkeit zugeschrieben wird, wird rassifizierten jungen Frauen ihre selbstwirksame Handlungsfähigkeit und Selbstbestimmung abgesprochen und ihnen stattdessen Einstellungen und Verbote unterstellt, „die als Resultat einer sie vermeintlich determinierenden Religion und unterdrückender patriarchaler Strukturen konstruiert werden“ (ebd.: 112 f.). Scharathows Studie (2017) bezieht sich, anders als die vorliegende Forschungsarbeit, auf ein binäres Geschlechtersystem.

Innerhalb der Intersektion *race* spielt auch Religion – vor allem die (zugeschriebene) Zugehörigkeit zum Islam –, und daneben sowie neben Gender auch Intersektionen wie *class* und *Alter* mit *race* eine Rolle im Leben der jungen Menschen (Scharathow 2017: 112).

Die von Scharathow (2017: 113) befragten jungen Menschen erzählten fokussiert von Situationen sozialer Interaktion, also vom individuellen Rassismus, berichteten aber auch von stereotyper Repräsentation von rassifizierten Menschen insbesondere in den Medien, was Wut in ihnen auslöst.

Rassifizierte junge Menschen sind institutionellem und strukturellem Rassismus, u.a. in Schule und Hochschule ausgesetzt, deuten diesen oft aber als individuellen Rassismus und empfinden ihn als „lästig“ (ebd.). Diese und weitere Lebensbereiche, in denen junge Menschen rassifiziert und diskriminiert werden, sollen im empirischen Teil erforscht werden.

Rassifizierte junge Menschen sind im Alltag Rassismus und insbesondere Zuschreibungserfahrungen ausgesetzt, welche sie vor die Herausforderung stellt, sich ständig und immer wieder im Diskurs zu positionieren bzw. positionieren zu müssen und Strategien zur Bewältigung dieser Situationen zu entwickeln (ebd.). Rassismuserfahrungen werden unterschiedlich erlebt, interpretiert und bewältigt (vgl. ebd.: 125). Möglichkeitsräume sind hierbei stark beschränkt: Die Kontexten, in denen sich junge rassifizierte Menschen bewegen, sind auf rassistische Strukturen aufgebaut, die Zuschreibungs- und Benennungspraxen normalisieren und somit ermöglichen (ebd.: 125 f.). Paradoxerweise gilt das Thematisieren und Skandalisieren dieser rassistischen Praktiken und der einhergehenden Rassismuserfahrungen keineswegs als legitim (vgl. ebd.). Aus diesem Grund sowie aufgrund der möglicherweise einhergehenden Risiken stellt die Thematisierung und Problematisierung der Strukturen und Erfahrungen oft

keine Handlungsoption für junge rassifizierte Menschen dar, was wiederum zur Tabuisierung einer Thematisierung von Rassismus beiträgt (ebd.).

### **3. Selbstwahrnehmung**

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, welche Selbstwahrnehmung junge Menschen, die Rassismus ausgesetzt sind, haben. *Selbstwahrnehmung* bedeutet lediglich, wie ein Mensch sich reflexiv sieht und welches Selbstbild bzw. Selbstkonzept er von sich selbst entwickelt (Pfab 2020: 3). Für diesen Prozess relevant ist die Fremdwahrnehmung, also wie andere Menschen einen Menschen sehen und welches Fremdbild diese von diesem Menschen entwickeln (ebd.). Die Prozesse der Selbst- und Fremdwahrnehmung bedingen sich gegenseitig und werden ständig untereinander ausgehandelt (vgl. ebd.). Im Zuge von Othering-Prozessen im Kontext Rassismus werden rassifizierte Menschen von Angehörigen der weißen Mehrheitsgesellschaft als unterlegen wahrgenommen. Vor diesem Hintergrund möchte die vorliegende Arbeit erforschen, wie junge rassifizierte Menschen empfinden, von Angehörigen der weißen Mehrheitsgesellschaft wahrgenommen zu werden, und inwiefern diese rassistische Fremdwahrnehmung einen Einfluss auf ihre Selbstwahrnehmung hat. Hierzu wird lediglich die Perspektive der von Rassismus negativ betroffenen Menschen herangezogen.

#### **3.1 Entstehung des Selbst- und Fremdbilds**

Der Psychologe Mead (in Pfab 2020: 5) postuliert, dass der Mensch ein Bewusstsein dafür bekommt, dass es neben seiner eigenen noch andere Perspektiven gibt, indem er beobachtet, wie andere Menschen auf ihn bewertend reagieren. Diese Perspektive kann er wiederum auf sich selbst beziehen. So entwickelt der Mensch zum einen die Erkenntnis über das eigene Selbst und zum anderen ist er als Subjekt in der Lage, sich selbst als Objekt wahrzunehmen (Pfab 2020: 5).

Durch gemachte Erfahrungen, Werte und Wünsche sowie Erzählungen anderer Personen über einen Menschen entsteht dessen Selbstbild, das diesem ein Bewusstsein darüber gibt, wer er ist. Diese Selbstbilder können sich auf die Vergangenheit, Gegenwart sowie Zukunft beziehen und beinhalten Aspekte der persönlichen Identität, wie Haltungen und Einstellungen, aber auch Momente der sozialen Identität, deren Aspekte entlang Differenzkategorisierungen definiert werden (vgl. ebd.: 21). Hierbei ist das Wissen über die eigene Zugehörigkeit zu einer konstruierten Gruppe sowie die Gefühle, die mit dieser Zugehörigkeit und mit der Einschätzung des Status dieser Gruppe verglichen mit anderen konstruierten Gruppen verbundenen werden, von hoher Relevanz (Tajfel in Pfab 2020: 21). Demnach spielt die Positionierung, also die Verortung zu einer konstruierten Gruppe von rassifizierten Menschen – ausgehend von sich selbst oder von der Mehrheitsgesellschaft – sowie die Gefühle, die sie mit

dieser Verortung und der Anerkennung dieser verbinden, für ihr Selbstbild eine wichtige Rolle. Diese Arbeit möchte genau diese Relevanz erforschen.

Pfab (2020: 22) weist darauf hin, dass das Selbstbild einem Menschen eine Stabilität verleiht, dieses Bild dennoch situations- und rollenabhängig und somit dynamisch ist.

Um den Einfluss von Fremdbildern auf das Selbstbild im Verlauf dieser Arbeit zu verstehen, wird im Folgenden erläutert, wie diese, also Bilder, die ein Mensch sich von anderen Menschen macht, entstehen können: Durch implizite Persönlichkeitstheorien, also der Tatsache, dass ein Mensch aus gegebenen Eigenschaften implizit weitere folgert; durch Akzentuierung, also die überdeutliche Wahrnehmung von Eindrücken passend zum bereits bestehenden Bild von einem Menschen; durch Zentralität, also die besondere Wahrnehmung von relevanten Eigenschaften für einen Menschen; durch Stereotype, also Vorurteilen; durch Identifikation mit der anderen Person; sowie durch Projektion, also der Übertragung und negativen Bewertung von Anteilen des eigenen Selbst, welche nicht dem eigenen Selbstbild entsprechen (ebd.: 23 f.). So entstehen auch Fremdbilder, die sich Angehörige der weißen Mehrheitsgesellschaft von von ihnen rassifizierten Menschen machen. Diese Fremdbilder wirken sich auf das Selbstbild einer Person aus, wobei Pfab (2020: 25) diesen Prozess „reflexive Selbsteinschätzung“ nennt. Die Auswirkungen von Fremdbildern und -wahrnehmungen, denen rassifizierte Menschen ausgesetzt sind, auf ihre eigene Selbstwahrnehmung möchte diese Arbeit erfassen.

### **3.2 Das Selbstbild und Rassismus**

Das Selbstbild ist stark mit dem Selbstwertgefühl verknüpft. Im Kontext von Rassismus können häufige Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen eine Bedrohung für dieses darstellen: Insbesondere Kinder, deren Selbstkonzept sich zu einem Großteil in dieser Lebensphase bildet, verinnerlichen Erfahrung der Ausgrenzung und Zuschreibung in ihrem Selbstbild, was Selbstablehnung zur Folge haben kann (Madubuko 2021: 81 ff., 85).

Die Identifikation von rassifizierten Menschen mit einer konstruierten, kategorial unterschiedenen Gruppen kann bedeutsame Folgen für die Selbstwahrnehmung haben: Ausgrenzungserfahrungen und insbesondere negative Eigenschaftszuschreibungen und Abwertungen im Kontext Rassismus sind besonders dann gravierend für das Selbstbild und -gefühl, wenn dadurch bereits verinnerlichte negative Stereotype und Zuschreibung der konstruierten Gruppe, in der rassifizierte Menschen verortet werden und/oder der sie sich zugehörig fühlen, verstärkt werden und kein positives Selbstkonzept mit viel Selbstbewusstsein entgegengesetzt werden kann (Scherr & Breit 2020: 59). Das Bestehen und Entgegensetzen eines solchen positiven Selbstbilds kann allerdings zur positiven Bewältigung von Rassismuserfahrungen beitragen (ebd.).

Hall (in Eisenhuth 2015: 232) als Black-Caribbean positionierte Person erklärt: „Wir wurden durch jene Regimes nicht nur [...] innerhalb der Wissenskategorien des Westens als unterschiedene und andere

konstruiert. Vielmehr hatten sie die Macht, uns dazu zu bringen, daß (sic!) wir uns selbst als ‚Andere‘ wahrnahmen und erfuhren.“ Demnach konstruieren weiße Menschen im Zuge von Rassifizierungsprozessen nicht nur Mitglieder der rassifizierten Gruppe als ‚Andere‘, sondern besitzen solch eine Macht gegenüber dieser und üben diese anlehnend an ihre Fremdwahrnehmung so aus, dass Angehörige dieser konstruierten Gruppe sich selbst als ‚Andere‘ wahrnehmen. Genau diese rassistischen Machtstrukturen und die Auswirkungen auf die Selbstwahrnehmung und das Selbstbild rassifizierter junger Menschen möchte die vorliegende Forschungsarbeit näher beleuchten.

#### 4. Positionierung

Menschen können ihre Erfahrungen entlang Differenzlinien nur durch jene Kategorisierungen ausdrücken und verstehen, die ihnen im Diskurs zur Verfügung stehen (Davies & Harré 1990: 45 f.). Im Diskurs präsente Kategorisierungen sind *race*, Gender und *class*, aber auch Behinderung, Sexualität und weitere Kategorisierungen spielen eine profunde Rolle im Alltag – insbesondere bei den Menschen, die in diesem Rahmen von der Dominanzgesellschaft ausgegrenzt und diskriminiert werden. Die Verortung innerhalb dieser differenzierenden, gesellschaftlichen Kategorisierungen bezeichnet hierbei der Begriff *Positionierung* (vgl. ebd.). Für diese Forschungsarbeit ist die Positionierung innerhalb der Kategorisierung *race* besonders relevant. Wie in Punkt 2.5 allerdings bereits aufgeführt, können vor dem Hintergrund der Intersektionalität Diskriminierungserfahrungen nicht von einzelnen Differenzkategorisierungen getrennt verstanden und analysiert werden, weshalb neben *race* auch noch weitere Kategorisierungen für die vorliegende Arbeit von Relevanz sind. Menschen, die sich in der Kategorisierung *race* als weiß positionieren, werden in diesem Kontext nicht diskriminiert, sie sind Rassismus nicht ausgesetzt. Stattdessen etablierten und etablieren sie rassistische Strukturen, halten diese aufrecht und profitieren von ihnen und der Deprivilegierung rassifizierter Menschen. Menschen, die in der Kategorisierung *race* als nicht-weiß positioniert werden bzw./und sich als nicht-weiß positionieren, werden ausgegrenzt und rassistisch diskriminiert.

Sobald ein Mensch eine bestimmte Positionierung eingenommen hat, sieht dieser die Welt unvermeidbar aus der Perspektive genau dieser Positionierung heraus und in Bezug auf im Diskurs, in welchem er positioniert ist, relevant gemachte Bilder, Handlungskontexte und Konzepte (ebd.: 46). Davies und Harré (1990: 48) unterscheiden zwischen *interaktiver Positionierung* (engl. *interactive positioning*), bei welcher eine Person von einer oder mehreren anderen Menschen positioniert wird, und *reflexiver Positionierung* (engl. *reflexive positioning*), bei welcher sich eine Person selbst positioniert, wobei keine dieser Prozesse intentional durchlaufen werden muss. Reflexive Positionierung, also die eigene Verortung im Diskurs entlang Differenzlinien, wird in dieser Forschungsarbeit als Selbstpositionierung verstanden. Interaktive Positionierung wird als Fremdpositionierung verstanden.



Der Prozess der Selbstpositionierung verläuft folgendermaßen: 1. Kennenlernen von Kategorisierungen, die manche Menschen einbeziehen und manche Menschen ausgrenzen (Bsp. Kategorisierung Gender: Mann/Frau/cis/nicht-binär/trans\*/gender-queer); 2. Teilnahme an verschiedenen diskursiven Praktiken, welche bestimmten Kategorisierungen bzw. Positionierungen innerhalb Kategorisierungen Bedeutungen und Bewertungen zuweisen; 3. Selbstpositionierung in bestimmte Kategorisierungen und Handlungskontexten mit gleichzeitigem Ausschluss aus anderen Kategorisierungen; 4. Anerkennung der eigenen Person als eine, die Eigenschaften trägt, die sie als Mitglied bestimmter Kategorisierungen bzw. Positionierungen einordnet, sowie Betrachten der Welt aus dieser Perspektive, wobei solch eine Anerkennung eine emotionale Bindung an die Zugehörigkeit der Kategorisierung beinhaltet (ebd.: 47). Positionierung geht demnach immer mit Bewertungshandlungen einher (Spitzmüller, Flubacher & Bendl 2017: 8)

Die Kraft des Diskurses ist hierbei sehr stark und legt Positionierungen fest, die Akteure dann einnehmen bzw. einnehmen können. Selbstpositionierungen sind demnach stark von Fremdpositionierungen bestimmt (ebd.: 5). Dennoch ist Positionierung nicht als ein festes Endprodukt sozialer Interaktion innerhalb von Diskursen zu verstehen, sondern sie wird innerhalb dieser Diskurse, in welchem der Mensch teilnimmt, ständig ausgehandelt (ebd.; Davies & Harré 1990: 46).

Laut der feministischen Psychologin Wendy Hollway (in Spitzmüller et al. 2017: 4) werden Positionierungen, die Akteure einnehmen (können) vom Diskurs im Rahmen von Narrativen verfügbar gemacht, gleichzeitig aber durch die Einnahme der Akteur\*innen (re)produziert und sind demnach veränderbar. Die einnehmbaren Positionierungen stehen immer in Beziehung zu anderen Menschen: „Like the subject and object of a sentence (and indeed expressed through such a grammar), women and men are placed in relation to each other through the meanings which a particular discourse makes available“ (Hollway in Spitzmüller et al.: 4).

Diese Arbeit arbeitet mit dem oben aufgeführten Verständnis von Positionierung und Selbstpositionierung.

#### **4.1 Benennungspraxen und Fremdpositionierungen**

Sprache reproduziert normalisiertes Wissen, prägt Denken, Empfinden und Werte und hat demnach eine starke diskursive Macht – auch auf die Selbstwahrnehmung und Selbstpositionierung rassifizierter Menschen, vor allem, wenn/weil Diskurse, in denen sie – gewollt oder ungewollt – teilnehmen, prädominant von Angehörigen der Dominanzgesellschaft geführt werden (vgl. Klein 2010; vgl. Mohseni 2020b). Innerhalb dieser Diskurse entstehen bewusst sowie unbewusst Benennungspraxen, also Prozesse, in denen einer konstruierten, hier rassifizierten Gruppe von Menschen eine oder mehrere Bezeichnungen gegeben wird. Im Zuge von Rassifizierungsprozessen werden bestimmte gemeinsame – reale oder fiktive – Eigenschaften von Menschen als Grundlage der Benennung dieser konstruierten

Gruppe ausgewählt, wobei diese Eigenschaften dann allen (gelesenen) Mitgliedern dieser benannten konstruierten Gruppe zugeschrieben werden. So wirken diese Bezeichnungen grundsätzlich pauschalisierend und festschreibend (Eisenhuth 2015: 21). Sprache dient als zentrales Instrument, da sie nicht die Realität darstellt, sondern vielmehr Wirklichkeitsvorstellungen produziert und Machtverhältnisse widerspiegelt – Worte sind demnach nie neutral (Mohseni 2020b: 64). Im Prozess der Benennung, die hier von der weißen Mehrheitsbevölkerung ausgeht, bleibt bewusst unbeachtet, ob die einzelnen rassifizierten Individuen dieser Bezeichnung zustimmen würden bzw. wie sie sich selbst benennen und positionieren (Eisenhuth 2015: 21). Das Missachten der Selbstpositionierung und Selbstbezeichnung und die Ausgrenzung rassifizierter Menschen aus dem Diskurs sowie stattdessen die Dominanz weißer Menschen im Diskurs hält hegemoniale Strukturen innerhalb der Gesellschaft aufrecht (ebd.: 256). Der Sprachgebrauch in den bestehenden Diskursen wird zu sozial bedeutsamen Zeichen, welche auf Einstellung und Haltungen und diese wiederum auf soziale Positionierungen verweisen (Porstner 2017: 28).

Beispiele für Benennungspraxen und Fremdbezeichnungen sind „Ausländer\*in“, „Migrant\*in“, „Flüchtling“ oder „Mensch mit Migrationshintergrund“, welche innerhalb der Postcolonial Studies und Critical Whiteness Studies kritisch diskutiert werden. Z.B. wird „Migrant\*in“ als Bezeichnung für Menschen, die Rassismus ausgesetzt sind, als undeutliches Konzept verstanden, da auch weiße Menschen Migrationserfahrung haben können; gleichzeitig haben viele Menschen, die von Rassismus betroffen sind, keine Migrationserfahrung (Mohseni 2020b: 66 f.). Des Weiteren beinhalten solche Fremdbezeichnungen implizit weitere, abwertende Zuschreibungen.

Relevant für die Identifikation mit Fremdbezeichnungen und -positionierungen ist das Gefühl der Zugehörigkeit zu den konstruierten Gruppen und das Gefühl, das mit der Annahme zugewiesener Eigenschaften dieser konstruierten Gruppe einhergeht (vgl. Riegel & Geisen 2010). Laut Riegel und Geisen (2010: 7 f.) ist die Auseinandersetzung mit der eigenen Zugehörigkeit zu verschiedenen Kategorisierungen und Kontexten für alle Menschen bedeutsam, allerdings hat die Frage nach Zugehörigkeit und Positionierung für diejenigen, deren Zugehörigkeit hinterfragt oder gar abgelehnt wird, im Gegensatz zu denjenigen, deren Zugehörigkeit als selbstverständlich anerkannt wird, eine sehr viel höhere Relevanz. Dies trifft auch auf rassifizierte Menschen zu, denen im Zuge von Othering-Prozessen ihre Zugehörigkeit nicht nur zur Dominanzgesellschaft, sondern – im Kontext Deutschland – zur gesamten deutschen Gesellschaft aberkannt wird, und die mit Fremdzuschreibungen konfrontiert sind (vgl. Riegel & Geisen 2010: 8). Durch die alltägliche Aberkennung der Zugehörigkeit rassifizierter Menschen und durch die alltägliche Thematisierung und Benennung dieser als ‚Andere‘ „wird die Frage der Zugehörigkeiten omnipräsent und zwingt [rassifizierte Menschen] zur Positionierung“ (ebd.). Die Fremdpositionierungen, also die von außen vorgenommenen Zuordnungen zu Kategorisierungen, entsprechen

jedoch begrenzt der Selbstpositionierungen rassifizierter Menschen, wodurch vielfach Spannungen und Widersprüche zwischen Selbst- und Fremdpositionierungen bestehen (ebd.).

Besonders für junge rassifizierte Menschen spielt die Frage der Zugehörigkeit im Rahmen eine wichtige Rolle: Zum einen „im Rahmen adoleszenter Identitätsentwicklung und in der Bezugnahme auf soziale Gruppen und Räume“, sowie „im Kontext ihrer gesellschaftlichen Integration, dem ‚Hineinentwickeln‘ in die Gesellschaft, in der sie leben“ (ebd.: 7). Junge rassifizierte Menschen handeln ihre Positionierungen zwischen verschiedenen Benennungspraxen kontext- und situationsabhängig aus (vgl. Riegel 2007: 248). Eisenhuth (2015: 256) fand in ihren Untersuchungen heraus, dass Kinder sich und ihre Familien infolge solcher rassistischen Benennungspraxen und Fremdpositionierungen als anders wahrnehmen und positionieren und Benennungen annehmen, was zur Aufrechterhaltung hegemonialer Herrschaftsverhältnisse beiträgt.

Vor dem Hintergrund der Intersektionalität ist die Selbstpositionierung rassifizierter Menschen als vieltätiger Prozess in Bezug auf ein Netz von Zugehörigkeitskontexten zu verstehen, bei welchem neben *race* auch weitere Kategorisierungen wirksam sind und sich gegenseitig beeinflussen (vgl. Riegel & Geisen 2010: 11). Die Aushandlung von Positionierungen entlang verschiedener Differenzlinien ist für den (versperrten) Zugang zu Macht, Ressourcen und Privilegien von großer Relevanz (ebd.: 14 f.).

#### **4.2 Selbstpositionierung als Widerstand**

Neben der Annahme sowie der De-Thematisierung von Anrufungen zeigen Eisenhuths Untersuchungen aber auch, dass manche befragte junge Menschen gegen die ihr zugewiesenen Positionierungen im Zuge von Benennungspraxen Widerspruch einlegen (Eisenhuth 2015: 256). Die Ablehnung von Anrufungen und Fremdpositionierungen und stattdessen die bewusste Selbstpositionierung lassen sich aus Perspektive der Cultural Studies als widerständige Strategien und subversiven Praxen gegen bestehende unterdrückende und ausgrenzende Machtstrukturen verstehen (ebd.; Riegel & Geisen 2010: 12). Rassifizierte Menschen sind Fremdpositionierungen nämlich nicht nur passiv ausgeliefert, sondern sind selbst an Prozessen der Aushandlung dieser Positionierung beteiligt, wodurch eine Selbstpositionierung identitätsstiftend wirken kann und durch die gleichzeitige Aushandlung um Verfügung eigener Wirkungsmacht auch der Absicherung und Erweiterung eines Möglichkeitsraums dienen kann (Riegel & Geisen 2010: 8, 12). Vor diesem Hintergrund appellieren Riegel und Geisen (2010: 12), Orientierungen und Handlungsweisen rassifizierter Menschen „nicht nur auf der personalen oder intersubjektiven Ebene zu thematisieren, sondern auch im Rahmen sozialer und gesellschaftlicher (...) Ausgrenzungsprozesse.“ Hierbei relevant ist die eingenommene Positionierung und die Verfügbarkeit von Möglichkeiten der Identifikation sowie Handlungs- und Entfaltungsmöglichkeiten in der Gesellschaft (ebd.). Mit der Ablehnung von Anrufungen, Fremdbezeichnungen und Fremdpositionierungen geht die Etablierung von Selbstbezeichnungen und/oder das Reclaimen solcher Fremdbezeichnungen einher.

*Reclaimen* (dt. zurückfordern, regenerieren) findet in diesem Kontext statt, wenn Menschen, die mit ursprünglich abwertenden Fremdbezeichnungen konfrontiert sind, die Deutungsmacht über diese zurückgewinnen und für sich als bestärkende Selbstbezeichnung verwenden. Reclaimen ist ein Prozess des Widerstands und wirkt empowernd: So bezeichnen und positionieren sich z.B. Menschen, die von der Dominanzgesellschaft als „Ausländer\*in“ bezeichnet werden, selbst und bewusst als Ausländer\*in und erobern hierbei die Deutungsmacht.

Die Ablehnung von rassistischen Fremdbezeichnungen und Fremdpositionierungen und die aktive Selbstpositionierung als Widerstand gegen hegemoniale Herrschaftsverhältnisse kann sich positiv auf die Handlungsmöglichkeiten rassifizierter Menschen und die Deutung, Bewertung und Bewältigung von Rassismuserfahrungen auswirken (Scherr & Breit 2020: 62). Stuart Hall (in Mohseni 2020b: 92 f.) weist darauf hin, dass Kategorisierungen „durch ihre naturalisierende Wirkung zwar einen Gewaltcharakter haben, (...) jedoch auch die Möglichkeit zur Repräsentation“ schaffen; sie „bieten die Möglichkeit zur Benennung und Sichtbarmachung von Herrschaftsverhältnissen und damit den Raum für politischen Widerstand.“

#### **4.3 Das Konzept der Selbstpositionierungen anhand von *People of Color***

Die Frage nach einer rassismuskritischen Sprache stellt sich auch weiterhin in den Postcolonial Studies. Bei der Suche nach solch einer Sprache, die Rassismus nicht reproduziert, stellt die Selbstbenennung und Selbstpositionierung einen wichtigen Aspekt dar (Mohseni 2020b: 67). Insbesondere für marginalisierte Subjekte stellt sich die Herausforderung, dass sich alle Versuche einer Selbstbezeichnung nur innerhalb eines rassistischen Diskurses bewegen können und sie daher auch bei ihrer Selbstbezeichnung auf eine eurozentrische Sprache zugreifen müssen (ebd.: 68). Auf der Suche nach einer rassismuskritischen Sprache geht es nichtsdestotrotz darum, sich selbst zu benennen und definieren, statt von der Dominanzgesellschaft besprochen zu werden (ebd.: 68 f.)

Die Selbstpositionierung *People of Color* (Sg. *Person of Color*, Abk. PoC) stellt einen Versuch einer solchen Sprache dar. Das Konzept *Person of Color* ist als politische Selbstbezeichnung für rassifizierte Menschen zu verstehen und geht weit über (zugeschriebene) nationale oder andere rassifizierende Hintergründe hinaus (ebd.: 64). Das Konzept soll Verbindungen und Solidarität zwischen den betroffenen rassifizierten Menschen herstellen und gemeinsame Erfahrungshintergründe aufdecken und artikulierbar machen (vgl. Mohseni 2020b: 64).

Der Begriff *People of Color* stammt von „gens de couleur libres“ (engl. free people of color), findet seinen ersten Nachweis im 18. Jahrhundert und wurde in den französischen Kolonien verwendet, um ehemalige versklavte und nun formal freie Schwarze Menschen zu bezeichnen (ebd.: 69). In der Widerstandsbewegung in den 1960er und 1970er Jahren in den USA wurde der Begriff als *People of Color* aufgegriffen, umfasste als übergeordneter Community- und Solidaritätsbegriff alle Menschen, die Rassismus

bzw. einer gemeinsamen rassistischen Unterdrückungsstruktur ausgesetzt waren, und ist heute im englischsprachigen Raum ein etablierter Begriff (ebd.: 71). Auch im deutschsprachigen wissenschaftlichen und rassismuskritischen Diskurs etablierte sich die *People of Color* allmählich als Selbstpositionierung als Reaktion auf die Erkenntnis, dass andere Bezeichnungen nicht ausreichten und sich nicht alle betroffenen Menschen mit diesen identifizieren (ebd.: 74). Relevante historische Kontinuitäten stellen intersektionale, feministische Kämpfe von Schwarzen, migrierten sowie jüdischen Frauen dar (ebd.: 72). Nichtsdestotrotz ist der Ansatz *People of Color* im deutschsprachigen Raum im Gegensatz zu den USA weniger bekannt (vgl. ebd.). Auch innerhalb des *People of Color*-Konzepts sind bestehende Privilegien der einzelnen betroffenen Subjekte und Hierarchien innerhalb zu beachten und reflektieren – dennoch bietet das Konzept die Möglichkeit, Zwischenpositionierungen und Mehrfachzugehörigkeiten einzunehmen (ebd.: 77 f.). Die Selbstpositionierung beinhaltet somit den Vorteil, sich nicht auf binäre Konstruktionen beschränken zu müssen, wie es andere Bezeichnungen tun. Stattdessen ist das Konzept als ergänzende Möglichkeit zu verstehen, rassifizierende Kategorisierungen weiterzuentwickeln und auszudifferenzieren (ebd.: 78). Mit dem Wissen darüber, dass auch der *People of Color*-Ansatz als Versuch einer Inklusion und Verbindung aller von Rassismus negativ betroffenen Menschen nicht alle Machtkonflikte offenlegen und endgültige Lösungen bieten kann, spricht er sich gegen alle Formen von Gewalt und Unterdrückung aus und versucht in der Praxis, „die Zusammenhänge zwischen kapitalistischer Ausbeutung, Rassismus, Kolonialismus, Sexismus (...) [und Queerfeindlichkeit] zu berücksichtigen“ (ebd.: 79).

Der Begriff *People of Color* stößt dennoch auf Kritik: Obwohl er aus der Widerstandskultur stammt, erinnert er gleichzeitig an die rassistische Fremdbezeichnung *colored*, wie Kinder eines Schwarzen sowie eines weißen Elternteils im kolonialen Kontext genannt wurden (ebd.: 80). Auch die deutsche Übersetzung des Begriffs *colored* ist stark rassistisch geprägt (ebd.). Des Weiteren wird kritisiert, dass – wie bei vielen anderen Begrifflichkeiten auch – es sich bei *People of Color* um eine Adaptation eines englischen Begriffs im deutschsprachigen Raum handelt und so eine scheinbare Unübersetzbarkeit impliziert (ebd.: 81). Diese Kritik appelliert die notwendige Bemühung, sich mit den verfügbaren deutschen sprachlichen Mitteln neue, passende Begrifflichkeiten einfallen zu lassen (ebd.). Ein bedeutsamer Kritikpunkt ist die Frage danach, welche Menschen, die in Deutschland Rassismus ausgesetzt sind, den Begriff *People/Person of Color* kennen und sich mit diesem identifizieren (ebd.: 82). Es besteht der Verdacht, dass es sich bei *People of Color* nicht nur um einen aus dem englischsprachigen Raum importierten Begriff handelt, „sondern vielmehr um ein Importprodukt im akademischen Raum, der bisher nur bestimmten Menschen zugänglich ist“ – Menschen mit akademischem Zugang (ebd.).

Mohseni (2020b) postuliert, dass Menschen über ihre eigene Benennung entscheiden sollen, statt von außen fremdbestimmt und -positioniert zu werden, denn genau der Prozess der Selbstpositionierung im Kontext von Rassismus gehört zu einer rassismuskritischen, widerständigen Politik. *People of Color*

als Selbstpositionierung bietet einen Versuch, den Blick von zugeschriebenen biologischen und kulturellen Merkmalen hin zu Machtverhältnissen zu wenden, denen rassifizierten Menschen ausgesetzt sind, und zwar mit dem Ziel, rassistische Konstruktionen abzuschaffen (Mohseni 2020b: 85).

In vielen Kontexten wird der Begriff PoC weiter in BIPoC differenziert: Black, Indigenous und People of Color. Die Ausdifferenzierung soll auf die verschiedenen Rassismuserfahrungen innerhalb der Community hinweisen, denn die Lebensrealität innerhalb rassistischer Strukturen ist für Schwarz positionierte Menschen anders als für Indigene Menschen und anders als für nicht-Schwarze und nicht-Indigene Menschen of Color. Wie der oben aufgeführte PoC-Ansatz handelt es sich auch bei der ausdifferenzierten Version BIPoC um eine politische Selbstpositionierung und einen Solidaritätsbegriff (vgl. ebd.).

Während in der vorliegenden Arbeit das oben erläuterte Verständnis von *People of Color* herrscht und als Versuch einer rassismuskritischen Sprache herangezogen wird, wird vor dem Hintergrund der Kritik, dass es sich hierbei um einen Begriff aus dem akademischen Raum handelt und somit viele rassifizierte Menschen solch einen Zugang nicht haben und demnach den Begriff gar nicht erst kennen, der Begriff in der vorliegenden Arbeit nicht für alle Menschen, die Rassismus ausgesetzt sind, pauschal verwendet. Bedeutend für den selbstbestärkenden Effekt der Selbstpositionierung ist der Prozess, sich selbst mit Bezeichnungen auseinanderzusetzen und für sich passende Positionierungen zu finden (vgl. Mohseni 2020b). Da rassifizierten Menschen aufgrund von strukturellem und institutionellem Rassismus der Zugang zu Bildung stark verwehrt wird, haben sie weniger Zugang zu akademischen Räumen, in denen der Begriff *People/Person of Color* etabliert ist. Vielen rassifizierten Menschen ist der Begriff nicht bekannt und sie können sich mit diesem nicht identifizieren. Eben weil es bei der Selbstpositionierung um einen individuellen, empowernden Prozess gehen soll, wurde sich in dieser Arbeit dagegen entschieden, den Begriff *People of Color* verallgemeinert für alle rassifizierte Menschen zu verwenden.

## II Empirischer Teil

### 5. Forschungsdesign und theoretisch-methodischer Ansatz

„Qualitative Forschung hat den Anspruch, Lebenswelten ‚von innen heraus‘ aus der Sicht der handelnden Menschen zu beschreiben. Damit will sie zu einem besseren Verständnis Sozialer Wirklichkeit(en) beitragen und auf Abläufe, Deutungsmuster und Strukturmerkmale aufmerksam machen.“ (Flick, von Kardoff & Steinke 2009: 14)

Genau dies ist das Ziel der vorliegenden Forschungsarbeit: Die Lebenswelten und Realitäten von jungen rassifizierten Menschen sollen sichtbar gemacht werden, und zwar in Hinblick auf ihre Selbstwahrnehmung und Selbstpositionierung. Die Perspektive der betroffenen Menschen ist hierbei von Relevanz; so sollen Sichtweisen dieser sowie ihrer subjektiven und sozialen Realitäten berücksichtigt werden (vgl. ebd.: 17). Mit genau diesem Ziel eignet sich für diese Arbeit ein qualitativer Forschungsansatz.

## **5.1 Forschungsfrage**

Die vorliegende Arbeit möchte erforschen, inwiefern sich Rassismus auf die Selbstwahrnehmung und Selbstpositionierung junger Menschen, die Rassifizierungsprozessen ausgesetzt sind, auswirkt. Um diese zentrale Forschungsfrage beantworten zu können, sollen zunächst weitere, differenziertere Fragestellungen, welche aus dem theoretischen Teil deduktiv abgeleitet wurden, beantwortet werden: Wie und in welchen Lebensbereichen erfahren junge Menschen Rassismus? Fühlen sie sich der deutschen Mehrheitsgesellschaft zugehörig? Inwiefern trägt die Mehrheitsgesellschaft zu diesem Gefühl bei? Mit welchen Fremdwahrnehmungen sind rassifizierte Menschen konfrontiert und inwiefern hat diese einen Einfluss auf die Selbstwahrnehmung rassifizierter Menschen? Wie positionieren sich rassifizierte Menschen und welche Rolle spielen Fremdpositionierungen hierbei? Welche Gefühle bringt der Prozess der Selbstpositionierung mit sich?

Ziel dieser Forschungsarbeit ist, mithilfe von qualitativen Interviews mit jungen rassifizierten Menschen die Forschungsfrage zu beantworten. Im Fokus steht hierbei die Analyse von Strukturen und Machtverhältnissen, welche die rassistische Konstruktion von Gruppen sowie die Differenzierung dieser überhaupt erst ermöglichen und somit die Grundlage für verschiedene Selbstpositionierungen bilden (vgl. von Bose 2019: 154 f.).

## **5.2 Episodisches Interview**

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde als Forschungsmethode das episodische Interview, eine Form des Leitfadeninterviews, nach Uwe Flick (2011) gewählt.

Ein Hauptmerkmal von Leitfadeninterviews ist, den befragten Menschen, die als Expert\*innen ihrer Lebenswelt definiert werden, so viel Raum wie möglich zu geben, sodass sie ohne von außen herangebrachte theoretische Vorannahmen ihre Erfahrungen, Sichtweisen und Relevanzsysteme verbalisieren können (Kruse 2015: 148). Der Leitfaden dient hierbei als Orientierung und soll verhindern, dass wichtige Aspekte vergessen werden. Leitfadeninterviews sind unterschiedlich stark strukturiert; demnach gibt es Interviewformen, die sich strenger am Leitfaden orientieren als andere – allgemein ist die interviewende Person allerdings nicht dazu verpflichtet, sich streng an den Ablauf des Leitfadens zu halten oder vorformulierte Fragen genauso zu stellen (vgl. ebd.). Leitfadeninterviews verlaufen prozessorientiert, das heißt, es wird individuell und mehr oder weniger spontan auf die Antworten der befragten Person eingegangen und Fragen und/oder ihre Reihenfolge angepasst (vgl. ebd.). Hierbei gilt die Leitformel: „So viel Offenheit wie möglich, so viel Strukturierung wie nötig“ (Helfferich in Kruse 2015: 149). Zur Beantwortung der gegebenen Forschungsfrage wurde sich für das episodische Interview als semistrukturierte Interviewform entschieden. Ausgangspunkt des episodischen Interviews ist die Unterscheidung zwischen episodischem und semantischem Wissen: Episodisches Wissen bezeichnet das aus Erinnerungen an Situationen und Prozessen bestehende, subjektive Wissen und wird über

Erzählanstöße und offene Fragen erhoben (Flick 2011: 273). Semantisches Wissen hingegen bezeichnet verallgemeinerte Annahmen, welche sich aus den im episodischen Wissen enthaltenen Erfahrungen entwickeln können, und wird über Fragen und Antworten erhoben (ebd.). Das episodische Interview eignet sich als Interviewform mit betroffenen Menschen eines spezifischen Themas; hier sind es junge Menschen, die negativ von Rassismus betroffen sind (vgl. ebd.: 276). Für die vorliegende Fragestellung scheint die Kombination aus Befragung und Erzählung durchaus sinnvoll, da Rassismuserfahrungen der einzelnen befragten Personen (episodisches Wissen), sowie deren Verständnis von Selbstwahrnehmung und Selbstpositionierung und die Auswirkungen ihres episodischen Wissens auf diese (semantisches Wissen) erfasst werden sollen.

### **5.3 Sampling und Feldzugang**

Sampling bezeichnet die Auswahl der befragten Menschen, welches über verschiedene Wege verlaufen kann. Da sich diese Forschungsfrage explizit auf junge rassifizierte Menschen bezieht, handelt es sich bei der Fallauswahl um ein selektives Sampling; so werden die befragten Personen nach den folgenden, vorab festgelegten Merkmalen ausgewählt (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr 2014: 184): Die befragten Menschen müssen zwischen 18 und 27 Jahre alt<sup>9</sup> und Rassismus ausgesetzt sein. Um die Forschungsfrage beantworten zu können, sollen Menschen interviewt werden, die bzgl. Rassismus insofern sensibilisiert sind, dass sie ihre Erfahrungen als Rassismus benennen und sich gesellschaftlich positionieren können.

Für das Sampling stellt der Zugang zum Feld eine wichtige Rolle dar. Forschungsfelder können Gruppen, Organisationen und Institutionen, öffentliche Orte sowie Milieus sein (Wolff 2009: 335). Eine Rekrutierungsstrategie ist die über sog. Gatekeeper (dt. Türstehende), durch die passende Interviewpersonen gefunden werden können (Kruse 2015: 251). Die Kölner Initiative für Bildung und Integration junger Migrant\*innen Coach e.V. stellte eine solche Gatekeeper-Institution für diese Forschungsarbeit dar. Coach e.V. ist „eine außerschulische, pädagogische Einrichtung, die sich als Träger der freien Jugendhilfe für Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit von jungen Menschen sowie ihren Familien mit Zuwanderungsgeschichte in Köln einsetzt“ (Coach e.V. 2022a: Wer wir sind). Ein Projekt von Coach e.V. ist die Empowerment Akademie, eine Schulung für Menschen, die Rassismus und/oder Antisemitismus ausgesetzt sind. In einem geschützteren Rahmen werden diese für strukturellen Rassismus und Antisemitismus sensibilisiert und geschult mit dem Ziel, die Selbstwirksamkeit rassifizierter Menschen zu fördern und ihr politisches und soziales Engagement zu unterstützen (Coach 2022b: Empowerment Akademie). Die Schulung umfasst fünf Module und zieht sich über ein gesamtes Jahr. Am Ende des Jahres erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat als Multiplikator\*in, mit welchem sie selbst

---

<sup>9</sup> Laut § 7 SGB VIII sind „junge Menschen“ Menschen bis 27 Jahre. Diese Forschungsarbeit zieht explizit nur volljährige Personen heran, damit keine Umwege über Erziehungsberechtigte gegangen werden müssen.



Workshops in diesem Bereich leiten können. Für die Schulung im Jahr 2022 konnte Coach interessierte Menschen über soziale Medien sowie anderweitige Werbung, z.B. über Kooperationspartner\*innen erreichen. Dabei identifizieren sich alle Teilnehmenden als „Menschen mit Rassismuserfahrungen“, da dies die Ausschreibung von Coach e.V. beinhaltet (ebd.). Alle Teilnehmenden können ihre expliziten Erfahrungen als Rassismus benennen und sind bereits bewusst selbstpositioniert. Vor diesem Hintergrund, dem Hintergrund der vorab festgelegten Sampling-Kriterien und den aufgrund des bei Coach e.V. absolvierten Anerkennungspraktikum im Rahmen des Studiums bestehenden Kontakten, wurde Coach e.V. als Gatekeeper-Organisation angefragt. Coach e.V. akzeptierte diese Anfrage. Somit wurde Zugang zu einem Feld geschaffen, über den Menschen, die die Sampling-Kriterien erfüllen, erreicht werden konnten. Das Feld war hierbei der Rahmen der Empowerment Akademie. Nach einem Kennenlernen der Teilnehmenden der Schulung im Rahmen des ersten Moduls im Februar 2022 konnten Teilnehmende persönlich gefragt werden, ob sie als Interviewpersonen an dieser Forschungsarbeit teilnehmen möchten. Mit der Vorgabe, drei bis fünf Personen zu interviewen, konnten hierfür vier Teilnehmende der Schulung gewonnen werden. Hierbei wurde aufgrund von Repräsentanz darauf geachtet, dass als Interviewpersonen Menschen mit verschiedenen intersektionalen Erfahrungen ausgewählt werden.

#### **5.4 Anforderungen der kritischen Rassismusforschung**

Bei der Konzeptionierung des Interviewleitfadens mit der vorliegenden Forschungsfrage als Basis sind zunächst die Herausforderungen und Anforderungen einer kritischen Rassismus- und Migrationsforschung herauszuarbeiten. Die Reflexion dieser Herausforderungen innerhalb des gesamten Forschungsprozesses sind für die Formulierung der Interviewfragen, die Analyse der Forschungsergebnisse und somit für die Beantwortung der Forschungsfrage essenziell.

Die Notwendigkeit von der Konstruktion von und des Agierens mit Kategorisierungen für die Erhebung, Auswertung und Darstellung von Ergebnissen innerhalb von Forschung stellt die kritische Migrationsforschung vor die Herausforderung, Differenz und die Kategorisierungen im binären System des ‚Eigenen‘ und ‚des Anderen‘ zu thematisieren und somit auch zu (re-)konstruieren (vgl. Behrens 2019: 63). Das Erforschen von Kategorisierungen innerhalb der Rassismusforschung reproduziert Othering-Prozesse, da die Annahme besteht, dass bestimmte konstruierte Gruppen eben auch andere, zu erforschende Erfahrungen machen (Sylla, Frieters-Reermann, Genenger-Stricker & Klomann 2019: 91). So werden Individuen zunächst zu ‚Anderen‘ gemacht, deren Lebensrealitäten es zu erforschen gilt, um sie dann im Verlaufe der Forschung wieder aus genau dieser Positionierung herauszulösen (ebd.; Behrens 2019: 64). Laut Behrens (2019: 64) handelt es sich hierbei um ein nicht vollständig auflösbares, ambivalentes Spannungsverhältnis, welchem während des Forschungsprozesses bewusst begegnet werden muss. Um Othering innerhalb kritischer Rassismusforschung entgegenzuwirken und die

Reproduktion hegemonialer Machtverhältnisse zu minimieren, gilt es, im gesamten Forschungsprozess mit Kategorisierungen vorsichtig umzugehen, diese in Bezug auf die einhergehenden Ausschlüsse zu reflektieren und die Perspektive, aus denen diese Kategorisierungen konstruiert werden, zu hinterfragen (ebd.: 70 f.). Die forschende Person muss reflektieren, „wie mit Kategorisierungen und Selbstbezeichnungen im Forschungsprozess umgegangen wurde und inwiefern durch die Forschung (...) [Kategorisierungen] und damit verbundene Zuschreibungen essentialisiert oder festgeschrieben wurden“ (Sylla et al. 2019: 92). Hierbei stellt die kritische Migrationsforschung auch die Anforderung, die eigene Positionierung sowie Sprache zu reflektieren. (ebd.: 93). Diese Forschungsarbeit versucht, auf diese Anforderungen der kritischen Rassismusforschung einzugehen.

### **5.5 Konzeptionierung des Interviewleitfadens**

Der Interviewleitfaden (Anhang I) wurde anhand des SPSS-Verfahrens (*Sammeln, Prüfen, Sortieren, Subsumieren*) nach Helfferich (2011) konzipiert. Zuerst wurden alle Fragen, die für die Forschungsfrage von Interesse sind, in einem offenen Brainstorming gesammelt (*Sammeln*) (vgl. ebd.: 182 ff.). Im zweiten Schritt wurde der Fundus an gesammelten Fragen unter den Aspekten des Vorwissens und der Offenheit durchgearbeitet und geprüft (*Prüfen*). Alle ungeeigneten Fragen wurden gestrichen; hierzu gehören auch Faktenfragen, da diese den Kommunikationsfluss negativ beeinflussen. Deshalb wurden Faktenfragen am Ende des Interviews gestellt (ebd.; vgl. Dresing & Pehl 2018: 11). Im nächsten Schritt wurden alle übrig gebliebenen Fragen inhaltlich in passende Bündel sortiert sowie im Hinblick auf Erzählaufforderungen, Aufrechterhaltungs- und Nachfragen geordnet (*Sortieren*) (Helfferich 2011: 182 ff.). Zuletzt wurden die geprüften und sortierten Fragen in den Leitfaden eingeordnet (*Subsumiert*) (ebd.).

Der konzipierte Interviewleitfaden besteht aus vier Teilen: Als erster Teil dient der Einstieg, in welchem das Thema des Interviews bzw. der Forschungsarbeit sowie die Erläuterung des Ablaufs besprochen, die Einverständniserklärung und das dazugehörige Informationsblatt zum Datenschutz vorgelegt (Anhang II), und Nachfragen geklärt wurden (vgl. Kruse 2015: 270 ff.). Bei der Nennung des Themas wurde – wie auch schon bei der Erstkontaktaufnahme – darauf geachtet, dass über die einzelnen Fragen nicht schon zu viel Auskunft gegeben wurde, sodass die befragte Person sich nicht bereits im Vorfeld viele Gedanken zu den Antworten machen kann, sondern spontan antwortet; so wurde den interviewten Personen zu Beginn nur das Thema dieser Arbeit genannt (vgl. ebd.: 254 f.).

Der zweite Teil ist das eigentliche Interview und besteht aus vier Themenblöcken, welche deduktiv aus dem theoretischen Teil abgeleitet wurden. Der erste Themenblock soll die Kontexte und Ebenen erfassen, in denen die interviewten Personen Rassismuserfahrungen machen. Das Kernmerkmal des episodischen Interviews, nämlich für die Interviewperson relevante Bereiche des Alltags zu erfassen, sollte hiermit umgesetzt werden (vgl. Flick 2011: 275). Der zweite Themenblock thematisiert das

Zugehörigkeitsgefühl zur deutschen Mehrheitsbevölkerung und dient der Ermittlung von Othering-Prozessen und der Vorbereitung auf die Inhalte der folgenden Themenblöcke. Der dritte Themenblock soll die Fremdbilder erfassen, denen rassifizierte Menschen ausgesetzt sind, sowie den Einfluss dieser auf das Selbstbild. Abschließend thematisiert der letzte Themenblock die Selbstpositionierung; hierzu gehört der Einfluss von Fremdpositionierungen auf diese, die Entwicklung dieser sowie die Gefühle, die die befragten Menschen mit dem Prozess der Selbstpositionierung verbinden. Mit den Fragen nach der Selbstwahrnehmung, Selbstpositionierung und dem Zugehörigkeitsgefühl zur Mehrheitsgesellschaft wurde semantisches Wissen erfragt (vgl. Flick 2011). Mit den konkreten Unterfragen, wie sich diese Positionierungen und Empfindungen im Laufe der Zeit entwickelt haben, welche konkreten Erfahrungen zu dieser beigetragen haben und welche Gefühle diese Prozesse und Erkenntnisse auslösen, wird episodisches Wissen erfragt (vgl. ebd.). Es wurde darauf geachtet, dass möglichst keine geschlossenen, direkten, suggestiven, wertend klingenden Fragen und Stimuli, sondern offene, erzählauffordernde, indirekte, aufrechterhaltende, prozessorientierte, kurze, verständliche, beantwortbare und weiche Fragen mit Abtönungspartikeln gestellt wurden (vgl. Kruse 2015: 215 ff.; vgl. Dresing & Pehl 2018: 11). Die Reihenfolge der Themenblöcke und einzelnen Frage wurde flexibel gehandhabt und an den Interviewprozess angepasst (vgl. Flick 2011: 275).

Der dritte Teil des Interviewleitfadens dient des Ausstiegs: Hier wurden die interviewten Personen gefragt, ob sie zu ihrem Gesagten noch etwas ergänzen möchten (vgl. Kruse 2015: 273). Im letzten Teil wurden Faktenfragen bzgl. des Alters, der beruflichen Tätigkeit und der Motivation an der Teilnahme an der Empowerment Akademie von Coach e.V. mitzumachen, gestellt. Zum Schluss wurde die Einverständniserklärung unterschrieben (vgl. ebd.: 274 f.; Helfferich 2011: 190 ff.).

## **5.6 Positionierungen der interviewten Menschen**

Bei der Selbstwahrnehmung und Selbstpositionierung handelt es sich um sehr individuelle Prozesse und Erfahrungen. Um dieser Individualität gerecht zu werden, werden die interviewten Personen im Folgenden in Bezug auf ihre Selbstpositionierung kurz vorgestellt – eine ausführliche Aufführung findet sich unter Punkt 6.4.2. Hierzu werden vor dem Hintergrund der Intersektionalität alle in den Interviews genannten, für die einzelnen Personen relevanten Positionierungen herangezogen. Zum weiteren Erhalt der Individualität wird die Anonymität der Interviewpersonen nicht durch Zuteilung einer unpersönlichen Nummer, sondern durch Verwendung von Decknamen gewährleistet. Bei dieser Art der Anonymisierung soll versucht werden, „den kulturellen Kontext, aus dem ein Name stammt, beizubehalten“ (Przyborski 2014: 170). Um nicht dem Othering zu verfallen, wurden die befragten Personen gebeten, sich einen eigenen Decknamen auszusuchen. Die interviewten Menschen sind Hanan, Luan, Noah und Suhari und sind alle in Deutschland geboren und aufgewachsen.

**Hanan** (Pronomen sie/dey): Hanan ist eine nicht-binäre trans\* Frau of Color. Sie ist muslimisch, queer, asexuell, „visibly“ able-bodied und gleichzeitig neurodivergent. Zu Zeiten des Interviews ist Hanan 23 Jahre alt (Hanan: 55<sup>10</sup>, 99).

**Luan** (Pronomen er/ihm): Luan ist ein homosexueller cis Mann of Color. Er positioniert sich als deutsche Person mit Migrationsgeschichte in der Familie, mixed und außerdem als junger Mensch. Zu Zeiten des Interviews ist Luan 24 Jahre alt (Luan: 10, 12, 14, 26 ff., 34 ff., 52).

**Noah** (Pronomen sie/ihr): Noah ist eine queere, Schwarz und Brown positionierte cis Frau. Noah positioniert sich als heterosexuell lesbar und able-bodied. In ihrer Selbstpositionierung befindet sie sich noch in einem Prozess. Zu Zeiten des Interviews ist Noah 19 Jahre alt (Noah: 45 ff., 77).

**Suhari** (Pronomen sie/ihr): Suhari ist eine queere Asiatische cis Frau. Suhari positioniert sich als postmigrantisch, mixed, able-bodied, christlich geprägt mit Deutsch als Erstsprache, weiß sozialisiert und Kind einer akademischen Familie. *PoC* benutzt sie für sich in bestimmten Kontexten und als Sammelbegriff. Suhari ist zu Zeiten des Interviews 27 Jahre alt (Suhari: 21, 29, 31, 51).

## 5.7 Durchführung und Transkription der Interviews

Die Interviews mit Luan, Noah und Suhari wurden in den Räumlichkeiten eines Seminarhauses im Rahmen der Empowerment Akademie im April 2022 durchgeführt. Das Interview mit Hanan fand online als Videokonferenz im Mai 2022 statt. Alle Interviews dauerten zwischen ca. 23 und 50 Minuten.

Alle Interviews wurden mithilfe des Softwareprogramms MAXQDA transkribiert. Hierzu wurden die Regeln der inhaltlich-semantischen Transkription, die Regeln der erweiterten inhaltlich-semantischen Transkription sowie die Hinweise zur einheitlichen Schreibweise von Dresing und Pehl (2018: 21-25) zusammengestellt und verwendet (Übersicht der Regeln in Anhang III): So werden die Interviews wortwörtlich statt zusammenfassend transkribiert. Wortschleifungen werden an das Schriftdeutsche angepasst, umgangssprachliche Partikel werden aber verschriftlicht. Die Interpunktion wird zum Zweck der besseren Lesbarkeit geglättet und an Sinneinheiten angepasst. Wort- sowie Satzabbrüche werden mit einem „/“ markiert. Laute wie „ähm“ werden transkribiert. „Hm“ mit Kennzeichnung der Betonung in Klammern, wie „(überlegend)“, wird nur erfasst, wenn es sich um keine Rezeptionssignale handelt. Pausen von ca. einer Sekunde durch einen Punkt in runden Klammern „(.)“, Pausen von ca. zwei Sekunden durch zwei Punkte „(..)“, Pausen von ca. drei Sekunden durch drei Punkte „(... )“ und Pausen von mehr als drei Sekunden durch die Sekundenzahl in runden Klammern, z.B. (6), gekennzeichnet. Stark betonte Silben und Wörter werden durch Versalien markiert. Emotionale, nonverbale Äußerungen werden in Klammern gesetzt, z.B. (lachen). Unverständliche Wörter werden mit „(unv.)“ markiert; bei Vermutung eines Wortlauts wird dieses mit einem Fragezeichen in Klammern gesetzt, z.B.

---

<sup>10</sup> Hierbei handelt es sich um die jeweiligen Absatznummern in den entsprechenden Transkripten.

„(Buch?)“. Jeder Sprechendenbeitrag wird in einem eigenen Absatz zusammengefasst und mit einer leeren Zeile zum nächsten Sprechendenbeitrag getrennt. Zu Beginn jeden Absatzes wird die Zeitmarke vermerkt. Überlappungen von Sprechenden werden mit „//“ markiert, wobei das Gesprochene, Überlappende, innerhalb von „//“ liegt und in beiden Absätzen gekennzeichnet wird. Zitate von wörtlichen Reden werden in Anführungsstriche gesetzt. Englische Begrifflichkeiten werden nach der deutschen Rechtschreibregel in Groß- und Kleinschreibung behandelt; eine Ausnahme stellen Konzepte dar, die im englischsprachigen Raum etabliert und kleingeschrieben werden, z.B. „white fragility“. Diese Ausnahme wurde aufgrund der Relevanz dieser bei der vorliegenden Thematik ergänzt. Zahlen bis zwölf werden als Wörter aus-, größere Zahlen aber in Form von Ziffern geschrieben. Die interviewende Person, also die diese Arbeit verfassende Person wird als I gekennzeichnet, während die interviewten Personen durch ihre Decknamen gekennzeichnet werden. Die transkribierten Interviews befinden sich in Anhang IV bis VII.

### **5.8 Inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse**

Flick (2011: 279) empfiehlt zur Analyse episodischer Interviews Methoden der Kategorisierung, um Muster in den Antworten und Erzählungen in den Interviews zu entwickeln und darauf basierend Theorien zu bilden. Besonders geeignet ist hierfür die inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018: 97 ff.), welche als Auswertungsmethode für diese Arbeit gewählt wurde.

Der Ablauf der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse geht über sieben Phasen. Beginnend mit der initiierenden Textarbeit werden die Interviews für ein Gesamtverständnis jeweils sorgfältig gelesen, wichtige Textstellen markiert, Notizen und inhaltliche Vermerke zum Festhalten von Gedanken und Hypothesen, sog. Memos, sowie „eine systematisch ordnende, zusammenfassende Darstellung der Charakteristika“ der einzelnen Interviews, eine sog. Fallzusammenfassungen, geschrieben (ebd.: 56 ff., 101). Im zweiten Schritt werden die thematischen Hauptkategorien – häufig aus der Forschungsfrage oder dem Interviewleitfaden direkt, also deduktiv abgeleitet und – bestimmt (vgl. ebd.: 64, 101 f.). In dieser Arbeit wurden die Themenblöcke des Interviewleitfadens, die bereits deduktiv aus dem Theorieteil entwickelt wurden, zur Entwicklung der thematischen Hauptkategorien im Prozess der Inhaltsanalyse herangezogen. So ergeben sich für die Analyse der Interviews die vier Hauptkategorien *Rassismuserfahrungen*, *Zugehörigkeitsgefühl*, *Wahrnehmung* und *Positionierung*. Daraufhin folgt der erste Codierprozess als dritte Phase: Hierbei werden die jeweiligen Interviews Zeile für Zeile gelesen und jeweilige sinntragende, passende und für die Forschungsfrage relevante Segmente einer oder mehreren Hauptkategorien zugewiesen (ebd.: 102 ff.). In der vierten Phase geht es um die Zusammenstellung der codierten Textstellen mit der gleichen Kategorie (ebd.: 106). Die fünfte Phase stellt das induktive Bestimmen von Subkategorien am Material, in diesem Fall den transkribierten Interviews, dar (vgl. ebd.). Hierbei werden die zunächst noch allgemeinen Hauptkategorien

ausdifferenziert und so anhand der Transkripte Subkategorien gebildet (vgl. ebd.: 72). Bei der Ausdifferenzierung der vier Hauptkategorien haben sich folgende Subkategorien teilweise mit wiederum eigenen Subkategorien herausgebildet: Hauptkategorie *Rassismuserfahrungen* mit den Subkategorien *Lebensbereiche (Job- und Wohnungssuche, akademischer Raum, Arbeit, Schule, soziales Umfeld, Mikroaggressionen)*, *Intersektionale Erfahrungen* und *Umgang*; Hauptkategorie *Zugehörigkeitsgefühl* mit den Subkategorien *Identifikation*, *De/Privilegierungen*, *Repräsentanz* und *Otherring*; Hauptkategorie *Wahrnehmung* mit den Subkategorien *Fremdwahrnehmung* und *Einfluss der Fremdwahrnehmung auf die Selbstwahrnehmung (Selbstzweifel und Streben nach Weißsein)*; Hauptkategorie *Positionierung* mit den Subkategorien *Fremdpositionierungen (Zuschreiben von Positionierungen und Aneignen von Fremdpositionierungen)* und *Selbstpositionierung (Selbstpositionierung innerhalb Kategorisierungen, Herausforderungen, Auseinandersetzung mit Rassismus und Empowerment)*. Nach dem Bilden dieser Subkategorien findet in der sechsten Phase der zweite Codierprozess statt: Die transkribierten Interviews werden jeweils mit den nun ausdifferenzierten Kategorien codiert (vgl. ebd.: 110). Bei der siebten und letzten Phase handelt es sich um die Analyse und Visualisierung der Ergebnisse, welche sich in sechs Formen unterscheiden lassen: Die kategorienbasierte Auswertung entlang der jeweiligen Hauptkategorien, die Analyse der Beziehungen der Subkategorien innerhalb einer jeweiligen Hauptkategorie, die Analyse der Beziehungen zwischen den Hauptkategorien, die Analyse anhand von Kreuztabellen zur Herstellung von Verbindungen zwischen Haupt- sowie Subkategorien, die Analyse anhand von Konfiguration von Kategorien und die Visualisierung von Beziehungen und Zusammenhängen mithilfe von Diagrammen (ebd.: 118 ff.). Nach dieser Phase kann das Fazit verfasst werden (vgl. ebd.). Zur Unterstützung wurde für inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse wie bei der Transkription der Interviews auch das Softwareprogramm MAXQDA verwendet.

## **6. Darstellung und Interpretation der Ergebnisse**

Im Folgenden werden zunächst die aus den episodischen Interviews herausgearbeiteten Ergebnisse dargestellt und interpretiert, bevor sie in Bezug auf die Forschungsfrage diskutiert werden. Es wird nach der ersten Analyseform nach Kuckartz (2018: 118 f.) ausgewertet: Die Ergebnisse werden entlang der vier Hauptkategorien und ihren jeweiligen Subkategorien dargestellt.

### **6.1 Rassismuserfahrungen**

Unter der ersten Hauptkategorie *Rassismuserfahrungen* werden im Folgenden die relevanten Stellen in den Interviews erfasst, in denen Hanan, Luan, Noah und Suhari von rassistischen Vorfällen ihnen gegenüber erzählen. Die Subkategorien unterscheiden zwischen den *Lebensbereichen*, *intersektionalen Erfahrungen* und Strategien zum *Umgang* mit den Erfahrungen.

### **6.1.1 Lebensbereiche**

Diese Subkategorie unterscheidet zwischen den Lebensbereichen und enthält hierzu wiederum die Subkategorien *Job- und Wohnungssuche*, *akademischer Raum*, *Arbeit*, *Schule*, *soziales Umfeld* und *Mikroaggressionen*.

#### **Job- und Wohnungssuche**

Hanan und Luan berichten, dass ihre Namen dazu führen, dass sie bei der Job- und Wohnungssuche häufig Absagen oder erst gar keine Antwort erhalten (Hanan: 5; Luan: 4). Währenddessen erhalte Luan's Partner mit einem deutschen Nachnamen direkt eine Antwort (Luan: 4). Luan und Hanan werden rassifiziert, woraufhin ihnen dann ein gleichberechtigter Zugang zum Wohnungs- und Arbeitsmarkt versperrt wird.

#### **Akademischer Raum**

Auf struktureller Ebene stellt auch der akademische Raum, wie Universitäten, einen rassistischen Ort dar. In Hanan's Kursen an der Universität seien ständig Rassismus und Queer-Feindlichkeit (re)produziert worden, u.a. durch die Verwendung von diskriminierenden Fremdbezeichnungen (Hanan: 9). Hanan äußert: „Das war dann zwar nicht jetzt so ein direkter Angriff auf MICH, aber das war dann trotzdem so ein (.) Ding von ‚boa krass, wie rassistisch kann ein ähm / so etwas sein‘, so ne“ (Hanan: 9). Auch Luan berichtet von seinen Erfahrungen, dass er und andere rassifizierte Menschen im akademischen Raum nicht ernstgenommen werden – weiße Menschen hingegen schon (Luan: 4). Während die Anwesenheit von weißen Menschen in akademischen Räumen als selbstverständlich betrachtet werde, werde bei rassifizierten Menschen wie ihm angenommen, dass sie entweder besonders viel Glück hatten oder besonders begabt sein müssen, um erst in akademischen Räumen anwesend sein zu können (Luan: 4).

#### **Arbeit**

Die interviewten Personen erzählen über Rassismuserfahrungen im Kontext Arbeit sehr Unterschiedliches. Während Hanan „auf der Arbeit eher nicht“ direkten Rassismus erlebe, da sie in einem queeren Verein mit „mehrheitlich BIPoCs“ arbeite (Hanan: 9), berichtet Noah, dass sie auf ihrer Arbeit im Einzelhandel „als Token benutzt“ werde (Noah: 3):

„Ich habe vor kurzem einen ähm einen neuen Job bekommen und ähm da war dann auch die Aussage: ‚Ja wir akzeptieren jeden hier, egal ähm welcher (.) Sexualität, Hautfarbe oder ähm (.) welchen Geschlechts‘, ähm (..) und (...) da hatte ich auch das Gefühl, ich war so der Start der Diversifizierung des Teams.“ (Noah: 3)

Suhari erlebe, wie diskriminierend auf ihrer Arbeit über rassifizierte Menschen gesprochen wird, was sie fragen lasse, inwiefern sie wahrgenommen und fremdpositioniert wird, wenn sie sich nicht im

Raum befindet (Suhari: 5). Zwar richte sich der Rassismus nicht direkt an sie, er beeinflusse sie dennoch.

### **Schule**

Die interviewten Personen berichten von Rassismus in verschiedensten Formen im Kontext Schule, z.B. durch schlechtere Benotung als ihre weißen Mitschüler\*innen, wie „die weiße Lea oder so (lachen) (.) ähm, die wahrscheinlich weniger gesprochen hat als du selbst“ (Hanan: 35). Obwohl Hanan in Deutschland geboren und aufgewachsen sei, haben sie und viele andere, vor allem rassifizierte Kinder, den Integrationsunterricht besuchen müssen, während die deutschen weißen Mitschüler\*innen Religionsunterricht gehabt haben (Hanan: 33). Dies habe in Hanan das Gefühl ausgelöst, mit allen rassifizierten Kindern gleichgesetzt und homogenisiert zu werden (Hanan: 33):

„Dann wirst du so voll in den Integrationsunterricht ähm als KIND so und du sollst integriert werden, obwohl ich hier geboren bin, so. Ähm (.) richtig krass irgendwie. Also so das ist auch so voll das Paradebeispiel dafür, dass die Gesellschaft dir das Gefühl gibt, ähm dass du nicht zugehörig bist, weil Schule ja voll so dieses (..) / ähm dieser erste Kontakt mit der Gesellschaft ist so, ne, vor allem in der Grundschule.“ (Hanan: 33)

Die Form von Othering zeigt sich über räumliche Segregation. Auch Luan erzählt von Rassismus in seiner Schulzeit (Luan: 8): Obwohl viele seiner weißen Mitschüler\*innen schlechtere Noten in der Grundschule als er gehabt haben, haben diese eine Gymnasialempfehlung bekommen, während Luan als rassifiziertes Kind eine Haupt-, Real-, Gesamtschulempfehlung bekommen habe. Daraufhin habe Luan als einziges Kind unter seinen Freund\*innen eine Gesamtschule besucht und sei somit aus seinem sozialen Umfeld gerissen worden: „[I]ch weiß noch, dass ich damals am Boden zerstört war“ (Luan: 8). Erst als Luans neuer Klassenlehrer angemerkt habe, dass Luan mit seinen sehr guten Noten auf ein Gymnasium gehört, habe Luan realisiert, dass es sich bei der Gesamtschulempfehlung um Rassismus handelte (Luan: 8).

### **Soziales Umfeld**

Hanan und Suhari erfahren aufgrund von Selektion in ihrem Freund\*innenkreis mittlerweile kaum bis keinen Rassismus (Hanan: 9; Suhari 7). Wenn Bekanntschaften „was Problematisches machen“, distanzieren sich Hanan direkt (Hanan: 9). Suhari und Noah berichten allerdings von der (Re)Produktion von Rassismus im familiären Kreis. Wenn Suhari etwas mache, was ihre weiße Mutter als negativ empfindet, werde dies mit Suharis Asiatisch-Sein verbunden und als „typisch“ für sie gesehen, während bei gut empfundenen Dinge Suhari klar von ihrem Asiatisch-Sein seitens ihrer Mutter abgegrenzt werde (Suhari: 7). Die Reproduktion von Rassismus seitens Suharis Familie, eben „innerhalb der PoC-Community“, führe regelmäßig zu Diskussionen und Konflikten (Suhari: 47). Noah bezeichnet den Rassismus, der von ihren weißen Großeltern (re)produziert werde, als „old-school Rassismus“ und „white fragility“ (Noah: 5 ff.) wobei von ihnen geäußert werde: „Früher war es aber noch okay, das zu sagen“, und (.)



ähm, „DARF man jetzt noch Schwarz und weiß sagen?“ (Noah: 5). Von den Inhalten der Empowerment Akademie dürfe Noah erzählen, „„aber doch bitte nichts, was Schwarz und weiß noch weiter auseinandertreibt““ (Noah: 5 ff.) Solche Äußerungen seitens der Familie resultieren in Konflikten, die Noah als „viel kräftezehrender“ empfinde als bei Äußerungen von außerhalb des sozialen Umfelds (Noah: 7). Bei den Rassismuserfahrungen im sozialen Umfeld handelt es sich auch um Mikroaggressionen, welche im Folgenden noch weiter aufgeführt und ausgeweitet werden sollen.

### **Mikroaggressionen**

Rassismus erfahren die interviewten Personen hauptsächlich als Mikroaggressionen bzw. nehmen diesen als solche wahr. Luan berichtet, häufig mit der Frage konfrontiert zu werden, woher er denn komme, „wo dann die zufriedenstellende Antwort NICHT“ die Stadt ist, in der er geboren und aufgewachsen ist (Luan: 4; vgl. Noah: 3); stattdessen „wird diese Frage permanent gestellt, solange, bis ich sozusagen meine Familiengeschichte ähm auf den Tisch lege bei Personen, die ich gar nicht kenne“ (Luan: 4). Noah stoße auf überraschte Reaktionen, wenn Menschen sie sprechen hören, und hierbei auf Äußerungen wie „„[d]u klingst WEISS““, womit eine verständliche Artikulation mit Höflichkeitsfloskeln gemeint seien (Noah: 3, 21). Als relevanten Faktor nennt Noah: „[A]lso ich bin dark skin (.), brown skin, wie auch immer man das betiteln möchte“ (Noah: 3). Als Schwarz gelesene Person wird ihr die Fähigkeit abgesprochen, verständliches Deutsch zu sprechen sowie höflich zu sein. Noah sowie Luan berichten, dass ihnen Personen manchmal in die Haare greifen, ohne vorher zu fragen, z.B. beim Feiern oder auch auf der Arbeit, was Luan fragen lasse: „„Wieso machst du das? Also, wer gibt dir das Recht dazu, mir einfach in die Haare zu fassen?““ (Luan: 4; Noah: 3). Während Noah meist mit unintentionalem Rassismus konfrontiert sei, sei es Luan öfter passiert, dass er mit rassistischen Fremdbezeichnungen beschimpft worden sei (Noah: 13; Luan: 42). Hierbei handelt es sich um Mikro-Angriffe und Mikro-Beleidigungen (vgl. Nadal 2018: 44 f.). Gravierend bei dieser Art der Erfahrungen ist die Alltäglichkeit sowie die andauernde Konfrontation mit den rassifizierenden Strukturen und Menschen.

#### **6.1.2 Intersektionale Erfahrungen**

Innerhalb der Intersektion *race*, Gender und Sexualität machen Hanan, Noah und Suhari regelmäßig diskriminierende Erfahrungen. „[D]ieser male gaze oder white gaze auf mich als (.) Asian woman“ in Suharis Freund\*innenkreis habe zur starken Fetischisierung geführt (Suhari: 7). Noah erlebe eine starke Sexualisierung und Fetischisierung als Schwarze Frau und erzählt von einem Ereignis, bei welchem sie an Karneval von einem weiß gelesenen, älteren Pärchen angesprochen worden sei, das „nach einer (.) Drei-Personen-Erfahrung Ausschau“ gehalten und ausgesagt habe, dass es Noahs „HAARE so toll“ finde (Noah: 51). Während Noah die Situation zum Zeitpunkt komisch und gleichzeitig lustig empfunden habe, stufe sie diese im Nachhinein als „relativ problematisch“ ein (Noah: 51).

Als nicht binäre, asexuelle trans\* Frau of Color ist Hanan Rassismus intersektional ausgesetzt, z.B. in der Öffentlichkeit, wo sie auf der Straße, im Supermarkt oder der Straßenbahn komisch angeschaut und manchmal abwertend kommentiert werde (Hanan: 9). Auch im Bereich Dating, insbesondere auf Dating Apps oder Instagram, werde Hanan fetischisiert, indem Menschen sagen: „Okay, du bist trans\*, du bist südländisch, oh mein Gott, interessant“ (Hanan: 71-75). Einige Menschen schreiben in ihre Dating-Profile, dass sie „keine Menschen, die behaart sind“ sowie keine „südländischen“ Menschen daten (Hanan: 13 ff.).

Hanan berichtet von einem Ereignis, welches Diskriminierung ihr gegenüber als asexuelle muslimische Person in der Intersektion Sexualität und *race* bzw. Religion aufzeigt: Noch bevor Hanan als trans\* geoutet gewesen sei und stattdessen sich als nicht binär positioniert habe, habe ihre Psychotherapeutin, welche sich als Schwarz und „machtkritisch“ positioniert habe, behauptet, dass Hanan nur asexuell sei, da sie aufgrund ihres muslimischen Glaubens „internalisierten Schwulenhass“ habe (Hanan: 73 ff.). Hanan betont, dass Rassismus nie allein existiert und „nie ein isoliertes Problem ist“, sondern intersektional verstanden und analysiert werden müsse (Hanan: 75). Intersektionale Diskriminierung könne von jedem Menschen und somit „auch von BIPOCs kommen“ (Hanan: 75).

### **6.1.3 Umgang**

Die Gefühle, die bei den interviewten Personen hochkommen, wenn sie rassistisch und intersektional diskriminiert werden, sind Gefühle von Unverständnis, Überforderung, Enttäuschung, Wut und Traurigkeit, Erschrecken, physische Erschöpfung und Hilflosigkeit (Luan: 4, 6, 10; Noah: 9). Ein Problem bei der Benennung ihrer Gefühle stelle für Noah dar, dass ihr die Sprache hierfür fehle, was in ihr ein Gefühl der Ohnmacht auslöse (Noah: 9). Diese Gefühle sowie der Fakt, rassifiziert, ausgegrenzt und diskriminiert zu werden, bedarf Umgangsstrategien. Während Hanan ihre Rassismuserfahrungen teilte, lachte sie viel und sagte: „[I]ch lache jetzt gerade, aber es ist eigentlich GAR nicht witzig, also ist so (lachen) Coping“ (Hanan: 17). Humor stellt so eine Umgangsstrategie für Hanan dar.

Für Luan sei die Erkenntnis, dass er aufgrund seines arabisch-portugiesischen Doppelnamens rassifiziert wird und ihm in diesem Zuge ein gleichberechtigter Zugang zum Wohnungsmarkt verwehrt wird, so belastend gewesen, dass er lange darüber nachgedacht habe, „den Nachnamen ENTFERNEN zu lassen“ (Luan: 6). Mittlerweile gebe Luan bei Wohnungsbewerbungen nur noch den portugiesischen Teil seines Nachnamens an, mit der Begründung: „[W]eil ich dann eher als white passing gelte“ (Luan: 6). Suhari habe in der Vergangenheit eine Strategie zum Umgang mit ihren Rassismuserfahrungen in der eigenen Reproduktion von Anti-Asiatischem Rassismus gefunden, durch welche sie sich von ihrem Asiatisch-Sein habe abgrenzen und sich „näher zu der weißen Dominanzgesellschaft“ habe sehen wollen (Suhari: 7 ff.).

## 6.2 Zugehörigkeitsgefühl

Diese Hauptkategorie differenziert zwischen den Faktoren und Subkategorien *Identifikation*, *De/Privilegierungen*, *Repräsentanz* und *Othering*, anhand welcher die interviewten Personen sich der deutschen Mehrheitsgesellschaft bzw. Dominanzgesellschaft zugehörig fühlen – oder nicht.

### 6.2.1 Identifikation

Luan identifiziere sich als deutsche Person und fühle sich demnach „der deutschen Mehrheitsgesellschaft (.) sehr zugehörig“ (Luan: 12). Noahs Mutter sei „weiß aufgewachsen“, woraufhin Noah „auch so SOZIALISIERT“ worden sei, weshalb sie oft zu hören bekomme, dass sie sich weiß verhalte und weiß spreche (Noah: 15-21). Auf die Frage, was weißes Verhalten sei, antwortet Noah mit „die deutsche (.) bürokratische Gepflogenheit“, „so, wie man sich verhält, wenn man ein Vorstellungsgespräch hat“, „also so ein bisschen Potato mäßig“ (Noah: 21). Solch ein Verhalten werde laut Noah in Deutschland als weiß gelesen und „immer mit offenen Armen empfangen“ (Noah: 21). Noahs weiß gelesenes Verhalten und die Identifikation als weiß sozialisierte Person geben Noah ein Gefühl der Zugehörigkeit zur deutschen Mehrheitsgesellschaft.

### 6.2.2 De/Privilegierungen

Neben der (fehlenden) Identifikation als deutsche sowie weiß sozialisierte Person basiert Suhari, Noahs und Hanans Zugehörigkeitsgefühl auf ihrem Bewusstsein über ihre Privilegien und Deprivilegierungen. Diese De/Privilegierungen bestehen innerhalb Differenzkategorien. Suhari und Noah fühlen sich dadurch, dass sie cis, heterosexuell lesbar, able-bodied und sozioökonomisch gut aufgestellt seien, in gewisser Weise zur Mehrheitsgesellschaft zugehörig (Suhari: 11, 33; Noah: 23). Innerhalb der Kategorien Gender, Behinderung und *class* bestehen bestimmte Privilegien, die Suhari und Noah das Gefühl geben, zur konstruierten Norm und somit zur deutschen Mehrheitsgesellschaft dazuzugehören.

Hanan fühle sich in Deutschland der Mehrheitsgesellschaft kaum zugehörig und macht dieses Gefühl vor allem an den Deprivilegierungen fest, die mit ihrer Positionierung als asexuelle, nicht binäre trans\* Frau of Color einhergehen (Hanan: 23). Gleichzeitig betont Hanan, Privilegien zu haben, welche sie zu einem Teil der Mehrheitsgesellschaft und somit in gewisser Weise zugehörig machen. Zu diesen Privilegien gehöre, dass sie „visibly“ able-bodied und innerhalb der Kategorie *race* zwar of Color, aber nicht Schwarz oder Indigen sowie sunnitisch und nicht schiitisch oder alevitisch sei (Hanan: 55, 23).

### 6.2.3 Repräsentanz

Hanan zieht als weiteren Aspekt, der ihr Zugehörigkeitsgefühl zur Dominanzgesellschaft beeinflusst, Repräsentanz heran. Hanan arbeite in einem queeren, mehrheitlich weiß aufgestellten Verein, wobei die wenigen, dort tätigen rassifizierten Menschen „wirklich nur DA [sind], (.) wo auch BIPOC-Projekte

sind, also oder Fachstellen. Und in anderen Fachstellen arbeiten nur weiße Menschen. (.) Also das heißt, die BIPOCs werden schön so nur DA eingestellt“ (Hanan: 23). Die nicht vorhandene Repräsentanz von rassifizierten Menschen in den Projekten außerhalb der BIPOC-Fachstellen gebe Hanan folgendes Gefühl: „,[I]ch bin nicht zugehörig, (.) ähm (.) ich gehöre nur dahin, wo ich quasi, (.) ja, hingehöre“ (Hanan: 31). Ähnlich sei es bei Veranstaltungen des Christopher Street Days (Abk. CSD) bei welchem „BIPOCs NIE repräsentiert [sind], immer nur, wenn es eigeninitiativ einen BIPOC-Block gibt“ (Hanan: 31, 33). Dies empfinde Hanan als paradox, da der CSD keinen weißen Ursprung hat (Hanan: 31, 33). Hanan fühlt sich in den Kontexten, in denen sie sich aufhält, als PoC nicht repräsentiert, wodurch ihr von der weißen Mehrheitsgesellschaft vermittelt wird, dieser nicht zugehörig zu sein.

#### **6.2.4 Othering**

Während alle obigen Subkategorien Othering implizieren, sollen im Folgenden offene Othering-Prozesse aufgezeigt werden, welche das Zugehörigkeitsgefühl der interviewten Menschen beeinflussen. Laut Luan werden Menschen, die dem eurozentrischen Bild nicht entsprechen, von der Dominanzgesellschaft als nicht zugehörig empfunden. Aufgrund Luans verschiedener kultureller Bezüge falle es Menschen schwer, ihn fremdzupositionieren, weshalb ihm je nach Kontext das Zugehörigkeitsgefühl genommen, manchmal aber auch anerkannt werde, indem er dann entweder als „der Portugiese“, „der Libanese“ oder „der [EINWOHNER AUS [DER] STADT“, in der er geboren und aufgewachsen ist, positioniert werde (Luan: 14). Die Aberkennung Luans Zugehörigkeit seitens fremder Menschen „reißt immer so ein (.) Stück meiner Seele ab“ und evoziere Unsicherheit (in der Positionierung), Wut und Traurigkeit (Luan: 18 ff.). Diese Othering-Prozesse lassen Luan fragen, wo er hingehört und welcher Gesellschaft er sich zugehörig fühlen soll, wenn nicht zu der Gesellschaft, in der er geboren und aufgewachsen sei (Luan: 20).

Obwohl Noah weiß sozialisiert worden sei, bekomme sie von Menschen signalisiert, „der bekannte Unbekannte“ zu sein und irgendwie nicht dazuzugehören, indem ihr z.B. gesagt werde, dass ihr Essen komisch sei oder rieche (Noah: 27). Noah erzählt, dass die rassifizierende Mehrheitsgesellschaft gleichzeitig das sei, worin sie aufgewachsen sei, was sie kenne und worin sie sich auf eine Art sicher fühle – anders als in Afro-diasporischen Gruppen, welche sie gerade erst für sich entdecke (Noah: 27). Das Zugehörigkeitsgefühl ist somit stark von Ambivalenzen geprägt.

#### **6.3 Wahrnehmung**

Unter dieser Hauptkategorie werden Aussagen aus den Interviews über das Gefühl von Hanan, Luan, Noah und Suhari darüber, wie sie von anderen Menschen wahrgenommen werden, und inwiefern diese Fremdwahrnehmung ihr Selbstbild beeinflusst, zusammengetragen. Die beiden Subkategorien hierbei sind *Fremdwahrnehmung* und *Einfluss der Fremdwahrnehmung auf die Selbstwahrnehmung*.

### 6.3.1 Fremdwahrnehmung

Auf die Frage, welches Gefühl die Personen und Strukturen, die Hanan rassistisch behandeln, ihr vermitteln, antwortet sie „das Gefühl von Minderwertigkeit“ und, „dass du nichts von dem bist, was der Norm entspricht“ in einem „mehrheitlich weißen CIS Patriarchat“, wobei Hanan hinterfragt, was denn genau die Norm sei (Hanan: 21).

Luan werde im akademischen Raum nicht ernst genommen und als unfähig wahrgenommen, bildungserfolgreich zu sein, indem ihm häufig vermittelt werde, dass er sowieso nichts erreichen werde (Luan: 4, 10).

Bevor sich Hanan als trans\* geoutet habe und noch männlich gelesen worden sei, sei sie mit dem Bild „von dem Macho-Kanak“<sup>11</sup> und als muslimische Person auch mit dem Bild von „Terrorist\*innen“ konfrontiert worden (Hanan: 43, 85). In diesem Zuge sei ihr zugeschrieben worden, aggressiv, gewaltvoll, undemokratisch und „unzivilisiert“ zu sein (Hanan: 43, 85). Als geoutete trans\* Frau of Color werde Hanan als etwas „Exotisches“ und „Mysteriöses“ wahrgenommen, „was man so entdecken möchte“ und was „für viele so voll die Fantasie ist“ (Hanan: 39). Dabei werde sie auf ihre zugeschriebene Herkunft und ihren Körper reduziert und somit objektifiziert und fetischisiert (Hanan: 39).

Noah werde aufgrund ihres Aussehens, aber auch aufgrund ihres Gefallens an Afrobeats und afrikanischem Essen als Afrodeutsche gelesen und mit der Annahme konfrontiert, näher an ihren „Wurzeln“ zu sein, als sie tatsächlich sei (Noah: 39). Menschen gehen davon aus, dass Noah zu den Herkunftsländern ihrer Eltern Bezüge hat, was aber nicht der Fall sei.

### 6.3.2 Einfluss der Fremdwahrnehmung auf die Selbstwahrnehmung

Diese Subkategorie enthält die Subkategorien *Selbstzweifel* und *Streben nach Weißsein*.

#### Selbstzweifel

Die Fremdwahrnehmungen, denen die interviewten Personen ausgesetzt sind, führen zu Selbstzweifel in Form von Minderwertigkeitsgefühlen, dem Hinterfragen des eigenen Selbstbilds und dem Streben nach Anerkennung von der weißen Mehrheitsgesellschaft.

„[W]enn du die ganze Zeit das Gefühl bekommst, dass du irgendwie ähm minderwertig bist, dann fängst du irgendwann an so, das auch wirklich zu glauben.“ (Hanan: 47)

Die rassistische Fremdwahrnehmung einhergehend mit Othering-Prozessen, dem Absprechen der Zugehörigkeit und der Zuschreibung von Eigenschaften resultiere auch bei Luan in Verwirrung über seine

---

<sup>11</sup> In dieser Arbeit besteht das kritische Bewusstsein darüber, dass der Begriff „Kanak“/ „Kanake“ / „Kanakin“ eine negativ konnotierte Fremdbezeichnung ist und dass diese negativen Konnotationen bei Nennung und Ausschreibens der Fremdbezeichnung reproduziert werden. Vor dem Hintergrund, dass in dieser Arbeit Selbstpositionierungen sowie der Aspekt von Empowerment thematisiert werden und die interviewte Person sich mit dieser Fremdbezeichnung positioniert, wurde sich bewusst dazu entschieden, den Begriff auszuschreiben, statt ihn mit „K-Wort“ abzukürzen. Somit soll der bestärkende Effekt im Prozess der Selbstpositionierung der interviewten Person bewahrt werden.

eigene Selbstwahrnehmung (Luan: 24). Er schaue in den Spiegel und frage sich: „Wie siehst du denn aus?“ „[W]ie nehmen dich andere Menschen wahr? Wie nehme ich mich selbst wahr?“ (Luan: 24). Als queere muslimische Person sei Hanan auf Reaktionen von weiß positionierten Menschen gestoßen, welche die Möglichkeit einer Koexistenz von queer- und muslimisch-Sein hinterfragt haben, indem z.B. gesagt worden sei: „[A]h, du bist queer und muslimisch, das geht doch gar nicht, das ist Haram“ (Hanan: 53). Dabei sind laut Hanan weiße Menschen, die selbst keinen Bezug zum Islam haben, nicht in der Lage und der Position, das queer-Sein als eine muslimische Sünde zu benennen (Hanan: 53). Dennoch haben diese Reaktionen auch in Hanan erst den Zweifel ausgelöst, dass queer- und muslimisch-Sein tatsächlich nicht miteinander vereinbar wären (Hanan: 53).

Als rassifizierte Person habe Luan das Gefühl, immer mehr als weiße Menschen geben zu müssen (Luan: 10). Auch Suhari erzählt von Leistungsdruck als rassifizierter Mensch und Kind einer rassifizierten Familie: Als postmigrantisches Kind werde von ihr erwartet, den Status ihrer Eltern innerhalb der bestehenden Leistungsgesellschaft „MINIMUM zu erhalten, wenn nicht zu ähm überreichen“ (Suhari: 21).

### **Streben nach Weißsein**

Fremdwahrnehmungen beeinflussten Hanan in ihrer eigenen Wahrnehmung in der Vergangenheit insofern, dass sie nach Weißsein gestrebt und sich Verhaltensweisen aneignet habe, die sie als weiß deute: Als sie aus ihrem Heimatort, in welchem ihr soziales Umfeld mehrheitlich aus rassifizierten Menschen bestanden habe, an einen neuen Ort gezogen sei und nun viele weiße Menschen in ihrem Umfeld gehabt habe, habe sie sich eine Zeit lang gewünscht, weiß zu sein (Hanan: 47). Hanan glaubt, dass „so ziemlich JEDER BIPOC“ mal eine Zeit hatte, „wo man sich wünschte, man wäre weiß“, vor allem in der Kindheit und Jugend (Hanan: 47). Hanan habe sich zu dieser Zeit in queeren Kreisen mit mehrheitlich weißen Menschen bewegt, die ihr das Gefühl gegeben haben, sich unbedingt outen zu müssen. Hanan empfinde diesen Druck als „das weiße Ideal“ und „RICHTIG weißes (.) Denken“, welches sie sich aneignet habe, indem sie sich für ihr Coming Out ein bestimmtes Datum gesetzt habe, was sie von sich aus aber sonst nie gemacht hätte (Hanan: 47). Hanan habe diesen Prozess reflektiert und sei sich über den Einfluss von der Fremdwahrnehmung und Zuschreibung bewusst geworden, als sie zurück in ihre Heimat zog: „DA habe ich gemerkt so: ‚Okay, sobald irgendwie BIPOCs in meiner Nähe sind, bin ich wieder auf dem Boden und ich lasse mir nichts einreden.‘ Und mittlerweile geht das auch nicht mehr so einfach“ (Hanan: 47).

### **6.4 Positionierung**

Diese Hauptkategorie erfasst alle Aussagen über die Fremdpositionierungen, mit denen die interviewten Menschen konfrontiert sind, sowie über ihre Selbstpositionierungen.

#### **6.4.1 Fremdpositionierungen**

Diese Subkategorie besteht wiederum aus der Subkategorie *Zuschreiben von Positionierungen*, in welcher Aussagen zusammengefasst werden, die auf die Fremdpositionierungen eingehen, welche den interviewten Personen zugeschrieben werden, sowie der Subkategorie *Aneignen von Fremdpositionierungen*.

##### **Zuschreiben von Positionierungen**

Luan sei häufig mit Zuschreibungen und Fremdpositionierungen wie „Ausländer“ oder „mit Migrationshintergrund“ seitens fremder Menschen konfrontiert, welche suggerieren: „Okay, du bist nicht Deutsch, weil deine Familie ist nicht Deutsch“ (Luan: 40 ff., 10 ff.). Sobald Luan sich in seiner Positionierung erkläre, werde er wiederum „als deutsche Person eingestuft“, was damit einhergeht, dass ihm abgesprochen werde, dass er Rassismuserfahrungen mache (Luan: 12). Auch Suhari werden Fremdpositionierungen ambivalent zugeschrieben, indem sie manchmal als Asiatisch und manchmal nicht als Asiatisch gelesen werde (Suhari: 5). Suhari sei eine Zeit häufig auf Englisch angesprochen worden, da ihr nicht zugetraut worden sei, Deutsch sprechen zu können (Suhari: 39).

In den arabischen Räumen, in denen sich Luan bisher aufgehalten habe, sei Luan der Fremdpositionierung ausgesetzt, muslimisch zu sein, und werde diskriminiert und verurteilt, wenn er darüber aufklärt, dass er es nicht sei (Luan: 40). Neben der Zuschreibung von Positionierungen der eigenen Community merkt Hanan an, auch von der Mehrheitsgesellschaft im Libanon, „der Heimat“, „immer als WEISS bezeichnet [zu werden] ähm und als DEUTSCHE, also aber so mit einem negativen (.) Beigeschmack“ (Hanan: 81).

##### **Aneignen von Fremdpositionierungen**

Obwohl Noah weiß sozialisiert worden sei und sich eine lange Zeit nicht als Schwarz positioniert habe, sei sie oft als Afrodeutsche positioniert worden. Aufgrund dieser Fremdpositionierung empfinde Noah den Druck, bestimmten Klischees entsprechen zu müssen, was ihr schwerfalle, da sie dadurch das Gefühl habe, ihr Schwarz-Sein wäre betrügerisch: „[I]ch bin so ein (kleiner?) Imposter (lachen). Ähm weil ich quasi NACHTRÄGLICH erst angefangen habe, mich mit diesem ganzen Thema zu beschäftigen und das auch aktiv anzunehmen“ (Noah: 41 ff.). Um Klischees zu entsprechen, habe sich Noah vor allem in der Schulzeit verstellt, was sie „Fake-Blackness“ nennt (Noah: 41 ff.) Sie selbst habe sich nicht Schwarz gefühlt, aber bei Kontakt zu anderen Schwarzen Jugendlichen versucht, als Schwarz positioniert aufzutreten, um sich einzufügen (Noah: 41 ff.) Der Versuch der Aneignung der Fremdpositionierung als Afrodeutsche und Schwarz sowie die Rückspiegelung der anderen Schwarzen Jugendliche, „irgendwie ist es komisch, dass du nicht bei uns bist, aber irgendwie passt es auch nicht“, haben Unsicherheit und Berührungängste ausgelöst (Noah: 43, 27).

Bevor sich Hanan als PoC positioniert habe, habe sie sich in ihrer Schulzeit die Fremdbezeichnung „Kanak“/ „Kanakin“ angeeignet und sich als solche positioniert:

„[E]igentlich habe ich nie irgendwann so den Punkt gehabt, wo ich sage: ‚Ne, das ist eine Fremdzuschreibung, ich nehme das jetzt und benutze das für meine eigene Identität‘, weil so war das nicht. Ich bin einfach in ähm voll dem BIPOC-Kreis ähm aufgewachsen und das war für mich so (voll?) immer schon normal so, dass ich gesagt habe: ‚Ich bin eine Kanakin.‘“ (Hanan: 89)

Hanan und ihre Mitschüler\*innen haben sich die negativ konnotierte Fremdbezeichnung und Fremdpositionierung angeeignet. Zwar handelte es sich hierbei nicht um einen bewussten Prozess des Reclaimens, dennoch betont Hanan, es habe „einen anderen Effekt, wenn das jetzt eine weiße Person zu mir sagt, dann sage ich so: ‚Ey halt's Maul‘, so, ‚das darfst du nicht sagen, das ist kacke und rassistisch“ (Hanan: 89).

#### **6.4.2 Selbstpositionierung**

Diese Kategorie unterscheidet zwischen den Subkategorien *Selbstpositionierung nach Kategorisierungen*, *Herausforderungen* bei der Selbstpositionierungen, die Rolle der *Auseinandersetzung mit Rassismus* hierbei sowie *Empowerment*.

##### **Selbstpositionierung innerhalb Kategorisierungen**

Innerhalb der Differenzkategorisierung *race* positionieren sich die interviewten Menschen unterschiedlich: Hanan positioniere sich als Person of Color und muslimisch und betont gleichzeitig, auch innerhalb der BIPOC-Community Privilegien zu haben, welche es immer zu nennen gelte (Hanan: 55, 65). Noah positioniere sich als Schwarz und Brown, befinde sich aber noch in einem Prozess (Noah: 45). Suhari positioniere sich als rassifizierte Person und Asiatisch sowie als Person of Color, verwende letztere Positionierung aber nur, „um einen Sammelbegriff zu finden für Leute MIT dieser Erfahrung“ (Suhari: 31, 29). Sie kritisiert den Begriff *PoC* dahingehend, dass „of Color“ Weißsein als Norm und of-Color-Sein als von der Norm abweichend suggeriere (Suhari: 31). Suhari macht hierbei auch auf ihre Privilegien aufmerksam: Sie sei christlich und weiß sozialisiert und ihre Erstsprache sei Deutsch, sodass sie hierbei keine rassistische Diskriminierung erfahre (Suhari: 29). Luan positioniere sich als Person of Color, da der Begriff seine vielen kulturellen Bezüge einschließe. Hierbei weist er darauf hin, nicht Schwarz, Indigen oder jüdisch zu sein, dennoch sei das Schwarz-Sein aufgrund seiner Schwarzen Familie ein Teil von ihm (Luan: 4, 26). Luan merkt an, dass viele Menschen den Begriff *PoC* überhaupt nicht kennen (Luan: 40).

Neben *race* positionieren sich die interviewten Menschen auch innerhalb der Kategorisierungen *Sexualität*, *Gender*, *Behinderung*, *Alter* und *class* und zeigen hierbei Privilegien sowie Deprivilegierungen auf: Hanan positioniere sich als nicht binäre trans\* Frau, neurodivergent aber „visibly“ able-bodied (Hanan: 55, 25); Luan als homosexueller cis Mann und jung (Luan: 28, 34 ff.); Noah als cis Frau, queer,



aber heterosexuell-lesbar, und able-bodied (Noah: 45 ff.); Suhari als cis Frau, queer, aber heterosexuell lesbar, able-bodied, aber möglicherweise neurodivergent, und als Kind eines akademischen Haushalts des Mittelstands (Suhari: 21, 23).

Selbstpositionierung definiert Noah als „wie ich gelesen werde, anstatt wie ich mich identifiziere (.) ähm (...), weil ich DARAUFHIN dann ja auch Diskriminierungserfahrungen mache“ (Noah: 55). Statt um die eigene Identität geht es bei der Selbstpositionierung laut Noah viel mehr um die Fremdpositionierung und die Aneignung dieser.

### **Herausforderungen**

Die Selbstpositionierung stellt in vielerlei Hinsicht eine Herausforderung dar. Eine dieser Herausforderungen ist für Luan der Zwang, sich positionieren zu müssen:

„[E]s ist schwierig für mich zu sagen, ich bin jetzt DAS oder DAS. (.) Wir leben aber in einer Gesellschaft, in der das passieren MUSS (.), also wo man unter Druck gesetzt WIRD, wo man sich einer Schublade zuordnen MUSS.“ (Luan: 55)

Luan finde, Menschen sollten sich nicht positionieren müssen, um sich selbst darstellen, erklären und rechtfertigen zu müssen, nur damit andere Menschen diesen besser einordnen können (Luan: 24).

Auch Noah empfindet eine Selbstpositionierung als herausfordernd: Ihre adoptierte, weiß sozialisierte Mutter habe asiatische Bezüge, lehne diese aber vollkommen ab, was Noah zwar akzeptiere, dennoch erschwere dies Noah in ihrer Selbstpositionierung; so fühle es sich für sie falsch an, sich als Asian zu positionieren, auch, weil sie „überhaupt nicht mit der Kultur in Kontakt“ stehe (Noah: 57). Eine Voraussetzung, sich klar identifizieren zu können, wäre für Noah möglicherweise das Finden einer Gruppe oder Community, in der ihre Erfahrungen geteilt werden und sie „Zugehörigkeit finden kann“ (Noah: 57 ff.). In ihrem Schwarz-Sein sei sie immer wieder mit einem Imposter-Gefühl konfrontiert, „von wegen ‚ich (.) tue so, als gehöre ich dazu, aber eigentlich (.) eigentlich kenne ich mich gar nicht so aus“ (Noah: 69). Das Überkommen dieses Gefühls falle ihr schwer, da sie anders als viele andere keinen „Bezug zu einer konkreten Kultur“ habe und ihr so ein „Heimathafen“ fehle, der ihr von außen zugeschrieben werde und der ihr Rückhalt geben könne – auch schon bei der Frage, woher sie oder ihre Eltern denn kommen (Noah: 69-73).

### **Auseinandersetzung mit Rassismus**

Suharis Selbstpositionierung habe sich insofern geändert und entwickelt, dass sie mit dem Bewusstsein über die Rassismuserfahrungen, Othering-Prozesse und Fremdwahrnehmungen, denen sie ausgesetzt gewesen sei, sowie über die Diskrepanz dieser zu ihrer Selbstwahrnehmung sich von der Selbstwahrnehmung als „einfach nur ICH“ abgewandt und sich mit ihrem Asiatisch-Sein auseinandergesetzt habe (Suhari: 41, 7). Diese Selbstpositionierung, sowie die als queer, habe sie sich mit der bewussten Auseinandersetzung angeeignet bzw. für sich bewusst definiert (Suhari: 41). Ähnlich war es bei Luan: Mit

der Auseinandersetzung mit seinen eigenen Rassismuserfahrungen, die er vorher nur als „Überschreitung der persönlichen Grenze“ verstanden habe, und dem Einlesen in Bücher zu dieser Thematik, habe er seine Erfahrungen als Rassismus benennen können, wobei diese Erkenntnis sehr überfordernd gewesen sei (Luan: 6). Eine lange Zeit habe sich Luan als Person „mit Migrationshintergrund“ identifiziert, bis er bei seiner Auseinandersetzung mit der Thematik auf den Begriff *BIPoC* gestoßen sei (Luan: 42). Auch die Aktivitäten im PoC-Referat an seiner Universität habe Luan zur Auseinandersetzung mit der Thematik motiviert (Luan: 56).

Hanan erzählt von ähnlichen Erfahrungen: Zwar sei sie sich bereits in der Schulzeit bewusst gewesen, dass sie rassistisch behandelt werde, der Begriff *BIPoC* sei ihr oder ihren Mitschüler\*innen aber nicht bekannt gewesen, weshalb sie sich als „Kanak\*in“ positioniert habe (Hanan: 91). Erst nach ihrem Abitur habe sich Hanan mit der Thematik Rassismus weiter auseinandergesetzt, sich eingelesen und erfahren, „wie ich mich positionieren kann, wie ich mich positionieren DARF auch“ (Hanan: 91). Dies beziehe sich nicht nur auf ihr of-Color-Sein, sondern auch auf ihr nicht-binär- und trans\*-Sein, denn vorher habe Hanan „gar nicht [gewusst], was Positionierung überhaupt heißt“ (Hanan: 91).

### **Empowerment**

Der bewusste und aktive Prozess der Selbstpositionierung löse in Hanan, Luan und Suhari ein überwiegend sehr bestärkendes Gefühl aus. Mit seiner Selbstpositionierung als Person of Color wolle Luan anderen Menschen die Macht nehmen, ihm zu sagen, wer er ist (Luan: 42). Die Distanzierung von der weißen Mehrheitsgesellschaft gebe Suhari in gewisser Weise ein Gefühl der Unsicherheit. Gleichzeitig fühle sie sich durch ihre bewusste Selbstpositionierung „sehr SELBSTERmächtigt, (.) weil ich das Gefühl habe, dass ich jetzt langsam (.) mehr (.) die (..) ähm (.) Entscheidung treffen kann, WER ich bin“ (Suhari: 17).

Auch Hanan erzählt, dass sie der Prozess der Selbstpositionierung als Person of Color Stärke und empowere (Hanan: 93.). Das Selbstpositionieren sei für Hanan ein „Zurückholen zur eigenen Identität“ gewesen, wodurch sie für sich habe definieren können, wer sie ist (Hanan: 95). Die Möglichkeit, nun ihre eigenen sowie die Erfahrungen ihrer Familie als rassistisch benennen zu können, gebe ihr ein Gefühl der Verbundenheit zu anderen rassifizierten Menschen (Hanan: 95). Auch Luan verbinde seine Selbstpositionierung als of Color mit einem „Gefühl, einer Gemeinschaft zugehörig zu sein, die sich der Strukturen, in denen wir leben, bewusst ist“ (Luan: 44). Der Prozess der bewussten Selbstpositionierung ist somit für die interviewten Menschen Empowerment.

## 7. Diskussion

Basierend auf dem herausgearbeiteten theoretischen Teil dieser Arbeit sollen die dargestellten Ergebnisse der Interviews mit den vier jungen rassifizierten Menschen im Folgenden in Hinblick auf die Forschungsfrage diskutiert werden.

Bevor die Frage, inwiefern sich Rassismus auf die Selbstwahrnehmung und Selbstpositionierung junger rassifizierter Menschen auswirkt, beantwortet wird, wird zunächst diskutiert, welche Rassismuserfahrungen sie überhaupt machen und auf welchen Ebenen dies geschieht. Junge rassifizierte Menschen sind Rassismus strukturell und institutionell sowie in Form von Alltagsrassismus ausgesetzt. Anhand bestimmter Merkmale, wie ihres Namens, werden sie rassifiziert, woraufhin die weiße Dominanzgesellschaft ihnen einen gleichberechtigten Zugang z.B. zum Arbeits- und Wohnungsmarkt, durch Absagen oder fehlenden Antworten, sowie zu Bildung verwehrt (vgl. Gomolla 2017: 134, 145; vgl. Scharathow 2017: 111 f.; vgl. Luan: 4; vgl. Hanan: 5). Insbesondere im Bereich der Bildung wird jungen rassifizierten Menschen unterstellt, weniger intelligent, engagiert und bildungserfolgreich zu sein bzw. sein zu können, was sich z.B. in der schlechteren Benotung und der Hauptschulempfehlung – ohne fundierte Begründung – sowie in der Regelung, dass rassifizierte Kinder Integrationsunterricht besuchen müssen, zeigt (vgl. Scharathow 2017: 112; vgl. Luan: 8; vgl. Hanan: 33, 35). Die Arbeitsstellen von den interviewten Menschen sind mehrheitlich weiß aufgestellt, wobei sie selbst als rassifizierte Menschen entweder nur BIPOC-Projekten zugeordnet (vgl. Hanan: 23, 31) oder als Token benutzt werden, anhand welchem die Institution nach außen inklusiv und divers erscheinen soll (vgl. Noah: 3).

Neben strukturellem Rassismus sind junge rassifizierte Menschen Rassismus auch in Form von Mikroaggressionen ausgesetzt, indem sie andauernd mit der Frage, woher sie denn kommen, überraschten Reaktionen über ihr gutes, verständliches Deutsch, sowie Ereignissen, bei denen ihnen ungefragt in die Haare gefasst wird, konfrontiert sind (vgl. Luan: 4; vgl. Hanan: 9; vgl. Noah: 3, 21). Auch bei diesen Mikroaggressionen handelt es sich um – meist unintentionale – Othering- und Rassifizierungsprozesse. Diese Fragen, Reaktionen und Ereignisse suggerieren, dass die rassifizierte Person nicht Deutsch und nicht Teil der deutschen Gesellschaft ist; eine Andersartigkeit wird impliziert und die Zugehörigkeit wird rassifizierten Menschen abgesprochen (vgl. Scharathow 2017: 111). Ein besonderer Belastungsfaktor stellt die Reproduktion von Rassismus innerhalb der Familie dar (vgl. Noah: 5 ff.; vgl. Suhari: 7, 47). Hierbei handelt es sich um weiße, aber auch nicht-weiße Familienangehörige. Rassismus und andere Formen der Diskriminierung können auch von rassifizierten Menschen selbst reproduziert werden und für diese auch als Umgangstrategie mit den eigenen Erfahrungen dienen (vgl. Jäger 1992: 21). Intersektional sind die nicht-männlich positionierten interviewten Personen Rassismus ausgesetzt, indem sie als Schwarze Frau, als Asiatische Frau oder als nicht-binäre trans\* Frau of Color ständig fetischisiert werden oder ihr asexuell-Sein mit der vermeintlichen Queer-Feindlichkeit des Islams bei Zugehörigkeit begründet wird (Hanan: 73 f.; vgl. Suhari 7; Noah: 51 vgl. Scharathow 2017: 112 f.)

Es handelt sich um gewaltvolle Herrschaftsverhältnisse, durch welche weiße Menschen nicht-weiße Menschen rassifizieren, als ‚Andere‘ konstruieren und ausgrenzen (können) (vgl. Jäger 1992: 21; vgl. Rommelspacher 2011: 29).

Während insbesondere diese Mikroaggressionen kleinlich erscheinen können, gilt es zu verstehen, dass diese alles andere als banal sind, sondern immense Auswirkungen auf das das Selbstbild und die Selbstpositionierung rassifizierter Menschen haben, welche im Folgenden aufgeführt werden sollen. Da das Gefühl von Zugehörigkeit zu einer konstruierten Gruppe sowie das einhergehende Gefühl bzgl. der Einschätzung des Status dieser zugehörigen Gruppe in Vergleich zu anderen konstruierten Gruppen für die Entstehung des eigenen Selbstbilds und somit für die Selbstwahrnehmung bedeutsam sind (vgl. Pfab 2020: 21), wird im Folgendem diskutiert, inwiefern sich junge rassifizierte Menschen der deutschen Mehrheitsbevölkerung zugehörig fühlen.

Junge rassifizierte Menschen messen ihr Zugehörigkeitsgefühl zu dieser an der (fehlenden) Identifikation als Deutsch aufgrund von Sozialisation in einem weißen Umfeld, an den Privilegien und Deprivilegierungen innerhalb Differenzkategorisierungen einhergehend mit Diskriminierungserfahrungen, an der fehlenden Repräsentanz von rassifizierten Menschen in den Kontexten, in denen sie sich aufhalten, sowie an anderen aktiven Othering-Prozessen, wie die direkte Aberkennung der Zugehörigkeit seitens weißer Menschen basierend auf dem Aussehen (vgl. Scharathow 2017: 111f.). All diese Aspekte sind Rassifizierungsprozesse: Junge Menschen werden aufgrund realer oder fiktiver Eigenschaften rassifiziert und als ‚anders‘ wahrgenommen, wodurch nicht nur die Zugehörigkeit zur deutschen Mehrheitsgesellschaft hinterfragt, sondern zum Teil auch komplett aberkannt wird (vgl. ebd.; vgl. Schramkowski & Ihring 2018: 280 ff.). Diese rassistischen Othering-Prozesse führen – je nach Ausprägung und Häufigkeit der Rassismuserfahrungen, je nach Sozialisation, De/Privilegierungen und Identifikationsmöglichkeiten – dazu, dass sich rassifizierte junge Menschen teilweise, kaum oder gar nicht zugehörig fühlen. Des Weiteren evozieren diese Othering-Prozesse in der Reflektion der eigenen Zugehörigkeit und in der Aberkennung dieser zu Unsicherheit, Wut und Traurigkeit – gleichzeitig können sich rassifizierte Menschen darin sicher fühlen, da es ihnen bekannt ist und sie es nicht anders kennen (vgl. Scharathow 2017: 113; vgl. Luan; vgl. Noah).

Die Aberkennung ihrer Zugehörigkeit und die einhergehenden Rassismuserfahrungen wirken sich teilweise gravierend auf die Selbstwahrnehmung rassifizierter junger Menschen aus. Die Fremdwahrnehmung, also hier die Wahrnehmung weißer Menschen auf rassifizierte Menschen, ist stark durch Rassifizierungsprozesse gekennzeichnet: Durch implizite Persönlichkeitstheorien, also die Zuschreibung impliziter Eigenschaften, sowie durch Stereotype werden rassifizierte Menschen als ‚Andere‘, minderwertig und der konstruierten Norm abweichend wahrgenommen (vgl. Pfab 2020: 23 f.).

Implizierte zugeschriebene Eigenschaften sind meist intersektional: Rassifizierte männlich gelesene Menschen werden als aggressiv und gewaltvoll und rassifizierte nicht-männliche Menschen als „exotisch“ und „mysteriös“ wahrgenommen (vgl. Scharathow 2017: 112; Hanan: 39). Durch diese Fremdwahrnehmung und die einhergehenden Ausgrenzungserfahrungen, welche als Gewalterfahrungen zu verstehen sind, entwickeln rassifizierte Menschen Selbstzweifel, nehmen sich selbst als ‚anders‘, nicht richtig und minderwertig wahr, hinterfragen die Möglichkeit einer Koexistenz von Zugehörigkeiten, z.B. als queer und muslimisch, und somit sich selbst, was Gefühle der Unsicherheit, Hilflosigkeit und Ohnmacht in ihnen hervorruft (vgl. Madubuko 2021: 81-90; vgl. Eisenhuth 2015: 232, 256; vgl. Hanan: 47, 53; vgl. Luan). Diese Selbstablehnung zeigt sich im Streben nach Weißsein und Anerkennung sowie dem Verstellen der eigenen Person, um so mehr weiß zu wirken mit der Hoffnung, weniger rassistisch diskriminiert zu werden; dies ist als Folge von Ausgrenzungserfahrungen zu verstehen (vgl. Madubuko 2021: 81 ff., 85; vgl. Hanan: 47; vgl. Suhari: 7 ff.). Die Ergebnisse zeigen, dass bei Bestehen eines positiven Selbstbilds – je nach vorhandenen Ressourcen, wie einem sozialen Umfeld, das solche Erfahrungen teilt, und dem Bewusstsein über rassifizierende Strukturen und Erfahrungen – dieses dem rassifizierenden Fremdbild entgegengesetzt werden und zur positiven Bewältigung von Ausgrenzungserfahrungen beitragen kann (vgl. Scherr & Breit 2020: 59; vgl. Hanan: 47).

Festzuhalten ist, dass es sich bei der Selbstwahrnehmung um individuelle und daher individuell komplexe Prozesse handelt, die nicht pauschalisiert werden können. Ähnlich ist es bei der Selbstpositionierung, bzgl. welcher die Auswirkungen von Rassismus im Folgenden diskutiert werden sollen:

Junge rassifizierte Menschen positionieren sich innerhalb der Differenzkategorisierungen, welche ihnen im Diskurs verfügbar sind, und zwar im Hinblick auf ihre Privilegien sowie Deprivilegierungen innerhalb dieser (vgl. Davies & Harré 1990: 45 f.). Hierbei sind neben der Kategorisierungen *race* auch Gender, Sexualität, Behinderung, Alter und *class* relevant, insbesondere dadurch, dass Intersektionalität für rassifizierte Menschen Alltag ist. Hierbei ist der Diskurs so präsent und mächtig, dass er Positionierungen vorgibt, die rassifizierte Menschen dann einnehmen können bzw. müssen; es handelt sich um Fremdpositionierungen, die die Selbstpositionierung bestimmen (Spitzmüller et al. 2017: 5). Rassifizierte junge Menschen sind teilweise ambivalenten Fremdpositionierungen ausgesetzt, indem sie manchmal als nicht-Deutsch und manchmal wiederum als Deutsch positioniert werden (vgl. Luan: 12; vgl. Suhari: 5). Weitere Fremdpositionierungen, mit denen sie konfrontiert sind, sind die Fremdbezeichnungen „Ausländer\*in“ oder „mit Migrationshintergrund“ oder Positionierungen wie „Afrodeutsch“ (vgl. Luan: 12, 40; vgl. Noah: 39). Aufgrund der ständigen Konfrontation mit diesen Zuschreibungen und aufgrund dessen, dass den jungen rassifizierten Menschen in ihren Kontexten keine anderen Positionierungen und Bezeichnungen verfügbar sind, eignen sie sich diese Fremdpositionierungen an, wobei dies zu Unbehagen, Spannungen, inneren Widersprüchen sowie Imposter-Gefühlen führen kann (vgl. Riegel & Geisen 2010: 8; vgl. Davies & Harré 1990: 45 f.; vgl. Noah: 41; vgl. Luan: 42; vgl.

Hanan: 89). Das Missachten der möglichen anderen Selbstpositionierung und Selbstbezeichnung, die Ausgrenzung rassifizierter Menschen aus dem Diskurs sowie die unhinterfragte Aneignung solcher Fremdpositionierungen halten hegemoniale, rassistische Strukturen aufrecht (vgl. Eisenhuth 2015: 21, 256). Othering-Prozesse, die Aberkennung der Zugehörigkeit und die Fremdpositionierung als ‚Andere‘ zwingt rassifizierte Menschen zur Erklärung über sich selbst und somit zur Selbstpositionierung bzw. zur Aneignung der Fremdpositionierung innerhalb des gegebenen Diskurses (vgl. Riegel & Geisen 2010: 8; vgl. Luan: 18, 24). Neben dem Druck zur Selbstpositionierung stellen der Fakt, dass eine Auseinandersetzung mit der eigenen Familiengeschichte aus verschiedensten Gründen nicht immer möglich ist, sowie die einhergehenden Gefühle von Unsicherheit in der Selbstpositionierung eine Herausforderung für rassifizierte Menschen dar (vgl. Luan: 18; vgl. Noah: 57 ff.).

Dennoch zeigen die Ergebnisse, dass Positionierung kein festgesetztes Resultat sozialer Interaktion innerhalb von Diskursen sein muss, sondern flexibel ist und innerhalb der Diskurse, an denen der Mensch teilnimmt, ausgehandelt werden und sich so auch (kontextabhängig) verändern kann (Davies & Harré 1990: 46; Spitzmüller et al. 2017: 5): Während sich die interviewten Menschen vor der Auseinandersetzung mit der Thematik Rassismus und Diskriminierung auf Basis von Fremdpositionierungen selbst positionierten, z.B. als „Mensch mit Migrationshintergrund“ oder anderen, rassistischen Fremdbezeichnungen, positionieren sie sich nun u.a. als rassifizierte Person, Asiatisch, Schwarz, Brown und/oder Person of Color (vgl. Hanan; vgl. Luan; vgl. Noah; vgl. Suhari). Hierbei handelt es sich teilweise um noch laufende Prozesse. Die Selbstpositionierung *PoC* wird von ihnen als Sammelbegriff verwendet, der über rassifizierende Hintergründe hinaus gehen und zusätzlich Solidarität zwischen verschiedenen rassifizierten Menschen herstellen und ähnliche Erfahrungen artikulierbar machen soll (vgl. Mohseni 2020b: 64; vgl. Suhari: 45; vgl. Luan: 26). Hervorzuheben ist, dass es sich bei den interviewten Personen um Menschen handelt, die sich mit der Thematik Rassismus und Selbstpositionierung insofern schon auseinandergesetzt haben, dass sie ihre Erfahrungen als Rassismus benennen und sich bewusst selbstpositionieren können – auch in Hinblick auf ihre Privilegien innerhalb der Selbstpositionierung als *PoC*, welche es zu beachten und reflektieren gilt (vgl. Mohseni 2020b: 77 f.). So positionieren sich einige dieser Menschen als *PoC*, betonen teilweise aber, hierbei in gewisser Weise privilegiert zu sein, indem sie nicht Schwarz, Indigen oder jüdisch sind (vgl. Luan: 4; vgl. Hanan: 65; vgl. Suhari: 29). Die Selbstbezeichnung *PoC* wird aber auch insofern kritisch betrachtet, dass sie Weißsein als Norm und somit of-Color-Sein als von der Norm abweichend suggeriert (Suhari: 31). Des Weiteren wird kritisiert, dass den Begriff nicht viele rassifizierte Menschen kennen, da es sich um einen akademisierten Begriff handelt, wobei vielen rassifizierten Menschen der Zugang zu akademischen Räumen aufgrund von strukturellem Rassismus erschwert wird (vgl. Luan: 40; vgl. Mohseni 2020b: 82). Dennoch wird die Selbstbezeichnung *Person/People of Color* als Positionierung verwendet, da es die Einnahme von

Zwischenpositionierungen und Mehrfachzugehörigkeiten ermöglicht (vgl. Mohseni 2020b: 77f.; vgl. Luan: 4).

Grund für die Entwicklung der Selbstpositionierung von einer angeeigneten Fremdpositionierung zu einem bewussten, aktiven und hinterfragenden Prozess ist für rassifizierte Menschen das Bewusstsein über die eigenen Rassismuserfahrungen: Für rassifizierte Menschen stellt das Wissen darüber, dass ihre Erfahrungen Rassismuserfahrungen sind, einen Anstoß dar, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen. So lesen sie sich in die Thematik ein, lernen über die rassistischen Strukturen und fangen an zu verstehen, inwiefern sie selbst Rassifizierungs- und Ausgrenzungsprozessen ausgesetzt sind. Mit der Auseinandersetzung können sie ihre Erfahrungen als Rassismus benennen und verstehen, dass es sich bei ihrer Positionierung um Othering-Prozesse und Fremdpositionierungen handelt, welche auf Macht basieren. Sie erfahren, dass sie Fremdpositionierungen nicht nur passiv ausgeliefert sind, sondern selbst durch Aushandlung dieser Positionierungen am Prozess beteiligt sind. In diesem Zuge lernen sie neue Begrifflichkeiten kennen sowie Möglichkeiten der bewussten Selbstpositionierung – insbesondere als Form von Widerstand gegen rassistische, hegemoniale Strukturen und Diskurse. Fremdpositionierungen abzulehnen und sich stattdessen bewusst selbst zu positionieren bedeutet nun, weißen Menschen die Macht zu nehmen, sie fremdzupositionieren, wodurch rassifizierte Menschen sich und die eigene Identität neudefinieren und zurückholen können (vgl. Hanan: 95; vgl. Luan: 42; vgl. Suhari: 17). Die bewusste Selbstpositionierung stellt eine Form von Empowerment dar, wirkt identitätsstiftend, stärkt positiv das Selbstbild, kann zur Bewältigung von Rassismuserfahrungen beitragen und ist somit als politischer Widerstand zu verstehen (vgl. Riegel & Geisen 2010: 8, 12; vgl. Scherr & Breit: 2020: 62; vgl. Mohseni 2020b: 92 f.; vgl. Hanan; vgl. Luan; vgl. Suhari).

Die Relevanz von Empowerment in der Bewältigung von Rassismuserfahrungen und einhergehenden Fremdwahrnehmungen und -positionierungen und die Bedeutung für die Soziale Arbeit soll im folgenden Absatz aufgeführt werden.

### **III Bezug zur Praxis**

#### **8. Bedeutung für die Soziale Arbeit mit jungen rassifizierten Menschen**

Die aufgeführten Ergebnisse zeigen, dass sich Rassismus negativ auf das Zugehörigkeitsgefühl, das Selbstbild und Selbstwertgefühl junger rassifizierter Menschen auswirkt. Rassismuserfahrungen und die damit einhergehende Fremdwahrnehmung und -positionierung als nicht zugehörig und ‚anders‘ führen zu Selbstzweifeln und Minderwertigkeitsgefühlen, Unsicherheiten in der Selbstpositionierung, inneren Spannungen und zu Gefühlen der Ohnmacht. Um diese gewaltvollen und belastenden Prozesse und Erfahrungen positiv bewältigen zu können, bedarf es eines positiven Selbstbilds, das Fremdbildern und Fremdpositionierungen entgegengesetzt werden kann (vgl. Scherr & Breit 2020: 59;

vgl. Riegel & Geisen 2010: 8). Was dies für die Soziale Arbeit bedeutet, soll im Folgenden herausgearbeitet werden.

Mit dem Kernmandat Sozialer Arbeit als emanzipatorische Praxis, „social change and development, social cohesion, and the empowerment and liberation of people“ zu fördern (IFSW 2014),

„zielen die Strategien der Sozialen Arbeit darauf ab, die Hoffnung, das Selbstwertgefühl und das kreative Potential der Menschen zu stärken, um repressiven Machtverhältnissen und strukturellen Quellen für Ungerechtigkeiten entgegenzutreten und diese zu bekämpfen.“ (Rosenstreich 2020: 230)

Somit stellt sich für die Soziale Arbeit die Aufgabe, Empowerment aktiv zu fördern und zu ermöglichen.

„Power“ als Kern des Begriffs *Empowerment* (dt. Kraft, Stärke, Macht) bezeichnet die Macht, über das eigene Leben zu bestimmen und an Entscheidungen beteiligt zu sein (ebd.: 229). Der Begriff findet seinen Ursprung in der Bürger\*innenrechtsbewegung in den 1950er Jahren in den USA, in welcher Schwarze aktivistische Menschen rassistische Herrschaftsverhältnisse kritisierten und einforderten, über ihre eigenen Belange entscheiden zu können (ebd.: 228). Seitdem hat sich der Begriff und das dahintersteckende Konzept auch in Deutschland – insbesondere in der Frauenbewegung und Selbstorganisationen von migrantischen Menschen – etabliert (ebd.; vgl. Benbrahim & Seng 2020: 136).

Empowerment ist ein Konzept, ein proaktiver Prozess und eine Strategie und will marginalisierte und – vor dem Hintergrund des Themas dieser Arbeit insbesondere – rassifizierte Menschen „ermutigen und bestärken [,] sich gegen Rassismus durchzusetzen, indem sie rassistische Machtstrukturen benennen und aufzeigen, Widerstandsformen und Handlungsstrategien gegen diese entwickeln und somit zu einer Veränderung beitragen“ (Fleary, Otoo & Göthe in Madubuko 2021: 134). Es handelt sich um ein Instrument und eine Widerstandsform, um eigene Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen auf individueller sowie struktureller Ebene zu thematisieren und zu überwinden (Benbrahim & Seng 2020: 136). Wichtig hierbei ist die Erkenntnis, dass Empowermentprozesse nicht von außen geschehen und Menschen somit nicht empowert werden können, sondern sie selbst diese Prozesse auf Basis von Selbstbestimmung und -definition für sich einfordern müssen, um so die eigene Stärke aus der Positionierung heraus zu reaktivieren (vgl. ebd.: 137; vgl. Rosenstreich 2020: 229).

Mit ihren Mandaten und Zielen verpflichtet sich die Soziale Arbeit zu Empowerment-Orientierung – insbesondere in der Arbeit mit rassifizierten jungen Menschen, um ihnen dabei zu verhelfen, ein positives Selbstbild zu entwickeln und so ihre Rassismuserfahrungen zu überwinden. Madubuko (2021: 147 f.) zeigt drei essenzielle Ebenen auf, die eine empowerment-orientierte Arbeit ausmachen: 1. Eine Haltungs- und Wissenskompetenz als Fundament, also eine rassismuskritische Haltung, das Wissen über die Wirkungsweisen und Strukturen von Rassismus und Diskriminierung und das Rollenverständnis Sozialer Arbeit als Menschenrechtsprofession; 2. Eine Verhaltenskompetenz als Basis-Ebene, also eine rassismuskritische Sprache und die Reflexion der eigenen Verstricktheit in Machtverhältnisse; 3. Safer Spaces als Spitze. Sozialarbeitende und sozialpädagogische Fachkräfte müssen anerkennen, dass es sich bei Rassismus um Rassifizierungsprozesse, Ausgrenzungspraxen und Macht und somit um



gewaltvolle Herrschaftsverhältnisse handelt und dass historische, sozioökonomische, politische und räumliche Faktoren diese Strukturen aufrechterhalten (vgl. Madubuko 2021: 147 f.; vgl. IFSW 2014; vgl. Terkessidis 2004). Dieses Wissen gilt es, im Verhalten widerzuspiegeln, u.a. durch eine machtkritische Sprache. Hierzu müssen Fachkräfte ihre eigene Verstricktheit innerhalb dieser rassistischen Strukturen sowie ihre Privilegien innerhalb Differenzkategorisierungen kritisch reflektieren (vgl. Madubuko 2021: 147f.).

Neben einer Haltungs-, Wissens- sowie Verhaltenskompetenz in der Sozialen Arbeit mit jungen rassifizierten Menschen bedarf es der aktiven Förderung und Etablierung von Safer Spaces. Safer Spaces im Kontext Rassismus sind geschlossene, vorurteilssensible, rassismuskritische Empowerment-Räume, die es rassifizierten Menschen ermöglichen, zusammenzukommen, sich angstfrei über Rassismuserfahrungen auszutauschen und sich gegenseitig zu stärken (ebd.: 160). Safer Spaces werden hierbei von rassifizierten Fachkräften geleitet (ebd.). Dabei ist es essenziell, nicht die Verletzungen zu fokussieren, sondern durch Wissen über rassistische Strukturen und den Austausch von bereits internalisierten, weniger heilsamen Umgangsstrategien wie das Verdrängen oder Hinnehmen von Rassismuserfahrungen wegzukommen und stattdessen Self-Care und konstruktive Bewältigungsstrategien zu entwickeln (ebd.: 161). Dies kann in Form von „Biografiearbeit, Körperarbeit, über Kunst, Musik oder Darstellende Kunst“ stattfinden (ebd.). So sollen rassifizierte Menschen die Möglichkeit bekommen, „die zugeschriebene Opferrolle und das Gefühl der Ohnmacht in selbstbestimmten und selbstorganisierten Räumen zu überwinden, so dass Veränderungs- und Widerstandsperspektiven entwickelt werden können“ (Benbrahim & Seng 2020: 136 f.; vgl. Madubuko 2021: 161). Aufgrund des Prozesses der Identitätskonstruktion ist es insbesondere für junge rassifizierte Menschen wichtig, Zugang zu solchen Räumen zu haben, durch welche sie dazu befähigt werden soll, rassistische Zuschreibungen „nicht mehr als Maßgabe ihrer Identität zu sehen“ (Fleary, Otoo & Göthe in Madubuko 2021: 134).

Bei der Etablierung von Safer Spaces ist die Positionierung der Fachkraft, welche den Space leitet, von hoher Relevanz: Fachkräfte, die selbst Rassismus ausgesetzt sind, können aufgrund eines ähnlichen Erfahrungswissens Safer Spaces kreieren und umsetzen, wohingegen weiße Menschen diese nur durch Ressourcen, z.B. finanzielle, fördern können (vgl. Madubuko 2021: 160; vgl. Benbrahim & Seng).

Vor dem Hintergrund der Intersektionalität und der Mehrfachzugehörigkeit von konstruierten Gruppen kann es keinen komplett geschützten und machtfreien Raum geben (Rosenstreich 2020: 235 f.). In Safer Spaces für rassifizierte Menschen können demnach dennoch andere Formen der Diskriminierung (re)produziert werden (vgl. ebd.). Somit sind Safer Spaces nicht als machtfreie, sondern als machtkritische, vorurteilssensible und geschütztere Räume zu verstehen, woraus sich die Bezeichnung *Safer Spaces* statt *Safe Spaces* ergibt (ebd.).

Safer Spaces schaffen für junge rassifizierte Menschen die Möglichkeit, sich gemeinsam mit anderen rassifizierten Menschen auszutauschen und auf Verständnis zu stoßen, Normalitäten zu hinterfragen,

sich nicht erklären zu müssen, sondern als Individuum wahrgenommen und akzeptiert zu werden, Widerstandsstrategien zu finden, unsichtbare Stimmen und Perspektiven sichtbar zu machen, um Ressourcen zu kämpfen, Gefühle auszudrücken, Heilung besprechbar zu machen, Selbstdefinitionen ohne Zuschreibungen zu erarbeiten, sich zu akzeptieren, Zuschreibungsprozesse durch Selbstbezeichnungen und -positionierungen zu durchbrechen und sich verbunden zu fühlen (Madubuko 2021: 165, 134-143). Mithilfe von Safer Spaces können junge rassifizierte Menschen ein positives Selbstbild entwickeln und den rassistischen Fremdbildern, denen sie ausgesetzt sind, entgegensetzen sowie sich in ihrer Selbstpositionierung stärken (vgl. Scherr & Breit 2020: 59).

Damit dies gelingt, bedarf es seitens Sozialarbeitender und sozialpädagogischer Fachkräfte die oben aufgeführte Wissens- und Verhaltenskompetenz: Sie müssen Rassismuserfahrungen, rassistische Strukturen, die Auswirkungen auf die Gesundheit sowie Self-Care als Ressource anerkennen (Mohseni 2020a: 267 ff.). Des Weiteren gilt es der besonderen kritischen Reflexion und Vorsicht über die – unumgängliche – eigene (Re)Produktion von Othering-Prozessen in der Etablierung von Safer Spaces (vgl. ebd.: 271; vgl. Rosenstreich 2020: 236 f.). Grundlegend für eine empowerment-orientierte Arbeit im Kontext Rassismus ist die Anerkennung von rassifizierten Menschen nicht nur als Zielgruppe, sondern auch als Expert\*innen (vgl. Benbrahim & Seng 2020: 139 f.).

Auf dieser Basis kann empowerment-orientierte Arbeit junge rassifizierte Menschen dazu verhelfen, sich in ihrem Selbst abseits von Fremdbildern und Fremdpositionierungen zu stärken.

## **9. Fazit**

Rassismus und andere Diskriminierungsformen sind Realität und Alltag für rassifizierte Menschen. Hierbei handelt es sich nicht bloß um eine rechte Ideologie, sondern um ein jahrhundertealtes Gewaltkonstrukt in Form von Macht- und Herrschaftsverhältnissen, das Weißsein als die unmarkierte Norm konstruiert und definiert, während nicht-weiße Menschen rassifiziert und ausgegrenzt werden (vgl. Terkessidis 2018; vgl. Arndt 2017). Die Rassifizierung findet anhand realer, aber auch fiktiver Eigenschaften statt und geht mit der Zuschreibung weiterer, negativer Eigenschaften einher. Die Einstufung rassifizierter Menschen als nicht-weiß bringt eine Abwertung dieser mit sich, durch welche eine Besserbehandlung weißer Menschen legitimiert werden soll (vgl. Arndt 2017). Rassismus bedarf der Rassifizierung, der Ausgrenzungspraxis sowie Gewalt und Macht, durch welche rassifiziert und ausgegrenzt werden kann (vgl. Terkessidis 2018). Rassismus ist gesellschaftlich und somit nicht nur individuell, sondern vor allem strukturell und institutionell. Junge rassifizierte Menschen befinden sich in verschiedensten gesellschaftlichen Kontexten und sind demnach Rassismus auf allen Ebenen ausgesetzt: Institutionell z.B. in der Hochschule oder der Arbeit, strukturell z.B. auf dem Wohnungsmarkt, sowie individuell z.B. innerhalb des sozialen Umfelds. Hervorzuheben ist, dass Rassismus selten allein auftritt,

sondern in Verbindung mit anderen Diskriminierungsformen, sodass bei der Analyse von Rassismus eine intersektionale Perspektive heranzuziehen ist.

Mit diesem Wissen als Grundlage lässt sich zu der Forschungsfrage, wie sich Rassismus auf die Selbstwahrnehmung und Selbstpositionierung auswirkt, folgendes zusammenfassen: Rassifizierte Menschen sind mit der Zuschreibung rassistischer Eigenschaften und Stereotype seitens der weißen Dominanzgesellschaft konfrontiert, wodurch sie – bewusst sowie unbewusst – als ‚Andere‘ und als inferior wahrgenommen und ausgegrenzt werden. Die rassistische Fremdwahrnehmung und die Ausgrenzung führen dazu, dass sich rassifizierte junge Menschen selbst als ‚anders‘ und minderwertig wahrnehmen. Sie entwickeln Selbstzweifel und Selbstablehnung einhergehend mit Gefühlen der Unsicherheit, Ohnmacht und dem Streben nach Weißsein. Die Selbstwahrnehmung ist stark von der Fremdwahrnehmung und somit von Rassifizierungsprozessen geprägt.

Des Weiteren wirkt sich Rassismus folgendermaßen auf die Selbstpositionierung junger rassifizierter Menschen aus: Rassifizierte junge Menschen sind durch Othering-Prozesse mit rassistischen Fremdpositionierungen konfrontiert, die ihnen implizit ihre Zugehörigkeit zur deutschen Mehrheitsgesellschaft absprechen. Dadurch werden sie zur Positionierung gezwungen, sind hierbei allerdings auf die beschränkt, die ihnen in den Diskursen, an denen sie teilnehmen, zur Verfügung stehen. Viele rassifizierte Menschen eignen sich diese Fremdpositionierungen als Selbstpositionierung an. Selbstpositionierung wird hier danach definiert, wie sie von anderen Menschen gesehen werden, und nicht danach, wie sie sich selbst identifizieren. Neben der Aneignung von Fremdpositionierungen kann das Bewusstsein über gemachte Rassismuserfahrungen Anstoß zur Auseinandersetzung mit der Thematik bieten. Daraufhin lernen rassifizierte Menschen, Rassismus als gewaltvolles Macht- und Herrschaftsverhältnis zu verstehen, und entscheiden sich dann bewusst dazu, Fremdpositionierungen abzulehnen und sich stattdessen als Widerstandsform durch Selbstbezeichnungen oder durch das Reclaimen von Fremdbezeichnungen selbst zu positionieren. Diese Art der Selbstpositionierung kann als Empowerment verstanden werden. Die Aufgabe der Sozialen Arbeit ist es, diese Prozesse durch empowerment-orientierte Arbeit zu fördern und anzustoßen. Profund für die Arbeit mit jungen rassifizierten Menschen ist hierbei eine macht- und rassismuskritische Haltungs- und Verhaltenskompetenz auf Basis des Wissens über Rassismus mit seinen Prozessen und Strukturen. Des Weiteres gilt für die Soziale Arbeit, Safer Spaces für junge rassifizierte Menschen zu etablieren und ermöglichen, in welchen sie sich austauschen und gegenseitig stärken können. Die Soziale Arbeit verpflichtet sich dazu, die Stärkung eines positiven Selbstbild junger rassifizierter Menschen zu fördern, welches sie dann rassistischen Fremdbildern entgegen setzen können. Dies kann rassifizierte junge Menschen in der konstruktiven Bewältigung ihrer Rassismuserfahrungen sowie in ihrem positiven Selbstbild und ihrer Selbstpositionierung stärken.

## Literaturverzeichnis

**Arndt, S.** (2017). Rassismus. Eine viel zu lange Geschichte. In K. Fereidooni & M. El (Hrsg.\*): *Rassismuskritik und Widerstandsformen* (S. 29-45). Wiesbaden: Springer VS.

**Auma, M. M.** (2018). *Rassismus: Eine Definition für die Alltagspraxis*. Berlin: Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e.V. (Hrsg.\*).

**Balibar, E.** (1992). Gibt es einen „Neo-Rassismus“? In E. Balibar & I. Wallerstein (Hrsg.\*): *Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten* (2. Aufl.) (S. 23-38). Hamburg & Berlin: Argument-Verlag.

**Behrens, M.** (2019). Zur Reproduktion von Kategorisierungen in der Migrationsforschung. In V. Kloemann, N. Frieters-Reermann, M. Genenger-Stricker & N. Sylla (Hrsg.\*): *Forschung im Kontext von Bildung und Migration: Kritische Reflexionen zu Methodik, Denklogiken und Machtverhältnissen in Forschungsprozessen* (S. 63-73). Wiesbaden: Springer VS.

**Benbrahim, K. & Seng, S.** (2020). Empowerment und Powersharing in der Jugend- und Jugendverbandsarbeit. In B. Jagusch & Y. Chehata (Hrsg.\*): *Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte, Positionierungen, Arenen* (S. 136-149). Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

**Coach e.V.** (2022a). *Wer wir sind*. Köln. Zugriff am 16.06.2022. Verfügbar unter <https://www.coach-koeln.de/wer-wir-sind/>.

**Coach e.V.** (2022b). *Empowerment-Akademie*. Köln. Zugriff am 16.06.2022. Verfügbar unter <https://www.coach-koeln.de/empowerment-akademie/>.

**Davies, B. & Harré, R.** (1990). Positioning: The Discursive Production of Selves. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 20 (1), 43-63.

**Dresing, T. & Pehl, T.** (Hrsg.\*) (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (8. Aufl.). Marburg.

**Eisenhuth, F.** (2015). *Strukturelle Diskriminierung von Kindern mit unsicheren Aufenthaltsstatus: Subjekte der Gerechtigkeit zwischen Fremd- und Selbstpositionierungen*. Wiesbaden: Springer VS.

**Fereidooni, K.** (2016). *Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Schulwesen. Eine Studie zu Ungleichheitspraktiken im Berufskontext*. Wiesbaden: Springer VS.

**Flick, U.** (2011). Das Episodische Interview. In G. Oelerich & H.-U. Otto (Hrsg.\*): *Empirische Forschung und Soziale Arbeit. Ein Studienbuch* (S. 273-280). Wiesbaden: Springer VS.

**Flick, U.; von Kardoff, E. & Steinke, I.** (2009). Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In U. Flick, E. von Kardoff & I. Steinke (Hrsg.\*): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (7. Aufl.) (S. 13-29). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

**Foroutan, N.** (2020). *Rassismus in der postmigrantischen Gesellschaft*. Über Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn. Zugriff am 16.06.2022. Verfügbar unter <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/antirassismus-2020/316760/rassismus-in-der-postmigrantischen-gesellschaft/>.

**Gomolla, M.** (2017). Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In A. Scherr, A. Al-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.\*): *Handbuch Diskriminierung* (S. 133-155). Wiesbaden: Springer VS.

**Guillaumin, C.** (1992). RASSE. Das Wort und die Vorstellung. In U. Bielefeld (Hrsg.\*): *Das Eigene und das Fremde. Neuer Rassismus in der Alten Welt?* (2. Aufl.) (S. 159-173) Hamburg: Junius.

**Heinrich Böll Stiftung Bremen** (2020). *Interventionen // Glossar. Dominanzgesellschaft / Dominant society*. Bremen. Zugriff am 16.06.2022. Verfügbar unter <https://boell-bremen.de/de/2020/11/06/interventionen-glossar>.

**Helferich, C.** (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.

**IFWS** (International Federation of Social Workers) (2014). *Global Definition of Social Work*. Rheinfelden. Zugriff am 16.06.2022. Verfügbar unter <https://www.ifsw.org/global-definition-of-social-work/>.

**Jäger, S.** (1992). *BrandSätze. Rassismus im Alltag* (2. Aufl.). Duisburg: DISS.

**Klein, J.** (2010). *Sprache und Macht*. Über Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn. Zugriff am 16.06.2022. Verfügbar unter <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/32949/sprache-und-macht/>.

**Kruse, J.** (2015). *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz* (2. Aufl.). Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

**Kuckartz, U.** (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Aufl.). Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

**Leiprecht, R. & Lutz, H.** (2011). Rassismus – Sexismus – Intersektionalität. In C. Melter & P. Mecheril (Hrsg.\*): *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung* (2. Aufl.) (S. 179-198). Schwalbach: Wochenschau.

**Madubuko, N.** (2021). *Praxishandbuch Empowerment: Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen begegnen*. Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

**Madubuko, N.** (2018). *Empowerment als Erziehungsaufgabe. Praktisches Wissen für den Umgang mit Rassismuserfahrungen* (2. Aufl.). Münster: Unrast.

**Miles, R.** (1991). *Rassismus. Einführung in die Geschichte und Theorie eines Begriffs*. Hamburg: Argument.

**Mohseni, M.** (2020a). Empowerment-Workshops für People of Color von People of Color. Zu den Gelingungsbedingungen von Empowerment in der Bildungsarbeit. In B. Jagusch & Y. Chehata (Hrsg.\*): *Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte, Positionierungen, Arenen* (S. 264-275). Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

**Mohseni, M.** (2020b). *Empowerment-Workshops für Menschen mit Rassismuserfahrungen. Theoretische Überlegungen und biographisch-professionelles Wissen aus der Bildungspraxis*. Wiesbaden: Springer VS.

**Nadal, K. L.** (2018). *Microaggressions and Traumatic Stress. Theory, Research and Clinical Treatment*. Washington, DC: American Psychological Association.

**Neue deutsche Medienmacher\*innen e.V.** (2021). *Stellungnahme, 15. Februar 2021. Was bei der Berichterstattung über rassistische Anschläge besser laufen kann. Ein Jahr nach Terroranschlag in Hanau*. Berlin. Zugriff am 16.06.2022. Verfügbar unter <https://neuemedienmacher.de/medienkritik/themen/beitrag/ein-jahr-nach-terroranschlag-in-hanau/>.

**Pfab, A.** (2020). *Ich und die Anderen: Der Einfluss von Selbst- und Fremdbildern auf den beruflichen Alltag*. Wiesbaden: Springer.

**Porstner, I.** (2017). Subjektpositionen in der postkolonialen Gesellschaft. Die diskursive Konstruktion von Selbstbildern junger Migrantinnen und Migranten. *Wiener Linguistische Gazette*, 81 (2017), 19-45.

**Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M.** (2014). *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch* (4. Aufl.). München: Oldenbourg Verlag.

**Riegel, C.** (2018). Intersektionalität: Eine kritisch-reflexive Perspektive für die sozialpädagogische Praxis in der Migrationsgesellschaft. In B. Blank, S. Gögercin, K. E. Sauer & B. Schramkowski (Hrsg.\*): *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder* (S. 221-232). Wiesbaden: Springer VS.

**Riegel, C.** (2016). *Bildung, Intersektionalität, Othering. Pädagogisches Handeln in widersprüchlichen Verhältnissen*. Bielefeld: transcript.

**Riegel, C.** (2007). Migrante Positionierungen: Dynamische Mehrfachverortungen und die Orientierung am Lokalen. In W.-D. Bukow, C. Nikodem, E. Schulze & E. Yildiz (Hrsg.\*): *Was heißt hier Parallelgesellschaft? Zum Umgang mit Differenzen* (S. 247-256). Wiesbaden: Springer VS.

**Riegel, C. & Geisen, T.** (2010). Zugehörigkeit(en) im Kontext von Jugend und Migration – eine Einführung. In C. Riegel & T. Geisen (Hrsg.\*): *Jugend, Zugehörigkeit und Migration. Subjektpositionierung im Kontext von Jugendkultur, Ethnizitäts- und Geschlechterkonstruktionen* (2. Aufl.) (S. 7-23). Wiesbaden: Springer VS.

**Rommelspacher, B.** (2011). Was ist eigentlich Rassismus? In C. Melter & P. Mecheril (Hrsg.\*): *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung* (2. Aufl.) (S. 25-38). Schwalbach: Wochenschau.

**Rosenstreich, G.** (2020). Empowerment und Powersharing unter intersektionaler Perspektive. In B. Jagusch & Y. Chehata (Hrsg.\*): *Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte, Positionierungen, Arenen* (S. 227-238). Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

**Scharathow, W.** (2017). Jugendliche und Rassismuserfahrungen. Kontexte, Handlungsherausforderungen und Umgangsweisen. In K. Fereidooni & M. El (Hrsg.\*): *Rassismuskritik und Widerstandsformen* (S. 107-127). Wiesbaden: Springer VS.

**Scherr, A. & Breit, H.** (2020). *Diskriminierung, Anerkennung und der Sinn für die eigene soziale Position: Wie Diskriminierungserfahrungen Bildungsprozesse und Lebenschancen beeinflussen*. Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

**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). Wiesbaden: Springer VS.

**Spitzmüller, J.; Flubacher, M.-C. & Bendl, C.** (Hrsg.\*) (2017). Soziale Positionierung: Praxis und Praktik. Einführung in das Themenheft. *Wiener Linguistische Gazette*, 81 (2017), 1-18.

**Sue, D. W.** (2010). *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation*. Hoboken, NJ: Wiley.

**Sweetapple, C.; Voß, H.-J. & Wolter, S. A.** (2020). *Intersektionalität: Von der Antidiskriminierung zur befreiten Gesellschaft?* Stuttgart: Schmetterling Verlag.

**Sylla, N.; Frieters-Reermann, N.; Genenger-Stricker, M. & Klomann, V.** (2019). Forschungspraktische Reflexionen: Eine Einführung. In V. Klomann, N. Frieters-Reermann, M. Genenger-Stricker & N. Sylla (Hrsg.\*): *Forschung im Kontext von Bildung und Migration: Kritische Reflexionen zu Methodik, Denklagen und Machtverhältnissen in Forschungsprozessen* (S. 89-98). Wiesbaden: Springer VS.

**Terkessidis, M.** (2018). Rassismus definieren (1998/2017). In N. Foroutan, C. Geulen, S. Illmer, K. Vogel & S. Wernsing (Hrsg.\*): *Das Phantom „Rasse“: Zur Geschichte und Wirkungsmacht von Rassismus* (S. 65-82). Köln, Wien, Weimar: Böhlau Verlag.

**Terkessidis, M.** (2004). *Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive*. Bielefeld: transcript Verlag.

**Thomas-Olalde, O. & Velho, A.** (2011). *Othering and its Effects: Exploring the Concept*. In H. Niedrig & C. Ydesen (Hrsg.\*): *Writing Postcolonial Histories of Intercultural Education* (S. 27-50). Frankfurt am Main: Peter Lang.

**Torino, G. C.; Rivera, D. P.; Capodilupo, C. M.; Nadal, K. L. & Sue, D. W.** (Hrsg.\*) (2019). *Microaggression Theory: Influence and Implications*. Hoboken, NJ: Wiley.

**Von Bose, K.** (2019). Affekte im Feld. Zu Ethnographie und *race, class, gender*. In V. Klomann, N. Frieters-Reermann, M. Genenger-Stricker & N. Sylla (Hrsg.\*): *Forschung im Kontext von Bildung und Migration: Kritische Reflexionen zu Methodik, Denklagen und Machtverhältnissen in Forschungsprozessen* (S. 153-166). Wiesbaden: Springer VS.

**Wolff, S.** (2009). Wege ins Feld und ihre Varianten. In U. Flick, E. von Kardoff & I. Steinke (Hrsg.\*): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 334-349). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

**Yeboah, A.** (2015). *Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland. Hintergrundpapier zum Parallelbericht an den UN-Antirassismusausschuss zum 19.-22. Bericht der Bundesrepublik Deutschland nach Artikel 9 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung*. Berlin. Zugriff am 30.05.2022. Verfügbar unter <https://rassismusbericht.de/wp-content/uploads/Rassismus-und-psychische-Gesundheit.pdf>.



## Anhang

I.	Interviewleitfaden.....	1
II.	Informationsblatt und Einwilligungserklärung.....	3
III.	Transkriptionsregeln.....	5
IV.	Transkript des Interviews mit Hanan.....	6
V.	Transkript des Interviews mit Luan.....	18
VI.	Transkript des Interviews mit Noah.....	28
VII.	Transkript des Interviews mit Suhari.....	39

## I. Interviewleitfaden

### Eröffnung

*Begrüßen, Bedanken für die Teilnahme, kurze Erläuterung des Themas des Interviews (hierbei Nennung des Forschungsthemas „Auswirkungen von Rassismus auf die Selbstwahrnehmung und Selbstpositionierung junger rassifizierter Menschen“), kurze Erläuterung des Ablaufs, Erläuterung und Abklärung des Datenschutzes und der Anonymisierung, Vorlage der Einverständniserklärung, Klärung von Nachfragen.*

### Erster Themenblock: Rassismuserfahrungen

- Erzähl mir doch bitte, inwiefern du in deinem Alltag Ungleichbehandlung dir gegenüber erfährst?
  - Wo und wie machst du diese Erfahrungen denn? In welchem Kontext finden diese so statt?
  - Von wem geht diese Ungleichbehandlung eigentlich aus?
  - Inwiefern spielt Rassismus dabei denn eine Rolle?
- Erzähl mir doch bitte, in welchen Lebensbereichen erfährst du Rassismus?
  - Wo und wie machst du diese Erfahrungen denn? In welchem Kontext finden diese so statt?
  - An welche bestimmte Erfahrung erinnerst du dich, bei der du dich wohl genug fühlst, diese als Beispiel zu teilen? Erzähl mir bitte von der Situation.
  - Welche Gefühle haben diese Erfahrungen so in dir ausgelöst/lösen sie in dir aus?
- Welches Gefühl wird dir von den Personen und Strukturen, die dich rassistisch behandeln, vermitteln?
  - Was macht das so mit dir?
  - Welche Prozesse oder Reaktionen haben bestimmte Erfahrungen in dir ausgelöst?

### Zweiter Themenblock: Zugehörigkeitsgefühl

- Inwiefern fühlst du dich eigentlich der Mehrheitsbevölkerung zugehörig?
  - Warum ist das so?
  - Inwiefern gibt dir eigentlich die Mehrheitsgesellschaft das Gefühl, ihr zugehörig zu sein?
  - Fällt dir sonst noch ein, was zu deinem Zugehörigkeitsgefühl beiträgt oder beitragen könnte?
- Hattest du denn schon immer dieses Gefühl bzgl. der Zugehörigkeit?
  - Wie hat es sich über die Zeit so entwickelt? Wie hast du das so erlebt?
  - Welche (konkreten) Erfahrungen haben dieses Gefühl beeinflusst?

### Dritter Themenblock: Selbst- & Fremdwahrnehmung

- Wie denkst du, nehmen dich Menschen der Mehrheitsbevölkerung wahr?
  - Was macht diese Wahrnehmung anderer Menschen mit dir? Welche Gefühle und Gedanken kommen dabei so in dir hoch?
  - Impliziert diese Wahrnehmung bestimmte Eigenschaften?
- Wie nimmst du dich denn eigentlich wahr? Welches Bild hast du so von dir selbst?
- Was meinst du, inwiefern hat die Wahrnehmung anderer Menschen über dich einen Einfluss auf deine eigene Selbstwahrnehmung?
  - Beschreib mal, inwiefern hat sich dein Selbstbild und deine Selbstwahrnehmung im Laufe der Zeit geändert?
  - Welche konkreten Erfahrungen spielten hierbei für dich eine Rolle?

#### **Vierter Themenblock: Selbst- & Fremdpositionierung**

- Als Person, die Rassismuserfahrungen macht: Wie positionierst du dich denn selbst?
- Welche anderen Aspekte sind für dich bezüglich deiner Selbstpositionierung noch so relevant? (z.B. *Gender, Sexualität, class, Religion, Behinderung etc.*)
  - Was meinst du, inwiefern hängen die verschiedenen Erfahrungen, die du hierbei machst, mit den Rassismuserfahrungen zusammen? [*hierbei spezifisch auf die genannte Positionierung der interviewten Person eingehen*]
  - Inwiefern beeinflussen diese Erfahrungen deine Selbstpositionierung?
- Hattest du eigentlich jemals das Gefühl, von der Mehrheitsgesellschaft eine Positionierung zugeschrieben bekommen zu haben?
  - Und mit welchen dieser Fremdpositionierungen/Benennungspraxen identifizierst du dich und mit welchen nicht?
  - Erläutere bitte, inwiefern haben diese Fremdpositionierung und Benennungspraxen deine eigene Selbstpositionierung beeinflusst/beeinflussen sie diese?
  - Was hat deine derzeitige Selbstpositionierung sonst noch so beeinflusst?
- Erzähl mal, inwiefern hat sich deine Selbstpositionierung eigentlich im Laufe der Zeit geändert?
- Welche Rolle spielt deine Selbstpositionierung denn in deinem Leben?
  - Welche Gefühle kamen oder kommen im Prozess der Selbstpositionierung bei dir so auf?

#### **Offener Ausstieg**

- Jetzt haben wir schon einiges besprochen, vielen Dank dafür.
- Gibt es von dir aus noch etwas, was du gerne noch erzählen möchtest? Etwas, das dir vielleicht noch wichtig ist und im Interview noch nicht so zur Sprache kam?

#### **Faktenfragen zum Ende**

- Wie alt bist du?
- Was machst du beruflich?
- Bist du in Deutschland aufgewachsen?
- Was hat dich dazu verleitet, bei der Empowerment Akademie von Coach e.V. mitzumachen?

#### **Abschluss**

*Herzliches Bedanken für das Interview, Frage nach dem Empfinden während des Interviews sowie nach der Teilnahmemotivation, Unterschreiben der Einverständniserklärung, Klärung von Nachfragen.*

## II. Informationsblatt und Einverständniserklärung

### Informationsblatt zum Verbleib bei den interviewten Personen

**Forschungsprojekt:** Auswirkungen von Rassismus auf die Selbstwahrnehmung und Selbstpositionierung junger rassifizierter Menschen  
**Verantwortliche Person:** Inès Knothe – ines.knothe@study.hs-duesseldorf.de

Dieses Schreiben soll über das Forschungsprojekt, für welches Interviews durchgeführt werden sollen, und über das Vorgehen informieren. Der Datenschutz verlangt eine ausdrückliche und informierte Einwilligung zum Speichern und Auswerten der Interviews.

Das Forschungsprojekt beschäftigt sich mit den *Auswirkungen von Rassismus auf die Selbstwahrnehmung und Selbstpositionierung junger rassifizierter Menschen*. Befragt werden junge Menschen, die Rassismus erfahren. Die Forschung findet im Rahmen der Bachelorarbeit von Inès Knothe statt.

Die Arbeit dient allein wissenschaftlichen Zwecken. Folgendes Verfahren wird zugesichert, damit die Angaben der interviewten Person nicht mit dieser in Verbindung gebracht werden kann:

- Das Gespräch wird auf Tonband aufgenommen. Das Band wird abgetippt und nach Beendigung der Forschungsarbeit gelöscht. Die Transkription des Interviews kann auf Anfrage der interviewten Person zukommen gelassen werden, solange dieses noch nicht vollständig anonymisiert worden ist. Auch die Studienergebnisse können eingefordert werden.
- Das Interview wird anonymisiert, d.h. alle Personen-, Orts- und Straßennamen werden geändert.
- Name und Telefonnummer der interviewten Person werden am Ende des Projektes in den Unterlagen gelöscht. Die unterschriebene Einwilligungserklärung wird getrennt an einer gesicherten und nur der verantwortlichen Person zugänglichen Stelle aufbewahrt. Die Erklärung kann mit dem gegebenen Interview nicht mehr in Verbindung gebracht werden.
- Das Transkript des Interviews wird nicht veröffentlicht und wird nur für die Auswertung im Rahmen des Forschungsprojektes verwendet. Die anonymisierte Abschrift kann von den prüfenden Personen gelesen werden und ist Teil der Bachelorarbeit. In diese Thesis gehen einzelne Zitate ein.
- Antworten, auch bei einzelnen Fragen, können von der interviewten Person verweigert werden. Die Einwilligung ist freiwillig und kann von der interviewten Person jederzeit von widerrufen werden. Auch die Löschung des Interviews kann von dieser verlangt werden, solange das Interview noch nicht vollständig anonymisiert ist.

Solange die Daten nicht vollständig anonymisiert sind, hat die interviewte Person folgende Rechte: Auskunft über die von ihr gespeicherten Daten, Berichtigung unrichtiger Daten, Löschung von Daten, die nicht mehr erforderlich sind oder zu deren Nutzung die Einwilligung widerrufen wurde.

Die interviewte Person hat auch das Recht, sich mit einer Beschwerde an die datenschutzrechtliche Aufsichtsbehörde sowohl in Mitgliedstaat ihres Aufenthaltsorts als auch beim Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Nordrhein-Westfalen ([www.lidi.nrw.de](http://www.lidi.nrw.de)) als datenschutzrechtliche Aufsichtsbehörde der Hochschule Düsseldorf zu wenden.

Herzlichen Dank für die Bereitschaft einer Interviewdurchführung!

## Einwilligungserklärung

Ich bin über das Vorgehen bei der Auswertung der Interviews mit einem Informationsblatt informiert worden (Inhalt unter anderem: Die Abschrift gelangt nicht an die Öffentlichkeit, Anonymisierung bei der Abschrift, Löschung des Bandes, Löschung von Namen und Telefonnummer, Aufbewahrung der Einwilligungserklärung nicht zusammenführbar mit dem Interview).

Ich bin damit einverstanden, dass einzelne Sätze, die aus dem Zusammenhang genommen werden und somit nicht mit meiner Person in Verbindung gebracht werden können, als Material für wissenschaftliche Zwecke in der Bachelorarbeit mit dem Thema *Auswirkungen von Rassismus auf die Selbstwahrnehmung und Selbstpositionierung* von Inès Knothe genutzt werden können.

Unter diesen Bedingungen erkläre ich mich bereit, das Interview zu geben und bin damit einverstanden, dass es auf Band aufgenommen, abgetippt, anonymisiert und ausgewertet wird.

....., den .....

Ort

Datum

.....

Unterschrift

### III. Transkriptionsregeln

Die folgenden Regeln wurden für die Transkription der Interviews der vorliegenden Arbeit angewandt und verknüpfen Dresings und Pohls (2018: 21-25) Regeln der inhaltlich-semantischen Transkription, Regeln der erweiterten inhaltlich-semantischen Transkription sowie Hinweise zur einheitlichen Schreibweise. Punkte, die in eckigen Klammern stehen, wurden von der diese Arbeit verfassenden Person aufgrund von Relevanz bezüglich der vorliegenden Thematik hinzugefügt:

1. Wortwörtliche Transkription, nicht lautsprachlich oder zusammenfassend.
2. Annäherung von Wortschleifungen an das Schriftdeutsche, z.B. „so ‘n Buch“ wird zu „so ein Buch“, und Beibehalten der Satzform auch bei Beinhaltung syntaktischer Fehler.
3. Möglichst wortgenaue Übersetzung von Dialekten ins Hochdeutsche.
4. Transkription umgangssprachlicher Partikel, z.B. „ne“
5. Glättung bzw. Auslassung von Stottern.
6. Markierung von Wort- und Satzabbrüchen mit „/“.
7. Glättung von Interpunktion zugunsten der Lesbarkeit: Setzung eines Punkts statt eines Kommas bei kurzem Senken der Stimme oder nicht eindeutiger Betonung. Beibehalten von Sinneinheiten.
8. Transkription von Füll- und Zögerungslauten, z.B. „hm, ja, ähm“. Auslassen von den Redefluss der anderen Person nicht unterbrechenden Rezeptionssignale wie „hm, aha, ja, genau“. Festhalten einer Beschreibung der Betonung nach der Partikel „hm“ in Klammern, z.B. „hm (zustimmend)“. Partikeln „hm“ und „ähm“ werden unabhängig von der Betonung einheitlich immer „hm“ und „ähm“ statt z.B. „hmmm“ oder „öhm“ geschrieben.
9. Markierung von Pausen je nach Länge durch Auslassungspunkte: „(.)“ für eine circa Sekunde, „(..)“ für circa zwei Sekunden, „(...)“ für circa drei Sekunden, „(Zahl)“ für mehr als drei Sekunden.
10. Kennzeichnung besonders betonter Wörter oder Silben durch Versalien.
11. Eigene Absätze jedes Sprechendenbeitrags mit einer freien, leeren Zeile zwischen den Sprechenden. Transkription kurzer Einwürfe in einem separaten Absatz. Einfügen von Zeitmarken zu Beginn jeden Absatzes.
12. Notieren von emotionalen nonverbalen, die Aussage unterstützenden oder verdeutlichen Äußerungen in Klammern, z.B. „(lachen)“.
13. Kennzeichnung unverständlicher Wörter mit „(unv.)“, bei längeren Passagen möglichst mit der Ursache. In-Klammern-Setzen der Passage mit einem Fragezeichen bei Vermutung eines Wortlauts, z.B. „(Buch?)“.
14. Kennzeichnung von Sprechendenüberlappungen mit „//“: „//“ bei Beginn des Einwurfs, wobei der Text der gleichzeitig gesprochen wird, innerhalb dieser „//“ liegt. Kennzeichnung des Einwurfs der anderen Person ebenso mit „//“ in einer separaten Zeile.
15. Abtippen von Abkürzungen nur bei expliziter Aussprache.
16. Bei Zitieren von wörtlicher Rede in der Aufnahme Setzen des Zitats in Anführungszeichen „“.
17. Behandlung englischer Begriffe nach der deutschen Rechtsschreibregeln in Groß- und Kleinschreibung. [ Außer es handelt sich um etablierte Konzepte, die im Englischen kleingeschrieben werden.]
18. Darstellung von Zahlen von null bis zwölf als Wörter, größere in Ziffern.
19. Kennzeichnung der interviewenden Person durch I und der interviewten Personen durch ihre Decknamen (**HANAN, LUAN, NOAH, SUHARI**).

## Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, Inès Knothe, dass ich meine Bachelor-Thesis zum Thema

***Auswirkungen von Rassismus auf die Selbstwahrnehmung und Selbstpositionierung  
junger rassifizierter Menschen***

selbstständig verfasst und keine anderen Hilfsmittel als die angegebenen benutzt habe. Alle Stellen, die von Schriftstellenden wörtlich oder sinngemäß übernommen sind, habe ich durch Angabe von Quellen als Zitat kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher weder in Teilen noch insgesamt einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Ich bin damit einverstanden, dass ein Exemplar meiner Bachelor-Thesis zur Einsicht ausgelegt wird.

Düsseldorf, 22.06.2022

Inès Knothe