



## DOKUMENTATION

### **Runder Tisch: Rassismus in Charlottenburg-Wilmersdorf**

**Gemeinsam rassistische Strukturen erkennen  
und Benachteiligungen abbauen!**

Dienstag, 7. November 2023, 15:00–19:30 Uhr im Rathaus  
Charlottenburg

Am Dienstag, den 7. November 2023, fanden sich ca. 85 Teilnehmende zur Veranstaltung ein. „Rassistische Wirkungsweisen prägen nicht nur unseren Alltag, sondern auch lokale Institutionen – staatliche wie nichtstaatliche. Die zentrale Folge ist der Ausschluss von Teilhabe und Ressourcen“ stellten die Veranstalter:innen in der Einladung und Ankündigung fest und erklärten weiter: „Die Veranstaltung nimmt strukturelle Herausforderungen in den Blick – sei es in der Verwaltung, in der Schule oder im Verein. Im Austausch zwischen Zivilgesellschaft und Institutionen diskutieren wir die Bedarfslage und konkrete Lösungswege.“ Oder anders formuliert: Wie können lokalen Institutionen besser ihrem demokratischen Anspruch gerecht werden und Menschen mit Rassismuserfahrungen den gleichen Zugang zu Teilhabe und Ressourcen ermöglichen?

Die Veranstaltung richtete sich in erster Linie an Mitarbeiter:innen der bezirklichen Verwaltung, Multiplikator:innen aus migrantischen und nicht-migrantischen Vereinen und Initiativen sowie interessierte Bürger:innen, die sich für einen rassismuskritischen Bezirk engagieren wollen. Ziel der Veranstaltung war es, diese unterschiedlichen Perspektiven zusammenzubringen, um sich untereinander zum Thema *Erkennen und Abbauen von rassistischen Strukturen in Charlottenburg-Wilmersdorf* auszutauschen. In fünf parallel stattfindenden Gesprächsrunden wurde sich mit den Erscheinungsformen von Rassismus in bestimmten Bereichen der institutionellen Landschaft auseinandergesetzt und zusammen konkrete Lösungsansätze identifiziert, die dann von den Veranstaltungsorganisierenden als Feedback und Handlungsempfehlungen an die entsprechenden Stellen weitergeleitet werden sollen.

Folgende Bereiche der institutionellen Landschaft wurden in den Gesprächsrunden in den Fokus genommen: **Verwaltung, Polizei, Träger und Initiativen, Bildung und Schule, Jugendhilfe**. Moderiert wurde die Veranstaltung von Fennet Habte.

## Prolog

Das Programm begann um 13 Uhr mit der optionalen Führung durch die Ausstellung [Solidarisiert euch! Schwarzer Widerstand und globaler Antikolonialismus in Berlin, 1919–1933 im Museum Charlottenburg-Wilmersdorf](#), welche auf die geschichtliche Dimension von Rassismus verwies und die Kontinuitäten zwischen den damaligen und heutigen Herausforderungen im Bereich Rassismus in Berlin explizit hervorhob.



## Begrüßung

Um 15 Uhr eröffnete die Moderatorin Fennet Habte die Diskussionsveranstaltung. In ihrer Begrüßungsrede betonte Heike Schmitt-Schmelz (Bezirksstadträtin für Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur) die Zentralität dieses Themas im vielfältigen Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf. Elisabeth Peters und Johannes Westphal (Stiftung SPI, Demokratiebüro Charlottenburg-Wilmersdorf) hießen im Namen

des Initiativkreises Charlottenburg-Wilmersdorf gegen Rassismus die Teilnehmenden willkommen.

## Keynote von Dr. Elisabeth Kaneza *Institutionellen Rassismus anerkennen und bekämpfen*

Den inhaltlichen Einstieg gab Dr. Elisabeth Kaneza (DeZIM – Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung e.V., Vorstandsvorsitzende Kaneza Foundation for Dialogue and Empowerment). Thema ihrer Keynote-Rede „Institutionellen Rassismus anerkennen und bekämpfen“ waren die komplexen Wirkungsweisen von institutionellem Rassismus und die damit verbundenen Herausforderungen.



Dr. Kaneza wies auf den Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor hin, der am Veranstaltungstag veröffentlicht worden war und dessen Lektüre sie den Teilnehmenden empfahl.

Um Rassismus zu bekämpfen, müsse seine Existenz zunächst anerkannt und seine Wirkungsweisen sichtbar gemacht werden. Daran scheitere es in Deutschland oft, denn die Abwehrhaltung der Dominanzgesellschaft mache es

schwierig bis unmöglich, Rassismus zu thematisieren. Betroffene müssten oft negative Konsequenzen bzw. Sanktionen befürchten, wenn sie Rassismus ansprechen. Das daraus resultierende Silencing (Stumm-machen) von Betroffenen führe dazu, dass weiße Menschen (ohne Rassismuserfahrungen) sich nicht mit den entsprechenden Themen befassen würden. Zudem würden sich Betroffene nicht befähigt fühlen, überhaupt darüber zu sprechen. Die Gesellschaft gäbe den Betroffenen die Schuld, wenn sie nicht „lauter“ über ihre Erfahrungen sprechen, doch gleichzeitig seien die Konditionen nicht gegeben, um Rassismus ohne Furcht vor Bestrafung und Abwehrhaltung zu thematisieren.

Institutioneller Rassismus äußere sich in Prozessen, in Einstellungen und im Verhalten einer Struktur. Die meisten Rassismuserfahrungen würden dabei in Ämtern und der Polizei auftreten. Betroffene hätten grundsätzlich zunächst Vertrauen in staatliche Einrichtungen doch dieses Vertrauen nähme ab, wenn rassistische Erfahrungen in Behörden gemacht würden. Die Kosten von Rassismus für die Gesellschaft seien hoch. Eine Folge sei zum Beispiel der Vertrauensverlust in staatliche Strukturen sowie ein schwindender gesellschaftlicher Zusammenhalt.



Dr. Kaneza betonte die Bedeutung von Bildung, Weiterbildung und Bestandsaufnahmen, um institutionellem Rassismus entgegenzuwirken. Es sei wichtig, Abwehrmechanismen zu erkennen und echte Diversität zu fördern. Die Last des Engagements gegen Rassismus sollte dabei nicht allein von den von Rassismus Betroffenen getragen werden, sondern müsse von der gesamten Gesellschaft übernommen werden.

## Gesprächsrunden zu verschiedenen Institutionen - Herausforderungen und mögliche Lösungswege

### Gesprächsrunde 1 „Wie über institutionellen Rassismus sprechen?“

Impuls: Dr. Elisabeth Kaneza



#### Problemlagen

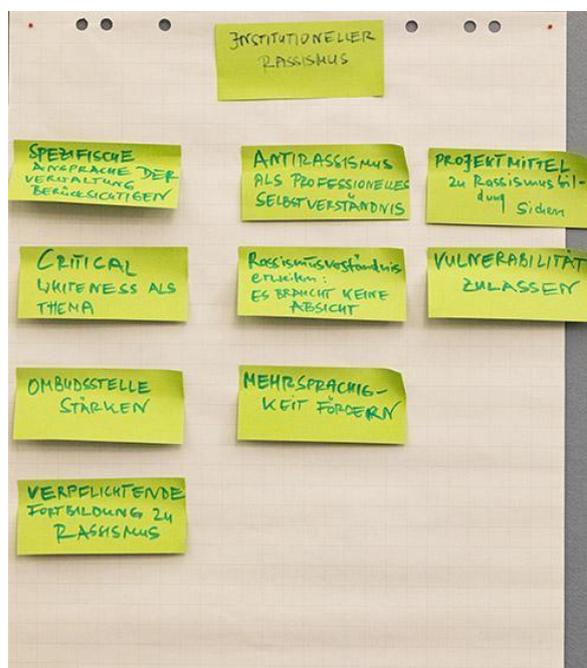
- um institutionellen Rassismus in Verwaltungskontexten abzuschaffen, muss institutioneller Rassismus überhaupt erst besprechbar gemacht werden.
- Der Begriff „Rassismus“ trifft oft auf starke Abwehr, Rassismus sollte aber trotzdem klar benannt werden. Es bedarf einer spezifischen Ansprache der Verwaltung, um die Gründe für diese Abwehr zu verstehen.
- auf welchem Stand sind die

Verwaltungsmitarbeiter:innen in ihren eigenen Prozessen der Selbstreflexion und der Auseinandersetzung mit dem Thema?

- insb. im Bildungssystem und in Schulen ist Rassismus oft nicht besprechbar → Leerstelle in der Bildung

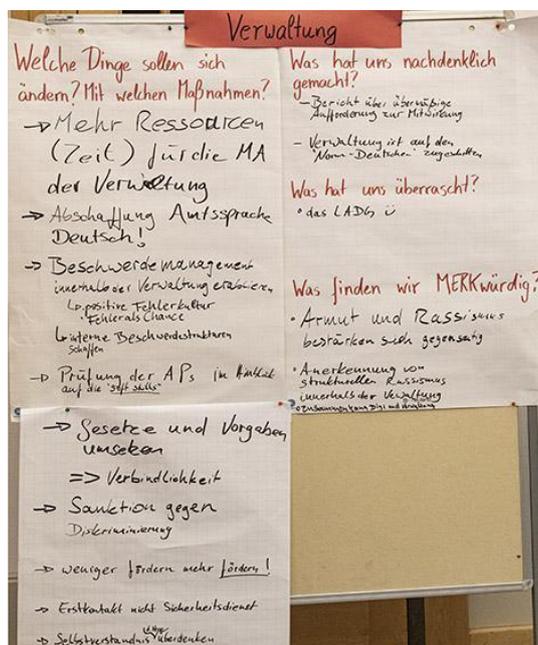
#### Handlungsempfehlungen

- Antirassismus sollte ein integraler Bestandteil des institutionellen Selbstverständnisses sein
- Critical Whiteness als Theorieansatz kann bei weißen Menschen das Verständnis der eigenen Privilegien und Positionierung fördern; schafft so eine größere Perspektive
- Verständnis von Rassismus erweitern: Auch ohne explizite Absicht kann etwas rassistisch sein
- verpflichtende Fortbildung zu Rassismus, mit genug Raum für die Schwierigkeiten weißer Menschen
- Projekte zur Bildung über Rassismus von externen Akteur:innen unterstützen
- Stärkung bzw. von Einrichtung von Anlauf- und Beschwerdestellen für Betroffene



## Gesprächsrunde 2: Verwaltung

Impuls: Doris Liebscher (Leiterin der LADG-Ombudsstelle, Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung), Georgi Ivanov (Amaro Foro e.V.)



### Problemlagen

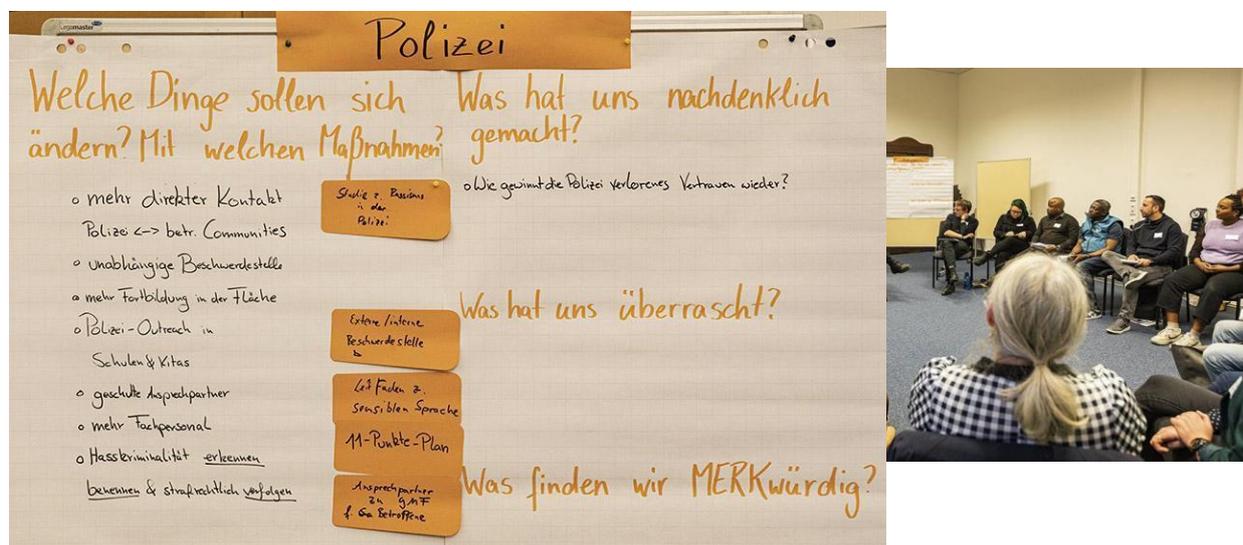
- Amtssprache Deutsch in der Verwaltung ist für viele Bürger:innen eine Barriere
- Verwaltung ist noch nicht ausreichend auf diverse Zielgruppen ausgerichtet
- Armut und Rassismuserfahrungen von Bürger:innen sind oft miteinander verwoben und prägen den Kontakt mit der Verwaltung
- Erfahrungen von Betroffenen, dass unverhältnismäßig viele Nachweise zum Erhalt einer Leistung gefordert werden
- Digitalisierung von Verwaltungsprozessen (z.B. einen Antrag zu Hause online ausfüllen) ist nicht für alle niedrigschwellig

### Handlungsempfehlungen

- Neben Deutsch sollten auch andere Sprachen als Amtssprache zugelassen werden, um die Kommunikation zu erleichtern
- Mehrsprachige Formulare, Erklärungen in anderen Sprachen sollten zum Standard werden
- Mehr Ressourcen für die Verwaltung → mehr Zeit schafft entspanntere, freundlichere Atmosphäre im Bürger:innenkontakt
- Beschwerdemanagement: Es muss eine offene Fehlerkultur geben.
- Diversität der Gesellschaft muss auch bei Mitarbeitenden der Verwaltung sichtbar sein
- LADG umsetzen: Führungskräfte sind verpflichtet, an Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen zur Diversity-Kompetenz teilzunehmen.
- Sanktionen bei diskriminierenden Vorfällen
- Zugang zu Leistungen verbessern: „Weniger fordern, sondern auch fördern“

## Gesprächsrunde 3 Polizei

Impuls: Eric Asoh, Pascal Dobgima (African Alley e.V.) Nora Hegazi (Polizeidirektion 2), Michael Lisowski (Landeskriminalamt)



### Problemlagen

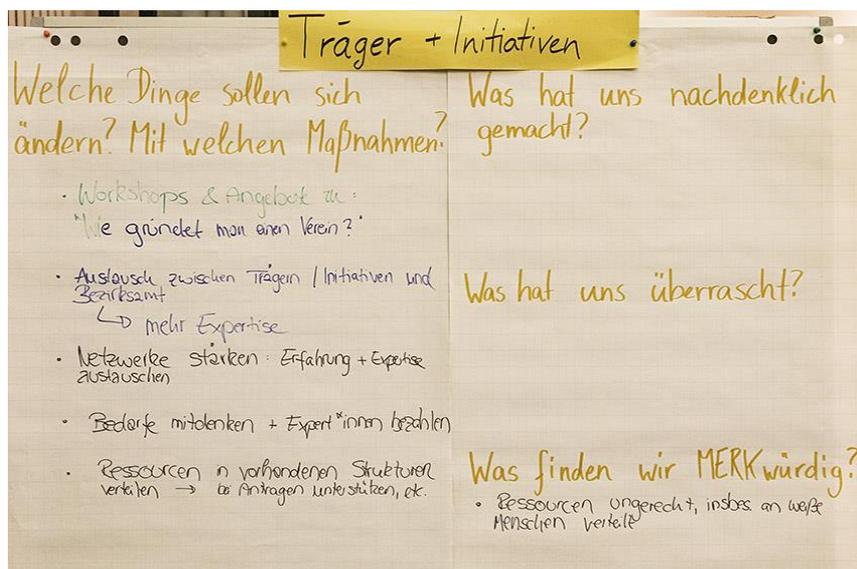
- Vertrauensverlust: Aus Erfahrung ist die Polizei für viele BIPOC Communities nicht Freund und Helfer (Angst vor negativen Konsequenzen, wenn man Vorfälle meldet)
- Mangel an personellen Ressourcen

### Handlungsempfehlungen

- mehr Ressourcen für mehr Fachpersonal und geschulte Ansprechpartner:innen
- mehr Fortbildungen und Wissen innerhalb der Polizei, um Hasskriminalität zu erkennen, strafrechtlich zu verfolgen, und das eigene Verhalten zu reflektieren und Schiefen zu erkennen
- mehr direkter Kontakt zwischen Polizei und betroffenen Communities, um Begegnungshürden abzubauen
- unabhängige Beschwerdestelle für rassistische Vorfälle
- Outreach durch Polizist:innen in Nachbarschaftszentren, Schulen, Kitas usw. → Kontakte knüpfen, Hemmschwelle für die Anzeige rassistischer Taten senken
- verstärkte Information in die Communities über eigene Rechten und Möglichkeiten, die Polizei zu alarmieren

## Gesprächsrunde 4: Träger und Initiativen

Impuls: Rêbîn Ahmad (Divan e.V.), Nine Yamamoto-Masson (Bureau of New Futures)



### Problemlagen

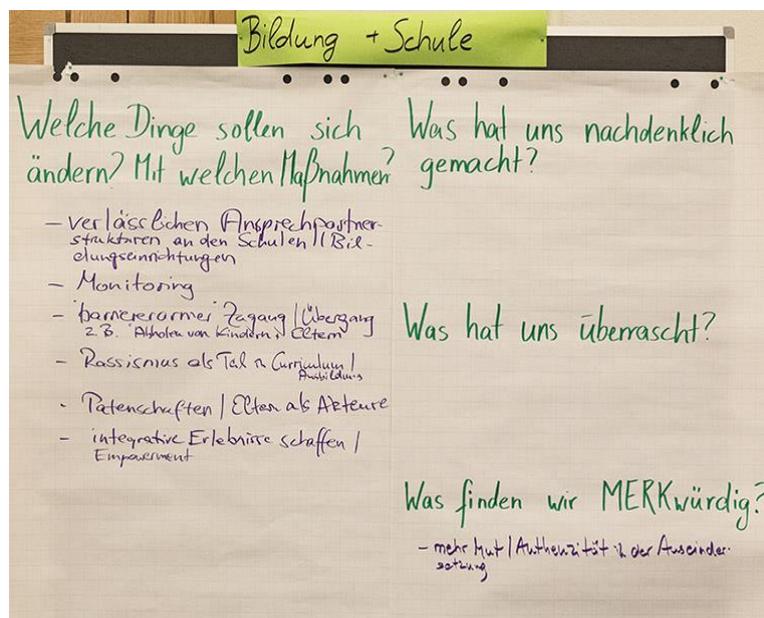
- wie kann Austausch zwischen dem Bezirksamt und Communities erleichtert werden
- Wie können Strukturen geschaffen werden, um selbstorganisierte Initiativen besser in Regelförderstrukturen zu integrieren?
- Ungerechte Verteilung von Ressourcen: Bevorzugung von Weißen (z.B. auch Dachverbände und andere Fördergebende sehen Weiße oft nur aufgrund ihres Weißseins als höherrangierend)
- von der migrantischen Selbsthilfe entwickelte und begonnene Projekte oder Konzepte (unbezahlt u. selbstfinanziert umgesetzt), werden oft von etablierten zum Großteil weiß-deutschen Trägern angeeignet. Doch die selbstorganisierten Migrant:innen werden weiterhin angesprochen, um Klient:innen zu bringen.
- Wissen und Expertise von rassismusbetroffenen Menschen zu Rassismus und antirassistischer Arbeit wird sehr viel weniger anerkannt (auch professionell) als Beiträge von weißen Menschen zu antirassistischer Arbeit
- Förderstrukturen reproduzieren z. T. Benachteiligung → es werden z.B. oft nur Projekte unterstützt, die ein bestimmtes Bild von Integration unterstützen

### Handlungsempfehlungen

- Ehrenamt muss gestärkt werden; Erfahrungsaustausch muss verstärkt werden
- aktive Expert:innen aus den Communities selbst, die ehrenamtlich aktiv sind, sollten in diese Strukturen einbezogen werden → bedarfsnahe Gestaltung der Projekte
- Ehrenamt braucht Hauptamt: ehrenamtliche Arbeit allein führt zu starker Prekarität und Burnout = reicht nicht aus
- regelmäßige Workshops zur Vereinsbildung und Antragstellung
- Ressourcen in vorhandene MSO-Strukturen verteilen statt, dass ihre Arbeit von zum Großteil weiß-deutschen Trägern angeeignet wird

## Gesprächsrunde 5: Bildung und Schule

Impuls: Yvon M'Boukeh Chie (Stadtteilmütter Charlottenburg- Wilmersdorf), Christoph Leucht (Hildegard-Lagrenne-Stiftung)



### Problemlagen

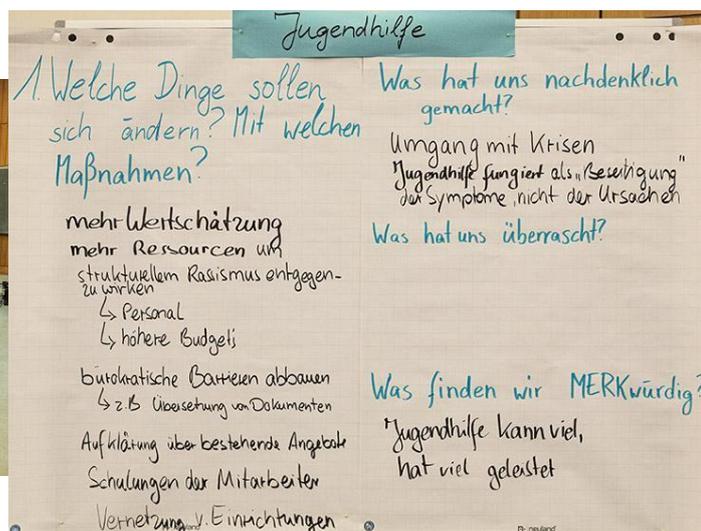
- Informationen, Ressourcen, Angebote sind oft nicht zugänglich
- An sich gute Fortschritte scheitern manchmal in der Praxis an Abwehrhaltungen: Trotz hohen Bedarfs gibt es in Charlottenburg-Wilmersdorf wenig Muttersprachenunterricht, weil Schulen den Bedarf nicht anmelden.
- Lehrer:innenempfehlungen zum Bildungsweg für Schüler:innen mit Migrationshintergrund:  
BIPoC Schüler:innen bekommen viel seltener Gymnasialempfehlungen als weiße Schüler:innen. Ihre Eltern wissen oft nicht um die möglichen Folgen auf die Zukunft ihres Kindes, vertrauen (noch) den Lehrer:innen, oder wissen nicht, wie sie sich darüber hinwegsetzen können.

### Handlungsempfehlungen

- Flächendeckende und verlässliche Ansprechpersonen und -strukturen im Bildungssystem
- Mehrsprachigkeit: Bildung und Schule sollten im weitesten Sinne des Begriffs barrierearm sein, nicht nur erst bei Schuleintritt, sondern schon viel früher, z.B. Kita
- Zugänglichkeit: Wie können Informationen über Angebote und Anlaufstellen die Familien besser erreichen?
- Mehrsprachigkeit, „Wegweiser“ an Bildungseinrichtungen, um Eltern frühzeitig über verfügbare Angebote zu informieren.
- Thema Rassismus muss Teil des Lehrplans sein, mit verpflichtenden Kursen und Fortbildungen
- Monitoring-Prozess für Schulen, um Rassismus zu erfassen und die erforderlichen Strukturen zur Bearbeitung zu schaffen
- Eltern besser unterstützen, z.B. durch effektivere Patenschaften, integrative Erlebnisse schaffen

## Gesprächsrunde 6: Jugendhilfe

Impuls: Roylan Tolay (Jugendclub Schloss 19)



### Problemlagen

- Die Jugendhilfe hat sehr viel geleistet, ist aber permanent am Limit.
- Jugendhilfe neigt dazu, Symptome von strukturellem Rassismus zu bekämpfen, statt die zugrunde liegenden Ursachen anzugehen.
- Jugendhilfe muss in Krisensituationen viel kompensieren (z.B. Corona-Pandemie, Migration aus der Ukraine)

### Handlungsempfehlungen

- mehr Ressourcen, um strukturellen Rassismus entgegenzuwirken → mehr Personal, mehr Einrichtungen, höhere Budgets.
- mehr Wertschätzung für die Arbeit
- Bürokratische Barrieren (z.B. Sprachbarrieren) abbauen, z.B. durch Mehrsprachigkeit innerhalb der Einrichtungen
- bessere Aufklärung über bestehende Unterstützungsangebote, um Distanz zwischen den Nutzer:innen und den Angeboten zu überwinden.
- Verpflichtende Schulungen und Sensibilisierungstrainings von Mitarbeitenden
- Stärkere Vernetzung zwischen verschiedenen Einrichtungen (z.B. Schulsozialarbeit, Wohngruppen, Jugendclubs).



## Handlungsempfehlungen (Zusammenfassung)

<p>Institutionellen Rassismus besprechbar machen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rassismus als solchen benennen, trotz Abwehr</li> <li>• Antirassismus als integraler Bestandteil des institutionellen Selbstverständnisses etablieren</li> <li>• Critical Whiteness kann hilfreicher Ansatz sein</li> <li>• Rassismusverständnis erweitern: Absicht ist kein Kriterium</li> <li>• verpflichtende Fortbildung zu Rassismus</li> <li>• Projekte zur Bildung über Rassismus von externen Akteur:innen</li> <li>• Stärkung von Anlaufstellen für Betroffene für Beschwerden</li> </ul>
<p>Verwaltung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mehr personelle Ressourcen zur Verfügung stellen</li> <li>• Mehrsprachigkeit in der Verwaltung statt Amtssprache Deutsch</li> <li>• offene Fehlerkultur im Beschwerdemanagement</li> <li>• Diversität in der personellen Zusammensetzung abbilden</li> <li>• verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte</li> <li>• Sanktionen bei diskriminierenden Vorfällen</li> </ul>
<p>Polizei</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mehr Ressourcen für mehr Fachpersonal und geschulte Ansprechpartner:innen</li> <li>• Begegnungshürden abbauen durch mehr direkten Kontakt zwischen Polizei und betroffenen Communities</li> <li>• unabhängige Beschwerdestelle bei Rassismusbewerfen</li> <li>• mehr Fortbildungen und Wissen über Rassismus erweitern</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outreach durch Polizist:innen in Nachbarschaftszentren, Schulen, Kitas usw.</li> <li>• verstärkte Information in die Communities über eigene Rechten und Möglichkeiten</li> </ul>
Träger und Initiativen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bedarfsnahe Gestaltung der Projekte durch Einbeziehen der aktiven Expert:innen aus Migrant:innenselbstorganisationen</li> <li>• Bedarfe mitdenken. Anerkennung und angemessene Vergütung für ihre Arbeit und Expertise</li> <li>• regelmäßige Workshops zur Vereinsbildung und Antragstellung</li> <li>• bessere Kommunikation der Angebote</li> <li>• Ressourcen in vorhandene MSO-Strukturen verteilen, statt dass ihre Arbeit von zum Großteil weiß-deutschen Trägern angeeignet wird</li> </ul>
Bildung und Schule	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verlässliche Ansprechpersonen und -strukturen im Bildungssystem</li> <li>• Mehrsprachlichkeit, „Wegweiser“ an Bildungseinrichtungen</li> <li>• Barrierearmut und Zugänglichkeit von Anfang an priorisieren</li> <li>• Rassismus muss Teil des Lehrplan-Kurrikulums sein, mit verpflichtenden Kursen und Fortbildungen</li> <li>• Monitoring-Prozess für Schulen, um Rassismus zu erfassen und die erforderlichen Strukturen zur Bearbeitung zu schaffen</li> <li>• Eltern besser unterstützen, z.B. durch effektivere Patenschaften, integrative Erlebnisse schaffen</li> </ul>
Jugendhilfe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mehr Ressourcen → mehr Personal, mehr Einrichtungen, höhere Budgets</li> <li>• mehr Wertschätzung für die Arbeit</li> <li>• bürokratische Barrieren abbauen, z.B. Sprachbarrieren durch Mehrsprachigkeit innerhalb der Einrichtungen abbauen</li> <li>• bessere Aufklärung über bestehende Unterstützungsangebote</li> <li>• verpflichtende Schulungen und Sensibilisierungstrainings von Mitarbeitenden</li> <li>• stärkere Vernetzung zwischen verschiedenen Einrichtungen</li> </ul>

Eine Veranstaltung des Initiativkreises CW gegen Rassismus

