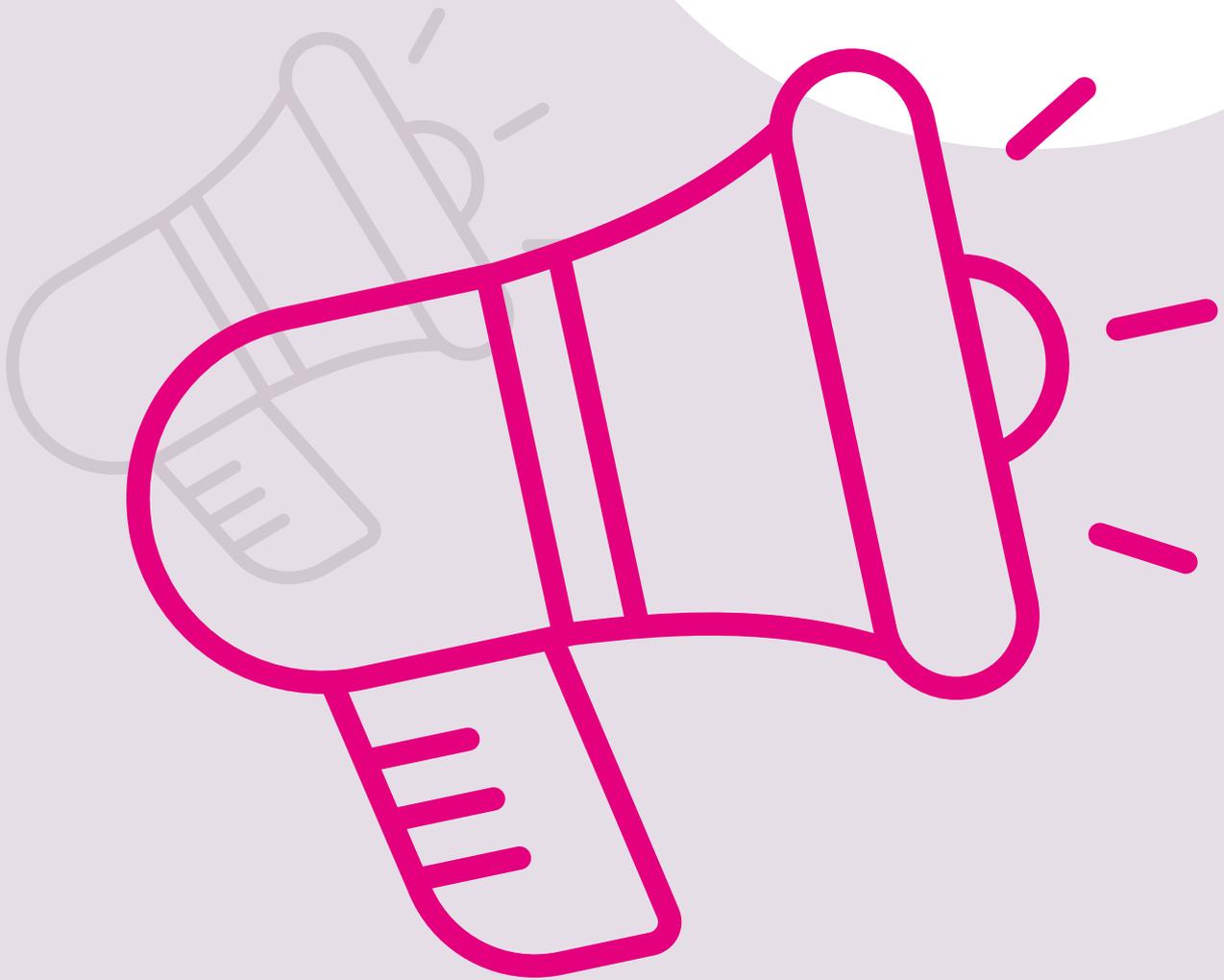


AKTIV WERDEN

How to speak about racism

Drei Checklisten zum Start



CHECKLISTEN

Antirassistische
Bewusstseinsbildung

 charta
der
vielfalt

Drei Checklisten, um das Thema im Unternehmen sichtbar und ansprechbar zu machen

Sie möchten sich für das Thema Antirassismus in Ihrem Unternehmen stark machen?

Sie haben einige der Tools aus der Toolbox zu Antirassismus kennengelernt und würden diese direkt gleich in Ihrem Team ausprobieren? Super!

Mit diesem »How to« bekommen Sie wichtige Infos und Tipps, um einen guten Rahmen dafür zu schaffen. Stellen Sie sich mit unseren drei Checklisten zunächst einige Fragen, bevor Sie aktiv werden, und überprüfen Sie bestehende Ressourcen in Ihrem Unternehmen.



Checkliste 1

Warum und aus welchem Standpunkt heraus möchte ich aktiv werden?



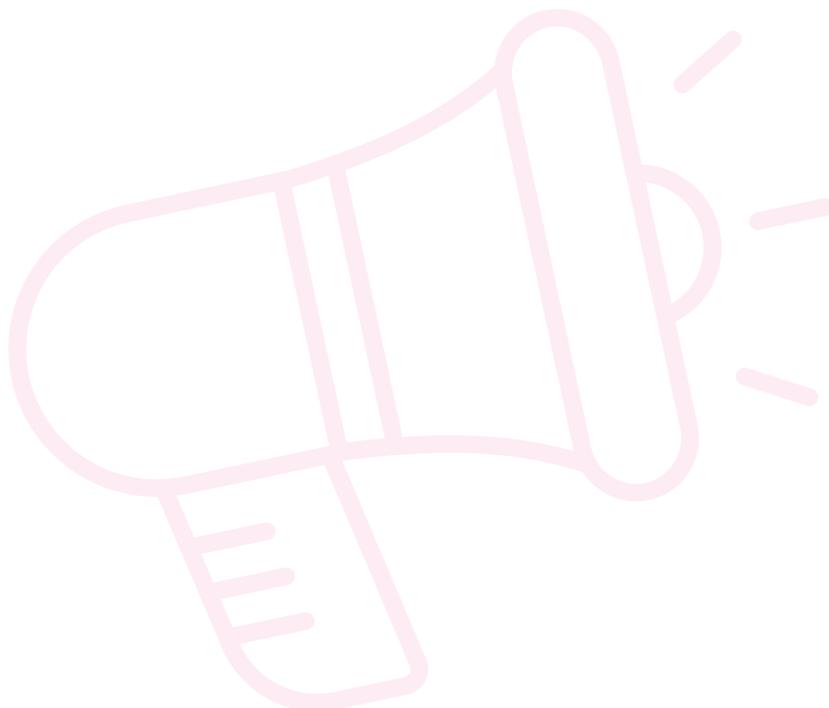
Checkliste 2

Was kann ich konkret tun?



Checkliste 3

Von welchem Ausgangspunkt starte ich?





Checkliste 1

Warum und aus welchem Standpunkt heraus möchte ich aktiv werden?

- **Eigene Position/Positionierung überprüfen:** Welche eigene Positionierung (im Kontext rassistischer Diskriminierung) habe ich und mache ich Rassismuserfahrungen oder nicht? Welche Position im Unternehmen und welche Wirkungsmacht und Reichweite habe ich?
- **Ziele setzen:** Sich der eigenen Motivation und der Ziele bewusst zu werden und diese auch klar und messbar auszuformulieren, hilft dabei, Klarheit über das Vorhaben herzustellen. Werden Sie sich zuerst darüber bewusst, was Ihre Ziele für Ihr Vorhaben sind! Was möchten Sie konkret erreichen? Woran erkennen Sie, dass Sie Ihre Ziele erreicht haben?

Schreiben Sie sich dafür 3 bis 5 klar ausformulierte Ziele auf, wie z. B. »In meinem Team wird offen und ehrlich über das Thema (Alltags)Rassismus gesprochen«, oder »Unter uns Kolleg_innen wird auf rassistische Sprache verzichtet«, oder »In Stellenausschreibungen wird eine diskriminierungsfreie bzw. diversitätsbewusste Sprache angewendet«.

- **Werden Sie sich bewusst, warum Sie diese Ziele erreichen möchten:** Ist es eine eigene Betroffenheit? Sind Sie über etwas verärgert? Möchten Sie in einem diversen Team arbeiten?





Checkliste 2

Was kann ich konkret tun?

- **Engagement und Verantwortung zeigen:** Es ist absolut löblich und verdient Anerkennung, dass Sie sich zum Thema »Antirassismus« in Ihrem Unternehmen einsetzen. Sie müssen aber kein_e Einzelkämpfer_in sein. Halten Sie sich vor Augen, dass das Thema Rassismus ALLE etwas angeht, unabhängig von eigenen Betroffenheiten.
- **Räume schaffen:** Überlegen Sie sich, in welchen Räumen und Settings Sie das Thema einbringen können. Wie können Sie das Thema ansprechen? Wo können Sie die erlernten Tools der Toolbox richtig einsetzen?
- **Adressat_innen:** Wen möchten Sie damit erreichen? Welche Ressourcen/Netzwerke stehen Ihnen zur Verfügung?
- **Verbündete suchen:** Mit wem im Unternehmen können Sie sich verbünden, um das Thema im Unternehmen auf die Agenda zu setzen? Welche Kolleg_innen, welche Vorgesetzten sind dem Thema offen gegenüber? Welche Entscheidungsträger_innen und Stakeholder können Sie für Ihr Vorhaben ansprechen? Nutzen Sie Gelegenheiten (vielleicht auch in den Pausen), um herauszufinden, wer potenzielle_r Verbündete_r sein könnte.
- **Informieren Sie sich weiter:** Wir lernen nie aus! Fundiertes Wissen hilft Ihnen dabei, mehr Sicherheit zu erlangen, um das Thema ansprechbar zu machen: Nutzen Sie aktuelle Literatur, Podcasts oder nehmen Sie an Workshops teil.
- **Geduld ist eine Tugend:** Ja, das Thema ist brisant und ja, wir möchten es am liebsten von heute auf morgen ändern. Die Erfahrung zeigt, dass nachhaltige Veränderung einfach Zeit braucht. Das kann manchmal schwer auszuhalten sein. Bleiben Sie dran und seien Sie sich bewusst, dass auch kleine Schritte Bewegung sind. Nutzen Sie zum Beispiel bundesweite Tage wie den jährlich am 21. März stattfindenden »Internationalen Tag gegen Rassismus«, um Ihr Thema im Unternehmen zu verankern. Somit können Sie mit der bundesweiten Präsenz argumentieren.



Checkliste 3

Von welchem Ausgangspunkt starte ich?

Manchmal muss man klein anfangen und erstmal schauen, welche Ressourcen im eigenen Unternehmen bereits vorhanden sind. Was ist bereits (un)sichtbar? Die folgenden Fragen helfen Ihnen dabei, sich zu orientieren und sich Ihren Startpunkt nochmal vor Augen zu führen.

Machen Sie sich Notizen zu den Fragen.

Das große X steht hier buchstäblich für Person X. Sie können also beliebige Personen, Funktionen und Positionen Ihres Unternehmens einsetzen (z. B. Kolleg_innen, Vorgesetzte, Auszubildene, Kundschaft und Kolleg_innen mit eigenen Rassismuserfahrungen etc.).

● Wie gestaltet sich der Arbeitsalltag und was ist (un)sichtbar?

- Welche Bilder/Poster hängen an den Wänden?
- Sehen sich alle gleichberechtigt in der Organisation repräsentiert? Sind Menschen mit Rassismuserfahrung im Team sichtbar oder werden diese als Sonderfall oder klischeehaft dargestellt? Wie ist das Team/Personal zusammengesetzt im Hinblick auf Rassismuserfahrung? Werden Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede mit ihren Folgen für den Arbeitsalltag thematisiert und reflektiert? Werden Rassismuserfahrungen und die daraus resultierenden Bedarfe berücksichtigt?
- Werden im Hinblick auf Rassismuserfahrung die Selbstbezeichnungen von X und Mitarbeiter_innen, z. B. afrodeutsch oder Schwarze Deutsche, akzeptiert oder Fremdbezeichnungen, z. B. »Migrant_in«, »Ausländer_in«, »Flüchtling«, benutzt?

● Positioniert sich das Unternehmen gegen Rassismus und für Diversität und wie positioniert sich die Führungsebene im Hinblick auf Rassismus? Wie positionieren sich die einzelnen Mitarbeiter_innen?

- Gibt es ein einheitliches Verständnis von Rassismus? Welche Definition wird dafür verwendet?
- Welche Rolle spielen Diversität, Toleranz und Offenheit im Selbstverständnis und Leitbild der Organisation? Sind sie in Unternehmenskultur und -werten verankert? Werden in Entscheidungsprozessen rassismussensible Perspektiven einbezogen?

- Wie wird mit Rassismus umgegangen und was wird gegen ihn unternommen?
- Welche Reflexionsräume gibt es, um sich als Mitarbeiter_in mit Rassismus im Alltag der Organisation regelmäßig auseinanderzusetzen und dazu auszutauschen?

● **Welche Unterstützung gibt es bei erlebtem Rassismus?**

- Welche Ansprechpersonen stehen zur Verfügung? Ist das Angebot allen bekannt und für alle zugänglich?
- Gibt es unterstützende Angebote für Person X mit Rassismuserfahrung. Stichwort Empowerment!
- Gibt es Kooperationen mit externen Organisationen, die Angebote zum Thema Rassismus unterbreiten?
- Sind alle Informationsmaterialien für Betroffene zum Umgang mit Rassismus zugänglich und verständlich?

● **Gibt es Leitlinien, Regeln und Vereinbarungen zum Umgang bei rassistischer Diskriminierung?**

- Welche Konsequenzen hat rassistisches Verhalten? Werden diese durchgesetzt?
- Wie wird mit Rassismusbeschwerden bzw. Hinweisen auf Rassismus umgegangen? Werden sie ernst genommen und bearbeitet? Wer ist für dafür zuständig? Gibt eine_n Beauftragte_n dafür?
- Werden Diskussionen über Rassismus als normal ernstgenommen? Gibt es regelmäßige Diskussion oder Arbeitsgruppen zum Thema? Nehmen Menschen mit Rassismuserfahrung an Entscheidungsprozessen teil?
- Gibt es eine Mitarbeiter_innenvertretung oder einen Betriebsrat, die/der dieses Thema mit voranbringt oder sich dafür mit verantwortlich fühlt?

Impressum

Charta der Vielfalt e.V.
Geschäftsstelle
Albrechtstraße 22
10117 Berlin

Telefon: 030 288 773 99 0
info@charta-der-vielfalt.de
www.charta-der-vielfalt.de

Konzeption/Redaktion: Charta der Vielfalt e.V.
(Selma Güngör, Betina Psyk)
Konzeption/Inhalte: ARIC-NRW e.V.
Auflage: Dezember 2022

Gefördert durch:



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und Integration
Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus