

HOCHSCHULE DÜSSELDORF  
- FACHBEREICH SOZIAL- UND KULTURWISSENSCHAFTEN-

**BACHELOR-THESIS ZUM THEMA**

# **Klartext sprechen: Ich bin rassistisch sozialisiert worden, und du auch!**

**Erstprüferin: Maike Nadar**

**Zweitprüferin: Prof. Dr. Barbara Stoberock**

Vorgelegt von:

Angelina Mattausch

Matrikelnummer: XXXXXXXXXX

Hochschulsemester Nr. 7

WiSe 2023/2024

Köln, 12.12.2023

## Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungs- und Tabellenverzeichnis</b> .....	<b>I</b>
<b>Positionierung</b> .....	<b>II</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2 Rassismus</b> .....	<b>3</b>
2.1 Definitive Annäherung.....	3
2.2 Rassifizierte Gruppierungen .....	4
2.3 Verschiedene Ebenen und Ausprägungen von Rassismus.....	7
2.3.1 Struktureller und institutioneller Rassismus.....	7
2.3.2 Alltagsrassismus und Mikroaggressionen .....	8
2.3.3 Aversiver, positiver und „farbenblinder“ Rassismus .....	10
2.4 Rassistische Sozialisation in Deutschland – von der Kolonialzeit bis heute .....	11
<b>3 Verantwortlichkeiten von Weißen in der Kommunikation über Rassismus und mit People of Color</b> .....	<b>15</b>
3.1 Die Auswirkungen von <i>Tone Policing</i> .....	15
3.2 Täter*innen-Opfer-Umkehr .....	16
3.3 White Whine und White Fragility .....	17
3.4 Freundlichkeit gegenüber Fehlbarkeiten.....	18
<b>4 Die Konsenstheorie von Jürgen Habermas</b> .....	<b>19</b>
4.1 Kommunikatives Handeln und Diskursethik, die Idee des idealen Diskurses und der Konsensfindung.....	19
4.2 Gesprächssituationen zwischen Weißen und PoC: Vorurteile, Einfluss der Machtverhältnisse/strukturelle Ungleichheit und Verunsicherung.....	21
4.3 Die Theorie von Habermas und ihre Anwendung auf Gesprächssituationen zwischen Weißen und PoC: Analyse von Möglichkeiten und Grenzen der Theorie.....	23
<b>5 Methode</b> .....	<b>25</b>
5.1 Forschungsansatz .....	25
5.2 Untersuchungsdesign .....	26
5.3 Erhebungsinstrument.....	26
5.4 Stichprobe und Feldzugang .....	29
5.5 Durchführung.....	30
5.6 Datenauswertung.....	31
5.7 Limitationen.....	32
<b>6 Ergebnisse</b> .....	<b>33</b>
6.1 Persönliche Bindungen mit People of Color .....	34
6.2 Kenntnis rassistischer Begriffe/Redewendungen .....	35
6.3 Rassistische Bemerkungen und Hinweise .....	37
6.4 Gespräche über Rassismus und potenzielle Unsicherheiten.....	38

<b>7</b>	<b><i>Diskussion der Ergebnisse</i></b> .....	<b>42</b>
<b>8</b>	<b><i>Zwischenfazit und Ausblick</i></b> .....	<b>50</b>
	<b><i>Literaturverzeichnis</i></b> .....	<b>53</b>
	<b><i>Anhang</i></b> .....	<b>IV</b>
	<b>I. Screenshot des WhatsApp-Chats und Handzettel</b> .....	<b>IV</b>
	<b>II. Fragebogen</b> .....	<b>IV</b>
	<b>III. Daten von SPSS</b> .....	<b>IV</b>
	<b>IV. Eidesstattliche Selbstständigkeitserklärung</b> .....	<b>IV</b>

THESIS AM  
FACHBEREICH SOZIAL- UND  
KULTURWISSENSCHAFTEN  
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF

## Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

### Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: SELBSTEINSCHÄTZUNG, OB TEILNEHMENDE SCHON EINMAL UNBEWUSST VORURTEILE GEGENÜBER PERSONEN AUFGRUND IHRER HAUTFARBE, ETHNISCHEN HERKUNFT ODER RELIGION HATTEN .....	36
ABBILDUNG 2: ART DER HINWEISE, WIE DIE TEILNEHMENDEN AUF IHRE RASSISTISCHE BEMERKUNG AUFMERKSAM GEMACHT WURDEN (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH) .....	37
ABBILDUNG 3: PERSÖNLICHES EMPFINDEN DER TEILNEHMENDEN NACH DEM HINWEIS, DASS SIE EINE RASSISTISCHE BEMERKUNG GEMACHT HABEN (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH) .....	38
ABBILDUNG 4: EMPFINDEN VON GESPRÄCHSSITUATIONEN ÜBER RASSISMUS MIT WEIßEN MENSCHEN BZW. MIT WEIßEN MENSCHEN UND POC IM VERGLEICH (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH) .....	39

### Tabellenverzeichnis

TABELLE 1 KREUZDIAGRAMM ZUR VERDEUTLICHUNG DER ZUSAMMENHÄNGE ZWISCHEN DEM UMFANG AN RASSISTISCHEN BEGRIFFEN/REDEWENDUNGEN UDN DEM WISSEN ÜBER DIE BEDEUTUNG DIESER BEGRIFFE/REDEWENDUNGEN .....	35
TABELLE 2: „WAS MACHEN SIE, WENN SIE SICH IN GESPRÄCHSSITUATIONEN ÜBER RASSISMUS UNSICHER FÜHLEN?“ .....	40
TABELLE 3: GRÜNDE, JEMANDEN NICHT SOFORT AUF SEINE*IHRE RASSISTISCHE BEMERKUNG ANZUSPRECHEN .....	41

## Positionierung

Der Begriff ‚People of Color‘ wird in dieser Arbeit verwendet, um rassistisch unterdrückte Personen zu beschreiben und eine Solidarität unter rassistisch diskriminierten Individuen in einer von Weißen dominierten Gesellschaft zu fördern (Ha, 2009). Er ist eine politische Selbstbezeichnung von und für Menschen, die nicht weiß sind (Sow, 2018, S.26). Seine Verwendung ermöglicht es, rassistische Ausgrenzungen sichtbar zu machen und aufzulösen (ebd.), er erfordert jedoch einen reflektierten Umgang, insbesondere wenn er als Kategorie in der Forschung verwendet wird. In diesem Zusammenhang werden auch die Begriffe ‚Personen/ Menschen of Color‘ als synonym verwendet. Die Aufteilung in ‚Weiße‘ und ‚People of Color‘ ist in politischen Aktivist\*innenkreisen verbreitet, jedoch gibt es Kritik, dass ‚People of Color‘ den Begriff ‚coloured people‘ semantisch ähnelt, was im Deutschen als ‚Farbige‘ übersetzt würde und definitiv nicht die Intention der Verwender\*innen des Begriffs ‚POC‘ widerspiegelt (Tißberger, 2017, S.98). Die Entscheidung, ‚People of Color‘ dennoch zu verwenden, basiert vor allem auf dem Selbstbestimmungsrecht von Personen, die Rassismuserfahrungen gemacht haben, um keine Begriffe zu wählen, die Rassismus reproduzieren, sondern das Recht zur Selbstbenennung betonen, statt von außen zu definieren.

Die Bezeichnung ‚Schwarz‘ wird in dieser Arbeit stets großgeschrieben, da er eine politische Selbstbezeichnung repräsentiert. Das Adjektiv ‚Schwarz‘ bezieht sich nicht auf das äußere Erscheinungsbild, sondern auf eine geteilte soziale Position und somit auch auf gemeinsame Erfahrungen.

Der Begriff ‚weiß‘ wird gemäß Eske Wollrad (2010, S.145) als politische Kategorie zur Beschreibung der Machterfahrungen von Menschen verwendet, die als ‚weiß‘ konzeptualisiert sind. Die Großschreibung des Adjektivs weiß wurde aufgrund der Tendenz kritisiert, sie mit dem politisch widerständigen Begriff Schwarz gleichzusetzen. Auch wurde die Kursivsetzung des Begriffes kritisiert, da es eine optische Heraushebung aus dem Text bewirkt und somit ‚weiß‘ als wichtiger erscheinen lässt (ebd.). Auf Grund dessen wurde sich auf die Kleinschreibung ‚weiß‘ beschränkt.

Im Rahmen dieser Arbeit wird das Gendersternchen als schriftliches Hilfsmittel zur Einbeziehung von Personen aller Geschlechter genutzt, um sowohl weibliche als auch männliche Personen, nichtbinäre Individuen, geschlechtsneutrale Personen und Personen jeglichen Geschlechts sprachlich einzubeziehen.

Es ist wichtig festzuhalten, dass diese Arbeit aus der Perspektive einer weißen Autorin und Forscherin verfasst wurde. Dies bedeutet, dass diese persönlich keine Erfahrungen mit Rassismus gemacht hat

und ihr im gesellschaftlichen Kontext eine Machtposition in Bezug auf rassistische Strukturen zukommt. Ihre Rolle ist daher nicht neutral und es besteht die Gefahr, dass in der vorliegenden Arbeit Machtstrukturen reproduziert werden. Um dies so weit wie möglich einzuschränken, wurden Menschen of Color in die Auswertung der Ergebnisse mit einbezogen. Schließlich hat die Verfasserin auch darauf geachtet, viele Autor\*innen of Color zu zitieren.

Diese Arbeit strebt nicht an, als Rechtfertigung für weiße Menschen zu dienen, weiter Rassismen zu reproduzieren. Vielmehr will sie zu verstehen versuchen, warum Rassismus nach wie vor tief in unserer Gesellschaft verwurzelt ist und wie dies geändert werden kann. Die Verantwortung für eine solche Bildungsarbeit liegt bei den weißen Menschen, da sie diejenigen sind, die tendenziell an den postkolonialen Machtstrukturen festhalten.

Zuletzt möchte die Autorin hervorheben, dass sie sich der vielschichtigen Verbindungen von Rassismus mit Intersektionalität bewusst ist und der Berücksichtigung anderer Diskriminierungsformen (z. B. auf Grund von Geschlecht, sexueller Orientierung oder geistiger/körperlicher Behinderung) große Bedeutung beimisst. Sie wäre notwendig, um eine umfassende Untersuchung durchzuführen. Allerdings ist es aufgrund der beschränkten Ressourcen im Rahmen einer Bachelorarbeit nicht möglich, alle relevanten Themen ausreichend zu beleuchten, ohne den vorgegebenen Umfang zu überschreiten. Daher liegt der Schwerpunkt dieser Arbeit hauptsächlich auf der Thematik des Rassismus.

## 1 Einleitung

„White people: I don't need you to understand me better; I need you to understand yourselves. Your survival has never depended on your knowledge of white culture. In fact, it's required your ignorance.“ (Oluo, 2017)

Oluo weist darauf hin, dass weiße Menschen sich mit ihrer eigenen Position und Rolle in Bezug auf Rassismus und Privilegien auseinandersetzen sollten, anstatt sich darauf zu konzentrieren, die Sichtweise rassifizierter Menschen nachvollziehen zu können. Weiter führt sie an, dass die weiße Mehrheitsgesellschaft für die Aufrechterhaltung ihrer Machtposition die Erfahrungen und Realitäten nicht weißer Menschen ignorieren müsse. Sie sind also weit entfernt vom „Klartext“, der dieser Bachelor-Arbeit den Titel gab: „Ich bin rassistisch sozialisiert worden, und du auch!“ und der auf den ersten Blick paradox erscheinen mag. Vorherrschend ist stattdessen eine weit verbreitete Unsicherheit weißer Menschen im Zusammenhang mit Rassismus. Ihr ist die vorliegende Studie gewidmet, wobei entscheidend ist, sie dynamisch und als „Wegmarke“ zum „Klartext“ zu verstehen.

Rassismus ist in der Gesellschaft weit verbreitet und tief verwurzelt, doch in Deutschland wird er oft nicht umfassend verstanden, was sich auch in der sozialen Arbeit niederschlägt (Scharathow, 2018, S.273f.). Trotz einiger Diskussionen vor allem seit 2020 nach den rassistischen Anschlägen von Halle und Hanau in Deutschland und der internationalen *Black Lives Matter* Bewegung wird er häufig als marginalisiertes Problem angesehen, das überwiegend extremen politischen Ansichten zugeschrieben wird (Sinanoglu & Polat, 2023, S.7 & ebd.). Viele betrachten Rassismus weiterhin als absichtliche und gewalttätige Handlung von Einzelnen am Rand der Gesellschaft, was die (Auftakt-)Studie „Rassistische Realität“ des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) belegt. Hier stimmen fast 60 Prozent der Befragten der Aussage zu, dass Rassismus in erster Linie bei Rechtsextremisten vorkäme (2022, S.81). Gleichzeitig führt die Annahme, dass rassistische Personen schlechte Menschen seien, dazu, dass weiße Menschen verärgert oder verletzt reagieren, wenn auf ihr unbewusst rassistisches Verhalten hingewiesen wird (DiAngelo, 2020, S.182). Demnach haben viele weiße Menschen Schwierigkeiten, rassismuskritische Diskussionen zu führen, obwohl eine Auseinandersetzung mit Rassismus ein entscheidender Schritt ist, um rassistische Strukturen abzubauen. Die Ansicht, dass Rassismus hauptsächlich am rechten Rand der Gesellschaft zu verorten ist, ignoriert auch, dass Rassismus alle Ebenen des Zusammenlebens durchzieht, in unterschiedlichster Form direkten Einfluss auf die Leben der Menschen hat und somit als Alltagsphänomen zu betrachten ist. Während einige unter Benachteiligung leiden, profitiert die weiße Dominanzgesellschaft von einem Ungleichheitssystem, das auf der Unterscheidung zwischen 'normal' und 'abweichend' basiert (ebd.).

Um aktiv gegen Rassismus vorzugehen, erfordert es, dass Individuen, die sich als ‚normal‘ sehen, ihr eigenes Weißsein als eine solche Kennzeichnung wahrnehmen und ein Bewusstsein dafür entwickeln (Tißberger, 2017, S.91f.). Dies umfasst die Analyse, wie weiße Personen im alltäglichen Leben in die rassistische Struktur eingebunden sind und ob sie bewusst oder unbewusst zur Aufrechterhaltung von Rassismus beitragen (Tißberger, 2017, S.90f.). Es stellt eine notwendige Herausforderung für weiße Menschen dar, nicht nur ihre eigene Rolle bei der Erhaltung rassistischer Strukturen anzuerkennen, sondern auch Verantwortung dafür zu übernehmen (ebd.).

Im theoretischen Teil dieser Arbeit wird zunächst Rassismus in seinen Prozessen und Strukturen beschrieben. Sie erläutert die verschiedenen Ebenen und Ausprägungen des Rassismus und stellt die Entwicklung der rassistischen Sozialisation in Deutschland dar. Anschließend führt sie die verschiedenen Mechanismen, die das Verhalten weißer Menschen in Bezug auf ihre Verantwortung in der Kommunikation über Rassismus und mit People of Color beeinflussen, auf. Als nächstes wird die Theorie des kommunikativen Handelns von Jürgen Habermas herangezogen und ihre mögliche Anwendung auf Gesprächssituationen zwischen weißen Menschen und People of Color beleuchtet.

Der theoretische Rahmen bildet die Grundlage für den empirischen Abschnitt, der durch eine quantitative Online-Umfrage die folgenden Fragen näher beleuchten soll: Wie äußert sich die Unsicherheit weißer Menschen in Gesprächen über Rassismus oder mit People of Color (PoC) in Abhängigkeit von der aktiven Integration von PoC im sozialen Umfeld? Inwieweit zeigen sich Unsicherheiten aufgrund von begrenztem Wissen im Zusammenhang mit Rassismus bei weißen Menschen? Wie intensiv setzen sich weiße Menschen im privaten und beruflichen Umfeld mit dem Thema Rassismus auseinander? Inwiefern beeinflusst die Angst vor negativen Reaktionen die Fehlerakzeptanz? In welchem Maße zeigen sich Unsicherheiten beim Ansprechen von rassistischen Vorfällen im sozialen oder beruflichen Umfeld? Inwiefern beeinflusst die Anwesenheit von Personen of Color in Diskussionen über Rassismus die Unsicherheit weißer Individuen? Die Beantwortung dieser Fragen soll dazu beitragen, die grundlegende Forschungsfrage zu diskutieren, die verstehen will, inwiefern weiße Menschen in Gesprächen über Rassismus mit und über People of Color verunsichert sind. Basierend auf diesen Erkenntnissen sollen Handlungsempfehlungen entwickelt werden, um eine Gesellschaft zu fördern, die freier von Machtstrukturen und rassistischen Mustern ist. Weiter soll die Arbeit auch Limitationen der vorliegenden Erhebung aufzeigen, vor dem Hintergrund der bestehenden Forschung kritisch reflektieren sowie ihre Relevanz für die soziale Arbeit ansprechen und Handlungsempfehlungen formulieren.



## 2 Rassismus

Ijeoma Oluo thematisiert in ihrem Buch "So you want to talk about race", dass ein deutliches Anzeichen für die Schwierigkeiten in der amerikanischen Gesellschaft beim Umgang mit dem Thema Rassismus die fehlende Einheitlichkeit in dessen Definition ist (2018, S.27). Ähnlich verhält es sich in Deutschland. Birgit Rommelspacher gibt die folgenden zwei Gründe dafür an: Erstens ist der Rassismus-Begriff komplex und schwer zu definieren, was zu unterschiedlichen Vorstellungen führt (Rommelspacher, 2009, S.25). Zweitens ist er stark politisiert und wird oft in politische Debatten verstrickt, was dazu führen kann, dass Widerstände auf individueller und gesellschaftlicher Ebene gegen eine selbstverständliche Verwendung des Begriffs entstehen (ebd.). Im Folgenden soll eine Begriffsdefinition versucht sowie unterschiedliche Gruppen von rassifzierten Minderheiten genannt und näher erläutert werden.

Die im biologischen Sinne argumentierten „Rassen“, die in dieser Arbeit zur Erklärung von Rassismus herangezogen werden, sind keine realen Entitäten, sondern Konstruktionen (Miles, 1991, S.96). Daher wird der Begriff in Anführungszeichen gesetzt. Wenn der Begriff *Rasse* im soziologischen Kontext verwendet wird, um das Konstrukt einer gesellschaftlichen Kategorisierung und Positionierung zu beschreiben, durch die nicht weiße Menschen dem Rassismus ausgesetzt sind, wird der Begriff *kursiv* geschrieben (Terkessidis, 2004, S.74. & Arndt, 2017, S.42).

### 2.1 Definitiorische Annäherung

Scharathow kennzeichnet Rassismus als

„ein soziales und gesellschaftliches System von Diskursen und Praktiken der machtvollen Unterscheidung und Kategorisierung von Menschen, mit welchen Ungleichbehandlung und ungleiche Machtverhältnisse legitimiert werden. Rassismus fungiert demzufolge als ein umfassendes, strukturierendes Prinzip gesellschaftlicher Wirklichkeit und ist weder zu individualisieren, also nicht auf individuelle ‚Haltungen‘ [Herv. i. O] oder ‚Einstellungen‘ [Herv. i. O] zu reduzieren, noch als ‚Randphänomen‘ [Herv. i. O], als Problem spezifischer Gruppen oder Einzelner am Rande der Gesellschaft, zu marginalisieren.“ (2014, S.37).

Statt Rassismus also auf einzelne Personen zu individualisieren oder auf rechts verortete Randgruppen zu externalisieren, setzt Scharathow den Fokus auf die umfassende strukturelle Verankerung von Rassismus als Prinzip, das die gesellschaftliche Realität strukturiert und formt. Daran anknüpfend betont Rommelspacher die gesellschaftliche Diskriminierung, die mit Rassismus einhergeht. Sie definiert Diskriminierung als einen Zustand, in dem Angehörige einer Minderheit im Vergleich zur

Mehrheitsgesellschaft eingeschränkter Zugang zu Ressourcen und weniger Möglichkeiten zur Teilhabe an der Gesellschaft haben (Rommelspacher, 2009, S. 30).

Rassismustheorien postulieren, dass Rassismus die Konstruktion von *Rassen* involviert. Dadurch werden tatsächliche oder vermeintliche physische, kulturelle und/oder religiöse Merkmale als grundlegende und unveränderliche Gruppenattribute dargestellt, die für alle Mitglieder einer Gruppe zentral sind (Attia, 2014, 5. Abs.). Dies führt zu festen Gruppengebilden, die oft dichotome Gegensätze bilden und gleichzeitig hierarchisch sind. Ein solches Konstruieren von *Rassen* beinhaltet, dass die eigene Gruppenidentität durch Abgrenzung von anderen Gruppen geschaffen wird. Dadurch werden Ausgrenzungen, Aggressionen und Privilegien legitimiert und gerechtfertigt (Attia, 2014, 7. Abs.). Dieser Prozess wird *Otherring* genannt (ebd.). Laut Rommelspacher ist Rassismus eine Rechtfertigungsideologie, die darauf abzielt, die Ungleichbehandlung von Menschen auf eine scheinbar ‚rationale‘ Weise zu erläutern, obwohl die demokratische Gesellschaft im Grundsatz von der Gleichheit aller Menschen ausgeht (2009, S.26).

Forschende betonen, dass Rassismus historisch spezifisch ist und in verschiedenen Epochen, Kulturen und Gesellschaftsformen unterschiedliche Erscheinungsformen annehmen kann (vgl. Rommelspacher, 2009, S.25f. & Attia, 2014, 10. Abs.).

In der demokratischen Gesellschaft wird die biologistische Konstruktion von ‚Rasse‘ aufgrund ihrer wissenschaftlichen Unhaltbarkeit und der mit ihr verbundenen historischen Gewalt abgelehnt (Rommelspacher, 2009, S.26). Dennoch existiert sie unterschwellig weiter, wobei der Begriff *Rasse* durch den akzeptierten Begriff ‚Kultur‘ ausgetauscht wird (Kalpaka, 2015, S.297f.). Dabei werden ‚Andere‘ anhand ihrer ‚kulturellen Identität‘ markiert und kategorisiert, wodurch Ausschließungspraktiken und ungleiche Verhältnisse legitimiert werden (Scharathow, 2018, S.270). ‚Kultur‘ bedeutet dann typische Merkmale wie Aussehen, Sprache oder Religion und wird als statische und unveränderbare Eigenschaft betrachtet, was zur Annahme grundlegender Verschiedenheit und Unvereinbarkeit zwischen scheinbar homogenen ‚Kulturen‘ führt (Kalpaka, 2015, S.296). Etienne Balibar hat dafür den Begriff ‚Neo-Rassismus‘ eingeführt (Balibar, 1989).

## 2.2 Rassifizierte Gruppierungen

Menschen, die von Rassismus betroffen sind, können durch Selbst- und / oder durch Fremdpositionierung Teil der rassifizierten Gruppe sein. Selbstpositionierung beschreibt die eigene Platzierung von Personen innerhalb gesellschaftlicher Kategorien wie *Rasse*, Geschlecht oder

Sexualität (Pfad, 2020, S.21f.). Fremdpositionierung hingegen meint die Wahrnehmung und Zuordnung von Personen durch externe Einzelpersonen oder Gruppen.

Rassismus kann auch als ein gesellschaftliches Macht- und Herrschaftsverhältnis betrachtet werden (Terkessidis, 2004, S.99f.). In diesem Verständnis basiert die weiße Dominanzgesellschaft auf rassistischen Strukturen und schließt Menschen rassifizierter Gruppen aus. Dabei führen unterschiedliche Formen von Rassismus zu unterschiedlichen Lebensrealitäten innerhalb der heterogenen Gruppe der rassifizierten Menschen. Bereits der Nationale Aktionsplan gegen Rassismus der Bundesregierung von 2017 identifizierte „Antiziganismus“, „Islam- und Muslimfeindlichkeit“ und „Rassismus gegen Schwarze Menschen“ als besonders stark ausgeprägte Formen von Rassismus in Deutschland (S.10f.). Die verschiedenen Ausprägungen des Rassismus zeigen Unterschiede in ihrer historischen Entwicklung sowie häufig in den spezifischen zugeschriebenen Eigenschaften.

Im Folgenden werden vier rassifizierte Gruppen näher erläutert und in Bezug gebracht: Schwarze Menschen, Muslim\*innen, Asiat\*innen, Sint\*izze und Rom\*nja. Diese Gruppen wurden aus der Studie „Rassistische Realitäten“ vom Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) übernommen (2022). Die in der DeZIM-Studie ebenfalls behandelten Gruppen Juden und Jüdinnen sowie Osteuropäer\*innen werden hier ausgenommen, da sich diese beiden rassifizierten Gruppen weniger die Selbstbezeichnung People of Color teilen, auf der der Fokus der Arbeit liegt. Im weiteren Verlauf der Arbeit werden immer wieder Bezüge zu den Ergebnissen der Studie hergestellt.

Es gibt Anti-Schwarzen Rassismus, der sich gezielt gegen Schwarze positionierte oder gegen Schwarz gelesene Menschen richtet. Er reicht weit zurück bis in die Kolonialzeit (DeZIM, 2022, S.219). Um die Kolonialisierung Afrikas und die Versklavung sowie Ausbeutung der rassifizierten Gruppe zu rechtfertigen, wurden verschiedene rassistische Zuschreibungen verwendet, die Schwarze Menschen ihrer Menschlichkeit beraubten (ebd.). Diese prägen den Rassismus gegen Schwarze bis heute und lauten beispielsweise „intellektuell unterlegen, technisch rückständig, unzivilisiert, primitiv, impulsiv, triebhaft, sexuell und wenig Selbstkontrolle“ (Sow, 2018, S.92).

In dieser Arbeit, die People of Color generell gewidmet ist, wird später noch häufiger auf Beispiele eingegangen werden, die rassistisches Verhalten gegenüber Schwarzen Menschen als Gruppe mit den offenkundigsten Diskriminierungserfahrungen darstellen (DeZIM, 2023, S.8).

Während in Deutschland früher bestimmte migrantische Gruppen etwa aus der Türkei oder der Maghreb-Region als „Gastarbeiter\*innen“ oder schlicht „Ausländer\*innen“ wahrgenommen wurden, werden sie nun zunehmend als Muslim\*innen betrachtet (DeZIM, 2022, S. 22). Dies geht oft einher mit einer Abwertung, die entweder fremdenfeindlich intolerant ist oder gar muslimisch mit gewaltbereit

islamistisch gleichsetzt. Dies betrifft auch Menschen, die sich selbst nicht oder nicht primär als Muslim\*innen bezeichnen, so dass eine angenommene Zugehörigkeit für die Diskriminierung ausreicht (Bröse, 2018, S.307). Yasemin Shooman verwendet daher den Begriff Rassifizierung im Kontext von tatsächlicher oder zugeschriebener Religionszugehörigkeit (2014, S.15).

Antimuslimischer Rassismus beruht auf der klaren Unterscheidung zwischen „westlicher“ und „islamischer“ Kultur als statische und unvereinbare Entitäten (DeZIM, 2022, S.22). Der westliche Teil wird als progressiv, demokratieorientiert und emanzipatorisch beschrieben, während der islamische Teil als unwandelbar, rückständig, grausam, unvernünftig und nicht demokratiefähig gilt (ebd.). In den letzten Jahren hat der rassistische Diskurs über den Islam und Menschen mit muslimischer Religionszugehörigkeit eine alarmierende Dynamik entwickelt (Bröse, 2018, S.303). Besonders die Figur des „muslimischen Flüchtlings“ wird benutzt, um die Ablehnung von geflüchteten Menschen als „Anderer“ mittels ihres „Muslimisch-Seins“ zu legitimieren (ebd.). Die Abwertung des Anderen ermöglicht es, sich einem Normkollektiv zuzurechnen, wie etwa als Deutsche\*r oder als Europäer\*in (Bröse, 2018, S.308). Die westliche Wertegemeinschaft bleibt durch die Essentialisierung des Anderen als Gegenbild bestehen (ebd.).

Antiasiatischer Rassismus lässt sich bis ins 13. Jahrhundert zurückverfolgen, als Europäer\*innen Narrative verbreiteten, die Asiat\*innen als „anders“, „exotisch“ und „gefährlich“ darstellen (Suda, Mayer & Nguyen, 2020, 1. Abs.). Diese Vorurteile halten sich hartnäckig in Deutschland und sind tief im Bewusstsein verankert. Asiatisch gelesene Menschen in Deutschland erfahren widersprüchlichen Rassismus, der sich in ‚positiven‘ und negativen Formen zeigt. Einerseits werden sie als ‚Vorzeigemigrant\*innen‘ gegenüber anderen migrantischen Gruppen herausgestellt, andererseits als homogene Gefahr für die weiße Mehrheitsgesellschaft dargestellt (ebd.). Der „Model-Minority-Mythos“, der besagt, dass asiatische (Post-)Migrant\*innen „konform“, „unauffällig“ und „fleißig“ seien, verschleiert durch die positiven Darstellungen ihre rassistische Diskriminierung und lässt diese teilweise vollständig unbeachtet (vgl. Oluo, 2018, S.183-192 & Hartlep & Bui, 2020, S.518f.).

Der Begriff Antiziganismus, die bekannteste Bezeichnung für Rassismus gegen Sinti\*zze und Rom\*nja, ist umstritten, da er die abwertende Fremdbezeichnung ‚Z\*\*\*\*\*‘ enthält (End, 2011, 3. Abs.). Trotzdem wird er von einigen Roma-Organisationen selbst verwendet, um rassistische Zuschreibungen sichtbar zu machen, die von tatsächlichen Lebenswirklichkeiten unabhängig sind (ebd.).

Die Sinti\*zze und Rom\*nja leben seit mehr als 600 Jahren in Deutschland und sind keine homogene Volksgruppe (Amadeu Antonio Stiftung, o. J.). Der Begriff Sinti\*zze bezieht sich auf den westeuropäischen oder deutschen Teil der Rom\*nja (ebd.).

Rassismus gegen Sinti\*zze und Rom\*nja wurzelt in historischen Stereotypen seit dem 15./16. Jahrhundert, die Vorurteile wie Ablehnung von Arbeit, Heimatlosigkeit, sexuelle Amoralität und Disziplinlosigkeit beinhalten (End, 2011, 12. Abs.). Diese rassifizierte Gruppe wird fälschlicherweise beschuldigt, sich nicht in die gesellschaftliche Ordnung einzufügen, sei es wegen vermeintlicher Nomadenschaft oder ihres Widerstands gegen Arbeitszwänge (Scherr, 2017, S.307). Diese Fehlannahmen führen zu dem Vorurteil, dass sie eine am Rand der Gesellschaft stehende Existenz führen und sich nicht in die etablierte Ordnung der bürgerlichen Mehrheitsgesellschaft integrieren wollen (Scherr, 2017, S.310). Obwohl es auch vermeintlich positive Darstellungen („freiheitsliebend“, „feurig“, „musikalisch“) gibt, überwiegen Konstruktionen, die Roma als unangepasste und bedrohliche Außenseiter darstellen, was sich auch in staatlicher Diskriminierung widerspiegelt (ebd.), die in ihrer rassistischen Verfolgung und Vernichtung während der Nazizeit einen Höhepunkt fand.

## 2.3 Verschiedene Ebenen und Ausprägungen von Rassismus

Rassismus manifestiert sich in der Gesellschaft in unterschiedlichen Formen und auf verschiedenen Ebenen. Er besteht nicht „nur“ aus Vorurteilen, sondern ist mit gesellschaftlicher Diskriminierung verbunden, die durch Mechanismen auf individueller sowie struktureller und institutioneller Ebene stattfindet (Rommerspacher, 2009, S. 30f). Hinzu kommen weitere Abstufungen bzw. Ausprägungen von Rassismus. Zu nennen sind hier Alltagsrassismus und Mikroaggressionen, impliziter und expliziter, intentionaler und nicht intentionaler sowie primärer und sekundärer Rassismus. Schließlich gibt es auch aversiven bzw. ‚positiven‘ Rassismus sowie ‚Farbenblindheit‘. Alle genannten Ebenen und Strukturen von Rassismus werden im Folgenden näher erläutert.

### 2.3.1 Struktureller und institutioneller Rassismus

Nach Rommerspacher (2009, S.30) bezieht sich struktureller Rassismus auf Ausgrenzungen, die durch das gesellschaftliche System mit seinen rechtlichen, politischen und wirtschaftlichen Strukturen bedingt sind. Dieser ist oft weniger offensichtlich als individuelle rassistische Handlungen, hat jedoch Auswirkungen auf das Leben vieler Menschen, indem er Chancen und Ressourcen ungleich verteilt (ebd.). Er äußert sich zum Beispiel darin, dass Menschen of Color viel schlechtere Möglichkeiten haben, eine Wohnung anzumieten. Dies belegt etwa eine im Jahr 2019 telefonisch durgeführte Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, nach der 83 Prozent der 1.041 Befragten angaben, dass eine Benachteiligung bei der Wohnungssuche aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit oder der Herkunft aus einem anderen Land eher häufig vorkomme (2020, S.5). Menschen wurden bei der Bewerbung um eine Wohnung eher abgelehnt, ignoriert oder schlechter behandelt als andere Bewerber\*innen, nur weil sie einen ausländischen Namen, eine andere Hautfarbe oder eine andere Religion hatte.

Struktureller Rassismus kennt implizite wie explizite Formen (Rommelspacher, 2009, S.31). Im deutschen Schulsystem sind Lehrmethoden und Bildungsinhalte weitgehend auf die Bedürfnisse der Mehrheitsgesellschaft zugeschnitten, was eine implizite Form von institutionellem Rassismus darstellt. Implizit bedeutet in diesem Zusammenhang, dass - im Gegensatz zur expliziten Form von Diskriminierung - das zu Vermittelnde nicht unmittelbar oder direkt auf die betroffene Gruppe abzielt. Dies führt zu erheblichen Benachteiligungen von Migrantenkindern in Deutschland und erschwert ihren Zugang zur Gesellschaft. Wenn diese Zusammenhänge erkannt, aber nicht geändert werden, wandelt es sich in eine explizite Form, da die bestehende Benachteiligung bewusst hingenommen wird (ebd.).

Institutioneller Rassismus hingegen betrifft die Strukturen von Organisationen, etablierte Gewohnheiten, Wertevorstellungen und Handlungsrichtlinien (ebd.). Der Begriff „Migrationshintergrund“ wird zum Beispiel nach dem Statistischen Bundesamt einer Person zugeschrieben, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht durch Geburt die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt. Als beispielhaft für institutionellen Rassismus sei hier das systematische Missachten der Tatsache genannt, dass Schwarze Menschen schon lange integraler Bestandteil Deutschlands sind (Sow, N., 2018, S.142). Die derzeitigen Erfassungsmethoden schließen nur Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund ab der zweiten Einwanderergeneration ein (Aikins, Bremberger, Aikins, Gyamerah & Yildirim-Caliman, 2020, S.56). Schwarze, afrodiasporische und afrikanische Menschen leben jedoch seit fünf bis sechs Generationen in Deutschland, etwa auch die Kinder von US-Soldaten und deutschen Frauen nach dem Zweiten Weltkrieg. Ein Migrationshintergrund berücksichtigt auch nicht Schwarze, die beispielsweise ausschließlich die Staatsbürgerschaft der USA, Frankreichs oder Brasiliens haben (Aikins et al., 2020, S.56). Zusätzlich fehlen umfassende Volkszählungen wie der Mikrozensus, die zuverlässige Informationen über diese Gruppe liefern. Dies führt zu unzureichenden Daten über die Gesamtzahl der in Deutschland lebenden PoC (ebd.). Allerdings erweist sich die Durchführung repräsentativer, quantitativer Rassismusforschung als forschungsethisch und datenschutzrechtlich herausfordernd, insbesondere wenn die Zielgruppe anhand von Kriterien, die sich auf ihr Erscheinungsbild oder körperliche Merkmale beziehen, ausgewählt wird (DeZIM, 2022, S.20).

### 2.3.2 Alltagsrassismus und Mikroaggressionen

Alltagsrassismus kategorisiert Menschen aufgrund ihres Aussehens, ihrer Sprache, ihres Namens, ihrer Religion oder Staatsangehörigkeit als die „Anderen“ (Schramkowski & Ihring, 2018, S.279-282). Trotzdem werden diese alltäglichen Erfahrungen weder von den Betroffenen noch von den ausübenden Personen oft nicht als Rassismus erkannt, da dieser im allgemeinen Verständnis häufig auf

physische Gewalt von politisch rechts orientierten Einzelpersonen reduziert wird und nicht als ein aktuelles und allgegenwärtiges Problem angesehen wird (ebd.).

Intentionaler Rassismus auf individueller und alltäglicher Ebene bezieht sich darauf, dass die Herabsetzung und Ausgrenzung rassifizierter Menschen bewusst geschehen. Im Gegensatz dazu diskriminiert nicht-intentionaler Rassismus diese Personen unbeabsichtigt. (Rommelspacher, 2009, S.31f.). Nicht intentionaler Rassismus beinhaltet die Annahme, dass etwas, was nicht in böser Absicht geschieht, nicht rassistisch sein kann (ebd.). Aus der Studie des DeZIM (2022, S.7) geht hervor, dass ein Großteil der Bevölkerung sich bewusst ist, dass Rassismus subtil und unbewusst auftreten kann. Demnach stimmten über 80 Prozent der Aussage zu, dass Menschen sich auch unbewusst rassistisch verhalten können (ebd.) Die Mehrheitsgesellschaft, die von sich annimmt, es gut gemeint zu haben, weist empört zurück, so agiert zu haben. Indem der – unabsichtlich - rassifizierten Person das Recht verweigert wird, die Diskriminierung zu empfinden, wächst die symbolische Macht zur Minderwertung der ‚anderen‘ Person, was eine neue Quelle des Rassismus darstellt (ebd.). Diese beiden Formen von Rassismus werden auch primäre und sekundäre Rassismuserfahrungen genannt (Fereidooni, 2016, S.45). Die Vielfalt alltäglicher Rassismuserfahrungen ergibt sich aus der Verankerung von Deutungs- und Handlungsmustern, die auf rassistischen Unterscheidungen basieren und in allen Bereichen des Zusammenlebens präsent sind. Dadurch sind Partizipationschancen von nicht weißen Menschen in Bereichen wie Arbeit, (Aus-)Bildung, Einkommen und Wohnen deutlich niedriger.

Eine sehr bekannte Form des alltäglichen Rassismus ist das ungefragte Berühren und / oder Kommentieren der Haare von People of Color, was diese meist als eine herabsetzende Handlung betrachten und deren Persönlichkeitsrechte und Privatsphäre verletzt (vgl. Sow, 2018, S.281f. & Hasters, 2020, S.115). Nach dem Afrozensus gaben 90 Prozent der Befragten an, so etwas bereits erlebt zu haben (Aikens et al., 2021, S.214).

Alltagsrassismus bewirkt, dass sich rassifizierte Menschen (s. 2.2 Rassifizierte Gruppierungen) in Deutschland nicht dasselbe Gefühl der Zugehörigkeit empfinden wie weiße Menschen (DeZIM, 2022, S.13). Durch diese verschiedenen Formen und Strukturen von Rassismus, werden nicht weiße Menschen als „Fremde“ markiert, was sie anfälliger für Ausgrenzung macht (ebd.).

Nach Chester Pierce werden die tagtäglichen, wiederkehrenden Konfrontationen mit Alltagsrassismus Mikroaggressionen genannt (1970, S.266f.). Er benutzte diesen Begriff erstmals in den 1960er Jahren, um verdeckte Handlungen zu beschreiben, welche von automatischen, vorsätzlichen oder unbewusst herabsetzendem Verhalten Weißer gegenüber Schwarzen Menschen geprägt war (Pierce, 1974 zitiert nach Williams, 2019, S.3). Mikroaggressionen werden allgemein als klein, alltäglich und manchmal

mehrdeutig angesehen, sind aber sehr belastend für die Betroffenen aufgrund ihrer Allgegenwärtigkeit und der Möglichkeit, sie abzustreiten (Williams, 2019, S.3).

Man kann Mikroaggressionen in drei verschiedene Formen unterscheiden (Nadal, 2018, S.44f.). *Mikroangriffe* (1) sind verbal oder nonverbal und zielen darauf ab, eine Person herabzusetzen oder zu verletzen, ohne die offensichtliche Schwelle für rassistische Äußerungen oder Gewalttaten zu überschreiten (Sue, 2007, S.274f.). Nadal merkt an, dass Mikroangriffe dem „altmodischen“ Rassismus ähneln, bei dem Menschen sich zum Beispiel durch die Verwendung eines Schimpfworts offensichtlich rassistisch verhalten und äußern (2018, S.44). *Mikrobeleidigungen* (2) geschehen meist unbewusst und sind durch ihre Grobheit und mangelnde Empathie für die Herkunft oder Identität der betroffenen Person gekennzeichnet, wobei sie die Vorurteile der Angreifenden aufdecken (ebd.). So gibt sich beispielsweise eine Person überrascht, dass ein asiatisch gelesener Mensch „gewandt“ oder „klar“ deutsch spricht. Sie nimmt offenbar automatisch an, dass ihr Gegenüber nicht aus Deutschland stammt, und drückt auf diese Weise unterschwellig aus, dass sie rassifizierend den anderen nicht als Teil der deutschen Gesellschaft wahrnimmt. Unter *Mikroentwertungen* (3) verstehen wir subtile Äußerungen, um die Erfahrungen oder Realitäten von Menschen of Color zu negieren oder für ungültig zu erklären (ebd.). Hierzu gehört zum Beispiel das wiederholte Nachfragen nach der Herkunft einer Person, obwohl diese bereits klargestellt hat, dass sie aus Deutschland stammt. Ursprünglich konzentrierte sich das Konzept der Mikroaggressionen auf Rassismuserfahrungen und Perspektiven rassifizierter Personen (Nadal, 2018, S. 41f.). Es wurde jedoch erweitert, um Diskriminierungserfahrungen anderer marginalisierter Gruppen (ebd.).

### 2.3.3 Aversiver, positiver und „farbenblinder“ Rassismus

Ein unzureichendes Verständnis für implizierte Vorurteile kann zu aversivem Rassismus führen (DiAngelo, 2020, S.79). Darunter versteht man eine tief verwurzelte Abneigung gegenüber anderen *Rassen*. Sie manifestiert sich etwa in der alltäglichen Wortwahl, die allerdings von den Sprechenden selbst nicht als „rassistisch“ bezeichnet würde, da dies im Widerspruch zu ihrem Selbstbild und erklärten Überzeugungen steht (DiAngelo, 2020, S.81). Ein Beispiel hierfür wäre, wenn eine weiße Person die Tatsache, dass an seinem\*ihren Arbeitsplatz nur weiße Menschen arbeiten, damit begründet, dass sich Menschen of Color einfach nicht auf diese Stelle bewerben, anstatt anzuerkennen, dass sie nicht die gleichen Chancen in der Arbeitswelt haben. Gleichzeitig machen diese Menschen Aussagen, wie „Ich habe viele Freunde of Color“, um eine positive Selbsteinschätzung zu bewahren (DiAngelo, 2020, S.79).



Positivrassismus ist eine problematische Form der Diskriminierung, die oft fälschlicherweise als freundlich oder wohlwollend dargestellt wird (Sow, 2018, S.90-92). In diesem Fall werden dem Gegenüber angeblich positive Eigenschaften aufgrund der „Abstammung“ zugewiesen. Obwohl „freundlich“ gemeint, stützt sich positiver Rassismus auf stereotype Annahmen, die historisch auf binäre Gegensätze wie weiß/Schwarz, gut/böse oder intelligent/triebgesteuert zurückgehen. So kann etwa die Behauptung, dass ein Schwarzer Mensch „Musik im Blut“ habe als impulsiv und sexuell interpretiert werden kann. Letztlich ist auch Positivrassismus eine weitere subtile Form der Dominanz und ein Ausdruck von Macht – auch wenn sich diese Form von Rassismus bei den sie Ausübenden angemessen und korrekt anfühlt (ebd.).

Kommentare wie „Ich sehe keine Hautfarbe“ oder „für mich sind alle gleich“ sind klassische Beispiele für farbenblinden Rassismus und zeigen, wie Rassismus sich an kulturelle Veränderungen anpasst (DiAngelo, 2020, S.76). Der Ursprung des farbenblinden Rassismus geht vor allem auf eine der Reden von Martin Luther King während der Bürgerrechtskämpfe in den 1960er Jahren zurück, in der er sagte, dass er einmal nach seinem Charakter und nicht nach seiner Hautfarbe beurteilt werden möchte (ebd.). Daraus schloss die weiße Öffentlichkeit eine einfache und imminente Lösung für das Rassismusproblem: nämlich, dass das Ignorieren von *Rasse* oder Hautfarbe zu einer gleichberechtigten und rassistisch freien Gesellschaft führt. Wenn Vertreter\*innen der Mehrheitsgesellschaft aber keine Unterschiede anerkennen, projizieren sie ihre eigene weiße Realität auf die Person of Color und leugnet somit Rassismus.

Alle Arten von Rassismus wirken zusammen und beeinflussen sich gegenseitig. Ein Beispiel ist das *Racial Profiling*. Polizeiliche Maßnahmen wie Kontrollen und Befragungen basieren dann nicht auf konkreten Verdachtsmomenten, sondern einzig auf rassistischen oder ethnischen Merkmalen wie der Hautfarbe. In der Afrozensus-Studie, die sich mit den Erfahrungen von Schwarzen, afrodiasporischen und afrikanischen Personen in Deutschland befasst, gaben mehr als 50 Prozent der Befragten an, mindestens einmal in ihrem Leben ohne ersichtlichen Grund einer polizeilichen Kontrolle unterzogen worden zu sein (Aikens et al., 2021, S.120). Diese Art von institutionellem Rassismus fußt auf der Annahme in Teilen der Mehrheitsgesellschaft, dass People of Color tendenziell mehr Straftaten begehen als weiße Menschen, was sich wiederum auf die Diskussionen und individuellen rassistischen Denkmuster und Handlungsweisen dieser Mehrheitsgesellschaft auswirkt (Thompson, 2020, 7. Abs.).

## 2.4 Rassistische Sozialisation in Deutschland – von der Kolonialzeit bis heute

Rassistische Sozialisierung durchzieht subtil unseren Alltag und prägt die Art und Weise, wie Menschen ihre Umwelt wahrnehmen. Gleichzeitig beeinflusst sie Einstellungen, Werte und Handlungen. Im

folgenden Kapitel wird kurz auf die Geschichte des Rassismus in Deutschland eingegangen, um anschließend die Mechanismen und Einflüsse näher zu beschreiben, die in Deutschland zur gesellschaftlichen rassistischen Sozialisierung beitragen.

Die koloniale Eroberung wird als Ursprung des deutschen Rassismus betrachtet. Von 1884/1885 bis 1918/1919 existierten die deutschen Kolonien Deutsch-Südwestafrika (heute: Namibia), Kamerun, Togo, Deutsch-Ostafrika (heute: Tansania, Burundi und Ruanda) und Neuguinea (heute: nördlicher Teil von Papa-Neuguinea). Die Kolonialisierung legitimierte nach Rommelspacher seit den bürgerlichen Revolutionen und der Verkündung der Menschenrechte im 18. und 19. Jahrhundert die Ausbeutung und Versklavung der afrikanischen Bevölkerung (2009, S.25f.). Schwarze Menschen wurden als „primitiv“ und „unzivilisiert“ markiert, um so ihre Entmenschlichung zu begründen und die Ungleichbehandlung zu rechtfertigen (ebd.).

Umstritten ist, ob Antisemitismus ohne weiteres unter dem Begriff Rassismus fällt, oder ob er eine eigenständige Form der Diskriminierung darstellt (Rommelspacher, 2009, S.26). In Deutschland geht Antisemitismus auf eine lange, bis ins Mittelalter reichende Tradition zurück (DeZIM, 2022, S.21). Die *Rassenlehren* des 19. Jahrhunderts (*Rassentheoretiker*, *Sozialdarwinisten*, *Rassenhygieniker*), die Wegbereiter der nationalsozialistischen Ideologie waren, ordneten Juden und Jüdinnen aufgrund ihrer semitischen Sprachgemeinschaft als semitische *Rasse* ein und zogen unüberbrückbare, absolute Grenzen zur Mehrheitsgesellschaft (Rommelspacher, 2009, S. 26). Nun wurden die sozialkulturellen Unterschiede als angeboren betrachtet und angeblich auch vererbt. Die „Vermischung“ von Christ\*innen und Juden / Jüdinnen wurde als Gefahr für eine „biologischen Verunreinigung“ betrachtet (ebd.). Im Antisemitismus liegt der Fokus weniger auf der wirtschaftlichen Ausbeutung wie im kolonialen Rassismus, sondern vielmehr auf dem Streben nach symbolischer Macht und kultureller Dominanz. (Rommelspacher, 2009, S.27). Der Antisemitismus rechtfertigt wirtschaftliche, politische und kulturelle Dominanzstrukturen durch naturalisierte Gruppenkonstruktionen (ebd.).

Die Diskussion über Rassismus in der Bundesrepublik Deutschland war bis in die 1980er Jahre hauptsächlich auf den Umgang mit dem Nationalsozialismus und insbesondere auf den Antisemitismus (Messerschmidt, 2009, S.68f.) beschränkt. Eine solche Fixierung auf den Nationalsozialismus führte in Deutschland dazu, dass sich die Debatte über Antisemitismus / Rassismus aus der heutigen Zeit in die Vergangenheit verlagerte (Messerschmidt, 2009, S.62f.), verbunden mit der irrigen Annahme, dass mit der „Vergangenheitsbewältigung“ des Holocausts Rassismus in Deutschland kein Thema mehr sei (ebd.). Erst nach einer kritischen Auseinandersetzung mit dem im Grunde genommen zu kurz greifendem Begriff der „Ausländerfeindlichkeit“, setzte nach der deutschen Wiedervereinigung ein Prozess ein, der den Fokus auf aktuelle Rassismen und ihre historischen Wurzeln in der politischen

Bildung legte (ebd.). Bis heute sind rassistische Machtstrukturen tief in der Gesellschaft verwurzelt, was den Erhalt einer dominierenden weißen Mehrheitsgesellschaft ermöglichte.

So sollte Rassismus nicht als eine Ausnahme, sondern als eine normale Realität in der bürgerlichen Gesellschaft betrachtet werden. Die Voraussetzung hierfür sei, sein Vorhandensein in dieser Gesellschaft erst einmal anzuerkennen (ebd.). Astrid Messerschmidt spricht in diesem Zusammenhang von einer „postnationalistische(n) Struktur rassistischer Normalität“ (2010, S.41), die auf folgende vier Praktiken zurückgreift: Skandalisierung, Verlagerung in den Rechtsextremismus, Kulturalisierung und die Verschiebung in die Vergangenheit. So wird die öffentliche Benennung von rassistischen Praktiken und Diskriminierungserfahrungen oft skandalisiert, wobei nicht etwa der Rassismus selbst, sondern vielmehr der Akt, diese Erscheinungen als rassistisch zu kennzeichnen skandalisiert wird (ebd.). Messerschmidt sieht dies im Zusammenhang mit der strukturellen Verwurzelung von Rassismus, die jedoch unreflektiert bleibt und nicht ausgesprochen wird und sich in Form rhetorischer Ablehnung äußert (2010, S.43). Rassismus werde zudem oft auf Praktiken rechtsextremer Gruppen reduziert, anstatt ihn als alltägliche Diskriminierungsform und als in der Mehrheitsgesellschaft verankerte Weltanschauung zu erkennen (Messerschmidt, 2010, S.45f). Während die Mehrheitsgesellschaft unproblematisch und demokratisch integriert sei, werden Rassist\*innen als marginalisierte Randgruppe identifiziert (ebd.). Die Strategien der Kulturalisierung und Rückversetzung in die Vergangenheit dienen schließlich dazu, das Selbstbild derjenigen, die Rassismus praktizieren, zu schützen (Messerschmidt, 2010, S.41f.). Dadurch wird eine überzeugende Erklärung geboten, indem man vermeintlich auf eine „andere“ Kultur hinweist, während gleichzeitig die aktuelle Gesellschaft ihre Distanz zu einer rassistischen Vergangenheit betont (ebd.). Alle vier Praktiken führen zu vielschichtigen Distanzierungen und dienen dazu, ein unversehrtes Selbstbild zu konstruieren (ebd.).

Rassismus ist in der Gesellschaft als Normalität präsent und beeinflusst alle Aspekte des Zusammenlebens, jedoch mit unterschiedlichen Auswirkungen für verschiedene Menschen (Scharathow, 2018, S.273f.). Während einige mit Restriktionen und Benachteiligungen konfrontiert sind, profitieren andere von Privilegien, die auf der Konstruktion von „Normal“ und „Anders“ basieren (ebd.). Der „normalen“ Mehrheit gewährt Rassismus Vorteile im Kontext sozialer Gerechtigkeit (Oluo, 2018, S.58), während diejenigen, die als „anders“ markiert werden, ihn in Form von Zuschreibungen, Ausgrenzung, Herabwürdigung und Diskriminierung erfahren (ebd.). Weißsein ist in der Gesellschaft keine persönliche Weltanschauung, sondern eine historisch basierte Machtposition, die auch dann wirkt, wenn weiße Individuen sie möglicherweise nicht bemerken (wollen) (Arndt, 2017, S.43).

Ijeoma Oluo (2018) argumentiert:

“You are racist because you were born and bred in a racist, white supremacist society. (...) The racism required to uphold white supremacy is woven into every area of our lives. There is no way you can inherit white privilege from birth<sup>1</sup>, learn racist white supremacist history in schools<sup>2</sup>, consume racist and white supremacist movies and films<sup>3</sup>, work in a racist and white supremacist workforce<sup>4</sup>, (...) and not be racist.” (S.209).

Als weiß wahrgenommen zu werden, bedeutet also ein gesellschaftlicher und institutioneller Status sowie eine Identität, die mit rechtlichen, ökonomischen, politischen und gesellschaftlichen Rechten und Privilegien ausgestattet ist, die People of Color verwehrt werden (DiAngelo, 2020, S.56f). Der unsichtbare Rucksack, der die Reihe von Privilegien weißer Menschen symbolisiert (vgl. McIntosh, 1989, S.12f.), ist in der Rassismusforschung als bekanntes Konzept weit verbreitet. Im Folgenden wird auf die vier Aspekte eingegangen, die Oluo nennt, um rassistische Sozialisation näher zu erklären. So wird ein weißer Mensch in ein gesellschaftliches System hineingeboren, das ihn von Geburt an mit diesen Privilegien ausstattet<sup>1</sup> und in dem rassistische Denkweisen tief verankert sind (DiAngelo, 2020, S.127f.). Die rassistische Sozialisation beginnt somit sehr früh im Leben, ohne dass die einzelne Person oder die Eltern darauf Einfluss nehmen können.

Daher ist es nicht möglich, eine Erziehung völlig frei von Rassismus zu gestalten. Oluo unterstreicht zudem, dass rassistische Sozialisation auf institutioneller Ebene, etwa in der Bildungsarbeit<sup>2</sup>, stattfindet. Dies spiegelt sich etwa in Lehrplänen wider, deren Perspektive kulturell vom dominanten weißen deutschen Standard geprägt ist (Hasters, 2020, S.53f.). Es wird beispielsweise nur gelehrt, dass sich der deutsche Philosoph Immanuel Kant mit Themen wie Aufklärung, Vernunft und Liebe befasste. Tatsächlich ist er aber auch dafür mitverantwortlich, dass der Begriff der *Rasse* in Deutschland etabliert wurde. Ähnliche rassistische Denkmuster finden sich auch bei Wilhelm Friedrich Hegel, der vor allem für Konzepte wie Dialektik und Logik bekannt ist (ebd.). Solange diese Inhalte gar nicht erst bewusst gemacht werden, bleibt auch ihre kritische Hinterfragung aus (Hasters, 2020, S.57).

Die Konstruktion negativer Bilder und Stereotypen hat nicht nur durch die Bildungsarbeit, sondern auch durch die Medien<sup>3</sup> weitreichende Folgen in der Gesellschaft. Auch diese tragen dazu bei, dass Stereotype, die zur Ausgrenzung beitragen, übernommen werden. Hierzu gehört das weit verbreitete Narrativ, dass Zuwander\*innen der Mehrheitsgesellschaft Arbeitsplätze wegnähmen (Terkessidis, 2004, S.36). Auch der deutsche Film instrumentalisiert häufig Schwarze Rollen, indem er sie zur Verbreitung von Vorurteilen nutzt, die mit ihrer ‚anderen‘ Erscheinung einhergehen (s. Kapitel 2.2 Rassifizierte Gruppierungen) (Sow, 2018, S.171). Die Auswahl der diskriminierten Minderheit und die Rechtfertigung dieser Diskriminierung sind das Resultat gesellschaftlicher Definitionsprozesse und wie gesagt stark von der Darstellung in den Massenmedien beeinflusst (Terkessidis, 2004, S.36).

*White supremacist workforce*<sup>4</sup> beschreibt ein Arbeitsumfeld, in dem weiße Personen dominieren und strukturelle Vorteile gegenüber Personen of Color genießen. Im Arbeitsumfeld gibt es strukturelle Präferenzen zugunsten weißer Menschen, die oft weniger Anstrengungen für beruflichen Erfolg aufbringen müssen im Vergleich zu Menschen of Color, was sich bereits in der Jobsuche und beim Zugang zum Arbeitsmarkt zeigt (Bönkost, 2022, S.3).

### 3 Verantwortlichkeiten von Weißen in der Kommunikation über Rassismus und mit People of Color

Rommelspacher meint, dass, obwohl viele Menschen in Deutschland an rassistischen Diskursen teilhaben, sie nicht zwingend als durchweg rassistisch betrachtet werden sollten (2009, S.33f.). Oft kann ihre Zustimmung zu rassistischen Ideen neben gegensätzlichen Überzeugungen existieren. Solange keine extremen und fest verankerten rassistischen Überzeugungen vorliegen, könnte von ambivalenten Einstellungsmustern ausgegangen werden. Dies erschwert jedoch oft eine Thematisierung von Rassismus, da er mit dem Selbstbild des Einzelnen wie der gesamten Gesellschaft kollidiert (ebd.).

Im Umgang mit dem eigenen rassistischen Verhalten weißer Menschen entwickelten sich Phänomene wie *Tone Policing* oder Täter\*innen-Opfer-Umkehr, auf die im Folgenden eingegangen werden soll.

#### 3.1 Die Auswirkungen von *Tone Policing*

*Tone Policing* ist eine Praxis, bei der die Art und Weise einer Äußerung als Vorwand benutzt wird, um die Legitimität des Gesagten in Frage zu stellen oder sich erst gar nicht mit dem eigentlichen Inhalt auseinanderzusetzen (DiAngelo, 2020, S.179). Auch im Deutschen existiert die Redewendung „Der Ton macht die Musik“, die ähnliches impliziert. Dieser Abwehrreflex tritt auch als Reaktion auf Kritik am eigenen rassistischen Verhalten auf (Hasters, 2020, S.144f. & Sow, 2018, S.54). Der Komfort der privilegierten Person wird in einer solchen Situation über die Unterdrückung der benachteiligten Person gestellt (Oluo, 2018, S.197), auch wenn es eigentlich für People of Color viel schmerzhafter und herausfordernder sein dürfte, sich zu strukturellem Rassismus zu äußern (Oluo, 2018, S.198f.). Das Gesagte wird nicht gehört, solange es nicht in einer von Weißen akzeptierten Sprache formuliert ist, was einen Versuch darstellt, Dominanz auszuüben und gleichzeitig die Anliegen einer von Rassismus betroffenen Person zu delegitimieren (ebd.). Von Personen zu verlangen, dass sie trotz erlebten rassistischen Verhaltens bestimmten Sprachregelungen folgen, kann als klarer

Unterdrückungsmechanismus betrachtet werden, der den Fokus von der Diskriminierung auf die Person lenkt, die sie anspricht (Sow, 2018, S.270).

Ijeoma Oluo schlägt weißen Personen, die mit dem Vorwurf des *Tone Policing* konfrontiert sind, vor, sich die Einschränkungen ihrer Empathie bewusst zu machen (2018, S.200f.). In Diskussionen über Rassismus und systematische Unterdrückung sollte der Fokus stets auf Rassismus und systematischer Unterdrückung liegen und nicht auf der Art und Weise, wie Informationen übermittelt werden. Personen, die sich als nicht rassistisch betrachten und aktiv zu einer rassistisch freien Gesellschaft beitragen wollen, sollten auch nach einer Konfrontation weiterhin darauf hinarbeiten, eine rassistisch freie Gesellschaft zu fördern. Sie sollten sich auch daran gewöhnen, dass das eigene Unwohlsein nicht im Zentrum dieser Diskussion steht (ebd.).

### 3.2 Täter\*innen-Opfer-Umkehr

Ähnlich wie das *Tone Policing*, dient auch die Täter\*innen-Opfer-Umkehr dazu, den (Wahrnehmungs-)Fokus bei einer rassistischen Bemerkung zu verschieben.

Die Täter\*innen-Opfer-Umkehr lenkt die Aufmerksamkeit von konkreten Erfahrungen mit Rassismus hin zur Befürchtung, beschuldigt zu werden. Dies geht oft mit einem paradoxen Skandalisierungsphänomen einher, bei dem das öffentliche Benennen rassistischer Praktiken und Diskriminierung anstelle des Rassismus selbst angeprangert wird (Messerschmidt, 2010, S.42). Menschen, die auf alltägliche Formen von Rassismus hinweisen, werden als verzerrt und übertreibend wahrgenommen, was die Glaubwürdigkeit ihrer Anschuldigungen untergräbt und die Ablehnung, Rassismus überhaupt zu thematisieren, verstärkt (ebd.). Messerschmidt führt als Beispiel weiße Studierende heran, die sich persönlich angegriffen fühlen, wenn rassistische Diskriminierung in ihrer Universität oder im Studiengang zur Sprache kommt, obwohl sie nicht direkt angesprochen wurden. Dies führt dazu, dass auch Lehrende sich angegriffen fühlen, da sie keine diskriminierten Studierenden in ihren Seminaren möchten. Dadurch geraten die Erfahrungen der Betroffenen in den Hintergrund, während Menschen, die keine rassistischen Erfahrungen gemacht haben, sich ungerecht beschuldigt fühlen (ebd.). Berichte über rassistische Diskriminierung lösen bei Unbeteiligten defensive, aber gleichzeitig stark emotionale Reaktionen aus, die zwar auf ein unterbewusstes Verständnis für strukturellen Rassismus hindeuten könnten, sich jedoch als unreflektierte Abwehrhaltung gegenüber Anschuldigungen äußern (Messerschmidt, 2010, S.42f.).

Wenn das Gefühl, in einen gesellschaftlich verankerten strukturellen Rassismus beteiligt zu sein, offen ausgedrückt würde, könnte dies zu einer grundsätzlicheren Auseinandersetzung mit ihm führen

(Messerschmidt, 2010, S.43). Während jedoch die Diskussion auf das Problem des Benennens und der Legitimität der Anschuldigungen fokussiert bleibt, scheint das Sprechen über Rassismus problematischer als die tatsächlichen Diskriminierungspraktiken zu sein: Es wird als eine Abweichung und eine Art verzerrter Vorstellung der Betroffenen anstatt als Teil der gesellschaftlichen Normalität betrachtet (ebd.).

### 3.3 White Whine und White Fragility

*White Whine* („Weißes Gejammer“) wiederholt das Prinzip der Täter\*innen-Opfer-Umkehr. In diesem Fall weist eine Person auf eine rassistische Bemerkung hin, die von einer anderen Person gemacht wurde, die daraufhin übermäßig aggressiv reagiert (Sow, 2018, S.88). Auch hier wird der Fokus von der ursprünglichen Handlung abgelenkt und die antirassistische Intervention als persönliche Kränkung empfunden (ebd.). Aktivist\*innen in der Antirassismuserarbeit erfahren dieses selbstmitleidige Verhalten oft als Reaktion auf Kritik an rassistischem Verhalten (Sow, 2018, S.334f.). Wie bei der Täter\*innen-Opfer-Umkehr soll das Mitgefühl den Kritisierten zukommen, während die Kritisierenden als übertrieben oder aggressiv abgestempelt werden und die Person, die rassistisch beleidigt wurde, allein gelassen wird. Auch diese vermeintliche „Opferrolle“ führt dazu, dass eine Auseinandersetzung mit den eigenen rassistischen Vorurteilen ausbleibt und die beschränkte Weltsicht aufrechterhalten wird (DiAngelo, 2020, S.172).

Der Begriff *White Fragility* („Weiße Fragilität“), geprägt von der Sozialwissenschaftlerin Robin DiAngelo, beschreibt wiederum die Empfindlichkeit einiger weißer Menschen, wenn das Thema Rassismus angesprochen wird (2020, S.0). Die Funktionen der weißen Fragilität sind vielschichtig, darunter das Aufrechterhalten der Solidarität unter Weißen, wie etwa das Schweigen bei einem rassistischen Witz auf einer Party, welches zugleich die Rassenhierarchie schützt (DiAngelo, 2020, S.96f.). Zudem zielen solche Verhaltensweisen und Annahmen weißer Menschen darauf ab, Rassismus als weniger relevant oder als vergangenes Problem darzustellen (DiAngelo, 2020, S.172). Diese Sensibilität resultiert aus einer tiefen Sozialisation in der Mehrheitsgesellschaft der Weißen, die als Schutzmechanismus dient, um diese Vorherrschaft aufrechtzuerhalten und zu reproduzieren (DiAngelo, 2020, S.162).

Die weiße Fragilität soll People of Color davon abhalten, das Thema Rassismus anzusprechen, um so die emotionalen Reaktionen und den Ärger von Weißen zu vermeiden (DiAngelo, 2020, S.208). Dies trägt zur Manifestierung der gesellschaftlichen Machtposition der Weißen bei (ebd.). Auch wenn Gespräche über *Rasse* und Rassismus immer emotional beladen sind, da es um Identitäten, Geschichte und die Wege geht, in denen diese zur Unterdrückung und Erhebung genutzt werden, ist es doch

unerlässlich, diese Diskussionen nicht zu vermeiden oder zu unterdrücken, sondern sie stattdessen aktiv und konstruktiv zu führen (Oluo, 2018, S.50).

### 3.4 Freundlichkeit gegenüber Fehlbarkeiten

Urmila Goel hat den Ansatz der Freundlichkeit gegenüber Fehlbarkeit entwickelt, angelehnt an das Konzept der „Selbstironischen Fehlerfreundlichkeit“ von Paul Mecheril (2004, S. 129ff.) (2020, S. 147). Sie kritisiert, dass ein Unterschied zwischen Fehlern und Nicht-Fehlern impliziert und es als falsch angesehen werde, Fehlern mit Freundlichkeit zu begegnen (Goel, 2020, S.148). Ihre Position ist hingegen, dass es eher um einen freundlichen Umgang mit menschlicher Fehlbarkeit gehen sollte. Die Kursivschrift hebt diese neue Interpretation des Begriffs *Fehlerfreundlichkeit* hervor (ebd.). Auch dieser Ansatz kann für die rassismuskritische Kommunikation hilfreich sein.

Die Art und Weise, wie Kritik geäußert wird, kann oft defizitär und normativ wirken, indem sie strikte Vorstellungen von Richtig und Falsch etabliert und Abweichungen verurteilt (Goel, 2020, S.155.). Das führt dazu, viele Menschen weder bei sich selbst noch bei anderen bereit sind, von dem als absolut richtig angesehenen Standard abzuweichen oder Abweichungen zu akzeptieren, was das Akzeptieren von Fehlern erschwert. Die daraus folgende Notwendigkeit, keine Fehler zu machen, behindert die Auseinandersetzung mit ihnen und reproduziert nicht nur bestehende Machtverhältnisse, sondern wird auch oft als persönlicher Angriff empfunden (ebd.). *Fehlerfreundlichkeit* hingegen, als eine Ausrichtung für Handeln und Reflexion, ermöglicht eine Stärkung des Verständnisses struktureller Machtungleichheiten und ihrer unbeabsichtigten Wiederholungen, um eine diskriminierungskritischere Haltung zu fördern (Goel, 2020, S.156f.). Laut Goel wird eine Äußerung wie „Deine Aussage war unter dem Rassismusaspekt problematisch“ oft als Anschuldigung und moralische Abwertung als schlechter Mensch empfunden (ebd.). Wenn jedoch Fehlbarkeit als natürlicher Teil menschlichen Handelns anerkannt wird, kann Freundlichkeit gegenüber Fehlern eine produktive Diskriminierungskritik ermöglichen, indem sie Raum für Reflexion und Lernen schafft und so negative Auswirkungen von Machtungleichheiten zu minimieren hilft (ebd.). Menschen sollten etablierte Verhaltensmuster und Normen hinterfragen und die damit verbundene Verunsicherung akzeptieren lernen (Goel, 2020, S.161). Ein freundlicher Umgang mit Fehlern hätte somit das Potenzial, gesellschaftliche Interaktionen positiv zu beeinflussen (ebd.).

Der Ansatz der *Fehlerfreundlichkeit* zielt auch darauf ab, klare Grenzen zwischen Richtig und Falsch, Gut und Böse aufzulösen, was Normen und Machtstrukturen beeinflussen könnte (Goel, 2020, S.164). Allerdings sind in einigen Fällen jedoch klare Grenzen bei problematischem Verhalten erforderlich, insbesondere bei absichtlicher Wiederholung von Machtungleichheiten. In solchen Situationen sei der Ansatz der *Fehlerfreundlichkeit* problematisch (Goel, 2020, S.158). Manchmal erfordere die



Bearbeitung von Problemen klare Äußerungen von Wut oder Ärger, die jedoch auf das Verhalten oder die Äußerungen, aber nicht auf die Person selbst bezogen sein sollten (Goel, 2020, S.161). Dieser Ansatz eröffnet Raum für Lernen und Wachstum, insbesondere in Gesprächen über Rassismus.

Die Analyse dieser komplexen Themen und ihrer Auswirkungen soll zu einem tieferen Verständnis für die Verantwortlichkeit weißer Personen in diesen Kommunikationssituationen führen, das dazu beiträgt, eine respektvolle und offene Gesprächskultur zu entwickeln.

## 4 Die Konsenstheorie von Jürgen Habermas

Jürgen Habermas ist ein international bekannter, deutscher Sozialphilosoph, dessen Fachbereiche Philosophie, Soziologie, Politik und Geschichte und Psychologie umfassen (Geulen, 2010, S.161). Habermas vertritt eine Sozialwissenschaft mit einem emanzipatorischen Anspruch, die auf eine von einem Herrschaftsanspruch freien Gesellschaft abzielt, in der alle Menschen gleiche Chancen haben, Sprechakte zu wählen und auszuüben (Horster, 2010, S.32). Er setzt keinen festen moralischen Standard, sondern sucht diesen in der realen sozialen Welt. Seiner Meinung nach benötigt eine Analyse der Gesellschaft drei Dinge: Erstens, eine Vorstellung von einer gerechten Gesellschaft als Idealmuster für die Analyse; zweitens, die Aufdeckung der Mechanismen in einer unvollkommenen Gesellschaft, die ihre Entwicklung behindern; drittens, das Potenzial, das sich entfalten könnte. Dieses Ziel verfolgte Habermas mit seiner Theorie des kommunikativen Handelns im Jahr 1981. (ebd.). Seine Theorie ist auch für die Auseinandersetzung mit Rassismus interessant. Im Folgenden soll es deshalb darum gehen, seine Idee des idealen Diskurses und der Konsensfindung mit Gesprächssituationen zwischen Weißen und PoC in Verbindung zu bringen und schließlich ihre Anwendung darauf zu analysieren.

### 4.1 Kommunikatives Handeln und Diskursethik, die Idee des idealen Diskurses und der Konsensfindung

Nach Habermas entsteht die Gesellschaft durch die Handlungen einzelner Menschen (in: Horster, 2010, S.27). Sie ist ein Netzwerk von Handlungen, das durch Kommunikation gebildet wird. Alles, was Gesellschaft ausmacht, ist in Sprache festgehalten. Gleichzeitig betont er die enge Beziehung zwischen der Gesellschaft, die individuelle Identitäten ermöglicht, und den individuellen Identitäten, die Voraussetzung für eine gut organisierte Gesellschaft sind - sieht also eine Einheit und Wechselwirkung zwischen dem Individuum und der Gesellschaft. So beeinflusst unsere Beziehung zu anderen Menschen, wer wir als Individuen sind (ebd.).

Habermas beschreibt die moderne Gesellschaft mit zwei Sphären (in: Horster, 2010, S.90). Die Lebenswelt, die durch Kommunikation geprägt ist, umfasst intuitives Wissen und Hintergrundüberzeugungen. Sie kann in Frage gestellt und verändert werden. Auf der anderen Seite steht die von instrumenteller Rationalität geprägte Welt der Systeme, die Handlungsabläufe automatisiert und nicht verhandelbar ist. Diese Systeme beherrschen oft die Lebenswelt, wie z. B. in rechtlichen Entscheidungen, jedoch stoßen sie auf Widerstand, wenn alternative Abläufe gefordert werden (ebd.).

Kommunikative Handlungen, egal ob sie in Sprache ausgedrückt werden oder nicht, beziehen sich auf einen Kontext von Handlungsnormen und Werten (Diskursethik), die die Gesellschaft prägen und den Habermas als Lebenswelt bezeichnet (Horster, 2010, S.27). Ohne diesen normativen Hintergrund von Konventionen, bliebe die einzelne Handlung unklar. Alle kommunikativen Handlungen entsprechen oder verletzen normative soziale Erwartungen und Konventionen (ebd.).

Habermas definiert verschiedene Klassen von Sprechakten, die als Bausteine von Sprachhandlungen dienen (in: Horster, 2010, S.34f.). Diese bestehen aus propositionalen, illokutionären und perlokutionären Teilen. Ein Aussagesatz hat einen propositionalen (Inhalt) und einen illokutionären (kommunikativen Zweck) Teil. Diese Kategorien definieren die Art der Nutzung eines Satzes, selbst wenn der Inhalt gleichbleibt. Der perlokutionäre Teil hingegen umfasst die Reaktion oder die Wirkung auf den Zuhörenden. Er unterteilt Sprechakte in Kommunikativa (für Verständlichkeit), Konstativa (für Wahrheit), Regulativa (für Richtigkeit) und Repräsentativa (für Wahrhaftigkeit). Diese Unterteilung ergibt die vier Geltungsansprüche: *Verständlichkeit*, *Wahrhaftigkeit*, *Richtigkeit* und *Wahrheit* in jeder kommunikativen Handlung (ebd.).

Die ideale Sprechsituation umfasst vier Bedingungen, die für eine wirkliche Diskussion notwendig sind (Horster, 2010, S.36f.). Erstens müssen alle Teilnehmenden die Möglichkeit haben, Sprechakte zu tätigen und Diskussionen zu beginnen oder fortzuführen. Zweitens sollte jede\*r die Freiheit haben, Aussagen zu machen und deren Gültigkeit zu diskutieren, sodass keine Voreingenommenheit die Diskussion behindert. Drittens dürfen nur Personen am Gespräch teilnehmen, die ihre Gedanken und Gefühle offen ausdrücken, was Ehrlichkeit und Transparenz ermöglicht. Viertens müssen alle Sprechenden die gleiche Gelegenheit haben, Regeln zu setzen oder dagegen zu verstoßen, um sicherzustellen, dass keine einseitigen Normen den Diskurs behindern. Habermas begleitet diese Bedingungen und die Geltungsansprüche mit seiner oben ausgeführten Klassifizierung der Sprechakte (Verständlichkeit, Wahrheit, Richtigkeit und Wahrhaftigkeit). Diese vier Geltungsansprüche

konvergieren in einem einzigen Anspruch: *Vernünftigkeit*, die bei Habermas als Voraussetzung für Diskussionen gilt (ebd.).

Wenn die oben genannten Anforderungen nicht erfüllt sind, verstehen sich Menschen in einem Gespräch möglicherweise nicht vollständig (Horster, 2010, S.34f.). Ein Diskurs könnte scheitern und es könnte schwierig sein, einen Konsens zu finden (ebd.). Auch wenn Habermas einräumt, dass die Sprechakte nicht immer perfekt diesen Geltungsanforderungen entsprechen müssten, sollten sich die Sprechenden aber zumindest vorstellen, wie es wäre, wenn sie ihnen entsprächen (kontrafaktisch) (in: Geulen, 2010, S.166). Dies helfe, die Bedeutung von Kommunikation zu verstehen, auch wenn sie nicht immer ideal abläuft (ebd.).

Im Diskurs tauschen Leute ihre auf glaubwürdigen Erfahrungen basierenden Ideen aus, um durch Argumentation zu einer Einigung zu gelangen (Horster, 2010, S.22). Dennoch muss diese Einigung immer wieder mit der Realität abgeglichen und aktualisiert werden. Wenn Dinge im Diskurs genauer betrachtet werden, treten mehr Unterschiede und Meinungsverschiedenheiten zutage. Habermas fasst es so zusammen: Je mehr man diskutiert, desto mehr und unterschiedliche Ansichten kommen zum Vorschein. Umgekehrt bedeutet das, dass Einigkeit oft nur oberflächlich ist, weil nicht gründlich genug diskutiert wurde (ebd.).

In der deutschen Gesellschaft mit einem kapitalistischen Wirtschaftssystem haben nach Habermas sowohl Steuerungsmedien wie Geld und Macht als auch Kommunikationsmedien wie Schrift, das gedruckte Wort oder elektronische Medien teilweise die direkte Kommunikation ersetzt und wirken sich auf die Konsensfindung aus (in: Horster, 2010, S.52). Steuerungsmedien beeinflussen die direkte Kommunikation, indem sie Einfluss nehmen und Forderungen durchsetzen, ohne vorher einen Konsens zwischen allen Beteiligten zu erzielen. Diese Faktoren bestimmen zunehmend auch die private Lebenswelt der Menschen und beeinflussen sie negativ. Auch die Kommunikationsmedien können die direkte Kommunikation beeinflussen und teilweise ersetzen, indem sie die Reichweite, Verbreitung von Informationen und Formung von Meinungen beeinflussen, was sich wiederum auf bestehende (Macht-)strukturen auswirken kann (ebd.).

#### 4.2 Gesprächssituationen zwischen Weißen und PoC: Vorurteile, Einfluss der Machtverhältnisse/strukturelle Ungleichheit und Verunsicherung

Der Sprechakt zwischen weißen Menschen und Menschen of Color wird durch verschiedene Faktoren beeinflusst. Die Wissenschaft betont, dass Vorurteile und Stereotypen dazu führen, dass Rassismus unbewusst reproduziert wird (s. Kapitel 2.3 Verschiedene Ebenen und Ausprägungen von Rassismus).

Vorurteile, wie von Gordon W. Allport beschrieben, sind unflexible und fehlerhafte Verallgemeinerungen, die als Abneigung gegen eine ganze Gruppe oder ein einzelnes Individuum innerhalb dieser Gruppe auftreten können (in: Tißberger, 2017, S.63f.). Die Forschung betrachtet Stereotype als kognitive Bestandteile von Vorurteilen und konzentriert sich darauf, wie Menschen Informationen reduzieren und diese mit sozialen Kognitionen und Kategorien verknüpfen (Tißberger, 2017, S.65). Stereotype sind Überbetonungen und falsche Zuschreibungen von Eigenschaften zu spezifischen Gruppen. Diese Assoziation von Merkmalen mit Gruppen bildet auch einen wichtigen Bereich für die Rassismusforschung (ebd.).

Gerade die Medien spielen eine Rolle bei der Verbreitung rassistischer Interpretationen, wie etwa Mark Terkessidis analysiert (Terkessidis, 2004, S.36). Einseitige oder stereotype Darstellungen von People of Color in den Medien könnten dazu führen, dass weiße Menschen unbewusst diese Vorstellungen übernehmen oder als Referenz in Gesprächen nutzen (ebd.).

Auch die Tatsache, dass weiße Menschen wie in Kapitel 2.4 beschrieben aufgrund ihrer Privilegien eine Machtposition innehaben, kann verschiedene Aspekte von Gesprächssituationen beeinflussen. Ohne diese Machtposition hätten Weiße nicht die Möglichkeit, Mechanismen wie *Tone Policing*, der Täter\*innen-Opfer-Umkehr, *White Whine* und *White Fragility* (s. S.15f.) auszuüben. Darüber hinaus können ihre Privilegien ihr Selbstbewusstsein und ihre Überzeugung stärken, dass ihre Perspektive und Meinung wichtiger oder richtiger als die von Menschen of Color sind, was einem Gespräch auf Augenhöhe definitiv entgegenstünde.

Schließlich könnten weiße Menschen aufgrund ihrer begrenzten Erfahrung im Umgang mit Nicht Weißen unsicher sein, was auf fehlende interkulturelle Kompetenz zurückzuführen sein könnte. Gleichzeitig ist es unwahrscheinlich, dass weiße Menschen überhaupt vollständig nachvollziehen können, welchen Einfluss anhaltender systemischer Rassismus auf People of Color hat (Oluo, 2018, S. 212) und welche negativen Wirkungen ihre eigenen Handlungen verursachen könnten (ebd.).

Diese Verunsicherung bei Weißen könnte allerdings auch den Beginn einer möglichen Auseinandersetzung oder Analyse im Kontext von Rassismus markieren. Dabei stehen sie letztlich vor der Entscheidung, ob sie sich dieser Auseinandersetzung stellen oder sie vermeiden, indem sie sich in die Sicherheit weißer Immunität zurückziehen (Tißberger, 2017, S.125).

### 4.3 Die Theorie von Habermas und ihre Anwendung auf Gesprächssituationen zwischen Weißen und PoC: Analyse von Möglichkeiten und Grenzen der Theorie

Nach Habermas' Theorie des kommunikativen Handelns kann man durch den „zwanglosen Zwang des besseren Arguments“ zu einem rationalen Konsens gelangen (Habermas, 1971, S.137; zitiert nach Niehaus, 1998, S.413).

Wenn man Habermas' Theorie auf eine alltägliche Gesprächssituation zwischen Weißen und PoC anwenden würde, sähe diese möglicherweise so aus: Person A aus der dominanten Gesellschaft äußert eine Aussage mit rassistischem Unterton. Daraufhin bemüht sich Person B (PoC) zu erklären, warum die Aussage rassistische Aspekte enthält, und nutzt dafür nachvollziehbare Argumente. Möglicherweise führt Person A zwar Gründe an, warum die Aussage gemacht wurde und dass sie nicht absichtlich rassistisch war. In einer „idealen“ Situation würde Person A dennoch die Argumente von Person B nachvollziehen und als überzeugend anerkennen. Der gemeinsame Konsens könnte sein, dass die Bemerkung rassistische Züge aufweist und daher nicht reproduziert werden sollte. Somit würde Person A mit einem bewussteren Verständnis bezüglich rassistischer Sozialisation aus der Situation hervorgehen.

Zusätzlich setzt seine Theorie voraus, dass rationale Argumente vorgebracht werden, aber es gibt keine Garantie, dass Person A oder Person B in emotional geladenen Situationen „vernünftig“ argumentiert. Eine klassische Reaktion könnte stattdessen eine affirmative Bemerkung in der Art sein: „Das wird man doch wohl sagen dürfen!“. Außerdem erklärt Habermas, dass unsere kommunikativen Handlungen auf normativen sozialen Erwartungen und Konventionen beruhen. Zum Beispiel verhalten sich Menschen in einer Unterhaltung höflich und respektvoll und sagen Floskeln wie „Bitte“ und „Danke“. Diese sozialen Erwartungen und Konventionen können von weißen Menschen in ihr Gegenteil verkehrt werden, etwa wenn bei *Tone Policing* der Vorwurf erhoben wird, die rassifizierte Person hätte das Anliegen in einem unhöflichen Ton vorgebracht.

Legen wir der oben beschriebenen Kommunikationssituation die Theorie der strukturellen Machtposition weißer Menschen (s. Kapitel 2.4 Rassistische Sozialisation in Deutschland) zugrunde, existiert per se keine Ausgewogenheit zwischen Person A und Person B. Aufgrund des bestehenden gesellschaftlichen Machtgefüges hätte Person A immer einen Vorteil. Auch in Habermas Vorstellung einer idealen Sprechsituation findet sich der Gedanke der notwendigen Überwindung von kommunikativen Ungleichheiten wieder. Denn diese ist nur unter den folgenden vier Bedingungen „ideal“: 1. alle Teilnehmenden müssen die Möglichkeit haben, Sprechakte zu tätigen und Diskussionen

zu beginnen oder fortzuführen; 2. jede\*r muss die Freiheit haben, Aussagen zu machen und deren Gültigkeit zu diskutieren, sodass keine Voreingenommenheit die Diskussion behindert; 3. Es dürfen nur Personen am Gespräch teilnehmen, die ihre Gedanken und Gefühle offen ausdrücken, was Ehrlichkeit und Transparenz ermöglicht; 4. alle Sprechenden müssen die gleiche Gelegenheit haben, Regeln zu setzen oder dagegen zu verstoßen, um sicherzustellen, dass keine einseitigen Normen den Diskurs behindern (Horster, 2010, S.36f.).

Habermas erklärt, dass die Lebenswelt durch verschiedene Hintergrundüberzeugungen geprägt wird und Veränderungen sowie Infragestellungen zulässt. Allerdings ist es äußerst schwierig für die weiße Mehrheitsgesellschaft, die seit Jahrhunderten eine dominante Position innehat und von ihrem Weißsein profitiert, zu akzeptieren, dass rassistische Strukturen die Grundlage bilden und moralisch inakzeptabel sind. Die zuvor beschriebenen bzw. erwähnten Mechanismen weißer Menschen verdeutlichen, dass sie diese Diskussion nicht angemessen führen können. Gehen wir von Habermas' Verständnis von Hintergrundüberzeugungen, ihren Veränderungen und Infragestellungen aus, wäre ein erster Schritt in die richtige Richtung die kritische Selbstreflexion der eigenen Zugehörigkeit zur weißen Mehrheitsgesellschaft und ein daraus folgendes Verständnis der damit einhergehenden Privilegien. Ein nächster Schritt könnte dann darin bestehen, auf bestimmte Privilegien zu verzichten, da Privilegien oft auf Kosten anderer gehen.

Habermas klassifiziert Sprechakte mit den vier Geltungsansprüchen Verständlichkeit, Wahrheit, Richtigkeit und Wahrhaftigkeit (in: Horster, 2010, S.34f.). Diese konvergieren in einem einzigen Anspruch: *Vernünftigkeit*, die bei Habermas als Voraussetzung für Diskussionen gilt (ebd.). Wenn diese Anforderungen nicht erfüllt sind, könnte der Diskurs aus Unverständnis scheitern und es könnte schwierig sein, einen Konsens zu finden (Horster, 2010, S.34f). Dies trifft auf die Gesprächssituation zwischen weißen Menschen und PoC in hohem Maße zu, kann doch keine rassistische Äußerung durch Wahrhaftigkeit, Richtigkeit oder Wahrheit rational gerechtfertigt werden. Einzig der Geltungsanspruch der Verständlichkeit könnte gegeben sein.

Diesen decken etwa die Kommunikationsmedien meist ab. Wenn sie beispielsweise vereinfachend und undifferenziert von einer „Einwanderungsflut“ sprechen und dabei das Bild vermitteln, dass Migrant\*innen alle problemlos vom deutschen Sozialstaat profitieren, während sie die einheimische Bevölkerung als Steuerzahler und somit als Geldgeber darstellen, übernehmen sie eine bestimmte Perspektive, die der weiße Mensch, der um seine Privilegien besorgt ist, versteht. Die Medien präsentieren solche polemischen Darstellungen als Fakten, was von der Mehrheitsgesellschaft oft unkritisch akzeptiert wird. Auf der Strecke bleiben hingegen in der medialen Welt oft Konstativa (für

Wahrheit), Regulative (für Richtigkeit) und Repräsentativa (für Wahrhaftigkeit). In seiner Theorie weist Habermas deutlich darauf hin, dass die Medien die direkte Kommunikation beeinflussen und teilweise ersetzen sowie sich auf bestehende (Macht)strukturen auswirken. Allen vier Geltungsansprüchen von Sprachhandlungen, wie sie Habermas beschreibt, gerecht zu werden, stellt insbesondere in Bezug auf rassismuskritische Kommunikation derzeit noch eine große Herausforderung dar.

## 5 Methode

Das nachfolgende Kapitel widmet sich der detaillierten Beschreibung der angewandten Methodik in dieser empirischen Studie, die auf quantitativer Onlinebefragung basiert. Es werden die verschiedenen Aspekte des Forschungsdesigns erörtert, einschließlich des Erhebungsinstruments, der Auswahl der Stichprobe, der Datenerhebung sowie der Datenauswertung. Zu Anfang werden die Forschungsziele und Forschungsfragen erörtert, um den Kontext und die Relevanz der methodischen Entscheidung zu verdeutlichen.

### 5.1 Forschungsansatz

Die vorliegende Arbeit ist eine deskriptive Untersuchung, die die Forschungsfrage verfolgt, inwiefern weiße Menschen in Gesprächssituationen mit und über Menschen of Color verunsichert sind und welche Gründe dieser Verunsicherung zugrunde liegen. Um diesem Forschungsziel umfassend nachzugehen, werden verschiedene spezifische Fragestellungen untersucht, die deduktiv aus dem theoretischen Rahmen abgeleitet wurden (vgl. Döring & Bortz, 2016, S.192). Zu diesen gehören unter anderem: Wie äußert sich die Unsicherheit weißer Menschen in Gesprächen über Rassismus oder mit People of Color (PoC) in Abhängigkeit von der aktiven Integration von PoC im sozialen Umfeld? Inwieweit zeigen sich Unsicherheiten aufgrund von begrenztem Wissen im Zusammenhang mit Rassismus bei weißen Menschen? Wie intensiv setzen sich weiße Menschen im privaten und beruflichen Umfeld mit dem Thema Rassismus auseinander? Inwiefern beeinflusst die Angst vor negativen Reaktionen die Fehlerakzeptanz? In welchem Maße zeigen sich Unsicherheiten beim Ansprechen von rassistischen Vorfällen im sozialen oder beruflichen Umfeld? Inwiefern beeinflusst die Anwesenheit von Personen of Color in Diskussionen über Rassismus die Unsicherheit weißer Individuen?

Eine deduktive Herangehensweise beginnt typischerweise mit vorhandener Sekundärliteratur und Theorien. Daher bestand der erste Schritt in dieser Forschung darin, Sekundärliteratur zusammenzustellen und unterstützende Konzepte und Theorien auszuwählen. Die in Kapitel 2.1 und 2.2 des theoretischen Hintergrunds erwähnte Literatur über die rassistische Sozialisation,

verschiedene Formen und Strukturen von Rassismus sowie das Abwehrverhalten von Weißen wurde untersucht und eingegrenzt. Zudem wurde auch die Theorie des kommunikativen Handelns von Habermas hinzugezogen, um die Forschungsfrage zu fundieren.

## 5.2 Untersuchungsdesign

Das Untersuchungsdesign wurde im Kontext des Forschungsziels ausgewählt, welches, wie oben beschrieben, darauf abzielt, die Ursachen für die Unsicherheit weißer Menschen im Diskurs über Rassismus zu erforschen. Die Anwendung quantitativer Forschungsmethoden ermöglicht eine umfassende Datenerhebung, um Schlussfolgerungen auf die zugrundeliegende Population zu ziehen. Die Datenerhebung erfolgte in einem singulären Zeitraum vom 13. Oktober 2023 bis zum 3. November 2023 innerhalb einer Untersuchungsgruppe, welche sämtliche Altersstufen ab 18 Jahren einschloss. Die vorliegende Studie kann aufgrund der einheitlichen Fragebogenverwendung und der identischen Abfolge der Fragen als Querschnittsstudie klassifiziert werden (Döring et al., 2016, S. 213).

## 5.3 Erhebungsinstrument

Bei dieser Umfrage handelt es sich um eine vollstrukturierte Fragenbogenstudie (Döring et al., 2016, S. 405). Die Fragestellungen wurden sorgfältig ausgearbeitet, um die Forschungsziele bestmöglich zu unterstützen. Zum Einsatz kam dabei ein eigens entwickelter Fragebogen, um die spezifischen Forschungsfragen adäquat zu erfassen. Ein solcher maßgeschneiderter Fragebogen war angesichts der begrenzten Verfügbarkeit von Literatur und etablierten Instrumenten, die exakt auf die speziellen Aspekte der Untersuchung zugeschnitten sind, erforderlich, um eine gezielte Datenerhebung, die auf die individuellen Anforderungen der Forschung abgestimmt ist, zu ermöglichen. Aufgrund des Fehlens eines validierten Erhebungsinstruments zu diesem Thema wurde der Fragebogen auf Basis der vorhandenen Literatur entwickelt. Besonderes Augenmerk wurde auf die sprachliche Gestaltung des Fragebogens gelegt, die gemäß den Empfehlungen von Bryman (2008), Bühner (2011) sowie Hussy, Schreier & Echterhoff (2009) erfolgte (vgl. Döring et al., 2016, S. 410). Die Antwortkategorien wurden dabei sorgfältig, erschöpfend und überschneidungsfrei formuliert, um eine präzise Datenerhebung zu ermöglichen (Porst, 2014, S.100).

Die Teilnehmenden wurden zu Anfang des Fragebogens ausdrücklich darum gebeten, alle Fragen ehrlich und ohne Zurückhaltung zu beantworten. Es wurde dafür betont, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Aufgrund der Beschaffenheit des Studienthemas sollte die Verwendung eines selbstverwalteten und anonymen Fragebogens dazu beitragen, mögliche Barrieren zu minimieren und das Auftreten sozial erwünschten Antwortverhaltens sowie hoher Abbruchquoten zu verringern. Eine weitere Strategie, die Abbruchquote so niedrig wie möglich zu halten, war die Implementierung eines



Fortschrittbalkens, der den Bearbeitungsstand in Prozent anzeigte. Auch wurde darauf geachtet, dass die Beantwortung aller Fragen nicht länger als insgesamt zehn Minuten in Anspruch nehmen sollte, worüber die Teilnehmenden zu Beginn des Fragebogens auch informiert wurden. Es wurde bewusst keine Funktion implementiert, die es ermöglicht, zur vorherigen Seite zurückzukehren, um gegebene Antworten zu ändern, um spontanes Handeln zu ermöglichen und eine Verzerrung der Ergebnisse zu minimieren. Dieses Vorgehen wurde gewählt, auch wenn es die Gefahr barg, dass Teilnehmende eine Antwortmöglichkeit unbeabsichtigt auswählten, die sie im Nachhinein nicht mehr umändern konnten. Um einen vollständigen Datensatz am Ende zu haben, war die Erhebung so eingestellt, dass alle Fragen beantwortet werden mussten, um zur nächsten Seite zu gelangen. Das verhinderte eine *Item-nonresponse* (Nichtbeantwortung der Frage) und gewährleistete eine Vergleichbarkeit unter den Teilnehmenden. Zusätzlich wurde den Teilnehmenden auch vor Beginn des Fragebogens die Definitionen für People of Color (PoC) und die Kategorisierung für die Zuordnung „weiß“ gegeben, damit alle Teilnehmenden ein gleiches Verständnis zur Beantwortung des Fragebogens haben. Auch eine Triggerwarnung sollte die Teilnehmenden auf die Fragen vorbereiten. All diese Maßnahmen sollten dazu dienen, vollständige und repräsentative Daten zu erhalten und die Abbruchquote gering zu halten.

Die Entscheidung, überwiegend geschlossene Fragen zu verwenden, basiert auf den Prinzipien der quantitativen Forschung. Geschlossene Fragen ermöglichen eine standardisierte Datenerhebung und -analyse, was zu objektiveren und leichter vergleichbaren Ergebnissen als bei offenen Fragen führt. In quantitativen Studien ist das Ziel oft, Muster und Trends aufzudecken, wobei geschlossene Fragen die statistische Auswertung und die Ableitung von generalisierbaren Schlussfolgerungen erleichtern. Es wurde bewusst auf offene Fragen verzichtet, da sie potenziell zu vielfältigen und schwer zu kategorisierenden Antworten führen könnten, was die Kohärenz und Vergleichbarkeit der Ergebnisse eingeschränkt und die Dateninterpretation erschwert hätte. Für den Fragebogen wurde hauptsächlich das strukturierte Antwortformat verwendet, wobei Fragen ausgewählt wurden, die sich in die Nominal-, Ordinal-, Intervall- und Verhältnisskala einordnen lassen (vgl. Döring et al., 2016, S.233). Bei sieben Fragen wurde das geschlossene Antwortformat Ja/Nein plus wahlweise ergänzende Antwortmöglichkeiten wie z. B. „weiß nicht“ oder „unsicher“ gewählt. Das sollte den Befragten eine Ausweichmöglichkeit geben, wenn sie die Antwort nicht kennen, und einer Verzerrung der Ergebnisse vorbeugen.

Der Fragebogen ist in fünf Themenblöcke gegliedert: Soziodemographische Daten, persönliche Bindungen zu PoC, Wissen/ Aufklärung, *Fehlerfreundlichkeit* und Unsicherheit. Insgesamt besteht der Fragebogen aus 27 Items. Aufgrund mehrerer Filterfragen an verschiedenen Stellen wurden die

Teilnehmer zu unterschiedlichen Items weitergeleitet. Daher variierte die tatsächliche Gesamtzahl der Fragen, die alle Teilnehmenden beantworten mussten, zwischen 20 und 27 Items.

Bewusst wurde im ersten Themenblock die Erfassung der demographischen Daten (Geschlecht, Kategorisierung als weiße Person, Alter, Bildungsgrad und hauptberuflicher Status) gewählt, um einen einfachen Einstieg zu gewähren. Die Auswahl dieser demographischen Variablen wurde darauf abgestimmt, einen grundlegenden Überblick über die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu erhalten und dabei potenzielle Unterschiede oder Trends innerhalb der Gruppe zu identifizieren. Darauf folgend wurden vier Fragen zu persönlichen Bindungen zu PoC gestellt. Teil drei des Fragebogens beschäftigte sich mit dem Wissen und der Aufklärung der Teilnehmenden in Bezug auf Rassismus und beinhaltete fünf Fragen. Darauf aufbauend wurden im vierten Teil des Fragebogens mit zwei Items die Erfahrungen mit Fehlerfreundlichkeit in Bezug auf rassistische Äußerungen erhoben. Der fünfte und letzte Themenblock untersuchte mit Hilfe von zehn Items das Konstrukt Unsicherheit in Verbindung mit Rassismus. Dies wurde absichtlich zuletzt abgefragt, um die Abbruchquote niedrig zu halten.

Diese Struktur wurde zudem auch festgelegt, um die Teilnehmenden vom Allgemeinen zum Spezifischen des Themas zu führen, um sicherzustellen, dass während des gesamten Prozesses Aufmerksamkeit und Interesse aufrechterhalten blieben, sowie um die Verständlichkeit zu gewährleisten. Die Auswahl der Themenblöcke erfolgte entsprechend den Forschungszielen.

Aufklärung/Wissen, *Fehlerfreundlichkeit* und Unsicherheit sind theoretische Konstrukte, die als latente Variablen fungieren. Um diese zu operationalisieren, wurden sie in messbare Indikatoren umgewandelt (vgl. Schnell, Hill & Esser, 2018, S. 133f.). Das Konstrukt Aufklärung lässt sich über den Wissensstand der Teilnehmenden beschreiben. Aufgrund der Unangemessenheit, eine Liste rassistischer Begriffe/Redewendungen vorzulegen, bei denen die Teilnehmenden angeben sollten, welche ihnen bereits bekannt sind und um soziale Erwünschtheit vorzubeugen, wurde eine weniger direkte Methode zur Erfassung des Wissens angewandt. Dies beinhaltete die Frage, ob den Teilnehmenden rassistische Begriffe/Redewendungen bekannt sind, wobei sie zwischen den Antwortoptionen „Ja, einige“, „Ja, ein paar“, „Ja, fast alle“ und „Nein, keine“ wählen konnten. Anschließend wurde gefragt, ob die Teilnehmenden auch mit dem theoretischen Hintergrund dieser bekannten rassistisch konnotierten Begriffe und Redewendungen vertraut sind, wobei die gleichen Antwortmöglichkeiten zur Verfügung standen. Die Teilnehmenden, die die erste Frage mit "Nein, keine" beantworteten, wurden von der nachfolgenden Frage ausgenommen, um eine klare Filterung zu ermöglichen. Um das Konstrukt Fehlerfreundlichkeit messen zu können, wurde zunächst abgefragt, ob die Teilnehmenden bereits unbeabsichtigt eine rassistische Bemerkung gemacht haben und wie von der Umwelt darauf reagiert wurde. Darauf aufbauend wurde erfragt, wie die Teilnehmenden sich gefühlt haben, wenn sie auf ihre Bemerkung aufmerksam gemacht wurden. Um Unsicherheit quantifizierbar zu machen, wurden Fragen

und Items formuliert, die Erfahrungen im Zusammenhang mit Gesprächen über Rassismus, Reaktionen und Verhalten, wenn man rassistisches Verhalten beobachtet hat, sowie Faktoren, die von der Meldung rassistischer Äußerungen abhalten könnten, abdecken. Die dargelegten Konstrukte sowie die Themenblöcke zu soziodemographischen Daten und Bindungen zu PoC sind in der Forschungsfrage verankert, was die Auswahl dieser Itematterie erklärt.

Bei den Fragen UU05 und UU06 wurde eine halboffene Antwortmöglichkeit „Sonstiges“ mit Freitext angeboten, um eine möglichst umfassende Datenerfassung für spezifische Aspekte zu ermöglichen.

Für Item UU08 „Ich hatte schonmal das Gefühl, dass ich eine Frage nicht stellen konnte, weil ich mir nicht sicher war, ob man die Frage falsch bzw. rassistisch auffassen könnte (z. B.: Die Frage, woher eine Person ursprünglich herkommt)“ wird an Anlehnung an die Likert-Skala (trifft zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft nicht zu) verwendet. Es wurde bewusst keine fünfstufige Skala genutzt, um die Tendenz zur Mitte zu verhindern (vgl. Döring et al., 2016, S.249).

#### 5.4 Stichprobe und Feldzugang

Um sicherzustellen, dass die Teilnehmenden die Befragung eigenständig vornehmen und die Datenschutzbestimmungen eigenständig unterzeichnen können, wurde ein Mindestalter von 18 Jahren festgelegt. Zusätzlich kann angenommen werden, dass Minderjährige wahrscheinlich weniger Erfahrungen mit dem Thema gesammelt haben als Erwachsene und tendenziell noch nicht die Reife besitzen, um sich reflektiert damit auseinanderzusetzen.

Die Zielgruppe dieser Umfrage waren Menschen, die sich selbst als weiß bezeichnen. Mithilfe einer Screening-Frage (SD03) wurde ermittelt, welche Personen zur spezifischen Zielgruppe gehören. (vgl. Döring et al., 2016, S.297). Dies ermöglichte es den Teilnehmenden, alle folgenden Fragen zu beantworten. Daraus resultierend beendeten 10,1 Prozent (n=21) den Fragebogen direkt zu Anfang. Der Stichprobenumfang betrug N=207 Teilnehmende. Die Rücklaufquote lag bei 40 Prozent, wobei das Ergebnis insofern verzerrt ist, da alle Klicks mit einberechnet wurden (u. a. versehentliche Doppelklicks, Aufrufe durch Suchmaschinen). Die Auswertung der Ergebnisse liefert die folgenden Informationen bezüglich der Teilnehmenden: 71 Prozent der Teilnehmenden waren weiblich, 24,2 Prozent männlich, 2,2 Prozent nicht binär, 2,2 Prozent divers und 0,5 Prozent (n=1) haben die Antwortmöglichkeit „keine Angabe“ gewählt. 37,6 Prozent der Teilnehmer waren zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 18 und 24 Jahre alt. Die größte Gruppe, nämlich 44,6 Prozent, umfasste Personen zwischen 25 und 39 Jahren. 15,6 Prozent der Befragten waren zwischen 40 und 65 Jahren alt, während die kleinste Gruppe der Teilnehmenden, nämlich 2,2 Prozent (n=4), über 65 Jahre alt war. Der häufigste Bildungsabschluss unter

den Teilnehmenden ist ein Hochschulabschluss mit 37,6 Prozent. 33,9 Prozent der Befragten haben die Fachhochschulreife oder das Abitur. Eine abgeschlossene Ausbildung oder einen höheren Abschluss haben 21 Prozent der Befragten, während 7 Prozent einen Hauptschul- oder Realschulabschluss haben. Lediglich 0,5 Prozent der Teilnehmenden haben (noch) keinen Schulabschluss. 48,4 Prozent der Befragten sind hauptberuflich Studierende, 45,2 Prozent sind berufstätig, 2,7 Prozent sind bereits im Ruhestand und 3,8 Prozent sind arbeitssuchend oder hauptsächlich mit Haushaltsführung und anderen Beschäftigungen beschäftigt.

Da nur diejenigen den Fragebogen beantwortet haben, die Zugang zu einem internetfähigen Endgerät und eine „günstige Gelegenheit“ (Döring et al., 2016, S.307) hatten, spricht man von einer Gelegenheitsstichprobe. Es ist wichtig zu beachten, dass aufgrund der nicht-probabilistischen Stichprobe (ebd.), die hier verwendet wurde, keine Schlüsse auf die Gesamtpopulation gezogen werden können. Die Teilnehmenden wurden zu Beginn des Fragebogens über die Rahmenbedingungen informiert, einschließlich der Freiwilligkeit, Anonymität und Sensibilität der Befragung.

## 5.5 Durchführung

Zur Durchführung der Feldstudie wurde ein Online-Fragebogen gewählt (vgl. Döring et al., 2016, S.208), der sich im Anhang befindet. Für die Erstellung und Implementierung des Fragebogens wurde das Programm Soscisurvey verwendet, weil es eine Exportfunktion für Daten bietet und den Richtlinien der Datenschutz-Grundverordnung entspricht.

Zur Überprüfung der Gütekriterien Objektivität, Zuverlässigkeit und Validität des Fragebogens wurde über Soscisurvey ein Pretest an einer kleinen Stichprobe potenzieller Teilnehmender durchgeführt. Dieser enthielt eine Kommentarfunktion und umfasste eine Gruppe von 15 Teilnehmenden. Als Ergebnis wurden kleinere Rechtschreib- und Grammatikfehler korrigiert und die Triggerwarnung wurde weiter nach oben verschoben, um sie besser sichtbar zu machen. Die Frage nach dem Geschlecht (SD01) wurde um die Antwortkategorie „nicht binär“ ergänzt, um exhaustive Antwortmöglichkeiten zu geben. Die Screeningfrage (SD03) wurde um die Antwortoption „keine Angabe“ erweitert, um Teilnehmenden, die sich nicht sicher sind, ob sie sich als weiß definieren, eine Ausweichmöglichkeit zu geben. Diese Teilnehmende wurden nicht zur Zielgruppe gezählt und automatisch zum Ende des Fragebogens weitergeleitet. Die Frage „Haben Sie bereits unbeabsichtigt eine rassistische Bemerkung gemacht? Wenn ja, wie wurde darauf reagiert?“ (FF01) wurde um die Antwortmöglichkeit „kein direkter Hinweis (es wurde nicht darauf reagiert)“ erweitert, um ein umfassendes Spektrum an Antwortmöglichkeiten anzubieten. Einige Änderungsvorschläge des Pretests wurden nicht umgesetzt. Zum Beispiel wurde vorgeschlagen, das Beispiel für Frage UU9 in einen offensichtlich rassistischen Witz

zu ändern. Dieser Vorschlag wurde abgelehnt, da der Fragebogen kein Ort für klare rassistische Äußerungen sein soll. Darüber hinaus ergab sich kein weiterer Überarbeitungsbedarf aus den Pretests.

Es wurde zu Anfang ein *sample size* (Stichprobenumfang) von ungefähr 200 festgelegt, um möglichst unverzerrt die Populationsverhältnisse widerzuspiegeln (vgl. Döring et al., 2016, S.297). Die Onlineumfrage wurde daraufhin über verschiedene Online-Plattformen verbreitet, darunter WhatsApp Gruppen wie „Studigruppe SA 20/21“ mit 253 Mitgliedern (Stand 17.10.2023) und „Bachelor Thesis connect“ mit 99 Mitgliedern (Stand 17.10.2023), außerdem über den privaten Instagram-Account der Autorin sowie den Instagram-Account des Fachschaftsrats des Fachbereichs Sozial- und Kulturwissenschaften der Hochschule Düsseldorf und auf Facebook. Zudem erfolgte die Verbreitung über den persönlichen Bekanntenkreis, wobei einige Teilnehmende den Fragebogen in ihrem Bekanntenkreis oder am Arbeitsplatz teilten. Handzettel mit Informationen und einem QR-Code für die Umfrage wurden an ausgewählten Orten in Köln verteilt, wie dem Bürgerzentrum Ehrenfeld, der Grundschule Florianschule und dem Café Goldmund (Ehrenfeld). Der Handzettel befindet sich im Anhang. Diese strategische Verteilung ermöglichte eine gezielte Ansprache verschiedener Zielgruppen für eine breit angelegte Datenerhebung.

Als Herausforderung bei der Stichprobenziehung und der Teilnahme der Befragten kann angesehen werden, dass diese nicht grundsätzlich zufällig gewählt wurden, was die Verallgemeinerung der Studienergebnisse beeinträchtigt (vgl. Döring et al., 2016, S.305f.). Zusätzlich können Online-Umfragen Zugangsprobleme für ältere, kranke oder behinderte Menschen darstellen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass insbesondere bildungsferne Personen aufgrund fehlender Motivation nicht an der Umfrage teilnahmen (ebd.).

## 5.6 Datenauswertung

Die Daten wurden Mithilfe der Software IBM SPSS Statistics aufbereitet. Dabei wurden die Daten von der Webseite SosciSurvey codiert heruntergeladen, um sie anschließend in SPSS zu importieren. Nachdem die Daten übertragen wurden, wurde das Messniveau der Variablen als ordinal für die Likert-basierten Variablen und als nominal oder metrisch für die anderen Variablen festgelegt. Die soziodemographischen Daten wurden mittels deskriptiver Statistik analysiert, um eine genaue Beschreibung der Stichprobe zu erstellen. Auch wurde die Datenerhebung zu persönlichen Bindungen, Kenntnis rassistischer Begriffe/Redewendungen, *Fehlerfreundlichkeit* und Unsicherheit mittels deskriptiver Statistiken und absoluten Häufigkeiten analysiert, um zusätzliche Informationen über die Einheiten in der Stichprobe hinsichtlich ihres sozialen Umfelds, ihres Wissens/Aufgeklärtheit und ihrer Erfahrungen zu Gesprächen über Rassismus (mit POC) und rassistischen Bemerkungen zu erhalten.

Die Auswertung erfolgt aufgrund des explorativen Charakters des Fragebogens hauptsächlich über Häufigkeitsanalysen der einzelnen Variablen. Zur Vertiefung werden Ergebnisse aus einer Kreuztabelle dargestellt.

## 5.7 Limitationen

Eine potenzielle Einschränkung der Studie könnte in der Definitionsproblematik für einige im Fragebogen verwendete Begriffe liegen. Die Definition von Rassismus variiert sowohl in der Forschung als auch in der breiten Gesellschaft, wodurch Fragen wie „Waren Sie schon einmal an einem (Gruppen-)gespräch über Rassismus beteiligt?“ unterschiedlich interpretiert und beantwortet worden sein könnten. Zur Minimierung dieses Einflusses wurde bei vielen Fragen mit verschiedenen Beispielen gearbeitet, um den Teilnehmenden ein klareres Verständnis der abgefragten Begriffe zu vermitteln und ihnen so präzisere Antworten zu ermöglichen.

Auch ist es möglich, dass Menschen, die ein starkes Interesse am Thema Rassismus zeigen, eher dazu tendierten, an dieser Studie teilzunehmen. Dies könnte dazu führen, dass die Ansichten und Kenntnisse dieser Gruppe in den Ergebnissen überrepräsentiert sind, während andere Ansichten oder Erfahrungen zu kurz kommen. Ein verzerrtes Bild der Gesamtpopulation in den Ergebnissen wäre die Folge.

Darüber hinaus führte die Verwendung des Begriffs „weiß“ bei Teilnehmenden potenziell zu Verwirrung. Vor dem Beginn des Fragebogens wurde zwar die folgende Definition gegeben: Der Begriff „weiß“ bezieht sich auf Personen, die sich selbst aufgrund ihrer ethnischen oder kulturellen Identität als „weiß“ betrachten. Dennoch wurde in verschiedenen WhatsApp-Gruppen, in denen die Umfrage geteilt wurde, über die Zuordnung als weiße Person diskutiert, was sogar fallweise zur Reproduktion rassistischer Begriffe führte (s. Anhang). Zusätzlich gab es bereits vor dem Fragebogen Abwehrreaktionen von weißen Menschen. So sagte eine Person, sie könne eine Segmentierung bezüglich der Hautfarbe nicht unterstützen (s. Anhang). Ob diese Aussage ernst oder ironisch gemeint war, ist offen; in jedem Fall war sie unangemessen. Sie reduziert die Bedeutung oder Notwendigkeit von Diskussionen über Rassismus und Hautfarbe und schmälert die Ernsthaftigkeit des Problems sowie die Erfahrungen von Menschen, die rassistischer Diskriminierung ausgesetzt sind.

Auch wurde den Teilnehmenden eine Definition für PoC geboten, die besagt, dass PoC alle Personen umfasst, die aufgrund ihrer Hautfarbe oder ethnischen Zugehörigkeit nicht als „weiß“ wahrgenommen werden. Jedoch ist der Begriff People of Color stark von Schwarzen Menschen geprägt, insbesondere aufgrund der Entstehung der Black Lives Matter Bewegung, die 2020 in den USA entstand und sich

weltweit ausbreitete (Younge, 2020, 5. Abs.). Aus diesem Grund könnte vermutet werden, dass die Teilnehmenden beim Beantworten der Fragen überwiegend an Schwarze Menschen gedacht haben und weniger an andere rassifizierte Gruppen.

Das Erfassen des Wissensstands und die Aufklärung über Rassismus gestaltete sich aufgrund der Komplexität des Themas als schwierig umzusetzen. Die indirekten Fragen, die verwendet wurden, erfüllen keine wissenschaftlichen Standards und können daher dem Gütekriterium der Validität nicht gerecht werden. Stattdessen dienten die Antworten als grobe Orientierung. Auch muss berücksichtigt werden, dass die Antworten der Teilnehmenden möglicherweise von gesellschaftlichen Erwartungen beeinflusst wurden, sodass sie eher ein „erhöhtes“ Wissensniveau angegeben haben könnten, was möglicherweise nicht der Realität entspricht.

Die Stichprobe weist einige Unausgewogenheit auf und kann daher nicht als repräsentativ für die Gesamtpopulation betrachtet werden. Der Großteil der Befragten war weiblich, obwohl das Geschlechterverhältnis in der Gesamtbevölkerung etwa ausgeglichen ist. Zudem zeigt sich eine ungleichmäßige Altersverteilung, wobei die meisten Teilnehmer zwischen 18 und 39 Jahre alt waren, während das Durchschnittsalter in Deutschland etwa 45 Jahre beträgt (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, o. J.). Darüber hinaus ist die Stichprobe durch eine niedrige Beteiligung von Personen mit einem Realschulabschluss oder niedrigerem Bildungsniveau verzerrt.

Die Objektivität der Durchführung kann in dieser Studie gleichwohl als gegeben angesehen werden, da die Anweisungen schriftlich in Form einer detaillierten Anleitung mit Definitionen für wichtige Begriffe auf der ersten Seite des Fragebogens vorlagen. Aufgrund des Formats als Online-Umfrage erfolgte die Datenerhebung unabhängig von einem Testleiter. Ebenso kann die Objektivität der Auswertung als gegeben betrachtet werden, da die Daten mithilfe einer Auswertungssoftware aufbereitet und analysiert wurden. Dennoch sollten die genannten Limitationen bei der Interpretation der Ergebnisse und möglichen weiteren Forschungen berücksichtigt werden.

## 6 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die einschlägigen Ergebnisse der Online-Umfrage präsentiert. Die Abschnitte sind entsprechend den vier Themenblöcken des Fragebogens strukturiert. Da der Fragebogen einige Filterfragen enthält, variiert die Anzahl der verbleibenden Teilnehmenden je nach Frage, was jedoch immer angegeben ist. Die Ergebnisse basieren ausschließlich auf den Angaben der Teilnehmenden und stellen keine reinen Tatsachenbeschreibungen dar.



## 6.1 Persönliche Bindungen mit People of Color

Im Kontext der sozialen Interaktionen gaben 4,2 Prozent der Befragten (n=186) an, bereits vor der Grundschulzeit eine Freundschaft oder engen Kontakt mit einer Person of Color gehabt zu haben. In der Grundschulzeit waren es 25,3 Prozent, während 11,3 Prozent diesen Kontakt während ihrer Ausbildung oder ihres Studiums hatten. Der höchste prozentuale Anteil von 29 Prozent gab an, diese Erfahrung in der weiterführenden Schule gemacht zu haben. Nur 8,1 Prozent äußerten, bisher noch nie eine Freundschaft oder engen Kontakt mit einer Person of Color gehabt zu haben. Bei der Frage nach dem sozialen Umfeld von People of Color waren Mehrfachnennungen möglich. 57,5 Prozent der Teilnehmenden nannten den Freundeskreis, 19,4 Prozent gaben die Familie und knapp 49 Prozent die Nachbarschaft an. Fast dreiviertel der Teilnehmenden (73,7 Prozent) sagten auf der Arbeit oder in Bildungseinrichtungen, während nur 5,4 Prozent in keinem Bereich Personen of Color begegnet seien. Für die Bereiche, in denen die Teilnehmenden direkten Kontakt zu People of Color haben, waren ebenfalls Mehrfachnennungen möglich. Die Ergebnisse ähneln denen der vorherigen Frage. Die meisten gaben mit 78,4 Prozent auf der Arbeit oder in Bildungseinrichtungen an, gefolgt von im Freundeskreis mit knapp 60 Prozent. Danach kamen soziale Medien mit 41,5 Prozent und in der Nachbarschaft mit 33,5 Prozent. Schließlich äußerten 4,5 Prozent der Teilnehmenden, in keinem Bereich direkten Kontakt zu haben. Von denen, die angaben, direkten Kontakt zu People of Color zu haben, beantworteten fast 70 Prozent (n=168) die Frage, ob sie schon einmal mit diesen Personen über Rassismus gesprochen haben, mit ja. Fast 21 Prozent verneinten dies, während 8,3 Prozent sagten, sich nicht mehr daran zu erinnern.



## 6.2 Kenntnis rassistischer Begriffe/Redewendungen

Knapp 12 Prozent der Teilnehmenden (n=186) gaben an, wenige rassistische Begriffe/Redewendungen zu kennen. Von diesen sprach die Mehrheit (72,7 Prozent) davon, den Kontext bei wenigen bis einigen rassistischen Begriffen zu kennen. Über die Hälfte der Teilnehmenden (55,9 Prozent) teilte mit, einige rassistische Äußerungen zu kennen. Von diesen Teilnehmenden wussten die meisten (61,5 Prozent) auch einige Bedeutungen der Begriffe und knapp 28 Prozent äußerte, fast alle Bedeutungen der Begriffe zu kennen. 31,2 Prozent der Befragten gaben an, fast alle rassistischen Äußerungen zu kennen, wovon knapp über 60 Prozent auch fast alle Bedeutungen der Begriffe kannten (s. Tabelle 1).

Tabelle 1 Kreuzdiagramm zur Verdeutlichung der Zusammenhänge zwischen dem Umfang an rassistischen Begriffen/Redewendungen und dem Wissen über die Bedeutung dieser Begriffe/Redewendungen

			Frage 1: Kennen Sie Begriffe/Redewendungen etc., die als rassistisch wahrgenommen werden?			
			Wenige	Einige	Fast alle	Gesamt
Frage 3: Könnten Sie auch erklären, warum genau die Ihnen bekannten Begriffe/Redewendungen etc. rassistisch assoziiert sind?	Ja, bei wenigen	Anzahl	9	9	4	22
			40,9%	8,7%	6,9%	12,0%
	Bei einigen	Anzahl	7	64	16	87
			31,8%	61,5%	27,6%	47,3%
	Bei fast allen	Anzahl	4	29	35	68
			18,2%	27,9%	60,3%	37,0%
	Nein, bei keinen	Anzahl	2	2	3	7
			9,1%	1,9%	5,2%	3,8%
Gesamt	Anzahl	22	104	58	184	
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Das Thema Rassismus wird im privaten Umfeld aktiv oder gelegentlich von knapp 85 Prozent der Teilnehmenden diskutiert, während dies bei der Arbeit oder in Bildungseinrichtungen bei 71,5 Prozent der Fall ist. Mit 64 Prozent erinnert sich ein Großteil der Teilnehmenden an eine Situation, in der sie unbewusst Vorurteile gegenüber Personen aufgrund ihrer Hautfarbe, ethnischen Herkunft und/oder Religion hatten. 18,3 Prozent waren sich unsicher und 16,1 Prozent verneinten die Aussage (s. Abbildung 1).

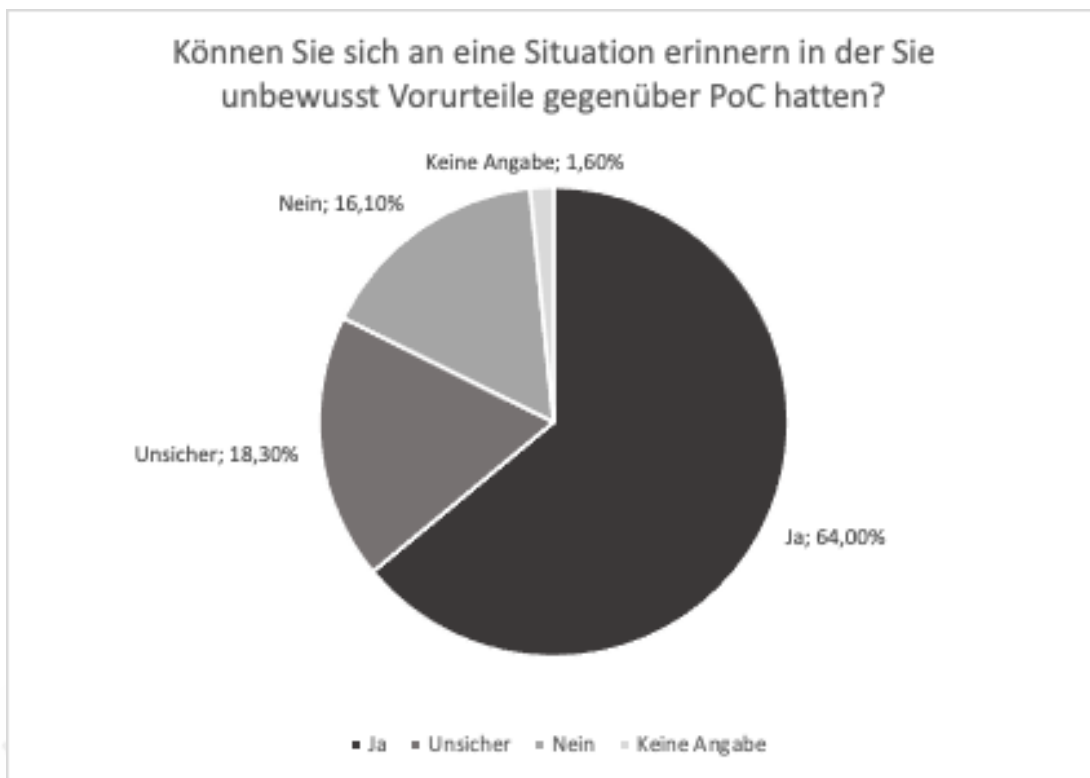


Abbildung 1: Selbsteinschätzung, ob Teilnehmende schon einmal unbewusst Vorurteile gegenüber Personen aufgrund ihrer Hautfarbe, ethnischen Herkunft oder Religion hatten

### 6.3 Rassistische Bemerkungen und Hinweise

Auf die Frage, ob sie bereits unbeabsichtigt eine rassistische Bemerkung gemacht haben, antworteten knapp 33 Prozent der Teilnehmenden mit „Ist bisher nicht passiert“. Die übrigen Teilnehmenden (n=125) wurden daraufhin gefragt, wie von der Umwelt darauf reagiert wurde. Mehrfachnennungen waren möglich, allerdings gab knapp unter der Hälfte der Teilnehmenden nur eine Antwort. 18,3 Prozent gaben an, höflich darauf hingewiesen worden zu sein, knapp 13 Prozent erhielten einen wertenden Hinweis (z. B. durch einen bestimmten Tonfall), etwa 32 Prozent wurden informell und „entspannt“ darauf angesprochen, knapp über 17 Prozent bekamen einen kritischen und knapp 12 Prozent einen indirekten Hinweis, z. B. durch Mimik, und 21 Prozent teilten mit, dass darauf nicht reagiert wurde. Mehrfachnennungen waren möglich, wobei 85 Prozent entweder eine oder zwei Antwortmöglichkeiten angaben (s. Abbildung 2).

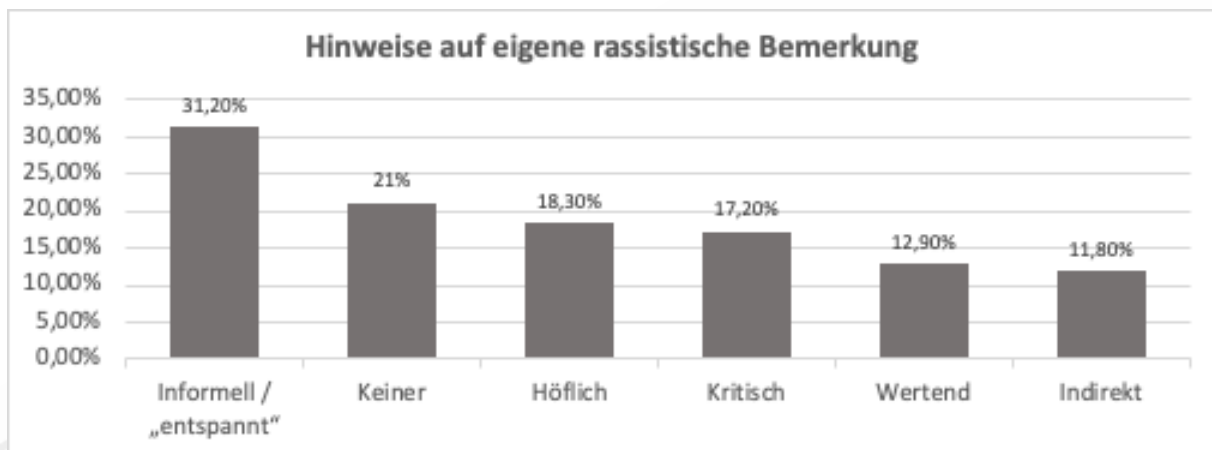


Abbildung 2: Art der Hinweise, wie die Teilnehmenden auf ihre rassistische Bemerkung aufmerksam gemacht wurden (Mehrfachnennungen möglich)

Auf die Frage, wie sie sich daraufhin gefühlt haben, teilten von den Teilnehmenden (n=85) 58,8 Prozent mit, dass sie peinlich berührt waren (s. Abbildung 4). Gleichzeitig äußerten knapp 50,6 Prozent Dankbarkeit über den Hinweis. Unsicher oder unwohl fühlten sich 38,8 Prozent der Befragten. 11,8 Prozent zeigten Gleichgültigkeit in ihrer Reaktion, 4,7 Prozent waren empört und aufgebracht, während weitere 4,7 Prozent sich persönlich angegriffen fühlten (s. Abbildung 3).

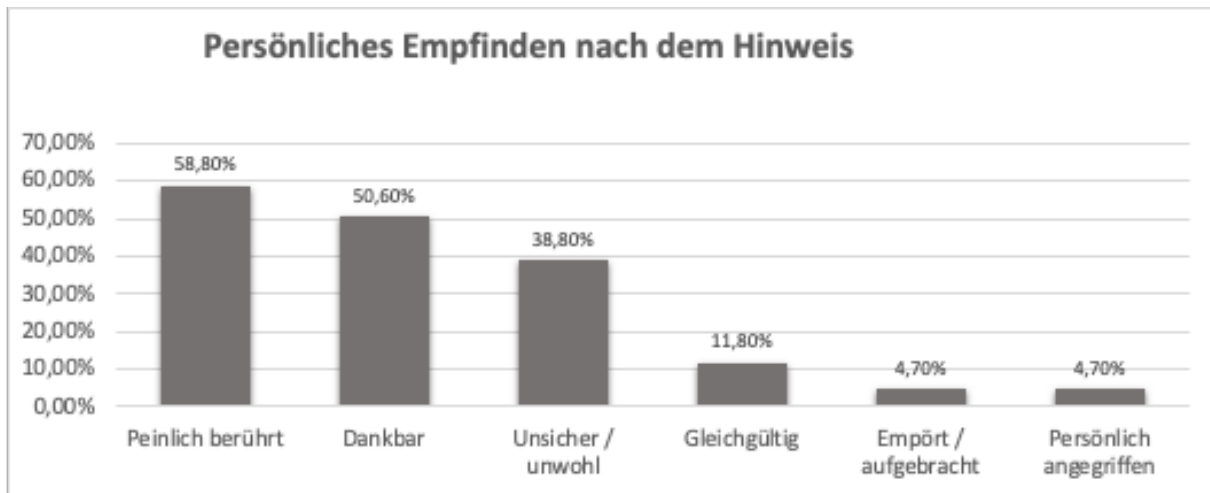


Abbildung 3: Persönliches Empfinden der Teilnehmenden nach dem Hinweis, dass sie eine rassistische Bemerkung gemacht haben (Mehrfachnennungen möglich)

#### 6.4 Gespräche über Rassismus und potenzielle Unsicherheiten

Fast alle Befragten (91,4 Prozent) gaben an, bereits an einem (Gruppen-)Gespräch über Rassismus teilgenommen zu haben. Von denjenigen, die bisher noch nie an einem solchen Gespräch beteiligt waren (n=16), nannten fast die Hälfte (48,1 Prozent) als Grund, dass das Thema Rassismus in ihrem sozialen Umfeld als nur wenig relevant empfunden werde. Zwischen 12,5 Prozent und 18,8 Prozent der Teilnehmenden teilten mangelndes Wissen, Bedenken vor Kritik oder Konfrontation sowie die Ablehnung, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen, als Gründe mit.

Die restlichen Teilnehmenden (n=170) wurden stattdessen gefragt, was sie dazu veranlassen könnte, in Gesprächen über Rassismus zurückhaltend zu sein. Bei dieser Frage waren wieder Mehrfachnennungen möglich. Knapp über die Hälfte der Befragten gab nur eine Antwort an, während knapp 36 Prozent zwei Antworten wählten. Die häufigsten Antworten waren, dass das Thema sehr emotional aufgeladen sei (48,2 Prozent) und dass sie keine Bedenken hätten, über Rassismus zu sprechen (43,5 Prozent). Darüber hinaus äußerte über ein Drittel der Befragten (35,2 Prozent), dass sie sich nicht berechtigt fühlen, über Rassismus zu sprechen, da sie selbst nicht direkt betroffen seien. Mangelndes Wissen war nur für 17,1 Prozent der Teilnehmenden ein Grund, bei Gesprächssituationen über Rassismus zurückhaltend zu sein.

Die Teilnehmenden, die bereits an einem (Gruppen-)Gespräch über Rassismus teilgenommen hatten (n=133), wurden gefragt, wie sie sich in Gesprächen über Rassismus mit weißen Menschen und wie sie sich in Gesprächen über Rassismus mit weißen Menschen und Menschen of Color fühlen. Bei beiden Fragen waren Mehrfachnennungen möglich, wobei die Mehrheit (je 55,3 Prozent) nur eine Antwort äußerte. In Gesprächen über Rassismus nur mit weißen Menschen war die Hälfte der Teilnehmenden interessiert und aufgeschlossen, während es in Gesprächen über Rassismus mit weißen Menschen und PoC knapp über 72 Prozent waren. Etwa 30 Prozent gaben in beiden Gesprächssituationen an, motiviert und engagiert zu sein. Empört und wütend waren 30 Prozent in Gesprächen mit Weißen und knapp über 11 Prozent in Gesprächen mit Weißen und PoC. Ungefähr 30 Prozent äußerten sich neutral, gleichgültig oder anders in beiden Situationen. In Gesprächen über Rassismus mit Weißen teilten 22,4 Prozent der Teilnehmenden mit, sich unsicher und unwohl zu fühlen, während es in Gesprächen über Rassismus mit Weißen und PoC 31,2 Prozent waren. Von den Teilnehmenden, die sich unsicher und unwohl fühlten (n=38 und n=53), stellten ungefähr die Hälfte in beiden Gesprächssituationen Fragen, um sich sicherer zu fühlen. Ähnlich viele beteiligten sich kaum oder gar nicht am Gespräch (ungefähr 50 Prozent in beiden Situationen). Etwa 5,3 Prozent und 3,8 Prozent täten in beiden Situationen nichts. In Gesprächen über Rassismus mit Weißen verließen 18,4 Prozent das Gespräch, während es in Gesprächen über Rassismus mit Weißen und PoC 7,5 Prozent sind (s. Abbildung 4).

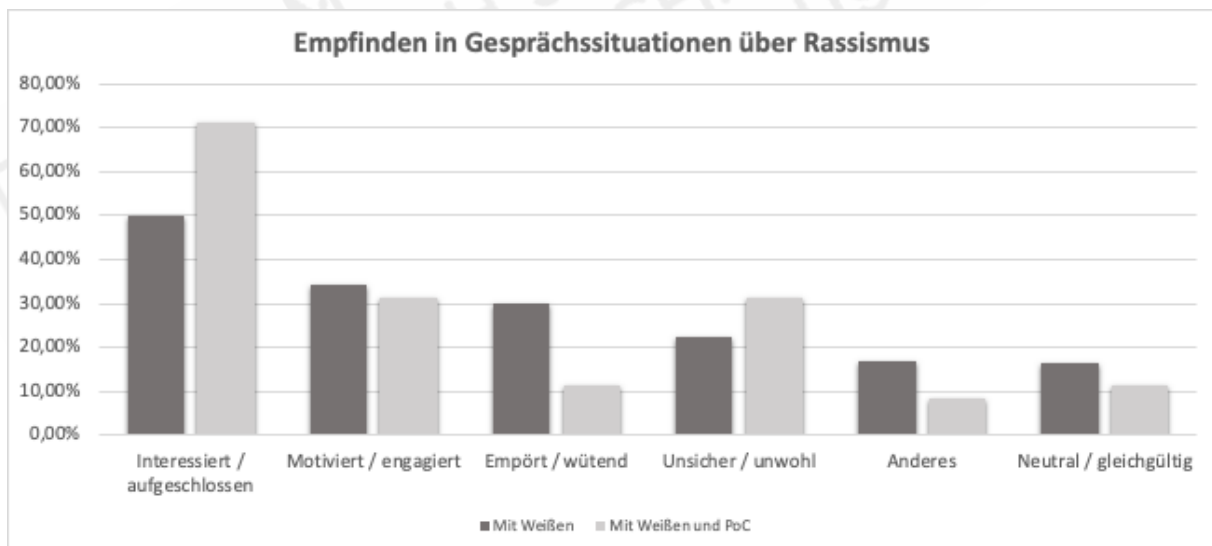


Abbildung 4: Empfinden von Gesprächssituationen über Rassismus mit weißen Menschen bzw. mit weißen Menschen und PoC im Vergleich (Mehrfachnennungen möglich)

Auf die Frage, was Menschen unternähmen, wenn sie sich unsicher fühlen bei Gesprächen über Rassismus mit weißen Menschen, gaben 18,4 Prozent „Sonstiges“ an. Die Mehrheit von diesen erläuterte bei dem Freitext, die Person über Rassismus aufklären zu wollen. Einige erwähnten, sich schrittweise aus dem Gespräch zurückzuziehen, ähnlich der Antwortmöglichkeit „Ich beteilige mich kaum/gar nicht am Gespräch“. Unter denjenigen, die sich unsicher fühlten bei Gesprächen über Rassismus mit weißen Menschen und PoC, gaben 15,1 Prozent ebenfalls „Sonstiges“ an. Die Antworten lassen sich grob in drei Gruppen zusammenfassen: Ein Teil äußerte seine Unsicherheit und hielt sich zurück. Ein weiterer hörte zunächst zu und ließ PoC sprechen, während der dritte Teil eine moderierende Rolle einnahm, Kritik äußerte und aufklären wollte (s. Tabelle 2).

Tabelle 2: „Was machen Sie, wenn Sie sich in Gesprächssituationen über Rassismus unsicher fühlen?“

	Häufigkeiten in Prozent	
	Mit Weißen	Mit Weißen und PoC
Ich stelle Fragen, um nicht mehr unsicher zu sein	47,4	54,7
Ich beteilige mich kaum/gar nicht am Gespräch	47,4	47,2
Ich verlasse das Gespräch	18,4	7,5
Nichts	5,3	3,8
Sonstiges	18,4	15,1

Anmerkungen: Vergleich zwischen den beiden Gesprächssituationen über Rassismus mit weißen Menschen bzw. mit weißen Menschen und PoC, wenn sich die Teilnehmenden unsicher fühlen (Mehrfachnennungen möglich)

Über die Hälfte der Teilnehmenden (n=186) gab an, dass es (eher) zutrifft, dass sie schon einmal das Gefühl hatten, eine Frage nicht stellen zu können, aus Sorge, dass diese falsch oder rassistisch aufgefasst werden könnte. 63,4 Prozent der Befragten teilten mit, dass sie eine Person aus ihrem Freundeskreis ansprächen, wenn diese eine rassistische Bemerkung macht. Auf der Arbeit oder in Bildungseinrichtungen täten das die Hälfte der Befragten. Demgegenüber sagten 11,3 Prozent bei Freunden nichts, wenn sie eine rassistische Bemerkung machen, und 15,1 Prozent hielten sich bei Arbeitskollegen zurück. Etwa insgesamt 25 Prozent sprächen das Thema mit Freunden später an oder wüssten nicht, ob sie es tun würden. Bei Gesprächen auf der Arbeit oder in Bildungseinrichtungen seien ähnlich viele (34,4 Prozent) unsicher, ob sie reagierten.

Abschließend wurden alle Teilnehmenden (n=186) gefragt, was sie davon abhielte, jemanden sofort auf seine\*ihre rassistische Äußerung anzusprechen (s. Tabelle 2). Zusätzlich stand ein Freitextfeld für die Antworten zur Verfügung. Die Antworten aus diesem Feld wurden gruppiert oder bestehenden

Antwortmöglichkeiten zugeordnet, wenn sie einen ähnlichen Inhalt hatten. Mit knapp über 45 Prozent gab die Mehrheit der Teilnehmenden nur eine Antwort, während knapp 46 Prozent zwei bis drei Antworten formulierten. Unsicherheit bezüglich der richtigen Worte wurde von 34 Prozent als Grund angegeben, während knapp 41 Prozent Sorge vor möglichen negativen Konsequenzen nannten. Etwa 20 Prozent sprechen von mangelndem Selbstbewusstsein. 22,6 Prozent äußerten Bedenken hinsichtlich der Beziehung zur betreffenden Person, während 24,2 Prozent fürchteten, als zu empfindlich wahrgenommen zu werden. Zeitmangel wurde von 12,4 Prozent als Grund genannt, die Person nicht sofort auf eine rassistische Bemerkung anzusprechen. Knapp über 15 Prozent hätten keinen konkreten Grund, dies sofort anzusprechen oder wüssten nicht, warum und knapp 6 Prozent zeigten Gleichgültigkeit gegenüber dem Thema. 17,2 Prozent der Teilnehmenden gaben andere Gründe an, von denen etwa 6 Prozent Bedenken bezüglich der Reaktion und des Verständnisses der Person bzw. der zwischenmenschlichen Beziehungen äußerten. Die erwähnten 6 Prozent beziehen sich auf alle Teilnehmenden (n=186) und nicht nur auf diejenigen, die andere Gründe angegeben haben. Mehrmals wurde die Sorge genannt, die andere Person nicht bloßstellen zu wollen. Eine kleine Anzahl der Teilnehmenden (1,6 Prozent) unterschied zwischen beabsichtigten und regelmäßigen rassistischen Bemerkungen. Zuletzt gaben auch zwei Teilnehmende an, dass sie sich primär an die Personen of Color wandten, um den weiteren Gesprächsverlauf zu bestimmen (s. Tabelle 3).

*Tabelle 3: Gründe, jemanden nicht sofort auf seine\*ihre rassistische Bemerkung anzusprechen*

	Häufigkeiten in Prozent
Sorge vor möglichen Konsequenzen	40,9
Unsicherheit über die richtigen Worte	33,9
Angst, als zu empfindlich wahrgenommen zu werden	24,2
Angst, die Beziehung zu der betreffenden Person zu belasten	22,6
Mangelndes Selbstbewusstsein	19,9
Andere Gründe	17,2
Zeitmangel	12,4
Keine	8,1
Weiß ich nicht	7,0
Gleichgültigkeit	5,9

*Anmerkungen:* Antworten auf die Frage, was Teilnehmende davon abhalte, eine Person sofort auf rassistische Bemerkungen anzusprechen (Mehrfachnennungen möglich)

## 7 Diskussion der Ergebnisse

Nach der Präsentation der Umfrageergebnisse sollen diese im Folgenden umfassend diskutiert werden, wobei die Ergebnisse der Literaturrecherche von Fall zu Fall als Vergleichsbasis für die eigenen Ergebnisse dienen. Dabei wird zunächst die Thematik der persönlichen sozialen Bindungen zu People of Color erörtert, gefolgt von der Analyse des Wissensstandes über Rassismus, festgemacht an Kenntnis und Verständnis rassistischer Begriffe sowie der Selbsteinschätzung in Bezug auf Vorurteile und eigene rassistische Bemerkungen. Bei der Diskussion der Ergebnisse, wie die Umgebung auf rassistisch konnotierte Äußerungen reagiert und wie die Person, die Rassismus reproduziert, auf den Hinweis reagiert, wird das Konzept der *Fehlerfreundlichkeit* eine besondere Rolle spielen. Ein weiterer Fokus liegt auf der Unsicherheit in rassismuskritischen Diskussionen mit und ohne People of Color, die aus gesellschaftlichen Prägungen und Vorurteilen resultieren kann. Insbesondere der Abschnitt zum Interventionsverhalten der Befragten bei rassistischen Äußerungen anderer thematisiert potenzielle Unsicherheiten durch rassistische Sozialisation. Ein jeder dieser einzelnen Abschnitte bemüht sich, weiteren Forschungsbedarf zu identifizieren und Lücken aufzuzeigen, aus denen nach Abschluss dieser Arbeit praxisrelevante Implikationen abgeleitet werden könne.

Im **Kontext der persönlichen Bindungen** gaben die meisten Befragten (29 Prozent) an, ihre erste Freundschaft oder nähere Beziehung zu einer Person of Color während der weiterführenden Schule gehabt zu haben. Das könnte darauf hinweisen, dass solche Ereignisse, die in der (Prä)adoleszenz (ca. 10 bis 18 Jahre) stattfanden, besonders prägend sind und gut erinnert werden, zumal die Zeitspanne, die in der weiterführenden Schule verbracht wird, im Vergleich zu anderen Antwortmöglichkeiten mit vier bis neun Jahren die wohl längste ist. Die Angabe von 8,1 Prozent, dass sie noch nie Kontakt mit Personen of Color hatten, könnte angesichts einer sehr vielfältigen Gesellschaft auf verschiedene Faktoren hinweisen. Hierzu gehört eine homogene soziale Umgebung, begrenzte kulturelle Diversität, individuelle Präferenzen oder auch einen Mangel an bewusstem Bemühen um Vielfalt. Um dieses Ergebnis genauer zu verstehen, wäre eine eingehendere Analyse der genauen Gründe erforderlich. Weiterer Forschungsbedarf: Hilfreich könnten hier qualitative Interviews oder Fokusgruppendifkussionen mit Teilnehmenden sein, um ihre Erfahrungen und Wahrnehmungen besser zu verstehen. Ergänzend dazu könnten quantitative Methoden eingesetzt werden, um etwaige Muster oder Korrelationen zu identifizieren. Dieser mehrdimensionale Ansatz würde es ermöglichen, eine umfassendere Einsicht in die Hintergründe sozialer Interaktionen zu gewinnen und fundierte Schlussfolgerungen zu ziehen.

Die meisten Teilnehmenden der Umfrage äußerten, Menschen of Color in ihrem sozialen Umfeld zu haben. So gaben fast dreiviertel der Teilnehmenden an, dass Menschen of Color in ihrem Arbeitsumfeld oder ihren Bildungseinrichtungen präsent sind, was möglicherweise auf eine gewisse



Vielfalt oder Diversität bezüglich ethnischer oder kultureller Hintergründe in diesen Kontexten hindeutet. Bei der Frage, wo sie direkten Kontakt zu People of Color haben, gaben 41,5 Prozent der Befragten auch soziale Medien an. Dieser vergleichsweise hohe Wert könnte zum einen darauf zurückzuführen sein, dass Teilnehmende, die PoC in ihrer Familie und im Freundeskreis haben, höchstwahrscheinlich über soziale Medien wie z. B. WhatsApp direkten Kontakt zu ihnen pflegen und somit diese Antwort gewählt haben. Dies deutet wiederum auf die hohe Relevanz von Kommunikationsmedien hin (vgl. Horster, 2020, S. 52).

Diese Ergebnisse der Umfrage decken sich teilweise mit der aktuellen Studie „Rassistische Realitäten“ des DeZIM (2022, S.34f.), wobei sich dort die meisten PoC mit 83 Prozent im Freundes- und Bekanntenkreis befinden und nur 49 Prozent der Teilnehmenden PoC durch die Arbeit kennen (ebd.). Gründe für diese Unterschiede könnten in der Repräsentativität der Stichprobe liegen, da bei der Studie des DeZIM 5.000 Menschen befragt wurden, wohingegen die vorliegende Forschungsarbeit einen Stichprobenumfang von n=186 besaß. Dieser quantitative Unterschied könnte Einfluss auf die Generalisierbarkeit der Ergebnisse haben. Zudem wurden die 5.000 Teilnehmenden telefonisch und nicht online befragt, was einen Einfluss auf die Wahl der Antworten gehabt haben könnte. Es besteht die Möglichkeit, dass Teilnehmende in Online-Umfragen eine höhere Offenheit zeigen im Vergleich zu telefonischen Erhebungen, da erstere ihnen scheinbar mehr Anonymität und die Möglichkeit einer vertieften Überlegung der Antworten bieten. Ebenso könnte das Online-Verfahren Besorgnis in Bezug auf bestimmte soziale Erwartungen verringern, was sich ebenfalls auf Ergebnisse auswirken könnte. Insgesamt könnten also diese variierten Einflussfaktoren zu divergentem Antwortverhalten in verschiedenen Umfragemodalitäten führen.

Ein weiteres Ergebnis der Studie ist, dass die Mehrheit der Teilnehmenden, die direkten Kontakt zu People of Color pflegen, bereits Gespräche über das Thema Rassismus geführt hat. Dies unterstreicht nicht nur die Relevanz des Themas, sondern deutet auch auf ein Interesse hin, sich mit der Problematik auseinanderzusetzen oder gar aktiv gegen Rassismus vorzugehen. Es könnte als Indiz dafür verstanden werden, dass weiße Menschen an ihrer Sensibilisierung für das Thema arbeiten. Aus dieser Annahme ergibt sich weiterer Forschungsbedarf: Eine eingehendere Untersuchung dieses Aspekts in einer weiteren Studie wäre interessant. Eine mögliche Vorgehensweise könnte darin bestehen, qualitative Interviews durchzuführen, um die persönlichen Erfahrungen und Bemühungen hinsichtlich Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung genauer zu erfassen.

Der nächste Teil der Studie fragt nach der **Kenntnis rassistischer Begriffe und Redewendungen** sowie nach **Rassistischen Bemerkungen und Hinweise mit Einbezug der Fehlerfreundlichkeit**. Ein Forschungsinteresse dabei war herauszufinden, wie intensiv sich weiße Menschen im privaten und

beruflichen Umfeld mit dem Thema Rassismus auseinandersetzen und inwieweit das eine Rolle bei der Unsicherheit spielt. Im Ergebnis ist eine beträchtliche Anzahl von Teilnehmenden in der Lage, eine *gewisse Anzahl* rassistischer Begriffe/Redewendungen zu identifizieren. Innerhalb dieser Gruppe gibt die Mehrheit zudem an, auch den Kontext und Bedeutung dieser teilweise zu kennen. Bei einer geringeren Anzahl von Befragten, die äußerten, mit *fast allen rassistischen Äußerungen* vertraut zu sein, ging dies bei der großen Mehrheit dieser Gruppe Hand in Hand mit dem Verstehen auch fast aller Bedeutungen dieser Begriffe. Dieses hohe Maß an (Er)Kenntnis und Verstehen rassistischer Begriffe als solche könnte darauf hindeuten, dass sich die weiße Mehrheitsgesellschaft stärker mit rassistischen Strukturen auseinandersetzt als früher. Dies ließe sich auch mit dem Anwachsen der Literatur in den letzten Jahren und der gestiegenen medialen Aufmerksamkeit seit 2020 in Verbindung bringen (vgl. Younge, 2020). Ob dieses gewachsene Bewusstsein in Bezug auf rassistische Begrifflichkeiten möglicherweise ein Zeichen dafür sein könnte, dass sich weiße Menschen mit ihrer eigenen Machtposition und den Mechanismen, die zur Erhaltung dieser Machtposition dienen, auseinandergesetzt haben, gilt es ebenso zu hinterfragen wie die These, ob es zu einer Verringerung der Unsicherheit in Gesprächen über Rassismus oder in Gesprächen mit Menschen of Color führen kann. Hier liegt weiterer Forschungsbedarf: Vertiefte Untersuchungen könnten dazu beitragen, diesen Zusammenhang genauer zu verstehen.

Bemerkenswerterweise diskutieren knapp 85 Prozent der Befragten das Thema Rassismus von im privaten Umfeld aktiv oder gelegentlich, während nur 71,5 Prozent dies bei der Arbeit oder in Bildungseinrichtungen tun. Dies deutet darauf hin, dass Gespräche über Rassismus in persönlichen Umgebungen möglicherweise offener geführt werden könnten und somit weniger Unsicherheit hervorrufen als in beruflichen oder schulischen Kontexten, und verweist auf weiteren Forschungsbedarf: Künftige Studien könnten an diesem Punkt anzusetzen und weiterführende Fragestellungen integrieren. Beispielsweise könnte untersucht werden, inwiefern das Thema Rassismus am Arbeitsplatz durch Workshops oder die Anwesenheit einer Antidiskriminierungsstelle oder -beauftragten diskutiert wird, um die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und aufzuklären. Darüber hinaus wäre es interessant zu erfragen, welche konkreten Maßnahmen sich die Menschen wünschen, um eine Verbesserung in diesem Bereich zu erreichen, weniger Unsicherheit zu verspüren und um strukturellen Rassismus entgegenzuwirken.

Das Ergebnis, dass sich 64 Prozent der Teilnehmenden an eine Situation erinnern können, in der sie unbewusst Vorurteile gegenüber Personen aufgrund ihrer Hautfarbe, ethnischen Herkunft und/oder Religion hatten, beleuchtet auf interessante Weise die subjektive Wahrnehmung von Vorurteilen innerhalb der Stichprobe. Offenbar kann ein erheblicher Teil der Befragten solche Erfahrungen reflektieren. Gleichzeitig weist das Ergebnis aber auch deutlich auf eine rassistische Sozialisation hin. Dass 18,3 Prozent angaben, unsicher zu sein, ob sie Vorurteile haben, und 16,1 Prozent dies verneinen,

unterstreicht die Komplexität und Vielschichtigkeit der eigenen Wahrnehmung und Selbstreflexion und mag möglicherweise darauf hindeuten, dass einige Menschen schlicht Schwierigkeiten haben, sich entweder an solche Situationen zu erinnern oder sich diese einzugestehen. Auch kann die Antwort so interpretiert werden, dass einige Befragte sich „farbenblind“ verhalten, also ihre eigene weiße Realität auf die Person of Color projizieren und Rassismus unbewusst leugnen (s. Kapitel 2.3.3 Aversiver, positiver und „farbenblinder“ Rassismus).

Das Konzept der *Fehlerfreundlichkeit* war ein weiterer Untersuchungsgegenstand der Studie. Erfragt wurde, wie die Umgebung auf rassistisch konnotierte Äußerungen reagiert und wie die Person, die Rassismus reproduziert, auf den Hinweis reagiert. Die Angabe von einem Drittel der Befragten, noch nie unbeabsichtigt eine rassistische Bemerkung gemacht zu haben, deutet möglicherweise auf ein mangelndes Bewusstsein dafür hin, was als rassistisch angesehen werden kann (vgl. Kapitel 2.3.2 Alltagsrassismus und Mikroaggressionen). Zudem kann nicht komplett ausgeschlossen werden, dass möglicherweise einige Teilnehmende absichtlich rassistische Kommentare abgeben.

Etwa die Hälfte der Befragten, die sich schon mal rassistisch geäußert haben, gab an, dass sie informell, in einer „entspannten“ oder höflichen Art und Weise darauf hingewiesen wurden. Dies könnte darauf hindeuten, dass das soziale Umfeld im Sinne der *Fehlerfreundlichkeit* hinreichend sensibel ist, um solche Kommentare auf eine angemessene Weise anzusprechen.

Ein Drittel der Befragten gab an, dass sie mit einem kritischen oder wertenden Hinweis konfrontiert wurden, was möglicherweise auf die emotional geladene Natur des Themas zurückzuführen ist. Dies wurde später im Fragebogen als Grund dafür angeführt, warum sie sich bei Diskussionen über Rassismus zurückhielten (vgl. S.46). Über 20 Prozent der Befragten gaben an, keinen Hinweis bezüglich ihrer rassistischen Bemerkung erhalten zu haben. Dies lässt darauf schließen, dass diese Personen zwar eigenständig erkannt haben könnten, dass ihre Äußerungen rassistisch waren, jedoch ihr Umfeld diese entweder nicht bemerkt oder versäumt hat, sie darauf aufmerksam zu machen. Dies könnte als ein Bewusstsein für die eigene rassistische Sozialisierung interpretiert werden und als Ausgangspunkt für eine tiefere Auseinandersetzung mit dem strukturellen Problem des Rassismus dienen.

Die Peinlichkeit, die die Mehrheit (58,8 Prozent) bei der Erwähnung ihrer rassistischen Äußerungen empfand, weist darauf hin, dass das Thema Rassismus als äußerst sensibel betrachtet wird, was möglicherweise zu einer Abwehrhaltung gegen die Annahme einer rassistischen Einstellung führt. Es ist interessant festzustellen, dass kaum jemand sich persönlich angegriffen oder empört fühlte. Das könnte darauf hindeuten, dass Menschen zwischen konstruktiver Kritik an ihren Äußerungen und persönlicher Kritik unterscheiden können. Allerdings könnten sozial erwünschte Antworten dazu

geführt haben, dass diese Reaktionen weniger häufig gewählt wurden. Weitere Untersuchungen könnten hier die genauen Gründe näher beleuchten. Denn gemäß DiAngelo sind Gefühle wie Empörung, sich angegriffen oder wütend fühlen die klassischen Reaktionen, wenn weiße Menschen auf ihr bewusstes oder unbewusstes rassistisches Verhalten, angesprochen werden (2020, S.168). DiAngelo hebt auch hervor, dass die Art und Weise, wie Hinweise auf die eigenen rassistischen Annahmen und Muster überbracht werden, entscheidend sind, inwieweit *White Fragility* bei der weißen Mehrheitsgesellschaft ausgelöst wird (2020, S.171).

Die Dankbarkeit für ein Feedback, die von der Hälfte der Befragten (50,6 Prozent) geäußert wurde, könnte auf ein Potenzial für positive Entwicklung oder Sensibilisierung in ähnlichen zukünftigen Situationen hinweisen. DiAngelo argumentiert, dass Dankbarkeit eine angemessene Reaktion ist und als erster Schritt der Selbstreflexion in Bezug auf *White Fragility* dienen kann, um rassistische Strukturen abzubauen (2020, S.192-194 & vgl. Oluo, 2018, S.66). Dies könnte auch mit der bereits oben erwähnten überwiegend informellen und „entspannten“ Art der Hinweise zusammenhängen. Alles in allem ist es von Bedeutung, wie die Gesellschaft auf unbeabsichtigte rassistische Äußerungen reagiert. So argumentiert auch Goels Ansatz, nach dem eine Freundlichkeit gegenüber Fehlern Raum für Lernen und Wachstum schaffen kann (2020, S.156-158). Hier könnte zudem die Theorie des kommunikativen Handelns von Habermas greifen, da angenommen werden kann, dass ein Konsens aufgrund rationaler Argumente in einer idealen Sprechsituation gefunden werden kann (vgl. Horster, 2010, S.36f.). Ein weiterführender Forschungsbedarf könnte also darauf abzielen, die Hinweise im sozialen Umfeld besser zu verstehen und Erkenntnisse über Faktoren und Dynamiken zu gewinnen, die zu einer konstruktiven Auseinandersetzung mit rassistischen Äußerungen beitragen können. Eine detailliertere Betrachtung böte weitere Einblicke in die Effektivität von Feedbackmechanismen und könnte die Förderung einer rassismuskritischen Kultur besser beleuchten können.

Der letzte Teil der Studie untersuchte die **Wahrnehmung und die potenziellen Unsicherheiten weißer Menschen in Gesprächen über Rassismus**, sowohl mit als auch ohne People of Color. Wie aus der Studie hervorgeht, haben die meisten Teilnehmenden bereits an einer Gruppendiskussion über Rassismus teilgenommen. Es lohnt sich, hier erneut den Blick auf die Forschungsfragen, in welchem Maße sich Unsicherheiten beim Ansprechen von rassistischen Vorfällen zeigen und inwiefern die Anwesenheit von Personen of Color in Diskussionen über Rassismus die Unsicherheit weißer Individuen beeinflusst, zu lenken.

Als Grund, in Gesprächen über Rassismus zurückhaltend zu sein, nannten die Befragten die emotionale Intensität des Themas, bei der persönliche Erfahrungen der Betroffenen involviert sind. Die Emotionalität von weißen Personen könnte auch auf ein implizites Verständnis für strukturellen Rassismus hinweisen, das jedoch als instinktive Abwehrhaltung gegenüber Anschuldigungen zum

Ausdruck kommt und unter dem Begriff *White Fragility* bekannt ist (vgl. Messerschmidt, 2010, S.42f.). Auch könnte der historische Kontext (vgl. Kapitel 2.9 Rassistische Sozialisation in Deutschland – von der Kolonialzeit bis heute) ein Grund für Schuldgefühle sein. Gleichzeitig äußerte eine fast gleich große Anzahl von Teilnehmenden, dass sie keine Schwierigkeiten hätten, Gespräche über Rassismus zu führen. Eine mögliche Auslegung dieser Ergebnisse könnte sein, dass sich die Individuen hinreichend sicher fühlen, um ein derart stark emotionales und politisch aufgeladenes soziales Thema wie Rassismus zu diskutieren. Ein möglicher Forschungsbedarf liegt darin zu untersuchen, wie das Sicherheitsgefühl in Diskussionen über Rassismus mit dem tatsächlichen Wissen der Teilnehmenden zu diesem Thema zusammenhängt. Es wäre interessant zu erforschen, inwieweit dieses Sicherheitsgefühl auf einer soliden Wissensbasis beruht und eine Offenheit für eine kritische Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus reflektiert. Darüber hinaus könnte die Forschung die Möglichkeit untersuchen, ob dieses Sicherheitsgefühl eine Indifferenz gegenüber den Gefühlen und Ansichten anderer Personen darstellt und wie sich dies auf die Qualität der Diskussionen auswirkt. Eine solche Untersuchung könnte Einblicke liefern, wie Sicherheit und Wissen in diesen Diskussionen miteinander verbunden sind und welche Auswirkungen sie auf das Verständnis und die Interaktionen der Teilnehmenden haben.

Die Ergebnisse zeigen deutliche Unterschiede in der Wahrnehmung der Teilnehmenden, abhängig davon, ob sie sich in einer Diskussion über Rassismus ausschließlich mit weißen Menschen oder in einer gemischten Gruppe aus weißen Menschen und PoC befanden. Es fällt auf, dass in Gegenwart von PoC mehr Teilnehmende Interesse und Offenheit zeigen. Ebenfalls bemerkenswert ist, dass weniger Personen in Gesprächssituationen mit einer gemischten Gruppe aus weißen Menschen und PoC Wut oder Empörung empfinden im Vergleich zu Situationen, in denen sie ausschließlich in einer homogenen weißen Gruppe sprechen. Dies könnte darauf hindeuten, dass weiße Menschen besser in der Lage sind, über Rassismus zu sprechen, wenn Betroffene an der Diskussion beteiligt sind. Es könnte auch bedeuten, dass weiße Personen eher dazu neigen, untereinander ungeniert ihre rassistischen Ansichten zu äußern und sich freier zu äußern.

Ein weiterer Forschungsbedarf könnte darin bestehen, die potenzielle Korrelation zwischen persönlichen Erfahrungen von People of Color und dem daraus resultierenden gesteigerten Verständnis sowie dem Respekt anderer Personen gegenüber ihren Perspektiven zu untersuchen. Die Teilnahme von Betroffenen könnte nicht nur zu einem umfassenderen Verständnis führen, sondern auch zu einer respektvolleren und sensibleren Kommunikation über das Thema Rassismus beitragen. Der Dialog könnte durch die direkte Einbeziehung von Menschen, die Rassismus am eigenen Leib erfahren haben, bereichert werden, was zu einer effektiveren Sensibilisierung und zur Förderung eines respektvolleren Diskurses führen könnte.

Die geringfügige Differenz bei denjenigen, die sich unsicher oder unwohl fühlen, wenn Gespräche über Rassismus mit weißen Menschen und People of Color im Vergleich zu rein weißen Gruppen geführt werden, weist auf eine minimale Variation hin. Dies könnte darauf hindeuten, dass das Vorhandensein von Menschen of Color in solchen Gesprächen geringfügig, aber nicht maßgeblich, das Wohlbefinden oder die Unsicherheit der Teilnehmenden beeinflusst.

Auf die Frage, wie sie sich sicherer in Gesprächssituationen über Rassismus fühlen könnten, gaben die Teilnehmenden für beide Gesprächssituationen ungefähr gleich oft die zwei Antworten: entweder, sie stellen Fragen, um Sicherheit zu gewinnen, oder sie beteiligen sich kaum bis gar nicht am Gespräch. Dies illustriert zwei gänzlich verschiedene Ansätze, die gegensätzliche Richtungen einschlagen und zwei unterschiedliche Strategien darstellen: einerseits eine aktive, um die Situation zu verändern, und andererseits eine passive, die darauf abzielt, sich weitestmöglich aus der Situation zurückzuziehen.

Die Freitextantworten für beide Gesprächssituationen lassen vermuten, dass einige Teilnehmende die Frage möglicherweise nicht richtig verstanden haben. So nannten sie als Möglichkeiten zur Bewältigung von Unsicherheit in Gesprächen über Rassismus die Absicht, die Person über Rassismus aufzuklären zu wollen, oder die Bereitschaft, eine moderierende Rolle einzunehmen, um Kritik zu äußern und aufzuklären. Allerdings bezog sich die im Fragebogen gestellte Frage nicht auf direkten Rassismus im Gespräch, sondern eher darauf, dass über Rassismus gesprochen wurde. Im Pretest wurden keine Auffälligkeiten festgestellt. Daher erfordern die Ergebnisse Vorsicht, eine detaillierte weitere Analyse wird vermieden und zusätzliche Untersuchungen wären notwendig, um die Bedeutung der Aussagen zu erfragen und angemessen zu interpretieren.

Dass über die Hälfte der Teilnehmenden schon mal Sorge hatten, etwas zu fragen, weil sie fürchteten, es könnte falsch oder rassistisch aufgefasst werden, könnte auf eine anfängliche Unsicherheit hindeuten, die entsteht, wenn man beginnt, rassistische Strukturen zu erkennen und zu hinterfragen. Eine alternative Interpretation könnte darauf hinweisen, dass die Teilnehmenden eher die Befürchtung haben, Opfer von Rassismuskritik zu werden, basierend auf der weit verbreiteten Annahme, dass man heutzutage schnell als Rassist\*in wahrgenommen wird (DeZIM, 2022, S. 88). Es wäre interessant, zu untersuchen, ob diese Unsicherheit entsteht, weil die Teilnehmenden nicht als rassistisch wahrgenommen werden wollen und/oder weil sie die betroffene Person nicht verletzen möchten. Dies könnte Gegenstand weiterer Forschung sein und helfen, die Motivationen und emotionalen Aspekte hinter der Zögerlichkeit bei Fragen zu rassistischen Themen genauer zu verstehen.

In Bezug auf das Interventionsverhalten bei rassistischen Äußerungen anderer zeigen die Ergebnisse, dass eine beträchtliche Mehrheit der Befragten bereit ist, rassistische Bemerkungen anzusprechen,

insbesondere wenn sie von Freunden gemacht werden. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass in einer freundschaftlichen Beziehung ein höheres Vertrauensniveau herrscht, was dazu führt, dass der Hinweis auf rassistische Äußerungen als konstruktiv aufgefasst wird und die Person den Hinweis nicht persönlich nimmt. Es könnte auch bedeuten, dass die Teilnehmenden keine Angst vor Konfrontation haben und ihren Standpunkt klar vertreten möchten. Etwa zwei Drittel gaben an, aktiv auf solche Situationen bei Freund\*innen zu reagieren. Allerdings gibt es auch eine bedeutende Anzahl von Personen, die sich gerade dann zurückhalten würden, sei es aus Unsicherheit oder aus anderen Gründen. Eine eingehendere Untersuchung wäre notwendig, um die genauen Beweggründe zu klären. Insbesondere auf der Arbeit oder in Bildungseinrichtungen scheinen mehr Menschen unsicher zu sein oder zögern, auf rassistische Äußerungen zu reagieren. Die Unterschiede in der Bereitschaft zur Reaktion zwischen verschiedenen Umgebungen könnten darauf hindeuten, dass das soziale Umfeld eine entscheidende Rolle dabei spielt, wie die Teilnehmenden mit Rassismus umgehen.

„Sorge vor möglichen Konsequenzen“ gaben die meisten Teilnehmenden als Grund an, warum sie nicht sofort auf etwas unter Rassenaspekten Beleidigendes reagieren würden. Diese Antwort könnte darauf hindeuten, dass die Teilnehmenden befürchten, als rassistisch abgestempelt zu werden, was die Angst vieler weißer Menschen ist, und viele Abwehrreaktionen hervorrufen kann (vgl. Oluo, 2020, S.204). Die Antwortoption bleibt jedoch unklar in Bezug auf die spezifischen Konsequenzen, was zu verschiedenen Interpretationen der Teilnehmenden führen könnte. Dies führt zu begrenzten Möglichkeiten, diese Antworten eindeutig einzuordnen. Der breite Interpretationsspielraum kann auch darauf hindeuten, dass diese Antwortmöglichkeit deshalb eine hohe Akzeptanz erfährt. Es wäre interessant, weitere Forschung durchzuführen, um die Beweggründe genauer zu verstehen.

Ein beträchtlicher Anteil der Befragten zeigt die Befürchtung, bei einer direkten Intervention bei rassistischen Äußerungen als zu empfindlich wahrgenommen zu werden. Dies könnte möglicherweise auch auf den Einfluss sozialer Medien zurückzuführen sein, die die weiße Mehrheitsgesellschaft den Eindruck gewinnen lassen, dass jede Äußerung als rassistisch interpretiert und dadurch die freie Meinungsäußerung eingeschränkt wird. Die Studie des DeZIM kommt auf ein ähnliches Ergebnis: Ein Drittel der Befragten hier ist der Meinung, dass Personen, die rassistische Äußerungen ansprechen, als zu empfindlich betrachtet werden und so wird Rassismuskritik abgewehrt (2022, S.88).

Auch wurde die Unsicherheit über die passenden Worte nicht selten als Grund genannt. Dies könnte auf ein unzureichendes allgemeines Wissen über Rassismus und eine mangelnde Bereitschaft zur Diskussion zurückzuführen sein. Diese Unsicherheit kann aber auch auf eine allgemeine Vorsicht beziehungsweise Sensibilität hindeuten, wenn es darum geht Personen auf Fehler hinzuweisen. Hilfreich wäre hier das Konzept der *Fehlerfreundlichkeit* (vgl. Goel, 2020, S.161).

Der Kommunikation im Wege stehen könnten auch über Mechanismen wie *Tone Policing*, *White Whine* und *White Fragility* (vgl. Kapitel 3.1 und 3.3) vorhanden sind.

Teilnehmende nannten als Grund in den Freitextfeldern, die Person nicht bloßstellen zu wollen. Diese Beobachtung steht im Einklang mit der Feststellung, dass sich weiße Menschen solidarisch schützen, indem sie den rassistischen Vorfall nicht benennen und somit zur Aufrechterhaltung der weißen Vorherrschaft beitragen (vgl. DiAngelo, 2020, S.96f.). Die Angst, selbst des Rassismus beschuldigt zu werden, ist groß. Aber auch die Schwere und Häufigkeit rassistischer Äußerungen beeinflussen, ob Teilnehmende diese ansprechen.

Hier besteht weiterer Forschungsbedarf darin, genauer zu untersuchen, warum möglicherweise immer noch ein Verständnisdefizit hinsichtlich der Rolle von Alltagsrassismus und Mikroaggressionen besteht und wie diese Faktoren zur Verfestigung des strukturellen Rassismus beitragen. Eine eingehende Analyse könnte die Mechanismen hinter diesem Verständnisdefizit aufzeigen und Wege aufzeigen, wie dies besser angegangen werden kann, um effektivere Maßnahmen zur Bekämpfung des strukturellen Rassismus zu entwickeln. Zudem scheinen weiße Menschen zu glauben, sie könnten beurteilen, wie rassistisch eine Handlung ist (vgl. Younge, 2020, 6. Abs.).

Ein weiterer möglicher Forschungsgegenstand könnte sein, die Einschränkungen und Begrenzungen der Empathie weißer Menschen für rassifizierte Personen genauer zu untersuchen (vgl. Oluo, 2018, S.212). Dabei könnte der Fokus auf den Wahrnehmungsunterschieden liegen, die möglicherweise aufgrund fehlender persönlicher Erfahrungen mit rassistischer Diskriminierung entstehen und wie dies die Fähigkeit zur Empathie für rassifizierte Menschen beeinflusst. Eine Untersuchung könnte auch die potenziellen Auswirkungen dieser Einschränkungen auf die zwischenmenschlichen Interaktionen und die Reaktionen auf rassistische Vorfälle genauer beleuchten.

## 8 Zwischenfazit und Ausblick

Die Forschungsarbeit zur Frage, inwiefern weiße Menschen in Gesprächen über Rassismus mit und über People of Color verunsichert sind, ist von großer Relevanz für die soziale Arbeit in der bundesrepublikanischen Gesellschaft. Vom „Klartext sprechen: Ich bin rassistisch sozialisiert worden, und du auch!“ – so der provokante Titel dieser Bachelorthesis, ist die Mehrheitsgesellschaft weit entfernt. Eine diskriminierungskritische Soziale Arbeit, die sich auf individuelle Perspektiven konzentriert und eine erhöhte soziale Gerechtigkeit anstrebt, erfordert ein differenziertes Verständnis von Rassismus, das als Analyseinstrument und Reflexionswerkzeug dient sowie einen Interventionsansatz verfolgt (Scharathow, 2018, S.268). Nur dadurch und durch ein vertieftes Verständnis der eigenen Rolle in der Dominanzgesellschaft können die vielfältigen und komplexen Erscheinungsformen von Rassismus sowie seine strukturellen Auswirkungen und seine Präsenz auf allen Ebenen des gesellschaftlichen Zusammenlebens erfasst werden. Dieses Forschungsprojekt



ermöglicht es, die Mechanismen und Unsicherheiten, die weiße Menschen in Gesprächen über Rassismus mit und ohne PoC erleben, zu verstehen, was wiederum Einblicke in Interventionen und Maßnahmen für eine effektive diskriminierungskritische Soziale Arbeit ermöglichen könnte.

Die umfangreiche Analyse der Ergebnisse der Online-Befragung ergibt ein differenziertes Bild, dass eine Vielzahl unterschiedlicher Faktoren für diese Unsicherheiten weißer Menschen in Gesprächen über Rassismus mit und ohne Personen of Color innerhalb der Gesellschaft aufzeigt. Diese Befunde verdeutlichen die komplexe Verflechtung persönlicher Erfahrungen, sozialer Strukturen und kultureller Einflüsse auf, die das Auftreten von Unsicherheiten in solchen Interaktionen maßgeblich beeinflussen.

Die Studie ergibt, dass ein Großteil der Teilnehmenden direkten oder indirekten Kontakt mit People of Color hat und aktiv Gespräche über Rassismus führt. Diese Diskussionen finden in persönlichen Umgebungen offener statt, während in beruflichen oder schulischen Kontexten mehr Unsicherheit herrscht. Obwohl ein beträchtlicher Teil angibt, in ihrem Freundes- und Bekanntenkreis auf rassistische Bemerkungen zu reagieren, besteht noch ein deutlicher Abstand zur idealen Marke von 100 Prozent, die eine rassismusfreie Gesellschaft symbolisieren würde. Besonders im beruflichen Umfeld ist die Bereitschaft zur Intervention geringer als im privaten. Diese zögerliche Reaktion steht direkt im Zusammenhang mit Unsicherheit – die Angst vor negativen Konsequenzen oder die Sorge, falsch verstanden oder als zu sensibel wahrgenommen zu werden, sind typische Ausdrucksformen davon. Diese Unsicherheiten beeinflussen letztendlich die Bereitschaft zur Intervention.

Aus diesen Ergebnissen können wir Schlussfolgerungen ziehen, wie in Zukunft die persönlichen Unsicherheiten in Bezug auf Rassismus verringert und verstärkt ein rassismuskritisches Denken gesellschaftlich implementiert werden kann. Ausgangspunkt ist zunächst das festgestellte Interesse und die Offenheit der Mehrheit in Gesprächssituationen über Rassismus, insbesondere wenn solche Diskussionen zwischen weißen Menschen und People of Color stattfinden. Dies spricht für eine Bereitschaft, Kritik an Rassismus und den daraus resultierenden Problemen zu äußern. Anzuknüpfen gilt es weiterhin an zwei Beobachtungen, die für die weitere Entwicklung ausschlaggebend sein könnten. Zum einen legten Menschen ein gewisses Maß an kritischer Selbstreflexion zum Thema Rassismus an den Tag. Zum anderen spielt das Konzept der Fehlerfreundlichkeit eine positive Rolle in der Reaktion der Menschen auf rassistische Äußerungen und hilft Unsicherheit zu überwinden.

Vor diesem Hintergrund wäre es von Interesse im Rahmen einer Trendstudie zu untersuchen, inwieweit sich das Verhalten und die Einstellungen der Zielgruppe im Laufe der Zeit, insbesondere in Gesprächssituationen mit und über People of Color (PoC), verändern. Eine solche Trendstudie scheint dringend geboten: Nicht nur sind rassistische Strukturen in der Gesellschaft über einen langen Zeitraum

hinweg verankert, sie haben sich auch trotz verstärkter medialer Aufmerksamkeit nicht aufgelöst, sondern könnten möglicherweise in Zukunft noch verstärkt werden.

Zukünftige Forschungen könnten sich auf vertiefte qualitative Analysen in spezifischen sozialen Kontexten konzentrieren, um die individuellen Auslöser von Unsicherheiten in Gesprächen über Rassismus weiter zu beleuchten. Des Weiteren könnte es von Bedeutung sein, die Auswirkungen bestimmter Maßnahmen zur Sensibilisierung für Rassismus zu evaluieren und bewährte Praktiken zu identifizieren, um Unsicherheiten abzubauen und eine offene Kommunikation zu fördern.

Obwohl dieser Aspekt nur einen kleinen Teil der Forschungsarbeit ausmachte, wäre ein weiterer interessanter Ansatz für zukünftige Studien die Untersuchung der Rolle von Medien und sozialen Plattformen bei der Überwindung von Unsicherheiten in Gesprächen über Rassismus. Dabei könnte analysiert werden, wie diese Plattformen zur Förderung eines konstruktiven Diskurses beitragen könnten.

In der Hoffnung auf eine zukünftige, differenzierte Betrachtung und konstruktive Maßnahmen zur Überwindung von Unsicherheiten in solchen Diskursen verbleibt noch viel Raum für vertiefte Analysen und praxisorientierte Interventionen – auch im Rahmen der Sozialen Arbeit.

## Literaturverzeichnis

**Aikins, M. A., Bremberger, T., Aikins, J. K., Gyamerah, D. & Yildirim-Caliman, D.** (2021): *Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland*, Berlin. Zugriff am 10.12.2023. Verfügbar unter <https://afrozensus.de/reports/2020/#start>

**Amadeu Antonio Stiftung** (o.J.). *Antiziganismus. Rassismus gegen Sinti\*zze und Rom\*nja*. Berlin. Zugriff am 11.11.2023. Verfügbar unter <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/antiziganismus-rassismus-gegen-sintitze-und-romnja-was-ist-das/>

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (2020). *Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage*. Berlin. Zugriff am: 08.11.2023. Verfügbar unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/umfrage\\_rass\\_diskr\\_auf\\_dem\\_wohnungsmarkt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/umfrage_rass_diskr_auf_dem_wohnungsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

**Arndt, S.** (2017). Rassismus. Eine viel zu lange Geschichte. In K. Fereidooni & M. El (Hrsg.), *Rassismuskritik und Widerstandsformen* (S. 29–46). Wiesbaden: Springer VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-14721-1\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-658-14721-1_2)

**Attia, I.** (2014). Rassismus (nicht) beim Namen nennen. In Bundeszentrale für politische Bildung/bpb (Hrsg.), *(Anti-)Rassismus*. Zugriff am 11.11.2023. Verfügbar unter <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/180854/rassismus-nicht-beim-namen-nennen/>

**Balibar, E.** (1989). Gibt es einen „neuen Rassismus“? Does a „new racism“ exist? *Das Argument: Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften*, 31

**Bönkost, J.** (2022). Weiße Privilegien im Arbeitsalltag. *Jb Paper No 1*. Berlin. Zugriff am 11.12.2023. Verfügbar unter [https://diskriminierungskritische-bildung.de/wp-content/uploads/2022/01/Weisse\\_Privilegien\\_im\\_Arbeitsalltag.pdf](https://diskriminierungskritische-bildung.de/wp-content/uploads/2022/01/Weisse_Privilegien_im_Arbeitsalltag.pdf)

**Broden, A. & Mecheril, P.** (2010). *Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft*. Bielefeld: transcript Verlag.

**Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.)** (o.J.). *Durchschnittsalter der Bevölkerung in Deutschland (1871–2021)*. Wiesbaden. Zugriff am 06.12.2023. Verfügbar unter [https://www.bib.bund.de/Permalink.html?cms\\_permaid=1217910](https://www.bib.bund.de/Permalink.html?cms_permaid=1217910)

**Bundesregierung des Innern (Hrsg.)** (2017): *Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus. Positionen und Maßnahmen zum Umgang mit Ideologien der Ungleichwertigkeit und den darauf bezogenen Diskriminierungen*. Berlin. Zugriff am 01.12.2023. Verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/116798/5fc38044a1dd8edec34de568ad59e2b9/nationaler-aktionsplan-rassismus-data.pdf>

**Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM)** (2022): *Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa)*, Berlin. Zugriff am 10.12.2023. Verfügbar unter: [https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user\\_upload/NaDiRa/CATI\\_Studie\\_Rassistische\\_Realitaeten/DeZIM-Rassismusmonitor-Studie\\_Rassistische-Realitaeten\\_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf](https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/CATI_Studie_Rassistische_Realitaeten/DeZIM-Rassismusmonitor-Studie_Rassistische-Realitaeten_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf)

**Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM)** (2023): *Rassismus und seine Symptome. Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa)*, Berlin. Zugriff am 07.12.2023. Verfügbar unter: <https://www.rassismusmonitor.de/publikationen/rassismus-und-seine-symptome/>

**DiAngelo, R.** (2020). *Wir müssen über Rassismus sprechen. Was es bedeutet, in unserer Gesellschaft weiß zu sein*. Hamburg: Hoffmann und Campe Verlag.

**Döring, N. & Bortz, J.** (2023). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. Berlin Heidelberg: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-64762-2>

**End, M.** (2011). *Bilder und Sinnstruktur des Antiziganismus*. In Bundeszentrale für politische Bildung/bpb (Hrsg.), *Sinti und Roma*. Zugriff am 11.11.2023. Verfügbar unter <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/33277/bilder-und-sinnstruktur-des-antiziganismus/>

**Fereidooni, K.** (2016). *Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Schulwesen. Eine Studie zu Ungleichheitspraktiken im Berufskontext*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-13616-1>

**Geulen, D.** (2010). Jürgen Habermas: Identität, Kommunikation und Moral. In: B. Jörissen, J. Zirfas (Hrsg.) *Schlüsselwerke der Identitätsforschung*. Wiesbaden: Springer VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-92196-9\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-531-92196-9_10)

**Goel, U.** (2020). Freundlichkeit gegenüber Fehlbarkeiten – ein Ansatz für diskriminierungskritische Bildungsarbeit. In S. Bücke, N. Streicher, A. Velho & P. Mecheril (Hrsg.), *Migrationsgesellschaftliche Diskriminierungsverhältnisse in Bildungssettings* (S.147-166). Wiesbaden: Springer VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-28821-1\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-658-28821-1_8)

**Ha, K. N.** (2009). „People of Color“ als solidarisches Bündnis. *Migrazine*. Zugriff am 06.12.2023. Linz. Zugriff am 30.11.2023. Verfügbar unter: <https://www.migrazine.at/artikel/people-color-als-solidarisches-bundnis>

**Hartlep, N. D. & Bui, P.** (2020). Vietnamese students and the emerging Model Minority myth in Germany. In: S. Steinberg und B. Down (Hrsg.): *The SAGE Handbook of Critical Pedagogies*. (S. 518–536). London: SAGE Publications Ltd Verfügbar unter [https://nicholashartlep.com/wp-content/uploads/2020/04/steinberg-down\\_v1\\_chp48\\_3pp-2.pdf](https://nicholashartlep.com/wp-content/uploads/2020/04/steinberg-down_v1_chp48_3pp-2.pdf)

**Hasters, A.** (2020). *Was weisse Menschen nicht über Rassismus hören wollen aber wissen sollten* (16. Auflage). München: hanserblau.

**Horster, D.** (2010). *Jürgen Habermas. Eine Einführung*. Darmstadt: WBG (Wissenschaftliche Buchgesellschaft).

**Kalpaka, A.** (2015): Pädagogische Professionalität in der Kulturalisierungsfalle – Über den Umgang mit ‚Kultur‘ in Verhältnissen von Differenz und Dominanz. In: R. Leiprecht, A. Steinbach (Hrsg.): *Schule in der Migrationsgesellschaft. Ein Handbuch* (S. 289-312). Schwalbach am Taunus: Debus Pädagogik in Wochenschau Verlag.

**McIntosh, P.** (1989). White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack. *Peace and Freedom Magazine* (July/August) 10-12. DOI: 10.4324/9781351133791-4

**Messerschmidt, A.** (2009). Rassismusanalyse in einer postnationalistischen Gesellschaft In C. Melter & P. Mecheril (Hrsg.) *Rassismuskritik. Band 1 Rassismustheorie und Forschung* (2. Auflage). (S.59-74). Schwalbach: Wochenschau Verlag.

**Messerschmidt, A.** (2010). Distanzierungsmuster. Vier Praktiken im Umgang mit Rassismus in A. Broden & P. Mecheril (Hrsg.), *Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft* (S. 41-57). Bielefeld: transcript Verlag.

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

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

**Niehaus, M.** (1998). Das bessere Argument. Eine Anmerkung zur Logik des Argumentierens bei Jürgen Habermas. *Philosophisches Jahrbuch* 105 (2), 412-422.

**Oluo, I.** (2018). *So you want to talk about race*. New York City: Hachette Book Group USA.

**Pfab, A.** (2020). *Ich und die Anderen: Der Einfluss von Selbst- und Fremdbildern auf den beruflichen Alltag*. Wiesbaden: Springer VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-31206-0\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-658-31206-0_4)

**Porst, R.** (2014). *Fragebogen. Ein Arbeitsbuch* (4. Auflage). Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-02118-4>

**Randjelović, I., Attia, I., Gerstenberger, O. & Ortega, J. F.** (2020): *Studie zu Rassismuserfahrungen von Sinti:zze und Rom:nja in Deutschland*. Berlin: Alice-Salomon-Hochschule Berlin. Zugriff am 10.11.2023. Verfügbar unter [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/UKA/Studie\\_zu\\_Rassismuserfahrungen\\_von\\_Sinti\\_zze\\_und\\_Rom\\_nja\\_in\\_Deutschland.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/UKA/Studie_zu_Rassismuserfahrungen_von_Sinti_zze_und_Rom_nja_in_Deutschland.pdf)

**Rommelspacher, B.** (2009). Was ist eigentlich Rassismus? In C. Melter & P. Mecheril (Hrsg.) *Rassismuskritik. Band 1 Rassismustheorie und Forschung* (2. Auflage). (S. 25-38). Schwalbach: Wochenschau Verlag.

**Scharathow, W.** (2014). *Risiken des Widerstandes: Jugendliche und ihre Rassismuserfahrungen*. Bielefeld: transcript Verlag.

**Scharathow, W.** (2018). Rassismus. In B. Blank, S. Gögercin, K. E. Sauer & B. Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder* (S. 267-278). Wiesbaden: Springer VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-19540-3\\_22](https://doi.org/10.1007/978-3-658-19540-3_22)

**Scherr, A.** (2017). Anti-Roma-Rassismus. In K. Fereidooni & M. El (Hrsg.), *Rassismuskritik und Widerstandsformen* (S. 307-318). Wiesbaden: Springer VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-14721-1\\_18](https://doi.org/10.1007/978-3-658-14721-1_18)

**Schnell, R., Hill, P. B. & Esser, E.** (2018). *Methoden der empirischen Sozialforschung* (11. Auflage). Oldenbourg: De Gruyter.

**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. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-19540-3\\_23](https://doi.org/10.1007/978-3-658-19540-3_23)

**Shooman, Y.** (2014): „... weil ihre Kultur so ist“. *Narrative des antimuslimischen Rassismus (Kultur und soziale Praxis)*. Bielefeld: transcript Verlag.

**Sinanoglu, C. & Polat, S.** (2023). Rassismusforschung in Bewegung: Rassismus – ein neues altes Thema? In Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (Hrsg.), *Rassismusforschung I. Theoretische und interdisziplinäre Perspektiven* (S. 7-22). Bielefeld: transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839461501>

**Sow, N.** (2018). *Deutschland schwarz weiss. Der alltägliche Rassismus* (aktualisierte Ausgabe). Norderstedt: BoD-Books on Demand.

**Statistisches Bundesamt (Destatis)** (o.J.). *Migrationshintergrund*. Wiesbaden. Zugriff am 04.11.2023. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html>

**Suda, K., Mayer, S. J & Nguyen, C.** (2020). *Antiasiatischer Rassismus in Deutschland*. In Bundeszentrale für politische Bildung/bpb (Hrsg.), *(Anti-)Rassismus*. Zugriff am 11.11.2023. Verfügbar unter <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/antirassismus-2020/316771/antiasiatischer-rassismus-in-deutschland/>

**Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L. & Esquilin, M.** (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62, S.271-286.

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

**Tiðberger, M.** (2017). *Critical Whiteness. Zur Psychologie hegemonialer Selbstreflexion an der Intersektion von Rassismus und Gender*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-17223-7>

**Thompson, V. E.** (2020). „*Racial Profiling*“, *institutioneller Rassismus und Interventionsmöglichkeiten*. In Bundeszentrale für politische Bildung/bpb (Hrsg.), *Migration und Sicherheit*. Zugriff am 01.11.2023. Verfügbar unter <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/migration-und-sicherheit/308350/racial-profiling-institutioneller-rassismus-und-interventionsmoeglichkeiten/>

**Younge, G.** (2020). *Rassismus und die Infrastruktur der Ungerechtigkeit – in den USA und Europa*. In Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.), Zugriff am 06.12.2023. Verfügbar unter [https://www.bib.bund.de/Permalink.html?cms\\_permaid=1217910](https://www.bib.bund.de/Permalink.html?cms_permaid=1217910)

**Williams, M. T.** (2019). Microaggressions: clarification, evidence, and impact. *Perspectives on Psychological Science*, 15 (1), 3-26.

**Wollrad, E.** (2010). Getilgtes Wissen, überschriebene Spuren. Weiße Subjektivierungen und antirassistische Bildungsarbeit. In A. Broden & P. Mecheril (Hrsg.): *Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft* (S. 141-162). Bielefeld: transcript Verlag.

THESIS AM  
FACHBEREICH SOZIAL- UND  
KULTURWISSENSCHAFTEN  
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF



## Anhang

- I. Screenshot des WhatsApp-Chats und Handzettel
- II. Fragebogen
- III. Daten von SPSS
- IV. Eidesstattliche Selbstständigkeitserklärung

Hiermit versichere ich, dass ich meine Bachelor-Thesis zum Thema:

*„Klartext sprechen: Ich bin rassistisch sozialisiert worden, und du auch!“*

selbstständig verfasst und keine anderen Hilfsmittel, als die angegebenen benutzt habe. Alle Stellen, die von Autoren 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.