



BERICHT DER FACHGRUPPE

„RASSISMUSKRITIK UND KRITISCHES *WEIBSEIN*“

IM PROZESS „KIRCHE DER VIELFALT – INTERKULTURELLE
ENTWICKLUNG“

DER EVANGELISCHEN KIRCHE VON WESTFALEN

Dezember 2023

INHALTSVERZEICHNIS	2
VOR-WORTE	4
1. EINLEITUNG	5
2. PERSPEKTIVEN AUF RASSISMUS IN DER KIRCHE	10
Persönliche Perspektiven von Personen of Color	10
Persönliche Perspektiven <i>weißer</i> Menschen	16
Ergebnisse aus Studien und Befragungen in Gesellschaft und Kirche	20
3. RASSISMUS, RASSISMUSKRITIK UND KRITISCHES WEIßSEIN: GRUNDLAGEN	24
Rassismus als Strukturierungsmerkmal der Gesellschaft und Normalität	24
Die Ideologie Rassismus als theologische Herausforderung	27
Warum ist es so schwer über Rassismus zu reden?	29
Kritisches <i>Weißsein</i>	30
Rassismuskritik und Interkultur.....	32
4. RASSISMUSSENSIBILITÄT IM WEIß IMAGINIERTEN RAUM KIRCHE	35
Die Reproduktion von Rassismus in der Sprache	36
Die protestantische Differenz zwischen Person und Werk im weißen Blick.....	38
Kirchenmusikalische Literatur	40
Partnerschaftsarbeit	41
Studiengänge der Gemeindepädagogik und Diakonie	44
5. RASSISMUSKRITISCHE ANSÄTZE IN KIRCHE UND THEOLOGIE	45
Perspektiven von Personen of Color.....	45
Perspektiven aus der Interkulturellen Theologie.....	48

Ansätze einer Rassismuskritischen Theologie.....	51
Rassismuskritische Organisationsentwicklung	53
Rassismuskritische Prozesse in Kirche und Diakonie	55
Evangelische Kirche in Deutschland	56
Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz	56
Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland.....	57
Evangelischen Kirche im Rheinland	58
Diakonie und soziale Dienste der Ev. Kirche.....	58
Vereinten Evangelischen Mission	60
AEJ-NRW, Jugendverbandsarbeit	61
EKvW, IKG, Fachbereich Flucht, Migration und Integration	61
EKvW, oikos-Institut, Diversität und Diskriminierungssensibilität.....	62
6. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN.....	64
7. NACHWORT	67
8. GLOSSAR ZU DISKRIMINIERUNGSENSIBLER SPRACHE.....	68
9. LEITLINIEN FÜR RASSISMUSSENSIBLE VERANSTALTUNGSPLANUNG.....	82
10. LITERATURVERZEICHNIS	85
11. MITGLIEDER DER FACHGRUPPE	93
Selbstvorstellungen der Mitglieder der Fachgruppe.....	93
Kontaktadressen	100

„Diversität finden wir [...] schön in der Kirche. Mit Rassismus hingegen beschäftigen wir uns ungern – zumindest als internem Problem. Das ist unbequem und anstrengend. Das eine geht nur leider ohne das andere nicht, und ich glaube, dass wir deshalb so wenig Menschen von der Straße in der Kirche antreffen. [...] Wir müssen uns mit unserem Rassismus in der Geschichte, in unserer eigenen Tradition, der Institution Kirche und unserem *Weiß-Sein* kritisch auseinandersetzen – nur so können wir wirklich die gesellschaftliche Vielfalt erreichen.“ (Sarah Vecera, 2022)

“Das Konstrukt *Weißsein* erscheint zunehmend im Fokus der aktuellen interkulturellen Debatte. Es sollte, nachdem es in der Sozialwissenschaft Eingang gefunden hat, als eine Konstruktion, eine Idee oder ein Konzept, das studiert und untersucht werden muss, auch von der Theologie, speziell der Ökumene- und Missionswissenschaft rezipiert werden. Die Tatsache, dass die soziale Kategorie *Weißsein* ins Zentrum der Aufmerksamkeit gebracht wurde, ist so etwas wie die positive Auswirkung ihres eigenen Machtverlusts.“ (Emmanuel Kileo, 2014)

“Rassismus ist Gotteslästerung.“ (Heinrich Bedford-Strohm, 2020)

Die Fachgruppe Rassismuskritik und kritisches *Weißsein* hat sich mit einer Aufgabe beschäftigt, die Sarah Vecera 2022 so beschreibt: „Wir müssen uns unserem Rassismus in der Geschichte, in unserer eigenen Tradition, der Institution Kirche und unserem *Weiß-Sein* kritisch auseinandersetzen – nur so können wir wirklich die gesellschaftliche Vielfalt erreichen“.

Rassismus geht uns alle an – als Einzelpersonen und als Mitglieder der Kirche. Menschen werden in der Kirche rassistisch verletzt. Und sicherlich finden auch Sie, dass das nicht sein soll. Kurz gefasst hat es Heinrich Bedford-Strohm, als er 2020 sagte: „Rassismus ist Gotteslästerung“. Daher lassen Sie uns gemeinsam Rassismus in unserer Kirche bekämpfen!

Im ersten Kapitel lesen Sie exemplarische Zitate von Menschen, die über Rassismus in Kirche sprechen. Die Stimmen von Personen of Color haben wir vorangestellt – nicht um Rassismus in Kirche zu beweisen, sondern um *weißen* Leser*innen deutlich zu machen, dass Kirche nicht von allen Menschen als sicherer Raum erlebt wird. Wir glauben, dass das eine Diskrepanz ist zu dem, wie viele *weiße* Menschen sich Kirche „für alle“ vorstellen. Dass Menschen in Deutschland öffentlich über Rassismus sprechen, ist zudem ein relativ junges Phänomen und wurde vielleicht noch nicht von allen Leser*innen des Berichts wahrgenommen. Emmanuel Kileo war mit seinem Buch zu kirchlichen Süd-Nord-Partnerschaften 2014 eine absolute Ausnahme. Sarah Vecera hat 2022 das erste biografisch orientierte, deutschsprachige Buch zum Phänomen Rassismus in der Kirche veröffentlicht. Austen Peter Brandt und Quinton Ceasar sprechen stellvertretend für die wenigen Pfarrer*innen of Color in der Kirche in Deutschland. Steffen Riesenberg, Ailed Esperanza Villalba Aquino, Christina Biere und John Dorhauer sprechen als *weiße* Personen darüber, wie sie gelernt haben, *Weißsein* zu sehen. Wir haben uns in diesem Kapitel auch deshalb auf Veröffentlichungen von Personen of Color berufen, weil an einer anonymisierten Umfrage, die wir erarbeitet hatten, um Erfahrungen aus dem diakonischen und kirchlichen Alltag in Westfalen zu sammeln, Menschen aus Angst nicht teilgenommen haben. Die größte Angst ist, dass Menschen mit Rassismuserfahrung in Kirche nicht geglaubt wird - ähnlich wie dies Menschen berichten, die Opfer von sexueller Gewalt in Kirche geworden sind. Wir können mit den Erfahrungen, die wir mit der Umfrage gemacht haben, ein Ergebnis des Afrozensus von 2020 bestätigen, dass sich Schwarze, afrikanische oder afrodiasporische Menschen in Deutschland nach einem rassistischen Vorfall sehr wahrscheinlich nicht eine*r Vertreter*in der Kirche anvertrauen würden. Dazu schreiben wir mehr im Kapitel zu den Studien.

In Kapitel 3 stellen wir Fakten und Wissen, allgemeine Grundlagen über Rassismus, Rassismuskritik und kritisches *Weißsein* zusammen sowie zum Verhältnis der Konzepte "Rassismuskritik" und "Interkultur". In Kapitel 4 blicken wir aus der Perspektive der Rassismussensibilität auf unterschiedliche Bereiche von Kirche. Die Auswahl der Themen folgt nicht einer Systematik, sondern den Arbeitsschwerpunkten der Mitglieder der Fachgruppe, die hier geschrieben haben. Hier, wie auch an anderen Stellen werden die Leser*innen bemerken, dass tatsächlich alle Mitglieder der Fachgruppe an diesem Bericht mitgeschrieben haben. Eine einheitliche Stilistik ist darum nicht zu erwarten.

In Kapitel 5 beschreiben wir Ansätze für einen rassismuskritischen Weg, den Kirche gehen kann, Kapitel 6 beinhaltet unsere Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen. Für das Lesen des Berichtes bis zu den Handlungsempfehlungen benötigen Sie ungefähr zwei Stunden.

Ebenfalls ist dem Bericht ein rassismuskritisches Glossar mit Begriffen beigelegt, die wir für das Reden über Diversität und Rassismus für wichtig erachten, sowie ein Literaturverzeichnis, mit der verwendeten Literatur sowie zur Vertiefung. Wenn Sie während des Lesens dieses Berichtes auf Begriffe stoßen, die Ihnen neu sind, die sie irritieren oder über die Sie gerne mehr erfahren möchten, dann schauen Sie gerne im Glossar nach.

Die ausführlichen Selbstvorstellungen der Mitglieder der Fachgruppe dienen dazu, die unterschiedlichen Positionierungen und Perspektiven für Sie, die Leser*innen, transparent machen. Das ist rassismuskritische Praxis. Wir sind in unterschiedlicher Weise von Rassismus geprägt, haben unterschiedliche Perspektiven auf das Phänomen kulturelle Vielfalt und erleben zum Teil andere Diskriminierungsformen oder Privilegien, zum Beispiel in Bezug auf Geschlecht, Sexualität oder Klasse. Wir erleben Kirche als Hauptamtliche, Ehrenamtliche, mit verschiedenen professionellen Ausbildungen, verbeamtet oder in befristeten Anstellungsverhältnissen, in Ausbildung, in Lehre, in Leitung, in Schule, Diakonie, Gremien, Ämtern, Gemeinden, Kirchenkreisen, Universitäten, ökumenischen Gemeinschaften – und diese Intersektionalität spielt für die Wahrnehmung unserer Aufgabe eine entscheidende Rolle. Unsere Vielfalt als Gruppe ist für uns Grundlage dafür, über Vielfalt zu sprechen. So haben wir auch den Bericht als Gemeinschaftsprodukt verfasst. Falls Sie die Zeit haben, lesen Sie gerne die Selbstvorstellungen im hinteren Bereich des Berichtes zuerst, damit Sie die Perspektive unserer Diversität in den weiteren Leseprozess mitnehmen können.

Wir bedanken uns für diese Berufung und die Möglichkeit, miteinander arbeiten und voneinander lernen zu dürfen und bitten den Dezernenten des Leitungsfeldes Ökumene, Dr. Albrecht Philipps, der mit dem Prozess betraut ist, auch der Kirchenleitung und den Landessynodalen der EKvW den Bericht zugänglich zu machen.

Unser Arbeitsweg: Nachdem die Landessynode der EKvW am 2. Juni 2021 den Beschluss „Förderung interkulturelle Entwicklung in der EKvW“ gefasst und die Kirchenleitung mit der Umsetzung beauftragt hatte, wurden wir im Frühjahr 2022 als Mitglieder der Fachgruppe „Anti-Rassismus/*weiße* Privilegien“ vom Dezernenten des Leitungsfeldes Ökumene berufen. In Kapitel drei erläutern wir, warum wir den Namen „Rassismuskritik und kritisches *Weißsein*“ bevorzugen.

Die Fachgruppe trat nach der Eröffnung des Prozesses „Kirche in Vielfalt – Interkulturelle Entwicklung“ am 7. Mai 2022 in Gütersloh das erste Mal zusammen. Es erfolgten Nachberufungen auf Anregung der Fachgruppe, um die Beteiligung von Menschen mit internationaler Biografie und Personen of Color – wie von der Synode beschlossen – sicher zu stellen. Zum Zeitpunkt der Abgabe des Berichtes umfasst die Fachgruppe 13 Mitglieder, davon sieben *weiße* Personen und sechs Personen of Color, neun weiblich und vier männlich identifizierte Personen, fünf Ehrenamtliche und acht Hauptamtliche, acht Theolog*innen und fünf Personen mit anderen Professionen.

Worterklärung: Wir verwenden in diesem Bericht, die Bezeichnung Person(en) of Color (PoC) und meinen damit Personen, die nicht als *weiß* gelesen und negativ von systemischem Rassismus betroffen sind. In Deutschland betrifft das u.a. Schwarze Personen, asiatisch gelesene, muslimisch gelesene, osteuropäisch gelesene Personen, Personen mit Zuwanderungsgeschichte of Color, Personen mit internationaler Lebensgeschichte of Color und letztendlich alle, die von sich selbst sagen würden, dass sie nicht *weiß* gelesen werden in Deutschland. Der Begriff ist fluide und Zugehörigkeiten können von der Gesellschaft als auch von Einzelpersonen verändert werden. Ursprünglich aus den Vereinigten Staaten von Amerika kommend, wird der Begriff heute auch in Europa verwendet. Ebenso gibt es Menschen, die in Deutschland negativ von Rassismus betroffen sind und den Begriff für sich ablehnen. Alternative dekoloniale Begriffe wie etwa „globale Mehrheiten“ haben wir im Glossar aufgenommen.

Zwischen Mai 2022 und Dezember 2023 haben wir abwechselnd in dreistündigen digitalen und sechstündigen Sitzungen insgesamt neun Mal getagt. Darüber hinaus haben wir an den drei großen Fachtagen des Prozesses in Gütersloh, Witten und Paderborn teilgenommen. Dazu kam die Arbeit am Text. Besonders die Einbringung von ehrenamtlicher Arbeitszeit von ca. 100 Stunden pro Person möchten wir an dieser Stelle noch einmal erwähnen.

Beobachtungen bei den Fachtagen haben unsere Arbeitsschwerpunkte geprägt. Besonders in Gütersloh (7.5.2022) und Witten (12.11.2022) haben wir einen für PoC sehr unsicheren Raum wahrgenommen. Wir sprechen in diesem Bericht über Gründe - zwei seien hier genannt: das überwiegende Sprechen *weißer* Menschen über PoC sowie ein nicht definiertes Verständnis von „Kultur“ und „Vielfalt“. Als Reaktion darauf haben wir zwei Maßnahmen entwickelt:

Zum einen eine rassismuskritische Prozessberatung mit Timo Galbenis-Kiesel für unsere eigene Gruppe - um sicher zu stellen, dass dieser Raum für PoC so sicher wie möglich sein konnte und um eine Verhältnisbestimmung von Rassismuskritik und Interkulturalität zu erarbeiten. Zum anderen die Entwicklung eines Workshops zu Themen der Rassismuskritik und des kritischen *Weißseins* mit Referent*innen von Aric NRW für Mitglieder aller Fachgruppen im Prozess.

Die erste Maßnahme wurde von der Steuerungsgruppe bewilligt und konnte im November 2022 durchgeführt werden. Die zweite Maßnahme wurde abgelehnt und stattdessen um ein gemeinsames Treffen zwischen Fachgruppe und Steuerungsgruppe am 16.10.2023 gebeten. Bei diesem Treffen haben wir uns u.a. auf Leitlinien für ein rassismussensibles Veranstaltungsmanagement verständigt, die am Ende des Berichtes aufnehmen.

In der Prozessberatung mit Timo Galbenis-Kiesel entstand ein Konsens zu Grundannahmen und Selbstverpflichtungen zum Umgang miteinander, die den Arbeitsprozess für die Mitglieder klarer und sicherer machten:

- Wir verstehen uns als aktiv Lernende, bilden uns kontinuierlich weiter und nutzen die Mitarbeit in dieser Fachgruppe als kontinuierliches, rassismuskritisches Training.
- Wir reproduzieren keine rassistischen Fremdbezeichnungen und Bilder. Rassismus in all seinen Formen wird deutlich und präzise in der Gruppe benannt.
- Wir stellen Rassismuserfahrungen und Sichtbarmachungen von Rassismus nicht in Frage.
- Wir priorisieren die Perspektiven und Beiträge von PoC aufgrund ihrer Positionierung im System Rassismus.
- Wir vermeiden es, Kirche als *weißen* Raum zu denken. In der kirchlichen Gemeinschaft sind *weiß* positionierte Menschen, die durch das System des Rassismus privilegiert werden und PoC, die durch das System des Rassismus benachteiligt werden. Wir kritisieren die Unsichtbarmachung von Lebensrealitäten of Color in der Kirche sowie kirchlich-theologische Texte, die Kirche als *weißen* Raum imaginieren.
- Es gibt Rassismus in der Kirche. Kirche ist Teil der rassistischen Machtverhältnisse in dieser Welt. Es gibt kein Außerhalb von strukturellem Rassismus.
- Alle Menschen, die in rassistischen Machtverhältnissen aufwachsen, werden rassistisch sozialisiert, d.h. erlernen im frühen Kindesalter rassistisches Wissen. Dieses Wissen gilt es, im rassismuskritischen Prozess zu verlernen.

Auf dem rassismuskritischen Weg gehen wir befreiende Wege, die PoC weltweit vor uns gegangen sind und wofür sie oft einen hohen Preis gezahlt haben. Für folgende Grundeinsichten aus der Historie

antirassistischer und rassismuskritischer Arbeit sind wir dankbar und wollen sie ehren. Sie leiten auch unser Denken und Handeln:

Nach James Charlton und dem Disability Rights Movement (2000) „Nothing about us without us“ (Nichts über uns, ohne uns) gilt für uns: Wir können nicht über Vielfalt in Räumen reden, in denen die Vielfalt, die wir meinen, nicht repräsentiert ist.

Nach Lilla Watson und der Aboriginal activist's group in Queensland, 1970er Jahre, "If you have come to help me you are wasting your time. But if you have come because your liberation is bound up with mine, then let us work together" (Wenn du gekommen bist, um mir zu helfen, dann verschwendest du deine Zeit. Aber wenn du gekommen bist, weil deine Befreiung mit meiner verbunden ist, dann lass uns zusammenarbeiten) gilt: Auch *weiße* Menschen sind von Rassismus "betroffen". Nicht im Sinne eines "umgekehrten Rassismus", sondern in dem Sinne, dass sie Rassismus gelernt haben als Kinder. Und ohne dass *weiße* Menschen Rassismus verlernen, kann es keine Befreiung von Rassismus geben.

Nach Audre Lorde (1983) „The master's tools will never dismantle the master's house“ (Die Werkzeuge des Meisters werden niemals das Haus des Meisters abbauen) gilt: Wir brauchen auf unserem rassismuskritischen Weg in der Kirche Werkzeuge (Methoden und Haltungen), die zu den jetzigen einen Unterschied machen, wenn wir strukturellen Rassismus abbauen wollen.

Nach Kimberle W. Crenshaw (1989) „The way we imagine discrimination or disempowerment often is more complicated for people who are subjected to multiple forms of exclusion.“ (Die Art und Weise, wie wir uns Diskriminierung oder Entmündigung vorstellen, ist bei Menschen, die mehreren Formen der Ausgrenzung ausgesetzt sind, oft komplizierter) gilt: Wir brauchen Rassismuskritik, die intersektional ist. Denn Menschen sind von verschiedenen traumatischen Erfahrungen und Prägungen gleichzeitig und in Überschneidungen geprägt, so dass Lösungen oft zu kurz greifen, die allein eine Form in den Blick nehmen.

Wir Mitglieder der Fachgruppe Rassismuskritik und kritisches *Weißsein* wünschen uns, dass die Ergebnisse des Prozesses "Kirche in Vielfalt" aus einer rassismuskritischen Perspektive betrachtet werden. Es kann hilfreich sein, dafür diese vier Grundeinsichten aufzunehmen und für die Weiterarbeit folgende Fragen an den Gesamtprozess zu stellen:

1. Welchen Anteil hatten Personen of Color in der Erarbeitung der Ergebnisse?
2. Inwiefern sprechen *weiße* Menschen über sich und inwiefern über andere Menschen?
3. Welche Maßnahmen unterscheiden sich so vom Status Quo, dass sie eine Chance auf nachhaltige

Veränderung bieten?

4. Wie können wir intersektional rassismuskritisch Kirche sein?

2. PERSPEKTIVEN AUF RASSISMUS IN DER KIRCHE

PERSÖNLICHE PERSPEKTIVEN VON PERSONEN OF COLOR

Im ersten Kapitel sprechen Personen of Color über Rassismus in der Kirche. Das ist ein Angebot, zu lesen und innerlich zuzuhören. Zuhören ist ein erster und zentraler Schritt des rassismuskritischen Handelns und der Privilegienreflexion durch *weiße* Personen. Wenn Sie mögen, stellen Sie sich ab und zu die Frage, wie Sie Kirche erleben und sich wahrscheinlich für alle Menschen wünschen. Personen of Color entscheiden bitte selbst, ob sie hier oder lieber an anderer Stelle weiterlesen, denn es werden im Folgenden Rassismuserfahrungen reproduziert. Die Wiedergabe dieser Erfahrungen dient nicht dazu, Rassismus als Entrechtungs- und Unterdrückungssystem zu beweisen. Das Teilen der Erkenntnisprivilegien rassistisch diskreditierbarer Menschen soll vielmehr bei *weißen* Leser*innen ein Diskrepanzerlebnis schaffen und die Kluft zwischen den eigenen Ansprüchen an Kirche als sicherem Ort und der Realität der Kirche in einer *weißen* Dominanzkultur aufzeigen. "In mehrheitlich *weißen* Organisationen fehlt es in der Regel an rassismuskritischem Grundwissen, einem gemeinsam geteilten Rassismusverständnis sowie einer klaren Analyse, wie Macht und Privilegien innerhalb der Organisation verteilt sind, wie einzelne Menschen darin positioniert sind und welche Strategien von Empowerment und Powersharing möglich wären" (Schearer-Udeh, Galbenis-Kiesel, 2019, 50). Die Auseinandersetzung mit den First-Person-Perspektiven ist unabdingbarer Bestandteil des rassismuskritischen Lern- und Sensibilisierungsprozesses *weißer* Personen, die zwar über Erfahrungswissen zu *Weißsein* verfügen, jedoch nicht über Erfahrungswissen zur Verletzungsmacht des Rassismus.

"Zehn Jahre nach Kriegsende war die deutsche Gesellschaft durch und durch rassistisch. Meine Eltern wurden wegen meiner unehelichen Geburt und meiner Hautfarbe nahezu verachtet. (...) Ich wollte schon als fünfjähriges Kind Pfarrer werden, obwohl ich in einer nicht-religiösen Umgebung aufwuchs: Ich zog mir den Kittel meiner Oma an und spielte Pfarrer. (...) Von Kindheit an erlebte ich Tag für Tag Rassismus. Menschen fassten mir in die Haare, nannten mich Halbblut oder benutzten das N-Wort. Im Gymnasium wollten einige Lehrer:innen nicht, dass ich Abitur mache; andere wiederum verdächtigten mich, Drogendealer zu sein, und wollten mich von der Schule schmeißen. (...) Es gab Zeiten in meinem Leben, da tat der Rassismus so weh, dass ich nicht zugeben konnte, dass ich Rassismus erfahre. (...) Ich

kannte bis zu meinem siebenundzwanzigsten Lebensjahr außerhalb meiner Familie vier Menschen, die meine Rassismus-Erfahrungen akzeptierten. (...) Gemeinsam mit Helga Emde, Maria-Theresia Aden und Flois Knolle-Hicks entwickelten wir Anti-Rassismus-Trainings für die Bundesrepublik und fühlten uns als Pionier:innen. (...) 1993 gründete ich mit einer kleinen Gruppe 'Phoenix e.V. Gegen Rassismus - für eine Kultur der Verständigung'. (...) So helfen unsere Empowerment-Trainings PoC mit dem Schmerz der Ausgrenzung umzugehen, machen uns stark und helfen, einen Platz im Leben zu finden, der uns glücklich macht. In Anti-Rassismus-Trainings geben wir *Weiß*en die Chance zu erkennen, was Rassismus mit ihrem Leben gemacht hat. Wir nehmen Verwundung von *Weiß*en durch das System des Rassismus ernst. Als Schwarzes Kind habe ich früh ein Gefühl für diese Verwundung bekommen. *Weiß*e erspüren dieses in der Regel nicht. Es ist vergleichbar mit Sexismus: Meine männliche Sozialisation habe ich erst später wahrgenommen. Um an diese unbewusste Ebene heranzukommen, bedarf es Zartheit." (Pfarrer Austen Peter Brandt, 2021).

"Es gibt verschiedene Gesichter von Rassismus, die wir in unserem Leben erlebt haben. (...) Unsere Kinder wurden von anderen wegen ihrer dunklen Hautfarbe verspottet. Sie wurden als Schokolade bezeichnet. Manchmal berichtete uns unser Sohn, dass niemand mit ihm in der Schule spielen möchte. Als wir dieses Problem der Klassenlehrerin meldeten, konnte sie es leider nicht als Problem sehen. Hier in Europa ist es normal, dass Afrikaner oder Araber sehr negativ dargestellt werden (Flüchtlinge, arme Menschen, kranke Menschen, Terroristen oder sogar Kriminelle). Das liegt daran, dass die Medien und andere soziale Organisationen Probleme aus Afrika oder Asien übertrieben darstellen, um zu zeigen, dass Europa ein besserer Ort ist, oder um Spenden zu sammeln. Ich war Augenzeuge einiger negativer Afrikabilder, die von kirchlichen Einrichtungen verwendet wurden, um Spenden für kleine Projekte in Afrika zu sammeln. Wir sehen afrikanische Bilder, die in unseren Partnerschaftsprojekten oder bei Brot für die Welt verwendet werden, oder sogar auf einer Instagram-Seite des Lutherischen Weltbundes. Sie zeigen das arme Afrika. Doch nicht überall in Afrika kleiden sich die Menschen so oder sind arm. Manchmal werde ich zu einer Veranstaltung eingeladen – und dann stelle ich fest, dass ich als 'Figur aus Afrika' benutzt werde, damit die Gemeindemitglieder mehr Geld für einige Projekte spenden. Wer bin ich? Bin ich ein Mensch oder ein Mittel zum Zweck? Das ist sehr schmerzhaft. Es gibt auch diese Tendenz einiger Deutscher, Ausländer nur nach negativen Dingen über ihre Länder zu fragen, als ob Deutschland oder Europa ein kleiner Himmel und mein Land die Hölle wäre. Sie fragen nach Armut, Misshandlung von Frauen, Kriegen, Hunger und Krankheiten. Um realistisch zu sein, gibt es viele gute und erfolgreiche Geschichten aus der ganzen Welt. Wenn das nicht ausreicht, stellen sie dem Ausländer eine weitere Frage: 'Willst du zurück in dein Land?' Diese Frage bedeutet eigentlich 'Du gehörst nicht zu uns. Du bist anders. Du bist nicht wie wir. Geh weg.' Es gibt die Tendenz, Personen of Color als

Kriminelle wahrzunehmen. Ein gutes Beispiel sind Supermärkte. Manchmal werden die Menschen dunklerer Hautfarbe überprüft, als ob sie etwas gestohlen hätten und gleichzeitig wird die *weiße* Person dahinter niemals kontrolliert. In den öffentlichen Verkehrsmitteln wurden wir manchmal unfreundlich kontrolliert und wir konnten sehen, dass mitreisende *Weißer* gar nicht kontrolliert oder mit einem sehr freundlichen und lächelnden Gesicht behandelt wurden. Am Arbeitsplatz haben mich manche Kollegen wie ein Kind behandelt. Oder sie stellen Fragen zu unserem Bildungssystem und wollen mir signalisieren, dass ihr Bildungssystem besser ist als unseres. Dann fand ich eines Tages heraus, dass nach drei Jahren mein Name nicht auf der Website der Gemeinde stand. Niemand hat es bemerkt. Letztes Jahr hatten wir auf dem Weihnachtsmarkt in unserer Gemeinde eine Eröffnungsfeier. Alle Pfarrerkollegen aus unserer Gemeinde wurden vorgestellt, nur ich nicht. Auch das haben sie scheinbar nicht bemerkt. Die Deutschen bringen mir nicht das gleiche Vertrauen entgegen wie deutschen Pfarrer*innen. Ich habe vier Jahre lang in Deutschland gearbeitet und kein einziges Kind wurde von mir getauft. Die Frage, die ich mir immer stelle, ist 'Wer bin ich? Habe ich nicht den gleichen Wert?'. (Theolog*in, 2023)

Anmerkung der Fachgruppe: Menschen teilen mit uns ihre Erfahrungen im Raum der Kirche und möchten anonym bleiben. Viele Menschen, die wir um ihre anonymen Beiträge gebeten haben, haben dies auch ganz abgelehnt. Es gehen diesen Absagen und dieser Vorsicht schmerzhaft Erfahrungen voraus, die eigenen Erlebnisse und Gefühle abgesprochen zu bekommen, sich gegen Abwehrreaktionen wehren zu müssen, Schuldumkehr zu erleben oder weiteren Ausschluss zu erfahren. Wir danken den Menschen, die hier ihre Erfahrungen teilen und denen, die sie an anderer Stelle veröffentlicht haben sehr. Danke, dass ihr sprecht, damit Kirche lernen kann!

"Mein ganzer Glaube wurde mir von *weißen* Menschen vermittelt. Sie haben mir beigebracht, dass es dem lieben Gott egal ist, welche Hautfarbe du hast, er hat uns alle lieb. Ein nicht ganz auf den Kopf gefallenes Kind, das anders aussieht als die anderen, fragt sich natürlich, warum das ständig betont werden muss, dass Menschen, die so aussehen wie ich, auch von Gott geliebt werden, während es bei den anderen selbstverständlich ist. So habe ich mich immer als etwas Besonderes wahrgenommen und die anderen als die Norm begriffen. Und das hätte ich gern anders. Wenn dann gesagt wird, dass das doch in der besten Absicht und im besten Glauben geschieht, haben Menschen in solchen Zusammenhängen große Schwierigkeiten, glaubhaft zu machen, dass es dennoch verletzend ist. (...) Einmal stand ich mit der Pfarrerin im Foyer der Kirche zusammen, und ein Paar fragte die Pfarrerin, was sie dagegen tue, dass immer mehr Muslime die Gesellschaft übernehmen und auch in der Kirche in wichtige Positionen kommen würden. Sie zeigten auf mich. Die Pfarrerin reagierte nicht darauf. In diesem Moment hätte ich mir Solidarität gewünscht, und sie ist nicht erfolgt." (Sami Omar, 2020)

„Ich kannte in meiner Kindheit weder das Wort Privileg noch das Wort Rassismus. Gefühle für diese Worte hatte ich jedoch, seit ich mich zurückerinnern kann. (...) Mir gab man von klein auf das Kompliment 'Monchhichi' mit auf den Weg, obwohl ich auch gern mal Barbie gewesen wäre. Ich wurde mit einem Tier gleichgesetzt und nicht mit einem Topmodel mit viel zu langen Beinen. Als kleine Kinder bekamen wir Fragen gestellt, wie alt wir seien und ob wir schon in den Kindergarten gingen. Ich wurde zusätzlich gefragt, woher ich käme, und ich hatte schnell raus, dass die richtige Antwort die Herkunft meines Vaters war. Auf den ersten Blick mag dieser Alltagsrassismus harmlos wirken, aber er begleitet mich mein Leben lang, kommt daher unter dem Deckmantel der Nächstenliebe, suggeriert mir, ‚anders‘ oder ‚besonders‘ zu sein, und hängt mit der historisch gewachsenen Erfindung von Menschenrassen und dadurch mit einem strukturell verankerten System zusammen. (...) Lange Zeit habe ich mich damit zufriedengegeben, dass Leute mir den Stempel ‚Migrationshintergrund‘ aufdrückten. In der Jugendarbeit wurde ich häufig damit betitelt, es sollte zeigen, wie international und bunt wir waren. Das Wort Migrationshintergrund wurde im Zusammenhang mit mir zwar vermeintlich positiv benutzt, gleichzeitig wirkt der Begriff in unserer Gesellschaft aber wie eine Diagnose: Der ist unpünktlich, die macht ihre Aufgaben nicht (...). Heute *weiß* ich, dass man Synonyme wie ‚Migrationshintergrund‘ oder ‚Kultur‘ verwendet, ohne den Begriff der ‚Rasse‘ zu verwenden. Dabei geht man davon aus, dass Migration oder Kultur unüberwindbare Hürden seien, und verschleiert dadurch die längst widerlegte Rassenideologie nur durch neue Begriffe. (...) Wenn es ‚den‘ deutschen Lebenslauf gäbe, ich würde viele Kriterien erfüllen. Was aber zum ‚richtigen‘ Deutsch-Sein fehlt: Ich bin nicht *weiß*. Und weil es an Begrifflichkeiten wie ‚People of Color‘ mangelte und ‚nicht-*weiß*‘ so klingt, als ob mir irgendwas fehlte, wählte man ‚Migrationshintergrund‘, um auszudrücken, was sowieso alle sahen. Obwohl wir ja häufig beteuern, dass wir eigentlich keine Hautfarben sehen (...). Seit meiner Kindheit wurde mir in der Kirche das Gefühl vermittelt, dass Kirche ein geschützter und ein besserer Raum sei als die Welt da draußen. Bereits vor den in den letzten Jahren aufgedeckten Skandalen um sexuelle und spirituelle Gewalt in den Kirchen befragte der Autor Sami Omar das Ideal des geschützten Raums mit Blick auf People of Color und es leuchtete mir sofort ein: Sind Kirche und Jugendarbeit nicht höchstens für heteronormative, *weiße* Mittelschichts-Menschen ein Safe Space (‚sicherer, geschützter Ort‘)? (...) Sobald jemand aufgrund irgendeiner Form von Diskriminierung eine andere Lebenswirklichkeit hat, die andere nicht nachvollziehen können oder sogar von sich weisen, wird es problematisch. Dann gilt das, was ‚schon immer so gewesen‘ ist. Neue Ansichten zu entwickeln, ist schwierig und daher nicht immer willkommen, und Menschen müssen sich Akzeptanz erkämpfen. Die LGBTIQ* und die Frauenbewegung haben sich viel erkämpft, um einen hohen Preis. (...) Bei der Überwindung von Rassismus stehen wir noch ganz am Anfang. Wir sind noch in der Phase, in der wir individuellen Rassismus viel zu oft leugnen. Es

tut besonders weh, wenn mir ein safer space versprochen wird und ich dann bemerken muss, dass ich hier doch nicht so safe bin. Es ist besonders enttäuschend, wenn ich den Mut aufbringe, meine Erfahrungen anzusprechen, und sie daraufhin verleugnet und kleingeredet werden oder gar ein Verteidigungsangriff folgt. (Sarah Vecera, 2022, 21-27)

*Anmerkung der Fachgruppe: Am 23. März wurde Sarah Vecera nach einer Lesung aus ihrem Buch „Wie ist Jesus weiß geworden?“ aus dem wir hier zitieren, tätlich von einem Mann in der Tabor Kirche in Leipzig angegriffen. Der Präses der Evangelischen Kirche im Rheinland, Thorsten Latzel, sagte auf Facebook: „Kirchen sollten ein sicherer Raum für alle sein - vor allem für Menschen, die sich wie Sarah Vecera gegen Rassismus und Unterdrückung einsetzen.“ Die VEM, Arbeitgeberin von Sarah Vecera schrieb in einem öffentlichen Statement: „Schmerzhaft fühlen wir mit unserer Kollegin Sarah Vecera, die nun Angst um sich und ihre Familie hat und ihre wichtige Arbeit grundsätzlich in Frage stellt. (...) Der versuchte Übergriff auf unsere Freundin und Kollegin ist kein Einzelfall. Wir wissen und hören immer wieder Berichte von People of Colour, die nur noch mit Security an ihrer Seite öffentlich auftreten und sich oft auch im Privaten nicht mehr sicher fühlen können. Wir wissen auch von weiteren betroffenen Kolleg*innen, dass Vorfälle und Erlebnisse nicht zur Anzeige gebracht werden, aus Scham, aus Angst vor Rechtfertigungsdruck, aus Rücksicht vor einer Gesellschaft, die nicht auf ihre eigenen Fehler schauen möchte. Als internationaler Vorstand der VEM stehen wir an der Seite von genau diesen Menschen! Dieser Vorfall bestätigt die Notwendigkeit dieser Arbeit und bekräftigt unser Engagement für den Schutz unserer Kolleg*innen und den Einsatz für eine offene und diskriminierungsfreie Welt. Greift Ihr unsere Kolleg*innen an, greift Ihr uns alle an! Das werden wir nicht tolerieren.“ (Vereinte Evangelische Mission, 29.03.2023)*

“Seitdem ich mit meiner Mutter in Deutschland lebe, ist kein Tag vergangen, an dem ich nicht mit Rassismus im Alltag konfrontiert war. Es sind oft nur vermeintliche Kleinigkeiten, aber Rassismus ist in Sprache und Taten dauerpräsent.“ (Jamila, 28 Jahre, Gemeindemitglied, 2023)

„Aktuell studiere ich noch Ev. Theologie, noch ca. 6 Monate, und noch immer weiß ich nicht, ob ich als Schwarze Frau in Deutschland als Pfarrerin arbeiten möchte. Das liegt zum einen an der Theologie, die ich im Studium gelernt habe, von der ich weiß, dass sie mich und meine BPoC-Geschwister nicht sieht und nicht sehen mag, sogar häufig noch als minderwertig betrachtet und zum anderen liegt es an der Furcht vor dem gesellschaftlich und kirchlich akzeptierten Rassismus, der mir unausweichlich begegnen wird, sollte ich Pfarrerin werden und der momentanen Gewissheit, dass es niemanden in den Strukturen gäbe, an den*die ich mich wenden könnte.“ (Sarah, Theologiestudentin, Bochum/Hamburg, 2023)

“Wenn man sich die Lehrpläne der theologischen Institutionen in Deutschland ansieht, wird einem schnell klar, dass deutsche Theologien dominieren und afrikanische, asiatische oder südamerikanische Theologien fehlen oder in den Hintergrund gedrängt werden. Theologien aus diesen Kontexten werden als “kontextuellen Theologien” bezeichnet, nicht etwa als “Fundamentaltheologie”. Und doch ist jede Theologie kontextuell! Publikationen aus dem globalen Süden finden sich in Bibliotheken oft unter der Rubrik “Ökumene” wieder, obwohl sie nicht unbedingt dazu gehören und sich beispielsweise mit biblischer Theologie befassen. Wer sich intensiv mit Theologien auseinandersetzen möchte, die nicht in Deutschland entstehen, dem wird beispielsweise eine Studienreise oder ein Auslandssemester empfohlen. Diese Form der theologischen Marginalisierung oder Unterordnung hat zur Folge, dass die theologische Ausbildung im globalen Süden abgewertet und unterschätzt werden. Die Nichtanerkennung von theologischen Abschlüssen und Ordinationen aus Ländern des globalen Südens ist eine der Folgen. Dieses System der Abwertung in der theologischen Wissenschaft hat mit Rassismus zu tun.” (Theologe, 2023)

“Die Fälle, die ich vorstelle, beziehen sich auf Rassismus in der Kirche und gehen von dem Stereotyp aus, dass ein Schwarzer gleichbedeutend mit einem Bedürftigen oder Asylsuchenden ist. Im Rahmen des Personalaustauschs wird ein schwarzafrikanischer ökumenischer Mitarbeiter in eine Kirchengemeinde entsandt. Ein Haus zur Miete wird von der Kirchengemeinde für ihn und seine Familie reserviert. Das Haus gehört dem Kirchenkreis. An einem bestimmten Sonntag wird seine Frau nach dem Ende des Gottesdienstes dem Wohnungsbeauftragten des Kirchenkreises vorgestellt. Er vereinbart mit ihr einen Termin für die Abholung des Mietvertrags. Zu diesem Zweck gibt er ihr seine Visitenkarte. Am vereinbarten Tag erschien die Frau des ökumenischen Mitarbeiters begeistert, um den Vertrag abzuholen. An der Tür wartete die Enttäuschung auf sie. Ihr Gastgeber erkannte sie nicht. Er verwechselte sie mit einer imaginären Bedürftigen. Ohne sie zu begrüßen und sie nach dem Grund ihres Besuchs zu fragen, sagt der Wohnungsbeauftragte zu ihr: ‘Leider kann ich Ihnen nicht helfen. Gehen Sie zu der Anwältin, die Ihnen bei Ihren Problemen mit dem Aufenthaltsrecht helfen kann.’ Die Frau des ökumenischen Mitarbeiters hat schnell begriffen, dass ihr Gesprächspartner aufgrund ihrer Hautfarbe alle Schwarzen als Flüchtlinge oder Asylsuchende betrachtet. Ein anderes Beispiel: Eine Kirchengemeinde veranstaltet auf dem Vorplatz der Kirche ein Fest, zu dem alle eingeladen sind. Unter den Teilnehmer*innen ist auch ein Mitglied of Color der Gemeinde. Sie wurde dort getauft. Plötzlich steht eine Frau auf, tritt vor sie und sagt: ‘Sie müssen gehen, denn hier gibt es keine Hilfe für Sie’. Diese Situation wirft für mich tiefe Fragen über das Bild auf, das Menschen mit dunkler Hautfarbe anhaftet. Warum werden sie verächtlich mit Armut, Bedürftigkeit und Hilfesuche in Verbindung gebracht? Haben sie keine Würde, keinen Wert und keinen Platz in der Kirche? Warum werden sie sogar in der Kirche, einer

Gemeinschaft, die für alle offen ist, diskriminiert? (Theolog*in, 2023)

„Doch wenn ihr von der Liebe predigt, die alles besiegt, und trotzdem meine Geschwister und mich diskriminiert – wegen unseres Einkommens, unserer Hautfarbe, unserer Behinderung oder unserer queeren Identität. Dann sagen wir: Moetie liegie daai kind! Meine Geschwister und ich – wir sind Kirche. Wir sind kein Gegenüber, brauchen keine Nächstenliebe oder Zuwendung von oben herab. Wir sind Kirche. Und meine Geschwister und ich sagen: Jetzt ist die Zeit! Wir vertrauen eurer Liebe nicht. Wir haben keine sicheren Orte in euren Kirchen.“ (Quinton Ceasar, 2023)

Anmerkung der Fachgruppe: In der Abschlusspredigt beim Kirchentag forderte Ceasar mehr Engagement gegen den Klimawandel und gegen Rassismus und plädierte für mehr gesellschaftlichen Zusammenhalt. Die Predigt löste heftige Reaktionen aus. Ceasar wurde zum Teil böseartig beleidigt und beschimpft – aus allen kirchlichen Richtungen. Im Brief des Kirchentagspräsidenten Thomas de Maizière und Generalsekretärin Kristin Jahn werden die Hasskommentare verurteilt: „Angriffe auf jene, die berechtigt Rassismus und Diskriminierung in der Kirche anprangern, entbehren jeder Form von Anstand und Streitkultur, sie sind zutiefst unchristlich. Wir stellen uns diesem Hass entschieden entgegen.“

PERSÖNLICHE PERSPEKTIVEN WEIßER MENSCHEN

„Wie gut, dass ich keine Schwarze bin wie meine Freundin“, dieser Gedanke war meine erste bewusste Begegnung mit dem Thema Rassismus. Ich war neun Jahre alt und eine Schulkameradin und Freundin hatte sich in einen *Weiß*en verliebt. Einige aus unserer Schulklasse machten sich über sie lustig: „Willst du deine 'Rasse' verbessern? Mit deinen Haaren?! Wenn du nur ein bisschen heller wärest! Das schwarze Mädchen verliebt sich in den Sohn des Arztes!“. Wir wohnten im gleichen Stadtteil unserer Hauptstadt, ihre Großmutter arbeitete wie meine als Reinigungskraft, beide Familien könnte man als „arm“ oder nicht wohlhabend bezeichnen, dennoch gab es zwischen uns Unterschiede. Ich habe mir das so erklärt: Es ist einfacher, wenn man keine Schwarze, also *weiß* ist. Dass diese „Unterschiede“ oder das Gefühl, es „einfacher“ zu haben, Rassismus ist, habe ich erst Jahre später verstanden, als unser Geschichtslehrer uns dazu einlud, nach rassistischen Erkennungszeichen im Alltag, in der Schule, zuhause, in der Nachbarschaft zu suchen. Ich habe dabei zahlreiche Entdeckungen gemacht. Meine Oma war ein guter Mensch, dennoch war sie rassistisch – ich höre sie noch sagen: „wir sind alle würdig, aber jedes Schaf mit seinem Kumpel. Also, Schwarze mit Schwarzen und *Weiß*e mit *Weiß*en“. Die Revolution hat zwar versucht, die Unterschiede zwischen uns – Schwarzen und *Weiß*en, Armen und Reichen – abzuschaffen und dem Rassismus ein Ende zu setzen; aber Jahrhunderte von Kolonialismus,

Sklaverei und *weißer* Vorherrschaft trugen und tragen wir noch mit uns herum und sag(t)en uns auch: „Ja, wir sind gleich, aber einige sind gleicher als andere“. Und die schmerzhafteste Entdeckung war: ich wollte den Rassismus nicht reproduzieren, profitier(te) aber als *weiße* Person von ihm, egal ob ich das wollte oder nicht und habe mich selbst bei manchen Haltungen als rassistisch entdeckt. Schmerzhaft und peinlich. Jahrelang habe ich mich mit dem Thema beschäftigt, mein *Weißsein* hinterfragt, mich mit der Beziehung zwischen Kolonialismus und Rassismus, Kapitalismus und Rassismus, Mission und Rassismus beschäftigt, biblisch-theologisch über das Thema reflektiert. Dies alles als „*weiße*“ Person in Kuba.

Dann kam ich nach Deutschland und wurde plötzlich nicht mehr als *weiß* gelesen. Man hat mir einmal – allein wegen des Akzentes, mit dem ich Deutsch spreche – auf die Füße gespuckt und mich angeschrien: „Ich hasse dich! Kehre in dein Land zurück, du gehörst nicht zu uns!“ *Weißsein* in Deutschland ist offenbar eine andere Sache. Und so bekam und bekommt mein Engagement gegen Rassismus und Diskriminierung eine neue Herausforderung: ich spreche nicht mehr „nur“ als Person, die ihr eigenes *Weißsein* und die damit verbundenen Privilegien hinterfragt und ich rede nicht mehr über koloniale Kontinuitäten aus einem von Europa kolonialisierten Land. Jetzt erlebe ich auch Rassismuserfahrungen, die aber nicht vergleichbar mit Erfahrungen von Schwarzen Menschen sind. Ich beschäftige mich mit dem Thema in einem anderen Kontext. Ja, ich lerne viel und entdecke neue Wege. Ich weiß, einige von uns haben so lange von unseren *weißen* Privilegien profitiert, dass sie uns nicht mehr bewusst sind, und dass wir uns nicht so leicht vorstellen können, sie abzugeben. Ich weiß – weil ich es selbst erlebt habe - wie schmerzhaft es sein kann, zu entdecken, dass die Kirche, dass man selbst, rassistische Haltungen hat und Rassismus reproduziert. Eins ist aber für mich klar: es wird uns nicht helfen, so zu tun, als gäbe es keinen Rassismus. Meine Entscheidung war klar: Ich will den schmerzhaften Weg gehen. Und ich würde mir wünschen, dass die Kirche das auch macht. (Ailed Esperanza Villalba Aquino, Theologin und Referentin in der EKvW)

„Dass ich *weiße* Haut hatte, wusste ich immer schon, und dass nicht alle *weiße* Haut haben, habe ich in der Grundschule gelernt. Das war mir unbewusst klar, mein Freund Hakan ist halt nicht so *weiß* wie ich, weil er aus der Türkei kommt. Die ersten Kinder mit *schwarzer* Haut in unserer Kleinstadt waren meine Cousins, weil meine Tante einen Mann aus Nigeria geheiratet hat. Hakan aus der Grundschule hat jeden Tag erlebt, dass er nicht *weiß* ist. Die Kinder meiner Tante mit ihrer *schwarzen* Haut und ihrem nigerianischen Nachnamen haben jeden Tag erlebt, dass sie nicht *weiß* sind. Sie erleben es in der Schule, bei der Berufswahl, bei Bahnfahrten und Ausweiskontrollen.

Die Mechanismen, die dazu führen, werden mir immer klarer. Und gleichzeitig sind sie tief in mir

verwurzelt. Ich merke das, wenn mir auffällt, dass ich mit einem Mann, der so aussieht, als käme er nicht aus Deutschland, ein wenig langsamer und deutlicher rede. Wenn ich mich dabei ertappe, erstaunt zu sein, wie viele Schüler*innen mit türkisch gelesenen Namen in Bottrop jedes Jahr Abitur machen. Wenn ich Menschen aus dem Irak oder Iran ganz automatisch für Muslime halte. Wenn ich stille Zweifel bemerke, ob Dr. Ahmed Abadi wirklich ein guter Arzt ist. Oder wenn ich die Namen von Geflüchteten aus unseren Gemeinden abkürze, ohne sie vorher zu fragen – weil der syrische Name zu lang oder zu kompliziert auszusprechen ist. Meine Diskriminierungen fallen nicht auf mich zurück - das ist *Weißsein*.

Der Einsatz für eine rassismuskritische Kirche, in der wir uns der Privilegien und der Mechanismen bewusstwerden und also auch über Macht sprechen, ist mir wichtig. Kirche sollte ein gerechter, sicherer Ort sein – doch sie ist es noch nicht.“ (Steffen Riesenberg, Superintendent in der EKvW)

„Ich wusste lange nicht, dass ich *weiß* bin und dass das ein wesentlicher Bestandteil meiner Identität ist. Für meine Hautfarbe passt der Begriff nicht, eher für die Farbe meiner Küchenwand. Ich bin gesellschaftspolitisch *weiß*. Rassistische Fremdbezeichnungen, die ich in frühester Kindheit wahrgenommen habe, meinten nicht mich. Wenn Pippi Langstrumpf von Taka-Tuka-Land erzählt, dann habe ich mich nicht mit den Schwarzen Kindern dort identifiziert, ebenso wenig wie mit dem Schwarzen Findelkind Jim Knopf. Die Abwertungen, die mit dem Schwarzsein in Kinderbüchern einhergingen in den Texten, trafen nicht mich. „Drei Chinesen mit dem Kontrabass“, „Zehn kleine N.“ und den Kanon „C-A-F-F-E-E“ habe ich in Kindergarten und Grundschule mit Begeisterung gesungen und in meinem Unterbewusstsein wurde gefestigt, da wird nicht von mir gesungen; es geht um Menschen, die „anders“ sind als ich. „Wer hat Angst vorm schwarzen Mann“ haben wir gespielt – und dabei gelernt, dass es vermeintlich eine andere Kategorie Mensch gibt, „den schwarzen Mann“, eine Fortschreibung der falschen Vorstellung, es gäbe Menschenrassen mit unterschiedlichem Wert. Mickey Maus, Onkel Dagobert, Tim und Struppi, Tom and Jerry, Fix und Foxi – alle waren sie mal in Afrika und spätestens seitdem, gehören sie eindeutig zu den *Weißben*, mit denen ich mich identifizieren sollte und die sich schamlos über PoC lustig machen dürfen. Und ja, ich war auch im Kindergottesdienst und habe „Alle Kinder dieser Erde“, „Schwarze, Weiße, Rote, Gelbe“ und „Ja, Gott hat alle Kinder lieb“ gesungen – Lieder, in denen Kinder rassistisch kategorisiert werden. Später fragten meine Eltern nach der Herkunft meiner Schulfreund*innen, und mahnten, ich solle ja keinen „Schwarzen“ mit nach Hause bringen. Spätestens mit dem Verlassen der Schule war ich deutlich gesellschaftspolitisch als *weiße* Person rassifiziert: Ich stand auf der Seite der Fortschrittlichen, Führenden, Reichen, Wissenden, Helfenden und wurde staatlich gefördert, ein soziales Jahr in Südafrika zu machen, um dort zu „helfen“. So ging ich auch durchs Theologiestudium. In der Bibliothek stand die nicht deutschsprachige Theologie im Regal der „Religions-

und Missionswissenschaft“. Auch während ich acht Jahre lang Delegierte im Ökumenischen Rat der Kirchen und ökumenische Regionalpfarrerin war, wusste ich noch nicht, dass ich *weiß* bin. Meine Positionierung im rassistischen System ist genauso wichtig wie die Abwertungen anderer, denn ich profitiere gesellschaftlich davon zum Beispiel auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt und vor allem von den kolonialen Kontinuitäten im weltwirtschaftlichen System. In meinem Freundeskreis gab es bis vor Kurzem keine PoC und das liegt nicht an so genannten „kulturellen Differenzen“, sondern daran, dass ich immer noch in Mikrokommunikation meine Haltung dabei habe, mit der ich *Weißsein* signalisiere: in Millisekunden finden gedankliche Abwertungen statt und ich kann sicher sein, dass diejenigen, die das von *weißen* Menschen kennen, das auch an meinem Körper lesen werden.

Ganz langsam lerne ich in Antirassismustrainings und rassismuskritischer Intervision kritisches *Weißsein*, lerne Privilegien abzulehnen, meine inneren, erlernten Haltungen der Abwertung abzulegen und so langsam Stück für Stück Rassismus zu verlernen. Ja, wir sollen auch gemeinsam gegen Nazis auf die Straße gehen. Aber ich glaube, dass kritisches *Weißsein* der einzige Weg ist, wie *weiße* Menschen dazu beitragen können, Rassismus wirksam und nachhaltig zu bekämpfen. Und es ist nicht nur Kampf, es ist auch Liebe und die Möglichkeit, neue Beziehungen zu leben. Dafür bin ich dankbar.“ (Christina Biere, Pfarrerin in der EKvW)

„Ich war 42 Jahre alt, als ich mein Promotionsstudium zum Thema „*Weiß* Privilegien“ begann. Meine erste Aufgabe war, eine „spirituelle Autobiografie mit Blick durch die Brille der Ethnizität“ zu schreiben. (...) Das Schwierige war, als *Weißer* Mann dazu aufgefordert zu werden, meine Geschichte mit Blick durch die Brille der Ethnizität zu erzählen. Es klingt vielleicht nicht so schwierig, aber ich musste fünf Entwürfe für diese erste Aufgabe schreiben, bevor ich verstand, wie man das macht. (...) Ich brachte meinen Schwarzen Grundschullehrer in die Geschichte ein. Ich hatte zwar keine Schwarzen Klassenkameradinnen, aber es gab eine Schwarze Familie in unserer Kirche, die einen Sohn hatte, der ein Jahr jünger war als ich, und zwei Zwillingssöhne, die ein paar Jahre älter waren als ich. Ich habe sie in meine Geschichte eingebaut.

Selbstverständlich war das nicht das, was von mir verlangt wurde. Das hat meine Professorin nur verärgert (...). Zuerst fragte sie mich: „Warum hast du nur die ethnische Zugehörigkeit bei den Personen identifiziert, die nicht *Weiß* sind? Du schreibst von deinem ‚Schwarzen Lehrer‘, deinem ‚Schwarzen Freund‘. Warum schreibst du nicht über deinen ‚*Weiß* Vater‘, deine ‚*Weiß* Mutter‘, deine ‚*Weiß* Trainerin?“ Die erste Antwort, die mir darauf in den Sinn kam, war etwas wie: „Warum sollte ich das tun? Alle wissen doch, dass diese Leute *Weiß* sind. Das versteht sich doch von selbst.“ Ich habe diese Worte nicht laut ausgesprochen, doch allein die Tatsache, dies zu denken, ließ mich eine völlig neue

Dynamik rund um *Weiß*e Privilegien erkennen, die ich noch für den Rest meines Lebens versuchen werde, auseinanderzunehmen und umzulernen: Es gibt eine Art und Weise, in den Vereinigten Staaten *Weiß* aufzuwachsen, die einem beibringt, dass man selbst der Normale ist und alle anderen anders sind. (...) Ich überarbeitete meinen Entwurf und fügte „*Weiß*“ als Adjektiv vor alle Personen ein, die in meiner Geschichte vorkamen und *Weiß* waren. Dies erscheint nur wie eine kleine Anweisung – und es fühlte sich so vollkommen lächerlich an.

Aber langsam dämmerte mir, dass ich alle rassifiziere, die nicht *Weiß* sind, während ich so tue, als wäre *Weißsein* dem in irgendeiner Weise übergeordnet. Ich war zum ersten Mal gezwungen, mir selbst sowie anderen *Weiß*en Menschen eine ethnische Zugehörigkeit und Identität anzuhängen. Dies eröffnete mir eine Tür, zu der ich bis dahin keinen Zugang gehabt hatte und die mich zu völlig neuen Erkenntnissen führte. Ich begann eine Entdeckungsreise, auf der ich mich auch heute noch befinde.“ (John Dornhauer, ehemaliger General Minister der United Church of Christ, zitiert aus: Blackmon et al, White Privilege)

ERGEBNISSE AUS STUDIEN UND BEFRAGUNGEN IN GESELLSCHAFT UND KIRCHE

Die vorausgegangenen Schilderungen sind Stimmen Einzelner, aber es sind keine vereinzelt Erfahrungen oder gar Ausnahmen. Wie häufig Personen of Color Diskriminierung erleben, belegt z.B. der Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) mit dem Titel „Rassismus und seine Symptome“ von November 2023. Dieser basiert auf der Auftaktstudie „Rassistische Realitäten“ des NaDiRa, die erstmalig ermöglicht, evidenzbasiert Aussagen über erfahrenen Rassismus in Deutschland zu treffen (Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DZIM) 2023).

Einige zentrale Ergebnisse sind: Diskriminierungserfahrungen betreffen am stärksten Schwarze Menschen. Jede fünfte Person gibt an, mehrmals im Jahr offen diskriminiert zu werden, Drohungen und Belästigungen zu erfahren. Subtile Diskriminierungserfahrungen sind noch häufiger: jeder dritte Schwarze Mann und jede fünfte Schwarze Frau berichtet, dass ihnen regelmäßig mit Angst begegnet wird. Schwarze Menschen geben „Hautfarbe“ als Hauptdiskriminierungsgrund an und erfahren Diskriminierung überproportional in der Öffentlichkeit und bei der Polizei. Auch der Bericht „Being Black in the EU“ der Europäischen Agentur für Grundrechte kommt zu dem Ergebnis, dass Anti-Schwarzer Rassismus in den vergangenen Jahren nicht nur zugenommen hat, sondern Deutschland im Vergleich mit den anderen EU-Ländern am schlechtesten abschneidet. In Deutschland geben signifikant mehr Menschen afrikanischer Herkunft an, Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben. Während in Deutschland im Jahr 2016 33 Prozent aller befragten afrikanischen Menschen aussagten, in den

vergangenen 12 Monaten vor der Befragung von rassistischer Diskriminierung betroffen gewesen zu sein, waren es im Jahr 2022 64 Prozent. (Being Black in the EU 2023)

Auch asiatisch und muslimisch gelesene Menschen sind häufig von offener und subtiler Diskriminierung betroffen. Jeder vierte muslimische Mann gibt an, dass ihm mit Angst begegnet wird. Muslimische Menschen geben als Diskriminierungsgründe in erster Linie Religion und Herkunftsland an. Das Herkunftsland nennen auch asiatisch gelesene Menschen als Hauptgrund für Diskriminierung und Rassismus. Auch in diesen Gruppen werden besonders häufig Diskriminierungserfahrungen mit Ämtern und Behörden und in der Öffentlichkeit gemacht (DZIM, 2023).

Ein Spiegelbild zu den Befunden über die Erfahrungen betroffener Personen of Color liefern die Untersuchungen zu fremdenfeindlichen und rassistischen Einstellungen in der Bevölkerung. Die sog. „Mittestudie“ der Friedrich-Ebert-Stiftung erhebt seit mehreren Jahren in repräsentativen Befragungen Befunde zu rechtsextremen und demokratiegefährdenden Einstellungen, zuletzt unter dem Titel „Die distanzierte Mitte“ 2023. Als Teil der Studie werden auch menschenfeindliche Einstellungen untersucht. Das Konzept der Menschenfeindlichkeit beschreibt miteinander zusammenhängende Stereotype, Vorurteile und andere Ausdrucksformen der Abwertung von bestimmten Gruppen in der Gesellschaft aufgrund der „Ideologie der Ungleichwertigkeit“. Die „Veränderung der Anderen“, ihre Markierung als ungleichwertig schafft soziale Hierarchien und rechtfertigt diese. Besonders in Krisen, die als Konflikte um Ressourcen, Identitäten und Zugehörigkeiten wahrgenommen werden, wird die vermeintliche Höherwertigkeit, Überlegenheit und „Richtigkeit“ der eigenen Bezugsgruppe („wir“) betont, um Vorrechte für sich einzufordern. In der Studie werden vier Dimensionen der Menschenfeindlichkeit erfasst: Rassismus, Antisemitismus, Hetero-/Sexismus und Klassizismus. Rassismus wird verstanden als Abwertung und Zurückweisung von Gruppen, die als „hinzukommende Fremde“, „mit anderer Herkunft“ oder mit vermeintlich kulturellen wie auch scheinbiologischen Merkmalen markiert bzw. als solche rassifiziert werden, ungeachtet der tatsächlichen Herkunft. In diesem Sinn fragt die Studie nach Einstellungen gegenüber rassifizierten Gruppen wie Muslim*innen, Sinti*innen, Rom*nja, Geflüchteten. Nach der Studie stimmen 34 % der Befragten der Aussage zu „die meisten Geflüchteten kommen hierher, um das Sozialsystem auszunutzen“; 30 % stimmen dieser Aussage teils/teils zu. 28 % der Befragten stimmen der Aussage zu, „Sinti und Roma neigen zur Kriminalität“; über 25 % stimmen dieser Aussage teils/teils zu. 47 % der Befragten stimmen der Aussage zu, „diejenigen, die irgendwo neu sind, sollen sich erstmal mit weniger zufriedengeben; fast 30 % stimmen dieser Aussage teils/teils zu. Eine Auswertung zum Thema Anti-Schwarzen-Rassismus zeigt folgende Ergebnisse: 8,6 % stimmen der Aussage zu, „die Weißen sind zurecht führend in der Welt“; fast 13 % stimmen dem teils/teils zu. 12,3 %

stimmen der Aussage zu, "Schwarze Menschen würden es zu etwas bringen, wenn sie sich mehr anstrengen würden"; 17 % stimmen dieser Aussage teils/teils zu (Zick u.a., 2023, 149 ff.).

Die Leipziger Autoritarismus Studie 2022 unterstreicht in der repräsentativen Befragung die Korrelation zwischen Auf- und Überwertung der eigenen Gruppe und Abwertung einer geänderten Gruppe (Decker ua., 2022, 45 ff.).

Interessant für die Kirche ist nun, ob evangelische Christ*innen, bzw. Mitglieder der Evangelischen Kirche, diese Einstellungen teilen. Dazu liefert die aktuelle interdisziplinäre Untersuchung der EKD "Zwischen Nächstenliebe und Abgrenzung" Ergebnisse. In einer repräsentativen Befragung wurde das Verhältnis von Kirchenmitgliedschaft bzw. Religiosität und Vorurteilsstrukturen, u.a. im Bereich Antisemitismus, Islamfeindlichkeit sowie zu geflüchteten Menschen erfragt. Wie in der „Leipziger-Mitte-Studie“ und der „Autoritarismus-Studie“ wurden Einstellungen und Vorurteile durch vorgegebene Statements erfasst, denen die Befragten voll oder eher zustimmen oder die sie voll oder eher ablehnen können. Die Befragungen der evangelischen Kirchenmitglieder zeigen u. a., dass zwar nur 3 % der Aussage zustimmen, „Die Juden haben einfach etwas Besonderes und Eigentümliches an sich und passen nicht so recht zu uns“, jedoch 18 % dieser Aussage teils/teils zustimmen („verdeckte Zustimmung“). 48 % stimmen der Aussage „Durch die vielen Muslime hier fühle ich mich manchmal wie ein Fremder im eigenen Land“ voll oder eher zu; 33 % stimmen der Aussage „Muslime neigen zur Kriminalität“ voll oder eher zu; 23 % stimmen der Aussage „Flüchtlinge, die hier leben, bedrohen meine persönliche Lebensweise“ voll oder eher zu; 39 % der Aussage „Ich hätte Probleme damit, wenn sich Sinti und Roma in meiner Nähe aufhalten“ voll oder eher zu (EKD, 2022, 43ff.).

Die Untersuchung belegt vielfältige menschenfeindliche und rassistische Einstellungen unter den Mitgliedern der Evangelischen Kirche. Zentrales Ergebnis ist "die große Nähe der Kirchenmitglieder zur Gesamtbevölkerungsmeinung bei den verschiedenen Vorurteilen und Ressentiments, egal, wie stark sie in der Bevölkerung verankert sind. Kirchenmitglieder sind Mitglieder ihrer Gesellschaft und unterscheiden sich nur in Nuancen von dieser. Eine zentrale, Vorurteile hemmende Wirkung von Kirchenmitgliedschaft ist so nicht festzustellen." (EKD, 2022, 57) Eine Frage an die EKD-Studie ist, warum sie fast gar nicht den Begriff Rassismus benutzt, obwohl sie diesen thematisch behandelt. Und: Wo werden welche Konsequenzen aus diesen Erkenntnissen gezogen, die uns doch vor eine enorme theologische Herausforderung stellen?

Ein zweites empirisches Indiz für Rassismus in Kirche ist die Frage, welche Einstellung Personen of Color gegenüber der Kirche haben. Der Afrozensus, der Lebensrealitäten der über 1 Million Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland im Jahr 2022 beschreibt, lieferte folgende Ergebnisse: Obwohl sich

über ein Drittel der Befragten im Afrozensus als einer christlichen Glaubensgemeinschaft zugehörig verstehen, würde sich nur 1,8% nach einer rassistischen Diskriminierungserfahrung an die Kirche bzw. Glaubensgemeinschaft wenden (Aikins, 2021, 73, 232). Eine andere Befragung ergibt, dass die Kirche mit 28,3% an zweiter Stelle derjenigen Institutionen steht (nach der Polizei), der am wenigstens vertraut wird (Aikins, 2021, 254). Das sind ebenfalls alarmierende Ergebnisse! Vertrauen, Sicherheit, Inklusivität, Annahme – das Kapital von Kirche an sich, das Selbstverständnis was viele Kirchenmitglieder unterschreiben würden, wird der Kirche von Betroffenen massiv abgesprochen! Was sind die Konsequenzen, fragen wir uns, die Kirche ergreifen kann, um hier gegenzusteuern und Vertrauen wiederzugewinnen?

Folgendes Fazit können wir aus den empirischen Ergebnissen ziehen: Es gilt anzuerkennen, dass Rassismus kein überkommenes oder bewältigtes Problem darstellt, sondern gegenwärtig in Gesellschaft und Kirche erkannt, benannt und bekämpft werden muss.

Eine dezidierte Untersuchung zu rassistischen Diskriminierungserfahrungen von Menschen of Color in der Kirche steht noch aus. Auch in den Kirchenmitgliedschaftsuntersuchungen wird bislang nicht nach Diskriminierungserfahrungen gefragt, obwohl das von hohem Interesse für die Kirche sein sollte.

Zwei Ergebnisse sollten schon jetzt alarmierend für die Kirche sein:

- Zum einen, dass sich die menschenfeindlichen Einstellungen der Kirchenmitglieder nicht von denen in der Gesamtbevölkerung unterscheiden.
- Zum anderen, dass Menschen, die Diskriminierungserfahrungen machen, kein Vertrauen in den Schutz der Kirche setzen.

Die Fachgruppe empfiehlt:

- Diskriminierungserfahrungen von Menschen of Color in der Kirche empirisch zu untersuchen.
- Rassistische und menschenfeindliche Einstellungen in der Kirche weiter zu untersuchen.
- (Theologische) Auswertung der Ergebnisse und Entwicklung von Maßnahmen gegen menschenfeindliche Einstellungen in der Kirche.
- Entwicklung von Maßnahmen zum Schutz von Menschen, die Opfer rassistischer Diskriminierung in Kirche werden.
- Entwicklung von Maßnahmen, die das Vertrauen von Menschen, die Opfer rassistischer Diskriminierung in Kirche geworden sind, langfristig wieder aufbauen können.

RASSISMUS ALS STRUKTURIERUNGSMERKMAL DER GESELLSCHAFT UND NORMALITÄT

In seinem breit rezipierten Buch „Wozu Rassismus“ stellt der Soziologe Aladin El-Mafaalani fest: „Es scheint paradox: Weil Rassismus überall ist, fällt es so schwer, ihn zu erkennen, entzieht er sich bei vielen Menschen der intuitiven Erfahrbarkeit. Denn er ist im gesamten kulturellen Erbe verwoben, der Kunst-, Kultur- und Ideengeschichte, der Alltags- und der Hochkultur, der Philosophie und der Wissenschaft“ (El-Mafaalani 2021, 56).

„Rassistische Machtverhältnisse sind strukturell in der Gesellschaft verankert, in unserem Wissen, unserer Sprache, der Sozialstruktur und bewirken auf institutioneller Ebene Benachteiligungen und Ausschlüsse von Menschen of Color in allen gesellschaftlichen Teilsystemen wie dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt, im Bildungswesen, Justiz- oder Gesundheitssystem. Alle Menschen, die im postkolonialen und postnationalsozialistischen Deutschland aufwachsen, haben eine rassistische Sozialisierung erfahren und rassismusfreie Räume sind eine Illusion. Diese strukturelle Etablierung von Rassismus wird in Deutschland vielfach aufgrund eines reduktionistischen Rassismusverständnisses in Frage gestellt. Viele Menschen begreifen rassistische Handlungen als absichtsvolle, bewusste verbale Herabwürdigungen oder körperliche Übergriffe hoch amoralischer Menschen und externalisieren diese Praktiken in den rechtsradikalen/rechtsextremen Raum. Die nicht-intendierten Abwertungen, stereotypen Zuschreibungen und subtilen Mikroaggressionen werden vielfach nicht als rassistische Diskriminierung wahrgenommen. Alltägliche, vermeintlich harmlose Botschaften nach der (wirklichen) Herkunft von BI_PoC oder Komplimente für akzentfrei gesprochenes Deutsch werden von Betroffenen als Demütigung empfunden und zwingen diese, ihre Anwesenheit in Deutschland erklären zu müssen. Homogenisierend-entindividualisierende Annahmen über intellektuelle, sportliche oder musikalische Fähigkeiten stellen ebenfalls einen Angriff auf Würde und Identität des rassifizierten Gegenübers dar. Während Vernichtungsphantasien und physische Gewaltakte gegenüber Menschen of Color in der Regel als rassistisch thematisiert werden können – trotz des anhaltenden Gebrauchs irreführender Termini wie „Fremdenfeindlichkeit“ oder „Ausländerfeindlichkeit“ – ist es weniger selbstverständlich, ausbeuterische Arbeitsverhältnisse migrantischer Menschen, exotisierende, mediale Darstellungen weiblicher Schwarzer bzw. asiatisch gelesener Körper, medizinische Codes wie ‘Morbus mediterraneus’ oder Formen kultureller Aneignung (‘Blackfacing’ bzw. klischeehafte Kostümierungen zu Karneval) als rassistische Praktiken zu benennen.“ (Eleyth 2023, 9,10)

Die strategische Bagatellisierung und Dethematisierung von Rassismus als Herrschafts- und Ordnungsprinzip in Deutschland dient der Verschleierung der rassistischen Alltagsnormalität (siehe dazu weiterführend das Kapitel "Warum ist es so schwer, über Rassismus zu reden?"). Auch wenn Praktiken der Auf- und Abwertung von Menschen bzw. Gruppen respektive "Wir und die Anderen"-Narrative durch die Menschheitsgeschichte hindurch nachweisbar sind, sind diese Phänomene nicht einfach als Rassismus zu identifizieren. Die Konstruktion vermeintlicher "Rasstypen" diente europäischen Menschen, die sich als *weiß* und überlegen positionieren konnten, zur ideologischen Untermauerung und moralischen Legitimierung kolonialer Ausbeutung, der Entrechtung, Versklavung und genozidären Tötung von Menschen of Color. Somit kann Rassismus als "Legitimationslegende" (Rommelspacher, 2011, 26) verstanden werden, die der Erklärung der sozialen Ungleichbehandlung von Menschen dient. In der Forschung wird das Jahr 1492 häufig als Beginn der rassistischen Zeitrechnung genannt (z.B. El-Mafaalani, 2021, 26) und die im Zuge der Reconquista entwickelte Doktrin der "limpieza de sangre" (Reinheit des Blutes) als so genanntes protorassistisches Konzept verstanden, bevor im ausgehenden 16. Jahrhundert und 17. Jahrhundert der Begriff der "Rasse" aus dem Tier- und Pflanzenreich auf den Menschen übertragen wurde. Dabei erwiesen sich nicht nur Theoreme und Abgrenzungsprozesse wie antike Klimatheorien als nützlich (Arndt, 2017, 34) sondern insbesondere auch die christliche Farbsymbolik. Unter Aufrufung der christlichen Farbsymbolik kam ein Abstraktionsprozess zum Tragen, der christliche Europäer*innen als '*weiß*' und damit (göttlich) überlegen deklarierte, wobei Afrika als schwarze stagnierende (Tier-)Natur die unterste Stufe zugewiesen wurde." (Arndt, 2021, 19). Die Nähe zwischen Christentum und Herrschaft spiegeln sich in der Geschichte der Ideologie Rassismus wider. Die deutsche Rassismusforscherin Susan Arndt führt aus, Rassismus müsse verstanden werden als "eine europäische Denktradition und Ideologie, die 'Rassen' erfand, um die *weiße* 'Rasse' mitsamt des Christentum als vermeintlich naturgegebene Norm zu positionieren, eigene Ansprüche auf Herrschaft, Macht und Privilegien zu legitimieren und sie zu sichern. Diese historisch gewachsene und im Laufe der Jahrhunderte ausdifferenzierte Ideologie produzierte und produziert rassistisches Wissen, hat sich ebenso facettenreich wie wirkmächtig in Glaubensgrundsätze, (Sprech)Handlungen und identitäre Muster eingeschrieben und sich – unabhängig davon, ob *Weiße* dies anerkennen oder nicht – die Welt passfähig geformt" (Arndt 2019, 43). Vor diesem historischen Hintergrund und der bis heute wirksamen Herrschaftsverhältnisse ist Rassismus "ein globales Gruppenprivileg, das *weiße* Menschen und ihre Interessen konsequent bevorzugt" (Sow, 2019, 37), weswegen ein "umgekehrter Rassismus" - ergo ein Rassismus gegen *weiße* Menschen – nicht existiert. Es kann Diskriminierungen, Beleidigungen *weißer* Menschen geben, aber keinen Rassismus gegen *Weiße*. Rassismus ging es "nie um etwas anderes, als darum, *Weiße* als überlegen zu setzen und mit Privilegien auszustatten. Zu diesem Zweck allein

haben *Weißer* 'Menschenrassen' erfunden. Und noch nie hat auch nur eine einzige dieser philosophisch-historisch-naturwissenschaftlichen Konstrukte um 'Rasse' etwas Gegenteiliges postuliert als *white supremacy*". (...) Rassismus ist eine Machtstruktur und kann niemals im Sinne jener wirken, die nicht die Norm(alität), sondern deren *Anderes* Repräsentieren." (Arndt, 2021, 38). Warum wird aber im Gespräch über Rassismus von *Weißer* so gerne erzählt, dass sie in Schwarzen Mehrheitsgesellschaften auch vermeintlich Opfer von Rassismus wurden? Unter anderem, weil es leichter fällt, über Erfahrungen als diskriminierte Person zu sprechen, als über Erfahrungen als diskriminierende Person. Vielleicht auch, weil dadurch das systemische Ausmaß des Rassismus relativiert wird, von denen *Weißer* insofern betroffen sind, als dass sie davon profitieren. Und es muss erlernt werden, diese kollektive selbstkritische Haltung anzuerkennen. Fakt bleibt: Rassismus hat immer eine "Rückendeckung durch Geschichte und Macht" (Arndt, 2021, 40). Es gibt auch weitere (außereuropäische) systemische Diskriminierungsformen – das indische Kastenwesen wird oft genannt, viele andere können ergänzt werden – doch der Begriff Rassismus ist dem paneuropäischen Projekt vorbehalten, 'Menschenrassen' zu erfinden und Kolonialismus zu legitimieren sowie allen systemischen Folgen globaler '*weißer* Vorherrschaft'.

Gleichzeitig existieren europainterne Hierarchien des *Weißseins*. Durch die historisch weit zurückreichende Konstruktion von "Osteuropa" als rückständiger "Zwischenwelt" zwischen Orient und Okzident und der rassistischen Konstruktion von "Slawen" als minderwertig (Pürckhauer, 2023) lässt sich ein nord- und westeuropäisches *Weißsein* von einem osteuropäischen *Weißsein* differenzieren. Inwiefern die Abwertung und das stereotypisierende Othering osteuropäischer Menschen, die sich *weiß* positionieren können, als rassistisch zu verstehen ist, ist ein offener Diskurs. So interpretieren einige Forscher*innen Antislawismus und die Diskriminierung osteuropäischer Menschen als Auslagerung aus dem *Weißsein* und somit als Rassifizierung, während andere die Differenzierungs- und Hierarchisierungsmechanismen der Gegenwart bezüglich osteuropäischer Menschen eher als Ethnisierung oder Migrantisierung bezeichnen.

Die niederländische Rassismusforscherin Philomena Essed hat eine weithin anerkannte Definition von Rassismus vorgelegt. Nach Essed ist Rassismus "eine Ideologie, eine Struktur und ein Prozess, mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften als wesensmäßig andersgeartete und minderwertige 'Rassen' oder ethnische Gruppen angesehen werden. In der Folge dienen diese Unterschiede als Erklärung dafür, dass Mitglieder dieser Gruppierungen vom Zugang zu materiellen und nicht-materiellen Ressourcen ausgeschlossen werden" (Essed, 1992, 375).

Die Zuschreibung von Minderwertigkeit und Unterlegenheit markiert einen entscheidenden Unterschied zwischen Rassismus und Antisemitismus, auch wenn beide als flexible Ideologien aufs Engste miteinander zusammenhängen. Zum einen stellt Antisemitismus nicht einfach eine Form des Rassismus dar, weil dadurch die zweitausendjährige Geschichte des christlichen Antijudaismus ungenügend berücksichtigt würde. Zum anderen funktioniert Rassismus durch Abwertung der Anderen und bietet seinen Anhänger*innen die Möglichkeit, sich als überlegen zu fühlen, während Antisemitismus Jüdinnen*Juden als bedrohlich-überlegenes Kollektiv imaginiert, wodurch sich deren Anhänger*innen als unschuldig inszenieren können (Brumlik, 2022, 84, 87 und Messerschmidt, 2022, 79, 80).

Es gibt keine rassismusfreien Räume. Bereits fünfjährige Kinder kennen die Vorurteile gegenüber Juden und Jüdinnen, Muslim*innen, Rom*nja, Migrant*innen und anderen Personen of Color. Mit dem M-Wort werden weiterhin Straßen und Apotheken in Deutschland bezeichnet. Menschen werden nach ihrer Herkunft, ihrer Abstammung, ihres sprachlichen Akzents kategorisiert und migrantisiert. In Kinderzimmern finden sich Bücher, Spiele, Lieder mit rassistischen Stereotypen. Gleiches gilt für Schulbücher. Rassismus begegnet in Museen, an Plakatwänden, in der Literatur, in Filmen, im Namen der Supermarktkette EDEKA. Es gibt Rassismus in der Künstlichen Intelligenz, im Gesundheitssystem, im Bildungssystem. Als Kinder werden wir in die Vorstellungswelt des Rassismus, der unabänderlichen Unterschiede zwischen Menschen und der *weißen* (christlichen) Überlegenheit sozialisiert. Deshalb sprechen wir von strukturellem Rassismus und von Rassismus als Prozess (vgl. die Definition von Essed).

Wir empfehlen als Lektüre ausdrücklich an dieser Stelle "exit Racism" von Tupoka Ogette, "Wozu Rassismus?" von Aladin El-Mafaalani und "Rassismus begreifen" von Susan Arndt.

DIE IDEOLOGIE RASSISMUS ALS THEOLOGISCHE HERAUSFORDERUNG

Kirche und Theologie hatte und hat ideengeschichtlichen und machtpolitischen Anteil am System Rassismus. Dafür gibt es historische Beispiele. In der Geschichte der Bibelauslegung wurden bestimmte Texte so interpretiert, dass sie die Vorstellung von einer Hierarchie der Rassen unterstützten. Zum Beispiel wurde die Geschichte von Noahs Fluch in der Genesis (9, 20-27) verwendet, um die Sklaverei und Unterdrückung bestimmter ethnischer Gruppen zu rechtfertigen. Die Rhetoriken von Ausgrenzung und Abwertung, von hierarchisierten Gruppenzuschreibungen und diskriminierenden Darstellungen von 'Anderen' finden sich auch bereits in den biblischen Schriften selbst. *Weiß*e Theologen in einer mehrheitlich protestantischen Gesellschaft waren in den USA für die Versklavungen in den USA und stellten sich gegen die Anti-Sklaverei-Bewegung; die Apartheid-Ideologie in Südafrika wurde seit dem

19. Jahrhundert von der Niederländisch-Reformierten Kirche in Südafrika vorweggenommen und ab den 1930er Jahren systematisch durch Bibelauslegung legitimiert; Bibelwissenschaftler in Deutschland, wie Walter Grundmann, Direktor des Instituts zur „Entjudung“ von Kirche und Theologie, und Gerhard Kittel, Neutestamentler und Mitbegründer des „Reichsinstituts für Geschichte des neuen Deutschland“, wirkten an rassistischer, antisemitischer Religionsforschung mit (vgl. Gräper, 2020).

Ideengeschichtlich muss darüber gesprochen werden, dass Reformatoren wie John Calvin und sein Konzept der Vorherbestimmung oder Martin Luther und seine Abwertung von Juden und Jüdinnen, Muslim*innen und Türk*innen, späteren Überlegenheitsideologien den Weg bahnten. Philosophische Strömungen und Ideen, die Theolog*innen mit Verweis auf ihre Bedeutung für die Theologie rezipieren, haben maßgeblich zur Entstehung der Rassenideologie beigetragen, allen voran Immanuel Kant (z.B. in seinem Werk „Anthropologie in pragmatischer Hinsicht“ von 1798). Die Mission war auf unterschiedliche Weise mit den Bestrebungen der Kolonisierung verbunden. Die Verbreitung des Christentums wurde als Argument für die Kolonisierung benutzt und als Rechtfertigung für die Bekehrung und Unterwerfung von nichtchristlichen Menschen. Missionar*innen erhielten oft materielle Unterstützung, Schutz und Privilegien von den Kolonialregierungen. Die Bildungseinrichtungen, die von Missionar*innen eingerichtet wurden, vermittelten nicht nur christliche Werte, sondern auch die Idee der kulturellen Überlegenheit der Kolonisator*innen. Missionar*innen waren Teil der rassistischen Hierarchien in den Kolonien und teilweise auch Teil der wirtschaftlichen Aktivitäten. Über Missionar*innen gelangten Kulturgüter nach Europa, die zum Großteil immer noch auf ihre Zurückgabe warten. Ebenso ist das Phänomen des „weißen Jesus“, der christliche Bilder weltweit prägt (vgl. Vecera, 2022), wesentlich auf die Missionsbewegungen zurückzuführen. Die missionarische Ausbreitung des Christentums hatte auch eine koloniale und damit rassistische Agenda und muss entsprechend – in den ehemaligen Missionsgesellschaften wie ihren Trägerkirchen - aufgearbeitet werden. Eine rassismuskritische Kirche tut gut daran, sich an den Fragen der Reparation und Rückgabe der nach Europa gelangten Kulturgüter aktiv zu beteiligen.

Wie müsste eine Theologie aussehen, die ernst nimmt, dass Rassismus Sünde ist, dass alle Menschen gleichermaßen „Ebenbild Gottes“ und mit Würde begabt sind, dass alle Menschen gleichsam Kinder Gottes sind, Gott aus Unterdrückung befreit, allen Menschen „Frieden auf Erden und Wohlgefallen“ verheißen und „in Christus weder Jude noch Griechen“, weder versklavter noch freier Mensch ist? Dazu müsste eine rassismuskritische, diversitätssensible Theologie entwickelt werden, die es so noch nicht gibt. Einige Ansätze beschreiben wir in Kapitel 5.

WARUM IST ES SO SCHWER ÜBER RASSISMUS ZU REDEN?

Bei der Thematisierung von Rassismus ist es wichtig, über klassische, gut untersuchte und belegte Abwehrreaktionen und Abwehrstrategien informiert zu sein. Diese können bewusst oder auch oftmals unbewusst zum Einsatz kommen, was bezüglich ihrer Funktion aber nichts ändert. Vielleicht haben auch Sie beim Lesen bereits einige dieser Abwehrreaktionen in sich gespürt, wollten unbewusst relativieren oder korrigieren. Diese Erst-Reaktionen sind nicht ungewöhnlich und in der rassismuskritischen Literatur inzwischen sehr gut beschrieben. Wir laden Sie an dieser Stelle ein, sich die Abwehrmechanismen einmal näher anzuschauen:

“Abwehr oder Derailing (zu deutsch: „etwas zum Entgleisen bringen“) beschreibt in rassismuskritischen Diskursen ein Verhalten von *weißen*, rassistisch nicht diskreditierbaren Personen, die mit Distanzierung, Ablenkung, Gegenbeschuldigungen oder Selbstzentrierung reagieren, wenn BI_PoC von erlebten Ausschluss- und Entrechtungserfahrungen berichten“ (Eleyth, 2023). In Deutschland einen Rassismusvorwurf zu erhalten, gilt aufgrund der engen diskursiven Verknüpfung von Rassismus und nationalsozialistischem Terrorregime als emotional schwerwiegende moralische Anklage. Behelfskonstruktionen wie “Ausländerfeindlichkeit” oder “Fremdenfeindlichkeit” dienten dazu, die rassistischen Kontinuitäten nach 1945 zu verschleiern.

Astrid Messerschmidt benennt die Distanzierungsmuster der Skandalisierung, Kulturalisierung, der Verschiebung in die Vergangenheit und in den Rechtsextremismus, um Rassismus als Randerscheinung und Ausnahmephänomen erscheinen zu lassen (Messerschmidt, 2010). Durch die Praxis der Skandalisierung erscheinen Rassismusdiagnosen als unreal und Phantasma der Betroffenen. Durch eine Täter-Opfer-Umkehr werden diejenigen bestraft, die auf rassistische Diskriminierung hingewiesen haben und gleichzeitig verschiebt sich der Fokus weg von den Rassismuserfahrungen auf die emotionale Betroffenheit derjenigen, die selbst keine Rassismuserfahrungen machen. Kulturalisierung beschreibt, dass der Begriff der Kultur als “quasi-Rasse”, also Ersatz für den nicht mehr salonfähigen Rasse-Begriff instrumentalisiert wird zur Verschleierung von rassistischen Ressentiments. Die Distanzierungsmuster der Verschiebung in die Vergangenheit und in den Rechtsextremismus bezeichnen Argumentationen, die Rassismus entweder mit der nationalsozialistischen Verfolgung von Jüdinnen*Juden identifizieren und ihn durch die Entnazifizierung und Demokratisierung als überwunden ansehen oder Rassismus in den Rechtsextremismus externalisieren.

Zwei weitere geläufige Dethematisierungsversuche sind der legalistische und tokenistische Fehlschluss. Argumentationen, die dem legalistischen Fehlschluss unterliegen, basieren auf der

Überzeugung, dass durch die Abschaffung rassistischer Gesetze auch der Rassismus überwunden sei, während Vertreter*innen des tokenistischen Fehlschlusses irrigerweise annehmen, dass der berufliche Erfolg von PoC oder deren Anwesenheit in bestimmten Institutionen ein Beweis dafür sei, dass Rassismus keine Rolle mehr spiele (Desmond/Emirbayer, 2009, 343). Die Autorin Tupoka Ogette bezeichnet den Zustand, in dem sich *weiße* Menschen befinden, bevor sie sich aktiv mit Rassismus auseinandersetzen als "Happyland" (Ogette, 2020, 21). *Weiß*e Verleugnungs- und Abwehrstrategien dienen dem Zweck der Aufrechterhaltung eines unbeschädigten Selbstbildes und einen Rassismusvorwurf zu erhalten, gilt als emotional belastender als sich damit zu befassen, welches Verhalten den Vorwurf ausgelöst hat. Robin DiAngelo prägte den Begriff "*white fragility*" (zu deutsch: *weiße* Zerbrechlichkeit) und beschrieb damit ein Verhalten, das *weiße* Menschen zeigen, wenn sie auf eigenes rassistisches Verhalten angesprochen werden oder *weiße* Privilegien und Rassismus als Strukturierungsmerkmal der Gesellschaft thematisiert werden. Ähnlich zu dem von Messerschmidt skizzierten Distanzierungsmuster der Skandalisierung führt DiAngelo aus, dass *weiße* Menschen mit Relativierung, Empörung, Einschüchterung und Gegenbeschuldigungen reagieren (DiAngelo, 2018).

Von Rassismus betroffenen Personen einzureden, sie würden sich rassistische Mikroaggressionen sowie Othering- und Diskriminierungserfahrungen nur einbilden oder diese übertrieben darstellen, wird als "Racial Gaslighting" bezeichnet und ist eine Manipulationsstrategie, die dazu führt, dass die Selbstwahrnehmung von Betroffenen erschüttert wird. Die so genannte "klassenarrogante Rassismusverleugnung" (Eleyth, 2023) stellt Rassismus als Problem von bildungsfernen Milieus dar. Dadurch inszenieren sich vor allem akademische Personen als weltoffen, diversitätssensibel und menschenfreundlich und weisen Demokratiefeindlichkeit und rassistische Weltbilder deprivilegierten Klassenpositionen zu.

KRITISCHES WEIßSEIN

Wir benutzen die Begriffe *weiße* Menschen und *Weiß*e und wollen sie erläutern. Wenn wir Menschen als *weiß* oder Schwarz bezeichnen, steht das nicht für die Schattierung der Haut, "sondern um die ideologische Konstruktion von 'Hautfarben', aus der sich eine soziale Position im Rassismus ergibt, die Macht und Privilegien beinhaltet" (Arndt, 2021, 25). Die Bezeichnungen *weiß* und Schwarz für Menschen sind abstrakte Begriffe. Niemand ist *weiß* wie ein Blatt Papier oder schwarz wie die Buchstaben darauf. Hautschattierungen sind fließend von beige bis dunkelbraun. Personen lassen sich nach Pigmentierung z.B. In einer Reihe anordnen, aber eine Trennlinie zwischen *weiß* und schwarz, wie sie die Ideologie über 'Menschenrassen' konstruiert, gibt es nicht.

Wenn wir hingegen von *weißen* Personen oder Personen of Color, bzw. Schwarzen Personen sprechen, dann sind das rassismuskritische Begriffe, die die soziale Positionierung innerhalb des Systems Rassismus meinen. Um das zu kennzeichnen, wird Schwarz groß und *weiß* kursiv geschrieben. "*Weißsein* bestimmt eine historisch bedingte, soziale Position, die unabhängig von Selbstwahrnehmung existiert" (Piesche, Arndt, 2011, 193). Im Rassismus werden alle Menschen rassifiziert, einer "Rasse" zugeordnet. *Weiß*e Personen werden jedoch oft nicht markiert, sondern markieren die "Anderen". Das gehört zur Struktur des Rassismus. In einer rassismuskritischen Sprache werden alle Positionierungen sichtbar gemacht: es gibt Schwarze Deutsche und *weiße* Deutsche. In der Berichterstattung über Straftaten fällt es besonders auf, wenn migrantisierte Straftäter*innen markiert werden, *weiße* Straftäter*innen jedoch nicht.

Wir hatten es oben schon gesagt: Es gibt in Folge keine rassismusfreien Räume in rassistisch strukturierten Gesellschaften. Und daher sprechen wir lieber von Rassismuskritik, als einer Haltung gegen Rassismus, als von Antirassismus. Wenn alle Menschen in einer Gesellschaft rassifiziert sind, dann macht es keinen Sinn zwischen "Tätern" und "Opfern" zu unterscheiden. Dann sind in gewisser Weise alle Menschen Betroffene - mit dem Unterschied, dass die "Einen" von der Diskriminierung der "Anderen" profitieren.

Kritisches *Weißsein* umfasst die Reflexion *weißer* Privilegien. Zur Reflexion *weißer* Privilegien gehört, den "unsichtbaren Rucksack" auspacken, den *weiße* Menschen mit sich herumtragen (Macintosh, 1988). Dazu gehört zum Beispiel festzustellen, bei einer Ticketkontrolle im Zug freundlich und nicht misstrauisch behandelt zu werden; zu einer Wohnungsbesichtigung unabhängig vom Nachnamen eingeladen zu werden; sich nicht mit Rassismus auseinandersetzen zu müssen; im Fernsehen und den Zeitungen Menschen zu sehen, die *weiß* sind; über *weiße* Menschen im Geschichtsunterricht zu lernen; im Kaufhaus nicht des Diebstahls bezichtigt zu werden; überall mitgemeint zu sein u.s.w.. Die Wahrnehmung von *weißen* Privilegien ist ein Bestandteil des kritischen *Weißseins*. Für kritische *Weißseins*-forschung ist die Perspektivumkehr bezeichnend: *weiße* Menschen blicken nicht mehr vorrangig auf die "Anderen", sondern auf sich selbst, auf die Rolle und die Funktion des *Weißseins* im Rassismus. Rassismus kann als Problem *weißer* Menschen betrachtet werden, welches diese auch lösen müssen. Kritisch daran ist zum einen, dass dies zu einer erneuten Zentrierung des *Weißseins* führen kann. Damit dies nicht geschieht, sollte sich kritisches *Weißsein* vor allem auch prüfen, wo es zurücktreten, Raum geben, Macht abgeben und die Themen von Menschen of Color priorisieren und unterstützen kann. Kritisches *Weißsein* kann z.B. in Intervisionen von *weißen* Menschen kultiviert werden, in denen man sich gegenseitig berät (vergleiche die Intervisionsangebote des oikos-Instituts). Zum anderen ist zu bemerken, dass *Weißseins*forschung unter versklavten Schwarzen Menschen begann und bis heute

weiße Menschen von den Wahrnehmungen ihrer Schwarzen Gesprächspartner*innen profitieren, die das von ihnen sehen, was sie selbst (noch) nicht sehen können (vgl. hooks, 1994). Auch heute sind es in erste Linie Personen of Color, die Rassismustrainings konzipieren und dafür sorgen, dass *weiße* Menschen Rassismus und ihre Rolle darin erkennen lernen. Ebenso betrifft das diesen Bericht - *weiße* Menschen lernen hier (auch) von PoC und aus Schwarzen Wissensarchiven und sollten sich bemühen, dieses Wissen nicht zum eigenen Vorteil, sondern zum Vorteil von Personen of Color zu verwenden.

RASSISMUSKRITIK UND INTERKULTUR

Mehr Vielfalt, mehr Diversität, mehr Interkulturalität in der Kirche – das ist das Anliegen von Prozessen der "interkulturellen Entwicklung". Entstanden ist der Prozess in der EKVW aus der Diskussion um die Hauptvorlage "Kirche und Migration". Es ging um Deutschland als Migrationsgesellschaft und den Platz von Migrant*innen in Kirche. Modelle der Kooperation und Inklusion wurden und werden diskutiert, zum Beispiel die Frage wie Gottesdienste oder Seelsorge oder Jugendarbeit "interkulturell" werden können.

Rassismuskritisch besteht die Problematik dieses Prozesses u.a. darin, dass der Blick primär auf die "Anderen" gerichtet ist und eine kritische Auseinandersetzung mit dem Selbst weitestgehend ausbleibt. Diese Auseinandersetzung beinhaltet das Eingeständnis, dass eine mehrheitlich *weiße* Kirche mit dazu beigetragen hat, Barrieren und Abgrenzungen zu erschaffen; durch mehrheitlich unbewusst reproduzierte Rassismen und Stereotypisierungen. In Folge bleiben die "Geanderten" die "Anderen". Die "Geanderten" spüren das und wirkliche Inklusivität wird nicht erreicht. Die Nordkirche schrieb in ihren Beschlüssen zur "interkulturellen Öffnung": "Die Öffnung der Institution Kirche für vermeintlich „Andere“ beinhaltet das Erkennen und die Auseinandersetzung mit eigenen Rassismen. Dadurch wird der Umgang mit Rassismus und Diskriminierung ein Gradmesser, wie ernst es einer Institution mit der interkulturellen Öffnung ist." (Nordkirche, Gesamtkonzept).

Aus rassismuskritischer Perspektive werden bei der Rede von "interkultureller Entwicklung" oft folgende Aspekte übersehen:

- die innere Pluralität und Heterogenität der "Anderen",
- die Rolle der *weißen* Mehrheit in der Kirche und ihre selbstkritische Betrachtung,
- die Tatsache, dass Kirche gar nicht mehr aus nur den "Einen" besteht und
- die rassistischen Wirkmechanismen, die auch im Begriff "Kultur" liegen können.

Die Kernherausforderung des Begriffs "Interkultur" liegt darin, dass darin unterschiedliche

Kulturverständnisse subsumiert werden können. Der Erziehungswissenschaftler Paul Mecheril schreibt, es verhalte sich mit dem Stichwort „interkulturell“ wie mit der Zeit: „Solange wir nicht direkt gefragt werden, was darunter zu verstehen sei, glauben wir zu wissen, wovon die Rede ist“ (Mecheril, 2004, 106/107).

Nehmen wir die unterschiedlichen Kulturverständnisse etwas auseinander. Zum einen hat „Kultur“ im Kontext einer Migrationsgesellschaft einen hohen Stellenwert. Insbesondere in den ersten Migrationsgenerationen geht es zentral um Fragen der Bewahrung und Tradierung der eigenen Kultur in einem neuen soziokulturellen Kontext. Darin finden Aushandlungsprozesse statt, welche Traditionen übernommen werden, welche verändert werden und welche im neuen Kontext keine Plausibilität mehr besitzen. Diese Prozesse bezeugen ein dynamisches und fluides Kulturverständnis, das auch durch den Begriff der Transkulturalität beschrieben werden kann.

Transkulturalität drückt die Verflechtung unterschiedlicher kultureller Traditionen zu etwas Neuem aus. Dabei kommt es jedoch nicht zu einer Homogenisierung von Kulturen. Nach Wolfgang Welsch lässt sich Transkulturalität in unterschiedlichen Dimensionen aufzeigen. Sie zeigt auf, dass es in Gesellschaften schon immer eine gewisse interdependente Pluralität von Kulturen gegeben hat und diese im regen Austausch miteinander waren und sind. Dadurch schwindet die Trennschärfe zwischen Eigenem und Fremden zunehmend. Das führt dazu, dass der Begriff der Kultur nicht länger auf eine Region oder Nation beschränkt sein muss, sondern sich auch auf die Verflechtung, d.h. Transkulturalität beziehen kann. Auf einer persönlichen Ebene bedeutet das, dass Menschen sich unterschiedlicher Kulturen gleichzeitig zugehörig fühlen können und diese in sich vereinen (vgl. Welsch, 2012).

Menschen mit einer transkulturellen Lebenserfahrung werden zu ausgewiesenen Expert*innen für interkulturelle bzw. besser transkulturelle Gespräche. Interkulturelle Entwicklung kann nur dann Früchte tragen, wenn Personen mit transkulturellen Lebenserfahrungen den Prozess leiten können. Personen mit transkulturellen Lebenserfahrungen sind die Expert*innen des Themenkomplexes und verfügen über das notwendige (Erfahrungs-)Wissen, das für *weiße* Personen nicht zugänglich ist. Personen mit transkulturellen Lebenserfahrungen sind in ihrer persönlichen und geschichtlichen Verortung divers: sind migriert oder haben Eltern, die migriert sind; bezeichnen sich als Personen of Color oder anders; haben eine tiefe Verwurzelung zu einem soziokulturellen Kontext außerhalb von Deutschland oder auch nicht; identifizieren sich als Deutsche, „biracial“ oder noch anders.

Schwarze Menschen und Personen of Color mit transkultureller Erfahrung (und ohne eine solche), erleben strukturellen Rassismus in Gesellschaft und Kirche. Und hier wird es komplex: Während Kultur einerseits als identitätsstiftend aufgefasst wird (hier können Kulturen außerhalb von Deutschland, aber

auch eine Kultur in Deutschland relevant sein), wird andererseits Kultur zum Material rassistischer Stereotypisierungen. Denn es gibt "kulturellen Rassismus", auch "Kulturrassismus" genannt. Adorno und Horkheimer waren eine der Ersten, die dies beschrieben haben: "Das vornehme Wort Kultur tritt anstelle des verpönten Ausdrucks Rasse, bleibt aber ein bloßes Deckbild für den brutalen Herrschaftsanspruch." (Adorno, 1975, 276).

Auch mit dem Begriff "Kultur" kann ein "Othering" vorgenommen werden. Voraussetzung ist ein Kulturverständnis, das statisch ist, klar einer bestimmten Gruppe zugeordnet wird und vielleicht sogar einer bestimmten Nation. Auch hier wird das Verhalten der Mitglieder dieser Gruppe aus ihrer Gruppenzugehörigkeit und den vorher unterstellten Eigenschaften abgeleitet. Und dieses Verständnis von Kultur ist äquivalent zu "Rassekonstruktionen" (Mecheril, 2010). Kultur ist aber nicht einer Gruppe homogen zuzuordnen. Und Lebensformen, wie sie z.B. in Städten oder Dörfern, unter Jugendlichen oder Erwachsenen, unter Bewahrer*innen oder Transformierer*innen vorkommen, machen nicht an konstruierten kulturellen Grenzen halt, sondern überschreiten diese. Interessen, Werten und Normen, Repräsentanz und Diversität hingegen, können auch ohne den Verweis auf kulturelle Unterschiede diskutiert werden. Behauptet man hingegen, es gäbe "kulturelle Differenzen", die eine solche Kommunikation unmöglich machen, befindet man sich schnell im Bereich des Kulturrassismus. Man kann sich zur Kontrolle die Frage stellen: Welche Funktion hat es, dass ich in einem Diskurs eine "kulturelle Differenz" oder eine kulturelle Grenzziehung zwischen zwei Menschen betone?

Eine Funktion der „Kulturalisierung“ von Problemen ist die, Rassismus zu verschleiern (vgl. Messerschmidt, 2010, 49). Und ähnlich wie das *Weißsein*, wird oft die eigene kulturelle Herkunft nicht weiter beschrieben, gerne aber die "fremde" Kultur. In der Praxis finden sich in diesem Spektrum die Bitte an migrantisierte Personen, Essen aus "ihrer Kultur" mitzubringen oder Lieder aus "ihrem Land" zu singen. Wenn dann gesagt wird "wir sind hier heute so schön bunt", klingt zudem noch die rassistische Fremdbezeichnung "farbig" für PoC an.

Fazit: Aus rassismuskritischer Perspektive verbinden sich mit dem Begriff "Kultur" unterschiedliche Bedürfnisse und Perspektiven. Zum einen das Bedürfnis, gerade von Migrant*innen der ersten Generation, Traditionen zu bewahren, zum Beispiel indem sie in ihrer Kindheitssprache beten oder Lieder singen, die sie aus dem Land kennen, in dem sie geboren sind. Diese Bedürfnisse werden hier nicht hinterfragt, denn wir befinden uns im Bereich von empowernden Praktiken und Selbstbeschreibungen von Menschen.

Zum zweiten gibt es das Bedürfnis von Menschen, sich gegen verletzende, kulturrassistische Fremdbeschreibungen zu wehren. Das ist zu akzeptieren und entsprechend zu unterlassen.

Zum dritten gibt es das Bedürfnis *weißer* Menschen von "interkultureller Vielfalt" zu sprechen und diese als Konzept zu verfolgen. Dagegen spricht zum einen ein modernes, hybrides, transkulturelles Kulturverständnis. Zum anderen die Verletzungsgefahr für andere Menschen. Es spricht aber auch Rassismuskritik dagegen und insbesondere eine kritisch *weiße* Selbstreflexion, die nach der Funktion dieses Bedürfnisses fragt. Dabei würde zum Tragen kommen, dass der Begriff "Interkultur" u.a. bewirken kann, Machtunterschiede nicht zu thematisieren und stattdessen ein gleichberechtigtes Miteinander zu beschreiben; die Deutungshoheit eines Prozesses zu behalten; eine Integrationsbringschuld bei den "Anderen" zu suchen; Individuen in den Blick zu nehmen, statt Strukturen zu verändern; historische Wurzeln der Ungleichheiten zu vernachlässigen und Privilegien aufrecht zu erhalten. Mehrere Jahre haben wir uns in der EkvW nun mit dem Prozess der "interkulturellen Entwicklung" beschäftigt - und das war auch gut so. In der Kontinuität und Zuversicht, dass unsere Kirche sich transformieren kann und wird und im Hinblick auf die Prozesse, die andere Landeskirchen nun bereits eingeschlagen haben, schlagen wir vor, einen Anschlussprozess einzuleiten, in dem wir uns auf den Weg zu einer rassismuskritischen Kirche machen. Diese Fokusverschiebung weg von den "Anderen" und hin zu einer kritischen Analyse des Selbst erscheint uns als Fachgruppe zeitgemäß und richtungsweisend.

4. RASSISMUSSENSIBILITÄT IM *WEIß* IMAGINIERTEN RAUM KIRCHE

Aus der Tatsache, dass rassismussfreie Räume in Deutschland nicht existieren, folgt, dass auch Kirche und Theologie Orte sind, an denen Menschen rassistische Zuschreibungs- und Ausgrenzungspraktiken reproduzieren. Gleichzeitig ist die Thematisierung von Rassismus in Kirche eine Herausforderung aufgrund der vielfach existierenden Annahme, dass christliches Ethos und diskriminierende Verhaltensweisen einander ausschließen – Sarah Vecera beschreibt diese Muster anschaulich in ihrem Buch „Wie ist Jesus *weiß* geworden?“ (2022).

Die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) ist von ihrem Selbstverständnis her antirassistisch. Auf der Internetpräsenz der EKD ist zu lesen:

„Die Evangelische Kirche in Deutschland steht mit vielen anderen in Deutschland für eine auf der unverlierbaren Würde jedes Menschen gründende, offene, tolerante und gerechte Gesellschaft. Deshalb kann die EKD sich nicht neutral verhalten, wenn Menschen ausgegrenzt, verachtet, verfolgt oder Opfer brutaler Gewalt werden. Die EKD arbeitet gegen rechtspopulistische, rechtsextreme, rassistische, minderheitenfeindliche und völkisch-nationalistische Einstellungen. Grenzen zwischen Menschen

verschiedener Herkunft zu überwinden, ist seit den ersten Anfängen Kennzeichen christlichen Glaubens und christlicher Kirche.“

Daher ist es irritierend, dass die EKD bisher keine profunden theologischen Grundlagentexte zu Rassismus vorgelegt hat und sich eine rassismuskritische Theologie in Deutschland bislang nicht etablieren konnte. Rassismuskritik, Kritische Weißseinsforschung und Intersektionalität sind nur selten Gegenstand in den universitären Curricula der theologischen Fachdisziplinen (Eleyth, 2023, 13). Relevante Werke rassismuskritischer und postkolonialer Theologie werden nicht ins Deutsche übertragen oder nur von kleinen Verlagshäusern publiziert (wie z.B. „Kreuz und Lynchbaum“ von James Cone). Handreichungen und Positionspapiere der Gliedkirchen entsprechen zum Teil nicht dem Stand der rassismuskritischen Forschung und reproduzieren rassistische Fremdbezeichnungen (z.B. „Rassismus im Alltag“, 2021, herausgegeben von der Evangelischen Landeskirche in Württemberg oder das Material zum „Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ der EKvW). Zudem sind Personen of Color als Autor*innen in den Handreichungen kaum bis gar nicht repräsentiert.

Im Folgenden sollen einige Beispiele aufzeigen, dass Kirche mehrheitlich als *weißer* Raum imaginiert wird. Die Auswahl der Themen folgt nicht einer Systematik, sondern den Arbeitsschwerpunkten der Mitglieder der Fachgruppe, die hier geschrieben haben. Sie könnten aus vielen anderen kirchlichen Arbeitsbereichen ergänzt werden.

DIE REPRODUKTION VON RASSISMUS IN DER SPRACHE

Vielfach zeigt sich die fehlende Sensibilität für Rassismus in Kirche und Theologie auf der Ebene der Sprache. Die EKD-Expert*innenkommission zur Erarbeitung der Lutherübersetzung anlässlich des Reformationsjubiläums 2017 weigerte sich lange Zeit, das hebräische Wort „kuschi“ (כּוּשִׁי Jer 13,23) mit „Kuschit“ oder „Äthiopier“ wiederzugeben – wie viele andere Bibelübersetzungen im internationalen Raum es tun – sondern beharrte auf einer rassistischen Fremdbezeichnung für Schwarze Menschen (Wollrad, 2017). Erst nach anhaltendem Protest kirchlicher, rassismuskritischer Aktivist*innen wurde die Online-Version der Lutherbibel sprachlich überarbeitet und eine Überarbeitung der Print-Neuauflagen der Lutherbibel zugesagt.

Eine Pressemitteilung der EKD (Nr. 78-2020 vom 5. Juni 2020) berichtet über ein Schreiben der EKD an ihre Partnerkirchen in den USA, in dem die EKD ihre Solidarität mit der Black Lives Matter-Bewegung erklärt nach der Ermordung von George Floyd. In der deutschen Übersetzung des Briefs heißt es, dass

der Heilige Geist "uns" bestärken möge, für das Recht zu atmen der farbigen Schwestern und Brüder einzutreten. Damit wird implizit nicht nur klar, dass das "Wir", das spricht, sich als ein *weißes* deutsches "Wir" versteht, dass sich solidarisch mit Schwarzen Menschen zeigt, darüber hinaus reproduziert der Text einen rassistischen Terminus für PoC.

Im Juni 2022 veröffentlichte die Zeitschrift der Nordkirche "Evangelische Stimmen" ein Heft mit dem Themenschwerpunkt Rassismus. Mehrere der Autor*innen des Heftes wiesen auf die Relevanz rassismussensibler Sprache und politischer Selbstbezeichnungen hin. Der Redakteur verfasste nach der Lektüre aller Beiträge, nachfolgende Sätze im Vorwort, die hier zensiert wiedergegeben werden:

„Einst frage ich einen Konfirmanden (mit schwarzer Hautfarbe), wie er es denn fände, wenn ihn seine Freunde „N*“ oder sogar „N*“ nannten. „Ich merke sofort, ob das abfällig oder freundschaftlich gemeint ist“, war seine Antwort. Natürlich sollte unsere Worte sorgsam gewählt sein, aber die Wortwahl allein löst das Rassismusproblem nicht; entscheidender, so habe ich von meinem Konfirmanden gelernt, ist die Haltung“ (Brandi, 2022, 3).

Zusätzlich zur Reproduktion rassistischer Fremdbezeichnungen spiegelt diese Passage einen lehrbuchhaften Klassiker einer Entzugsstrategie einer von Rassismus nicht betroffenen Person wider. Abgesehen von der Tatsache, wie übergriffig die Frage eines erwachsenen Pfarrers gegenüber einer jugendlichen Person ist, nutzt der Redakteur die einzelne Stimme einer Person, um die Verletzungsmacht rassistischer Begriffe zu bagatellisieren. Hierbei handelt es sich um ein rassismusrelativierendes Anekdotenargument (Eleyth, 2023). Die Stimme einer jugendlichen Person wird instrumentalisiert, um den Gebrauch rassistischer Fremdbezeichnungen zu verharmlosen. Der Redakteur blendet hier vollständig das Machtverhältnis zwischen seiner damaligen Rolle als Pfarrer und dem Konfirmanden aus. Ferner findet seinerseits keine Reflexion dazu statt, dass nicht jede Person of Color rassismussensibel ist bzw. sich mit internalisiertem rassistischem Wissen auseinandergesetzt hat. Es gibt durchaus Schwarze Personen, die es nicht problematisieren, wenn *weiße* Menschen ihnen gegenüber Begrifflichkeiten nutzen, die aus dem Machtraum *weißer* Hegemonie heraus geprägt wurden und kolonialistische Ideologie repräsentieren. Nur weil eine von Rassismus betroffene Person die im Zuge des Kolonialismus entstandenen rassistisch konnotierten Wörter „okay“ findet, ist das noch lange keine Legitimation für *weiße* Menschen, diese Wörter ebenfalls zu nutzen. Schwarze Menschen haben angesichts der verbalen rassistischen Würdeverletzungen Coping- und Überlebensstrategien entwickelt: Sie haben zum einen rassistische Fremdbezeichnungen "reclaimed" und in Widerstands- und Emanzipationsprozesses transformiert oder sich andererseits auch mit der Nutzung dieser Begriffe

durch weiße Menschen arrangiert, in dem sie für sich eine Differenzierung zwischen "abfällig" und "freundschaftlich" vornehmen.

DIE PROTESTANTISCHE DIFFERENZ ZWISCHEN PERSON UND WERK IM WEIßEN BLICK

Der nachfolgende Abschnitt ist mit Zustimmung der Autorin dem Aufsatz "Zur Notwendigkeit rassistismuskritischer Theologie" (Eleyth, 2023, 18-21) übernommen. Die dort angegebenen Literaturhinweise werden hier nicht mit übernommen.

Eine häufig beobachtbare Strategie der Relativierung von Rassismus in kirchlichen bzw. theologischen Argumentationen ist die Bemühung der Differenz zwischen Person und Werk. Im Folgenden sollen zwei exemplarische Texte beleuchtet werden, die im Kontext der Auseinandersetzung mit Rassismus/Rechtspopulismus auf die Unterscheidung zwischen Person und Werk verweisen, um die Gnade Gottes gegenüber denjenigen zu betonen, die sich rechtspopulistisch/rassistisch positionieren. Die Schrift „Nächstenliebe leben. Klarheit zeigen. Handreichung zu Rechtspopulismus und Fremdenfeindlichkeit“, herausgegeben von der ökumenischen Arbeitsgemeinschaft „Kirche für Demokratie und Menschenrechte“ in Sachsen aus dem Jahr 2019 entfaltet unterschiedliche Gedanken zu der Frage, wie mit Personen in der Gemeinde umzugehen ist, die sich rassistisch äußern – sowohl im Hinblick auf die Teilnahme an Gemeindeveranstaltungen als auch bezüglich kirchlicher Leitungs- und Verkündigungsaufgaben. Dort ist zu lesen: „Lassen Sie kein Missverständnis aufkommen, dass Themen, wie Menschenwürde und das Grundgesetz, nicht verhandelbar sind. Aber bleiben Sie zugleich barmherzig, auch mit denjenigen in Ihrem Umfeld, die durch abwertende Äußerungen oder Handlungen wenig Barmherzigkeit zeigen. Besonders in einem so heiklen Themenfeld ist es wichtig, immer wieder zu betonen, dass nie der Mensch verurteilt wird, sondern immer nur eine Einstellung oder eine Handlung. Versuchen Sie, mit Ihrem Gegenüber dennoch im Gespräch zu bleiben – und wenn das nur bedeutet, dass Sie Fragen stellen.“

Dieser Textausschnitt offenbart die Problematik vieler vermeintlich antirassistischer Texte der Kirche, die sich das Ziel gesetzt haben, awareness zu schaffen und zu sensibilisieren: Sie zeugen von einem weißen Blick: Die Texte gehen von der Annahme aus, dass die Lesenden sich weiß positionieren beziehungsweise dass das Problem rassistischer Äußerungen zwischen weißen Personen in der Kirche verhandelt wird. Wo werden an dieser Stelle Menschen of Color als von Rassismus Betroffene mitgedacht? Wie barmherzig und geduldig können Menschen of Color sein, wenn sie mit (Sprech-)Handlungen konfrontiert werden, die ihre Würde tangieren? Wie kann die kirchliche Arbeitsgemeinschaft an dieser

*Stelle systematisch ausblenden, dass Menschen of Color nicht das Privileg haben, als Unbetroffene über Rassismus zu sprechen? Wie kann eine Kirche, die ihre Anwaltschaft für die Schwachen betont, ignorieren, welche seelischen Verletzungen Rassismus bei Menschen of Color auslöst? Hierin liegt ein weiteres Desiderat kirchlicher, vorgeblich antirassistischer Texte: Sie scheinen keine Perspektiven und Stimmen von Menschen of Color zu repräsentieren. Sie vergessen zu fragen, was es für evangelische Glaubensgeschwister of Color in (!) der Kirche bedeutet, mit menschenverachtendem Handeln und Reden konfrontiert zu werden. Es fehlen Konzepte, wie Kirche ein gegenkultureller, machtkritischer Raum – ein safer space – sein kann, der Christ*innen of Color Identitätsvalidierung, Heilung, Widerstand und Empowerment bietet.*

*Bis Februar 2022 bewarb die EKD auf ihrer Internetpräsenz unter dem Schlagwort „Kirche gegen Rechtspopulismus und Rechtsextremismus“ das Buch „Christentum von rechts – Theologische Erkundungen und Kritik“ als weiterführende, wissenschaftliche Literatur. Inzwischen wurde der Verweis auf den Sammelband von Claussen et al. entfernt. Der Autor Rochus Leonhardt reflektiert in seinem Aufsatz „Die politische Kultur Deutschlands im Schatten des Rechtspopulismus“ über den parlamentarischen Umgang mit der AfD in Verbindung mit dem innerkirchlichen/ innergemeindlichen Umgang mit rechtspopulistischen Positionen und deren Vertreter*innen. An dieser Stelle kann keine umfängliche Diskussion des Textes geleistet werden. Es sei kurz darauf verwiesen, dass der Text irritierenderweise die menschenfeindlichen Ideologien und sprachlichen Entgleisungen vieler AfD-Politiker*innen ausblendet und die innerparteiliche Duldung von Faschist*innen, die kulturellen Hegemonialansprüche und antipluralistischen „Wir und die Anderen“-Schemata relativiert. Leonhardt plädiert im Kontext des kirchlichen Umgangs mit rechtspopulistischen Positionen respektive deren Vertreter*innen für einen distanzierten modus vivendi und bemüht die protestantische Differenz von Person und Werk, um den Freund-Feind-Dualismus zu überwinden, den er letztlich als die eigentliche Gefahr für demokratische Kultur und gesellschaftlichen Zusammenhalt identifiziert. Unter Bezugnahme auf den EKD-Grundlagentext „Rechtfertigung und Freiheit. 500 Jahre Reformation 2017“ votiert der Autor dafür, „sich am Versöhnungsanspruch des Evangeliums zu orientieren“³⁰: Gottes Gnade unterscheide zwischen Person und Werk und lehre Christ*innen auf eben diese Weise zu unterscheiden und gnädig zu sein. Diese Ausführungen zeugen vom weißen Privileg einer nicht-rassifizierten, unmarkierten Positionierung. Was bedeuten Leonhardts Schlussfolgerungen für protestantische Christenmenschen of Color? Welche Konsequenzen ergeben sich aus seiner Skizzierung einer kirchlichen Handlungsoption, in der die vorletzten Konflikte keine andauernde Thematisierung erfahren? Ist die Kirche durch die erwähnte Integrationsoption ein safer space? Und wenn ja: für wen? Sollte Kirche sich nicht vielmehr auch als brave space – ein mutiger Raum – profilieren, in dem weiße Menschen und Menschen of Color zusammenfinden, um unter*

*Einhaltung elementarer Diskursregeln über rassistische Diskriminierung respektive intersektionale Marginalisierung ins Gespräch zu kommen? Der Verweis auf die Unterscheidung zwischen Person und Werk geht mit einer fehlenden Sensibilität für die alltägliche Lebensrealität der von Rassismus betroffenen Menschen einher und demonstriert, wie stark Kirche als weiß imaginierter Raum gedacht wird. Der Kernpunkt protestantischer Theologie soll hier keinesfalls herabgesetzt werden; es geht vielmehr darum, zu fragen, ob diese Differenzierung in der Auseinandersetzung mit Rassismus zu einer allzu leichten Entschuldigungsformel und Derailingstrategie verkommt und inwiefern rassifizierte oder mehrfach marginalisierte Menschen das Privileg haben, diese Differenzierung vorzunehmen. Aus rassismuskritischer Sicht tragen in der Tat viele der reformatorischen Erkenntnisse dazu bei, eine Theologie der Rassismuskritik zu profilieren, zum Beispiel durch den grundsätzlichen Status des Menschen als Sünder*in, der*die göttlicher Gnade bedarf – eine Analogie zu der Verstrickung in strukturellen Rassismus und rassistische Sozialisierung. Allerdings gibt es zu wenige theologische Reflexionen dazu, inwiefern reformatorische und rassismuskritische Erkenntnisse zusammengedacht werden können und wo die Grenzen der Anerkennung der anderen Person liegen, die mir durch ihre (Sprech-)Handlungen als gewaltvolles, destruktives Gegenüber begegnet.*

KIRCHENMUSIKALISCHE LITERATUR

Das Lied "Herr, deine Liebe ist wie Gras und Ufer" wird häufig in Gottesdiensten gesungen. Es gehört zu den beliebten Liedern, seine Melodie ist sehr einprägsam. Deshalb wird es fröhlich und oft gesungen, ein "Ohrwurm". Doch bei der vierten Strophe stellt sich bei rassismussensiblen Menschen ein großes Unbehagen ein:

*"Herr, du bist Richter! Du kannst nur befreien,
Wenn du uns freisprichst, dann ist Freiheit da.
Freiheit, sie gilt für Menschen, Völker, Rassen,
So weit, wie deine Liebe uns ergreift.*

Landeskirchenmusikdirektorin Christa Kirschbaum schreibt in ihrem Aufsatz "Der Begriff Rasse in Kirchenliedern" 2020: "Melodie und Rhythmus sind wunderbare Wirkungsverstärker - Gesungenes speichert sich verlässlicher im Gehirn ab als nur gesprochene Worte. Musik hat also ein geradezu gefährliches Potential. Deshalb ist es wichtig, zu reflektieren, was gesungen wird." Sie regt an, das Lied in einer Liedpredigt zu thematisieren, mit Musiker*innen vor dem Gottesdienst darüber zu sprechen oder bei

dem Wort zu schweigen. "Die Reaktionen auf diese Art des Umgangs können in der Gemeinde zu einer Debatte über das Thema „Rassismus“ führen." (Kirschbaum, 2020)

Auch in weiteren christlichen Liedern und Kinderliedern kommt das Wort "Rasse" vor und wird nach wie vor gesungen. Dazu gehören u.a. "Singt dem Herrn, alle Völker und Rassen", "Kommt, atmet auf", "Alle Kinder dieser Erde", "Schwarze, Weiße, Rote, Gelbe", "Ja, Gott hat alle Kinder lieb".

Was ist zu tun? Das Wort "Rasse" ist aus den oben genannten Liedern zu entfernen. Es darf nicht mehr in Bezug auf Menschen verwendet werden, da es eine wissenschaftliche Unwahrheit verbreitet und Rassismus reproduziert. Die Lieder sind in allen in Verwendung befindlichen Gesangbüchern mit einer Korrektur und einem entsprechenden Kommentar zu versehen. Das ist ein wichtiger Beitrag, rassistische Unwahrheiten nicht weiter zu verfestigen. Darüber hinaus ist ein kritischer Prozess anzustreben, Rassismus in musikalischen und gottesdienstlichen Texten für Kinder und Erwachsene zu enttarnen und zu entfernen. Es kann nicht sein, dass ausgerechnet Musik, die unsere Herzen berührt und evangelisiert, Ursache von menschenfeindlichen und rassistischen Einstellungen von Menschen ist. Dieser Prozess wird das rassismuskritische Bewusstsein von vielen Kirchenmitgliedern sensibilisieren.

PARTNERSCHAFTSARBEIT

Im Jahr 2014 veröffentlicht der Theologe Emmanuel Kileo seine auf Grundlage einer Dissertation entstandene Publikation "*Weiß-Sein als ideologisches Konstrukt in kirchlichen Süd-Nord-Partnerschaften*" (Kileo, 2014). Darin untersucht er ausgehend von dem in ökumenischen Beziehungen beliebten Begriff "Partnerschaft auf Augenhöhe" das Verhältnis von Begegnungen zwischen Partnern aus dem Norden und Partnern aus dem Süden. "In den nord-süd-partnerschaftlichen Diskursen, an denen ich teilnehme, ist der Ausdruck 'Partnerschaft auf Augenhöhe' sehr gebräuchlich. (...) Aufgrund von Machtausübung durch den Norden, der in meiner Wahrnehmung mit seiner Wohltätigkeit zur Infantilisierung der Partner aus dem Süden beiträgt, beansprucht der Partner aus dem Norden die Rolle des Fürsorgers und Fürsprechers für die Partner des Südens" (Kileo, 2014, 15).

Die Beobachtungen von Kileo aus dem Jahr 2014 waren nicht neu – und doch war neu, dass sich mit der vorliegenden Forschung nun eine wissenschaftliche Untersuchung explizit dem Zusammenhang von Vorurteilen, Stereotypen und Machtverhältnis in kirchlichen Partnerschaften und der Kategorie des *Weißsein* widmete. Schon ab spätestens 2002 hatte die Theologin Eske Wollrad in ihren Publikationen nach dem Verhältnis von Partnerschaften und Kritischem *Weißsein* gefragt. Kileo untersuchte,

inwieweit die Partner*innen des Globalen Nordens ihre Partner*innen aus dem Süden im Rahmen der Partnerschaftsarbeit hierarchisieren und welchen Anteil Rassismus und *Weißsein* mit ihren Erscheinungsformen daran haben. Er wollte "die subtilen, teils unbewussten Diskriminierungspraktiken und die fortwährende Stabilisierung von Unterdrückungsverhältnissen" identifizieren und analysieren (Kileo, 2014, 15).

Kirchliche Partnerschaftsarbeit, das hat Kileo aufgezeigt, befindet sich nicht im luftleeren Raum und nicht außerhalb rassistischer Machtverhältnisse, sondern ist verwoben in das Konstrukt des Rassismus. Heute machen wir die Erfahrung, dass sich durchaus aus PoC "aus dem Norden" und *Weißer* "aus dem Süden" in Partnerschaften engagieren. Die von Kileo im Rahmen seiner Forschung erstellten Kategorien der Diskriminierungsformen können wir aber auch heute noch in kirchlichen Partnerschaftsgruppen erkennen, so wie wir sie erleben:

Die Konstruktion der "Anderen": "Ganz latent und subtil werden die von den Nord-Partnern produzierten "Anderen" mit Unterordnung konfrontiert. Durch Witze, Klischees, Vorurteile und andere Unvoreingenommenheiten wird zwischen Nord und Süd differenziert und mit Hilfe der herrschenden Hierarchiemuster werden die Menschen aus dem Süden untergeordnet. (...) Manchmal werden die hergestellten Unterschiede wertfrei dargestellt, aber meistens sind sie mit Abwertung verbunden" (Kileo, 2014, 224-225).

Die Konstruktion des "Exotischen" als vermeintlich andere Kultur: "Interesse an afrikanischem Essen, afrikanischen Liedern und Trommeln bewegt sich auch in der Spannung zwischen Lob und Diskriminierung der Menschen aus dem Süden. (...) Faulenzerei, Musik, Tanzen und Singen werden oft im Sinn feiner Unterordnung gebraucht. (...) Auch wenn die Delegierten aus dem Süden hier im Norden solche Stereotypen nicht negativ wahrnehmen, bedeutet nicht, dass sie harmlos sind." (Kileo 2014, 226-228).

Hierarchisierung durch Infantilisierung: "Die Unterordnung der Anderen geschieht auch in Form der Infantilisierung (...), zum Beispiel wenn die Partner aus dem Norden sich zum Anwalt für die Probleme des Südens machen oder im abwertenden Begriff "Hilfe zur Selbsthilfe", der aus der Perspektive der Dominanz formuliert wird (Kileo, 2014, 235). Hilfsprojekte als Passivierungsmittel: "Entwicklungspolitik gehört zu einem komplizierten Diskurs, der Wissensproduktion und Herrschaftsausübung über die Länder des Südens ermöglicht". Meisten werde dies aber nicht kritisch reflektiert (Kileo, 2014, 238).

Ökumenischen Partnerschaften sind fester Bestandteil der Evangelischen Kirche von Westfalen. Auf ihrer Homepage führt die EKvW derzeit etwa 35 Kirchen auf, zu denen Gemeinden, Kirchenkreise oder Landeskirche in Beziehung stehen. Die meisten dieser Kirchen sind im Globalen Süden verortet, nicht

wenige stehen auch in finanziell abhängigen Verhältnissen bzw. werden finanziell durch die EKvW oder beispielsweise die Vereinte Evangelische Mission unterstützt.

Uns als Fachgruppe liegen heute keine Angaben dazu vor, welche Partnerschaftsgruppen in Westfalen sich bereits rassismuskritisch geschult haben, wo bereits Materialien der Öffentlichkeitsarbeit rassismuskritisch überarbeitet wurden und welche Veränderungen und Heilung dies für die gemeinsame Arbeit und das Verbundensein gebracht hat. Wir empfehlen aber dezidiert die Bearbeitung der von Kileo identifizierten rassistischen Mechanismen im partnerschaftlichen Kontext und in der Theologie, so wie es Kileo selbst fordert:

“Das Konstrukt *Weißsein* erscheint zunehmend im Fokus der aktuellen interkulturellen Debatte. Es sollte, nachdem es in der Sozialwissenschaft Eingang gefunden hat, als eine Konstruktion, eine Idee oder ein Konzept, das studiert und untersucht werden muss, auch von der Theologie, speziell der Ökumene- und Missionswissenschaft rezipiert werden. Die Tatsache, dass die soziale Kategorie *Weißsein* ins Zentrum der Aufmerksamkeit gebracht wurde, ist so etwas wie die positive Auswirkung ihres eigenen Machtverlusts. Bezüglich unserer Fragestellung muss die strategische Infantilisierung anderer Partner aus dem Süden durch angeblich mangelnde Bildung, Erfahrung, Transparenz und Ordnung weiterhin sichtbar gemacht und bekämpft werden.“ (Kileo, 2014, 275)

Das folgende Beispiel zeigt eine präventive Alternative zu Rassismus in der Partnerschaftsarbeit:

Eine faire und respektvolle Partnerschaftsarbeit erfordert die Berücksichtigung der Tatsache, dass die afrikanischen Partner je nach ihrem Kontext über Fachwissen und Erfahrung zu bestimmten Themen verfügen. Ein Austausch über ein gemeinsames Thema wird bereichernd, wenn er die verschiedenen Aspekte und Blickwinkel berücksichtigt. Um dies zu erreichen, kann das Thema Rassismus im Vorfeld eines Partnerschaftsbesuchs behandelt werden. Zum anderen kann ein gemeinsames Thema für einen solchen Besuch gewählt werden, zu dem Vertreter*innen beider Gruppen sprechen. In einem solchen Kontext kann erlebt werden, dass PoC sich sicher genug fühlen, auch heikle und kritische Themen anzusprechen, wie die deutsche Kolonialvergangenheit und die illegale Ausbeutung von Ressourcen. Ein solches Modell des Austauschs ermöglicht eine qualitativ hochwertige Begegnung und das Verhältnis von Gleichen zu Gleichen, weit entfernt von den paternalistischen Bildern, die oft an der Partnerschaftsarbeit kleben.

Im Studiengang der Gemeindepädagogik und Diakonie, der unter anderem die dazu befähigen soll, „Lernsituationen im Raum der vielfältigen Formen christlicher Gemeinde, in diakonischen Erfahrungsräumen und den damit verbundenen Sozialräumen didaktisch angemessen und eigenverantwortlich konzipieren, leiten und evaluieren“ zu können (Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe, 2020, 3), besteht eine Diskrepanz zwischen den Lehrintentionen und der tatsächlichen Diversität der Lehrinhalte. Die bisherige Darstellung von Vielfalt in diesem Studiengang beschränkt sich hauptsächlich auf Diversität im Alter, verschiedenen Frömmigkeitsformen und einigen wenigen als "pluralistisch" beschriebenen Theologien. Dabei bleibt die Auseinandersetzung mit Rassismus als gesamtgesellschaftliches Phänomen sowie innerhalb kirchlicher Strukturen stark unterrepräsentiert. Seit Wintersemester 2022/2023 gibt es an der Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe eine Professur zu Rassismusforschung. Dies ist ein wichtiger, notwendiger und sehr zu begrüßender Schritt. Diese Professur ist allerdings vorrangig im Studium der Sozialen Arbeit angesiedelt und beschränkt sich auf ein einziges Modul, welches sich mit internationalen und interkulturellen Kontexten beschäftigt und nicht mit der Situation in Deutschland. Auch innerhalb des Moduls zu internationaler Sozialen Arbeit muss kein Seminar zu Rassismuskritik gewählt werden, sodass auch dieses Studium ohne eine entsprechende Bildung abgeschlossen werden kann. Ferner ist die Verwendung des Begriffs „Interkulturelle Kompetenzen“, die in vielen kirchlichen Ausbildungen vermittelt werden sollen, kritisch zu betrachten, konstruiert der Begriff doch eine Homogenisierung von zwei Gruppen: „Deutsch“ und „Nicht-Deutsch“, und ist mit einer rassismuskritischen Perspektiven nicht vereinbar. Hier werden wohl eher Dominanzverhältnisse reproduziert, anstatt sie zu bewältigen (vgl. Fereidooni, Massumi, 2015).

Aus bildungstheoretischer, religionspädagogischer und religionsdidaktischer Sicht ergibt sich die Notwendigkeit der Implementierung rassismuskritischer Bildung. Denn wie sollen Studierende und Lehrende der Gemeindepädagogik und Diakonie die Geschichte und die aktuelle Lage des christlichen Glaubens und der kirchlichen Diakonie reflektieren, wenn die Inhalte sich fast ausschließlich auf Inhalte von *weißen* Menschen beziehen und Zusammenhänge von Mission und Kolonialismus nicht thematisiert werden? Wie kann eine professionelle Haltung erworben werden, ohne sich mit der eigenen Rolle in rassistischen Systemen auseinandergesetzt zu haben? Der Erfahrungsaustausch mit Studierenden anderer kirchlicher Studiengänge zeigt ähnliche Defizite in der Implementierung von Rassismuskritik. Es gibt entweder kaum oder keine entsprechenden Angebote.

Die Fachgruppe empfiehlt, dass rassismuskritisches Grundwissen in die theologischen und nicht-theologischen Studiengänge und Ausbildungsberufe der Kirche zu implementieren. Insbesondere sollten Bildungskonzepte und Lernarrangements daraufhin überprüft werden, ob sie zur (Re)Produktion von Rassismus beitragen. Lehrende müssen eine rassismuskritische Haltung einnehmen, um Studierende entsprechend unterstützen zu können. Rassismuskritische Selbstreflexion sollte Lehrinhalt in verschiedenen Modulen und Semestern sein. Darüber hinaus braucht es entsprechende Weiterbildungsangebote für Gemeindepädagog*innen und Diakon*innen.

5. RASSISMUSKRITISCHE ANSÄTZE IN KIRCHE UND THEOLOGIE

Kirche ist an verschiedenen Orten auf dem Weg, sich mit ihrer Verstrickung in rassistische Strukturen auseinanderzusetzen. Rassismuskritische und dekoloniale Initiativen in den Gliedkirchen der EKD, in der Diakonie, in der Jugendarbeit, an einzelnen kirchlichen Einrichtungen sind Anlass zur Hoffnung für Menschen of Color in Kirche und deren solidarisch Verbündete. Im Bereich der Universität sind hier vor allem die studentischen Initiativen „Theoversity“ in Leipzig, „Decolonize Theology“ in Hamburg oder auch der rassismuskritische Studientag des Fachbereichs Evangelische Theologie der Universität Marburg zu nennen.

PERSPEKTIVEN VON PERSONEN OF COLOR

Personen of Color machen auf Tagungen und in Veröffentlichungen deutlich, was Kirche tun kann und sollte, um Rassismus zu bekämpfen und ein gleichberechtigtes, diskriminierungssensibles Miteinander möglich zu machen. Wir waren als PoC beteiligt oder durften als *Weiß*e zuhören und wollen mit diesem Kapitel signalisieren, dass Einsichten und Empfehlungen zu einem großen Teil hier ihren Ursprung haben.

Auf der ersten Dear White Church Tagung im Herbst 2020 in Villigst sprachen dazu Sarah Vecera, Quinton Ceasar, Mike Lee und Nathalie Kurtz:

“Wir müssen aber über die vielfältigen Formen von Rassismus ins Gespräch kommen. Wir müssen unsere eigenen strukturellen, institutionellen und individuellen Rassismen entlarven, reflektieren und überwinden. Christ*innen brauchen Orte und Menschen, an und mit denen sie ihre eigenen Biografien daraufhin anschauen können. Kirchenleitende Personen müssen Rassismus als allgegenwärtiges

Problem ihrer Kirche anerkennen. Menschen, die Programme in Gemeinden oder Gottesdienste leiten, brauchen diesbezüglich Fortbildungen. Ich bin fest davon überzeugt, dass wir nur so in aller Konsequenz eine relevante, offene und barrierefreie Kirche mit Zukunft sein können. Das ist ein langer und bestimmt auch schmerzhafter Prozess – wie kann es auch anders sein, denn wenn wir über Rassismus reden, dann sprechen wir von einem 500 Jahre alten historisch global herangewachsenen System, das Kirche mit aufgebaut und geprägt hat. Das geht nicht mal eben zu bekämpfen – das braucht Zeit, Aufmerksamkeit und Geld.“ (Vecera, in: Biere u.a. 2020, 7)

“As Church, and followers of the crucified Christ, we are called to wrestle with, and if possible, echo and live by these truths of our BIPOC sisters and brothers. We must realize that racism - structural, institutional and interpersonal - thrives on silence. That is why as a church we must be loud in the face of racial injustice, wherever we find it. The white churches in Germany must, as a point of departure, have a critical self-reflection on their own whiteness and the white privilege that it comes with. By doing this, white churches in Germany will hopefully come to realize the danger of a single white Christian theological perspective.” (Ceasar, in: Biere u.a. 2020, 9)

“Die Komplexität des Themas stellt uns somit vor die Herausforderung, unsere verengten Kategorien zu erweitern und die Erfahrungen mit Rassismus durch unterschiedliche PoC zu beleuchten. Wird Rassismus denn von allen PoC gleich wahrgenommen? Mich würde auch interessieren, wie mit Rassismus in der eigenen Herkunftskultur umgegangen wird. Mich bewegt deshalb die Frage, wie wir nicht nur die landeskirchlichen, sondern auch die internationalen Gemeinden für dieses Thema sensibilisieren, um auch dort ein Bewusstsein für latenten Rassismus zu schaffen.” (Lee, in: Biere u.a. 2020, 12)

“Ich hätte es wichtig gefunden, (...) kritisch zu hinterfragen, was die Rolle christlicher Missionar*innen in kolonialisierten Ländern war und wie sich durch ihre Überlegenheitsansprüche auch (vielleicht sogar am prägendsten) das System Rassismus in dieser Form bilden konnte, welches bis zum heutigen Tag zu Leid, Unterdrückung und Diskriminierung weltweit führt. (... Wir sollten) nicht aus dem Auge verlieren, dass eine Zentrierung um die heutige *weiße* Kirche selbst der Komplexität und (historischen) Zusammenhänge des Themas nicht gerecht werden kann. Das zeigen Debatten wie zum Beispiel über den sogenannten „White-Savior-Komplex“, welcher beschreibt, dass weiße Menschen oft den Antrieb, aber zugleich auch den Überlegenheitsanspruch verspüren, BIPOCs zu „retten“ und damit Abhängigkeiten und Ungerechtigkeiten schaffen oder zementieren. Dieses Verhalten wird doch allzu oft von Kirchen unterstützt und anerkannt.” (Kurtz, in: Biere u.a. 2020, 14)

Daniela Konradi, Pfarrerin in der Nordkirche, thematisiert im Journal der VEM die Bedeutung von Antirassismustrainings und rassismuskritischer Bildung von Ehren- und Hauptamtlichen: “Ich wünschte,

kirchliche Gremien und ihr Leitungspersonal würden sich intensiver damit beschäftigen, wodurch rassistische Ressentiments entstehen. Es wäre auch gut, wenn sich in der Pastor*innen- und Diakon*innen-Ausbildung ein antirassistischer Blick auf Gemeindeangebote und Gemeindeleitung etablieren würde und Kirchengemeinderäte dazu bewegt werden könnten, an Antirassismus-Trainings teilzunehmen.“ (Konradi, 2021)

Eine Arbeitsgruppe von Personen of Color formulierte auf der zweiten Dear-White-Church Tagung 2021 in Villigst Erwartungen an Kirche in Stichworten. Darunter war der Wunsch, PoC nicht als “Token” zu missbrauchen (Partizipationsdefizite durch einzelne Personen zu verschleiern); Rassismuskritik zum Querschnittsthema in der theologischen Ausbildung zu machen; Rassismus theologisch als Sünde zu benennen; die Repräsentation von PoC in der kirchlichen Bildsprache zu überarbeiten; Räume für Heilung und Empowerment für PoC zu schaffen und zu finanzieren; für Repräsentation von PoC in Kirchengemeinden, Gremien und Leitungen zu gewährleisten; theologische rassismuskritische Forschung zu fördern; Interventionsmechanismen bei rassistischen Vorfällen zu etablieren; Kirchenleitende zu Antirassismustrainings zu verpflichten und für alle Haupt- und Ehrenamtlichen zu ermöglichen.

Sechzehn Personen of Color, Teilnehmende an der dritten Dear-White-Church Tagung 2022 in Berlin, haben in einer Videobotschaft formuliert, was sie sich von Kirche wünschen. Wenn Sie dies lieber anschauen anstatt lesen möchten, finden Sie den Link dazu im Literaturverzeichnis. Das ist eine warme Empfehlung! Die Statements lauten:

- “Ich wünsche mir eine Kirche, die ihre prophetische Stimme und Stimmgewalt wieder entdeckt und die lauteste Akteurin im Kampf gegen Rassismus und andere Diskriminierungsformen ist.”
- “Ich wünsche mir eine Kirche, die es sich auf die Flaggen schreibt, rassismuskritisch auf all ihren Ebenen zu denken.”
- “Ich wünsche mir eine Kirche, in der Schwarze Menschen vorkommen und in der sie auch an der Macht beteiligt werden.”
- “Ich wünsche mir eine Kirche, in der wir anders Theologie machen, von den am meisten unterdrückten Menschen herdenken und eine neue Art von Spiritualität gemeinsam finden können.”
- “Ich wünsche mir von Kirche mehr Veränderungsbereitschaft und weniger Toleranz, sondern einfach Miteinander.”
- “Ich wünsche mir eine Kirche, die die Stärken der BIPoC richtig schätzt und bereit ist, von uns zu lernen.”
- “Ich wünsche mir eine Kirche, die für uns Räume schafft und freigibt.”

- “Ich wünsche mir eine Kirche, in der BIPOC gehört werden und damit rechnen können, dass danach auch gehandelt wird.”
- “Ich wünsche mir eine Kirche, die ihre Rolle im Kolonialismus anerkennt und Verantwortung für die Taten und Folgen bis in die Gegenwart übernimmt.”
- “Ich wünsche mir eine Kirche, wo Menschen über Sprache reflektieren, sei es in Gesangbüchern oder in der Liturgie.”
- “Ich wünsche mir von der Kirche, dass wir, alle Menschen, Platz bekommen. Also ich bin die Kirche und ich wünsche mir einen Platz, wo ich mich auch wohlfühlen kann.”
- “Ich wünsche mir eine Kirche, die versteht, dass ich ein Kind Gottes bin und die für sich ernsthaft begreift, dass mich ihre barmherzige Tat nicht dazu macht.”
- “Von der Kirche wünsche ich mir Offenheit, um mich frei zu fühlen in dem, was ich bin. Und ich wünsche mir auch Unterstützung in dem zu sein, was ich bin.”
- “Ich wünsche mir von der Kirche, dass sie aus ihrem Schlaf der Bequemlichkeit aufwacht und sich bewegt.”
- “Ich wünsche mir eine Kirche, die die Fähigkeit hat, Trauer, Wut, Schmerzen zuzulassen und Räume zu eröffnen, wo diese gezeigt werden können.”
- “Letztendlich wollen wir Kirche nur daran erinnern, was sie selbst sein will, nämlich eine Kirche für alle und dafür ist es wichtig uns zu hören.”

PERSPEKTIVEN AUS DER INTERKULTURELLEN THEOLOGIE

Die Interkulturelle Theologie befasst sich mit globalen Christentümern und Theologien. Sie nimmt dabei insbesondere nicht-westliche Perspektiven in den Blick. Themenfelder der Interkulturellen Theologie sind zum Beispiel kontextuelle Theologien und globale Christentumsgeschichte, Mission und Missionsgeschichte sowie religiöse Pluralität. Ein Teil der Interkulturellen Theologie befasst sich seit Jahren mit postkolonialer Kritik, Diskursanalysen und einer kritischen Aufarbeitung von Mission. In den letzten Jahren sind auch dekoloniale und rassismuskritische Ansätze zunehmend aufgenommen worden. Darüber hinaus spielt Migration und Postmigration, d.h. die Entwicklung der nachfolgenden Migrationsgenerationen und gesellschaftliche Transformationen eine zentrale Rolle. Die Entwicklung von eigenen Gemeinden und religiöse Verflechtungen (Transkulturationen) stehen hier im Fokus der Betrachtung.

In der Interkulturellen Theologie ist die Rassismuskritik nur zum Teil ein Novum. In der theologischen Bearbeitung der Apartheid in Südafrika (z.B. Desmond Tutu, Allan Boesak, Itumeleng Mosala, Tinyiko

Maluleke) oder der Wahrnehmung der Situation in den USA, wie in der Schwarzen Theologie (z.B. James Cone, Anthony B. Pinn, Anthony G. Reedie, Traci C. West.), ist Rassismuskritik in der Interkulturellen Theologie bereits wahrgenommen und bearbeitet worden. Ein weiteres Feld ist der Konnex zwischen Mission, Postkolonialismus und Rassismuskritik (z.B. Musa Dube, Kwok Pui-Lan, Klaus Koschorke, Claudia Jahnel). In der postkolonialen Perspektive des Verhältnisses zwischen dem sog. Globalen Süden und Globalen Norden wird in machtkritischen Analysen auch Rassismus mitgedacht (z.B. Andreas Nehring, Michael Nausner, Claudia Jahnel, Judith Gruber). Ein dritter Bereich in der Interkulturellen Theologie ist die Wahrnehmung von "kontextuellen" Theologien aus verschiedenen Disziplinen, oft aus den Bibelwissenschaften: Insbesondere postkoloniale und dekoloniale Theolog*innen (z.B. Grace Ji-Sun Kim, Andrew Sung Park, Choan-Seng Song, Juan José Tamayo, Teresa Delago, Rasiah S. Sugirtharajah, Chammah J. Kaunda, Teddy C. Sakupapa, Mercy Amber Oduyoye) verweisen auf bestehende ungerechte Machtverhältnisse und etablieren neue Perspektiven von den Rändern (Mayra Rivera) mit dem Ziel der Aufweichung von Zentrum und Peripherie.

Bisher unberücksichtigt ist in der Interkulturellen Theologie weitgehend die Selbstreflexion der eigenen Dominanz und des Weißseins geblieben. Seit der Internationalisierung der Black Lives Matter Bewegung und dadurch, dass Rassismus und Rassismuskritik in gesellschaftlichen Diskursen zunehmend angekommen ist, erscheinen auch in der Interkulturellen Theologie zunehmend Publikationen zu diesem Thema (z.B. in den Zeitschriften der Ökumenischen Rundschau 2020/3 und der Zeitschrift für Interkulturelle Theologie 2022/2). Insgesamt blickt die Interkulturelle Theologie auf eine lange Geschichte der Auseinandersetzung mit Rassismuskritik insbesondere in Verbindung mit der Kolonialgeschichte und postkolonialen Theorien zurück. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Entwicklungen und Emanzipationen in nicht-westlichen Ländern bzw. Regionen sowie in der Beziehung zwischen den Kontexten. Die selbstreflexive Ebene ist hingegen weitestgehend ein Novum.

Zugleich darf nicht vergessen werden, dass es neben einer rassismuskritischen, postkolonialen und dekolonialen Haltung in der Interkulturellen Theologie, auch zahlreiche (unbewusste) Reproduktionen von Rassismen gegeben hat und gibt. Beispiele dafür sind die Heroisierung von Missionar*innen, die empirische Verobjektivierung und Veränderung von BIPOC, die Exotisierung anderer Kulturen und christlicher Traditionen und eine nur bedingte Reflexion der eigenen Verstricktheit mit strukturellem Rassismus und *Weißsein*.

Dennoch ist es der Beitrag der Interkulturellen Theologie, dass sie rassismuskritische, postkoloniale und dekoloniale Ansätze aus nicht-westlichen Ländern im deutschsprachigen Raum sichtbar macht. Dadurch werden die Stimmen von (ehemals) marginalisierten PoC aus einer globalen Perspektive in

den Themenkomplex Rassismus und Kirche eingetragen. Diese Perspektiven dienen erstens als Vorbilder, um für den deutschen Kontext rassismuskritische Theologien zu entwickeln. Sie sind zweitens Ausdruck der grundsätzlichen Fähigkeit rassistischer Ideologie, sich in unterschiedliche Kontexte anzupassen und drittens zeigen sie auf, dass es nicht nur einer theologischen und kirchlichen Rassismuskritik für den deutschen Kontext bedarf, sondern auch einer rassismuskritischen Reflexion der Rolle deutscher Kirchen und Theologie in der Globalität, ihrer Verantwortung sowie nach Nachdenken über materielle und immaterielle Reparation.

Zwei Beispiele rassismuskritischer theologischer Perspektiven, von denen die EKVW lernen kann, werden im Folgenden skizziert:

Der Vertreter der Schwarzen Theologie James Cone hat zum Beispiel Rassismus und das Schweigen über *weiße* Vorherrschaft als die große theologische Sünde bezeichnet. Er verweist darauf, dass die Überwindung von *weißen* Privilegien die Kirche, Theologie und Gesellschaft etwas kosten wird. „Eines der wichtigsten Dinge, die *Weiße* tun können im Kampf gegen *weiße* Vorherrschaft ist die Unterstützung von Schwarzem Empowerment in der Gesellschaft, der Kirche und der Theologie. (...) Um eine antirassistische Theologie zu entwickeln, müssen sich *weiße* Theolog*innen mit den Geschichten, Kulturen und Theologien von Menschen of Color auseinandersetzen. Es reicht nicht aus, *weiße* Vorherrschaft zu verurteilen. Die Stimmen von Menschen of Color müssen in deiner Theologie zu finden sein. Du musst nicht mit ihren Perspektiven einverstanden sein, aber du musst sie verstehen und ihre Bedeutung in deinen theologischen Diskurs aufnehmen.“ (Cone, 2012, 154, eigene Übersetzung aus dem Englischen). Das Teilen von Privilegien geht also nicht nur mit einer Wiedergutmachung einher, sondern auch mit dem Teilen von Macht und Ressourcen.

In der Einleitung zum Sammelband „Breaking the Master’s S.H.I.T. Holes. Doing Theology in the Context of Global Migration“ betonen Musa Dube und Paul L. Leshota, dass Migration von intersektionalen Machtbeziehungen geprägt ist. Sie ist geprägt von einem offenen Sexismus, Rassismus, Klassismus, Anthropozentrismus, Islamophobie und einem intensiven Konservatismus. Donald Trump hat als damaliger Präsident der USA bestimmte Länder in Afrika und Karibik als Shithole countries (Kloschüssel-Länder) bezeichnet, von denen Menschen in die USA migrieren. Diese Metapher ruft hervor, dass Migrant*innen aus diesen Ländern ungesehen, unerwünscht, unberührbar, geruchlos, gehörlos und sprachlos sind. Darin äußert sich ein offener Rassismus. Dube und Leshota verwenden die Äußerung, um die rassistischen Narrative im Rahmen von Migration zu reflektieren. Die Abwertung der Anderen als Kloschüsseln bedarf einer Aufarbeitung. Sie fragen darum, wer auf sie geschissen hat, wer sie zu Kloschüsseln gemacht hat und um welche Scheiße es sich handelt, die an ihren Körpern und Ländern

klebt. Es handelt sich um die Verquickung von Kolonialismus, Rassismus, Sexismus und Klassismus. Das Brechen des Schweigens über die Zusammenhänge globaler Migration führt zu einer kritischen Aufarbeitung der Kolonialgeschichte und daraus resultierender Rassismen, die bis heute andauern. Die erhobenen Stimmen ermöglichen, dass die "Master" ihre eigene Scheiße sehen und riechen lernen. Ein zentraler Beitrag sind darum postkoloniale Betrachtungen von Migration aus der Perspektive von Migrant*innen, die von *weißen* Dominanzgesellschaften weitestgehend ausgeblendet worden sind.

Für den Kontext der EkvW sind insbesondere zwei Aspekte zentral. Migration und Kolonialismus hängen erstens untrennbar zusammen in gesellschaftlichen, kirchlichen und theologischen Hinsichten. Rassistische Narrative der Migration finden ihren Ursprung im Kolonialismus und ihrer Tradierung und Neukonstruktion. Zweitens geht der Widerstand von den Unterdrückten aus. Es ist unabdingbar, ihre Perspektiven zu hören, um strukturellen Rassismus in allen Bereichen des Lebens – d.h. auch im Kontext von Migration – sichtbar zu machen.

ANSÄTZE EINER RASSISMUSKRITISCHEN THEOLOGIE

Für Personen of Color ist Rassismus eine der destruktivsten Gewalt- und Unterdrückungserfahrungen. Die Ausblendung rassismuskritischer Diskurse in der Theologie ist höchst irritierend, da Rassismus „zu den am meisten gravierenden und folgenschwersten historischen Hypotheken“ gehört, „mit denen sich die Welt auch im 21. Jahrhundert auseinander zu setzen hat“ und sich ferner „die symbolische Ordnung von »Rasse« [...] strukturell und diskursiv in Machthierarchien und Wissensarchive eingeschrieben“ hat (Arndt, 2019, 43). „So ist zu fragen, ob die Nicht-Wahrnehmung respektive die Verweigerung der theologischen Grundsatzreflexion in der Evangelischen Kirche in Deutschland ein Zeichen ihrer Ignoranz und Verhaftung in den Privilegien der *weißen* Dominanzkultur ist“ (Eleyth, 2023, 14). Für die Konzeption einer rassismuskritischen Theologie ist eine Bestimmung des Begriffs der Rassismuskritik unabdingbar. So kann Rassismuskritik als Widerstandsstrategie und (selbst-)reflexive Praxis verstanden werden. Sie versteht sich als Haltung gegen Rassismus, analysiert rassistische Machtverhältnisse, Denkstrukturen und Praktiken und erkennt gleichzeitig an, dass Personen oder Institutionen Teil der Verhältnisse sind, die sie kritisieren.

Der nachfolgende kursivierte Abschnitt stammt ebenfalls in leicht gekürzter Form aus Eleyth, Zur Notwendigkeit rassismuskritischer Theologie (15-17):

a) Rassismuskritische Theologie zu betreiben, bedeutet, anzuerkennen, dass Rassismus strukturell in Gesellschaft und Kultur verankert ist und ferner, dass die Theologie an der Produktion und

Aufrechterhaltung rassistischer Denkmuster beteiligt war und gegenwärtig ist.

b) Rassismuskritische Theologie zu betreiben, bedeutet, Rassismus nicht nur als Teil der Lebenswirklichkeit von Menschen of Color zu betrachten, sondern ebenfalls – beispielsweise im Rahmen sozioethischer Analysen – diejenigen in den Blick zu nehmen, die im System des Rassismus eine privilegierte Position einnehmen. Dazu gehört eine kritische Auseinandersetzung mit dem Privileg des Weißseins als unsichtbarem Maßstab und Teil der vermeintlichen Norm. [...] Im konstruierten Herrschafts- und Unterdrückungssystem des Rassismus gesellschaftspolitische Positionierungen wie „weiß“ oder „Schwarz“ aus theologischer Perspektive zu ignorieren, stellt eine anmaßende Realitätsverweigerung dar.

c) Rassismuskritische Theologie zu betreiben, bedeutet, reduktionistischen Rassismusverständnissen oder dem Mythos des reverse racism eine Absage zu erteilen. Weiße Menschen erfahren keinen Rassismus, da Rassismus ein System ist, von dem weiße Menschen strukturell profitieren [...].

d) Rassismuskritische Theologie zu betreiben, bedeutet, den strukturellen Zusammenhang von Rassismus, Sexismus, Kapitalismus (und weiteren Herrschaftsverhältnissen) wahrzunehmen und zu analysieren, wie Diskriminierungsformen verschränkt zusammenwirken bzw. sich in Personen überschneiden. Insbesondere theologische Anthropologie steht – gerade vor dem Hintergrund der Wahrnehmung des Kreuzes – in der Verantwortung, eine Sensibilität für mehrfach marginalisierte Menschen mit ihren Ausgrenzungs-, Verletzungs- und Entrechtungserfahrungen zu entwickeln. An diese Überlegungen anknüpfend ist zu fragen, wie Kirche angesichts des Leids intersektionaler Diskriminierung ein Ort der Heilung und des Empowerments für vulnerable Menschen of Color sein kann.

e) Rassismuskritische Theologie zu betreiben, bedeutet die Aufgabe der Vorstellung einer normsetzenden, neo-europäischen weißen Theologie, die die Theologien des globalen Südens als „kontextuell“ verortet und sich dabei gleichzeitig zum nicht-kontextuellen Standard, zur „unmarkierten Markiererin“ erhebt. Rassismuskritische Theologie in Deutschland sucht den Dialog mit Postkolonialen, Schwarzen, Womanistischen, First Nations, Queeren und Dis_ability Theologien, um die Erkenntnisprivilegien der von Marginalisierung und Unterdrückung betroffenen Gruppen angemessen in die theologische Reflexion einzubeziehen.

Kirche und Theologie haben seit vielen Jahren versäumt, die Stimmen der Rassismuskritik in ihr theologisches Denken aufzunehmen. Angesichts der gewaltigen Dimension des Unrechts, von dem Menschen of Color betroffen sind – rassistisch motivierte Terroranschläge, Stigmatisierung und Tyrannisierung durch polizeiliche Behörden, der longue durée kolonial-rassistischer Wissensbestände verknüpft mit stereotypen Zuschreibungen, Exotisierung, Fetischisierung, Infantilisierung, Objektifizierung und Dämonisierung, der alltäglichen Erfahrung von völkischen Normalitätsvorstellungen und Sehgewohnheiten

und pauschalisierenden Ablehnungskonstruktionen, Rassismen in medialen Diskursen, gewaltvoller Sprache, Diskriminierung in allen gesellschaftlichen Teilbereichen – ist die Kirche aufgefordert, die Verletzungen in einer rassistisch hierarchisierten Welt zu thematisieren. Darüber hinaus sind Theologie und Kirche aufgefordert, interdisziplinär bzw. mit anderen Verbündeten an Wegen und Ansätzen zur Überwindung von Rassismus zu arbeiten.

James Cone hat darauf hingewiesen, dass Theolog*innen sich ihrer sozialen Positionierung bewusst sein müssen und dass die ihnen zugewiesene gesellschaftliche Machtposition nicht nur die theologischen Fragen beeinflusst, die sie stellen, sondern ebenfalls wie die Antworten ausfallen (Cone, 1982, 17). „Ähnliches wäre von Martin Luther und seinem Interesse an der Ubiquitätslehre, der realen Präsenz Jesu Christi am Tisch des Herrn, zu sagen. Ohne sein Anliegen zu schmälern, aber wäre er als schwarzer Sklave geboren, hätte seine erste Frage auch nicht gelautet, ob Jesus am Tisch des Herrn gegenwärtig sei. Gewiß hätte er gefragt, ob Jesu Gegenwart sich auch auf die Sklavenkammer erstreckte und ob der Sklave mit Jesus rechnen könne, wenn er versucht, das Baumwollfeld, die Peitsche und die Pistole zu überleben“ (Cone, 1982, 17).

Rassismuskritische Theologie muss ergo die eigene Standortgebundenheit transparent machen. Da Rassismuskritik auf gesellschaftspolitische Veränderungen abzielt, stellt die (selbst-)kritische Reflexion des Weißseins nicht das Ziel, sondern eine Vorbedingung rassismuskritischer Theologie dar, die final darauf abzielt, Handlungsweisen zu entwickeln und institutionelle Veränderungsprozesse anzustoßen (vgl. Bönkost ,2023, 126, 127).

RASSISMUSKRITISCHE ORGANISATIONSENTWICKLUNG

In der rassismuskritischen und vielfaltssensiblen Organisationsentwicklung gibt es keine schnellen Lösungen und schon gar kein einfach zu absolvierendes Programm. Struktureller Rassismus ist in unseren kirchlichen Strukturen tief verwurzelt: Das ist auch deshalb schwer zu bearbeiten, weil unser eigenes kirchliches Narrativ keine Diskriminierung zu kennen meint.

Aus den Erfahrungen der Mitglieder unserer Fachgruppe ergeben sich einige Ideen und Punkte, die auf dem Weg zu einer rassismuskritischen Organisation hilfreich sein können. In diesem Fachgruppenbericht kann das nicht ausführlich dargestellt werden, und es lohnt sich in jedem Fall, schon bei der Konzeption von Entwicklungsschritten auf externe Beratung und Hilfe zurückzugreifen. Dieser Abschnitt ist also kein 10-Punkte-Programm, sondern soll zum Nachdenken über die nächsten eigenen Schritte anregen.

Die allermeisten Menschen in den Leitungsgremien unserer Kirche sind *weiß*. Das trifft auch auf alle Führungskräfte im Landeskirchenamt und im Kreis der Superintendent*innen zu. Die erste Einsicht sollte sein: Rassismuskritische Arbeit kann nicht aus einer *weißen* Perspektive konzipiert werden. Dass die allermeisten Menschen in der Leitung *weiß* sind, ist ein Symptom der Situation, die wir verändern wollen. Es braucht also eine Struktur, in der Menschen mit Rassismuserfahrungen beteiligt werden und in der sie mit ihren Erfahrungen ins Zentrum kirchlicher Reflexion rücken.

Diese Beteiligung muss echt sein, und dafür muss die Macht über die Gestaltung des Prozesses geteilt werden. Rassismuskritisches Arbeiten nimmt die Macht kritisch in den Blick. Dazu gehört auch, nicht nur an den Strukturen zu arbeiten, sondern auch die Gefühle und Aggressionen zu bearbeiten, die im Laufe des Prozesses in den Vordergrund treten. In der Arbeit unserer Projektgruppe waren das zum Beispiel Angst, Trauer, Ratlosigkeit, Scham und Wut.

Damit Personen of Color an diesem Thema sicher mitarbeiten können, müssen Führungskräfte einen sicheren Rahmen dafür schaffen. Der erste Schritt für eine *weiße* Führungskraft ist: Bilde dich! Lies die Schilderungen von Menschen of Color in der Kirche. Es gibt viele Berichte im Internet und viele gute Fachbücher. Der Podcast „Stachel und Herz“ von der VEM gibt wertvolle Perspektiven. Literaturempfehlungen stehen hinten in unserem Bericht. Nimm an einem Anti-Rassismus-Training teil! Trainings werden inner- und außerkirchlich angeboten, zum Beispiel auch im Rahmen der Evangelischen Erwachsenenbildung. Vernetze dich mit anderen, die sich auch auf den Weg machen – zum Beispiel im Dear-White-Church Netzwerk.

Es empfiehlt sich schließlich, externe Beratung und Prozessbegleitung in Anspruch zu nehmen. Sie sollte Erfahrung in der Begleitung von rassismuskritischer Arbeit haben, damit die ohnehin vorhandenen *weißen* Perspektiven nicht reproduziert, sondern in Frage gestellt und kontrastiert werden können. Es gibt auch spezialisierte Coach*innen, die Führungskräfte in rassismuskritischen Organisationsentwicklungsprozessen beraten. Zu ihnen gehört Timo Galbenis-Kiesel. Timo hat uns als Fachgruppe wertvolle Hinweise zur Organisationsentwicklung gegeben.

Netzwerke sind ein weiterer, wichtiger Baustein von Organisationsentwicklung. Dazu gehört die Gelegenheit für Menschen of Color, sich in geschützten Räumen („safer space“) vernetzen und austauschen zu können. Dazu können auch *weiße* Führungskräfte ausdrücklich ermutigen. Ebenso bieten sich Reflexionsräume für *weiße* Menschen an, die sich als Verbündete verstehen (z.B. Interventionsräume, wie sie im oikos-Institut angeboten werden). Auf gute Moderation und Gesprächsleitung ist zu achten.

Für das Gelingen des Prozesses ist Beteiligung entscheidend. PoC gehören bisher in den seltensten Fällen zu den Führungskräften. Das gilt es, zu reflektieren und im Prozess für eine gleichberechtigte

Teilhabe zu ändern. PoC, die sich für Rassismuskritik einsetzen und ihre Stimme erheben, gehen ein hohes persönliches Risiko ein. Das gilt insbesondere für Führungskräfte of Color. Die Organisation muss klären, wie genau die Kirche ihrem Fürsorgeauftrag für ihre Mitarbeiter*innen hier nachkommen kann.

Fördere die Diversität! In Projektgruppen und Teams, bei Stellenbesetzungen und auf der Suche nach möglichen Kandidat*innen für Wahlämter.

Für Sitzungen und Besprechungen bietet es sich an, eine Gesprächsetikette zu erarbeiten und sorgfältig auf ihre Einhaltung zu achten. In größeren Settings kann diese Rolle an eine kompetente Person vergeben werden. Im Anhang wird ein von uns erarbeiteter Leitfaden für rassismuskritische Veranstaltungsplanung zur Verfügung gestellt.

Führungskräfte sollten die eigene Zivilcourage schulen, so dass sie rassistische Bemerkungen, Witze und Mikroaggressionen als solche bemerken und als problematisch markieren können. Als Führungskraft nichts zu sagen, bedeutet stille Zustimmung oder Hinnahme von Verletzungen.

RASSISMUSKRITISCHE PROZESSE IN KIRCHE UND DIAKONIE

“Wir wissen nicht genau, wie eine Gesellschaft (man kann auch sagen: wie eine Kirche) ohne Rassismus aussieht. Wir können aber Erfahrungen von uns und von anderen sammeln und teilen, Geschichten weiter erzählen, Dinge ausprobieren, versuchen, und lernen, und weiterversuchen. Und uns dadurch vorstellen, wie das aussehen kann. (...) Ich möchte feiern, was ich, wir, und andere schaffen und ermöglichen, und gleichzeitig mich damit nicht zufriedengeben.” (Izett Sama Hernandez)

Es gibt bereits rassismuskritische Arbeit, Erfahrungen, Projekte und Prozesse in kirchlichen Arbeitsbereichen, Verbänden, Instituten, Landeskirchen, diakonischen Einrichtungen. Wir haben uns diese Beispiele angeschaut und berichten von denjenigen, von denen wir in der EKvW unserer Meinung nach am meisten lernen können.

Näher angeschaut haben wir auch die rassismuskritische Arbeit in der United Church of Christ. Seit dem Jahr 2001 gibt es Gespräche zu dem Thema in der Partnerschaftsarbeit, eine Übersetzung des Materials “White Privilege”, eine gemeinsame Tagung mit Velda Love, die auch einige Institute der EKvW im Herbst 2022 besucht hat.

Zudem hält das oikos-Institut Kontakte zur Arbeit des Ökumenischen Rates der Kirchen, wo Masiwa Ragies Gunda im Programm “Overcoming Racism, Xenophobia & related Discriminations” die Vernetzungsarbeit zum Thema unter den Mitgliedskirchen des ÖRK koordiniert, Advocacy organisiert und

ökumenisches Voneinander Lernen anregt.

EVANGELISCHE KIRCHE IN DEUTSCHLAND

Im April 2023 hat der Rat der EKD erstmalig ein Grundlagendokument zu Rassismus und Rassismuskritik mandatiert. Seit November 2023 ist eine Projektgruppe des Kammernetzwerkes der EKD mit der Aufgabe betraut, dieses Dokument zu erarbeiten. Vorausgegangen war der Beschluss der Synode der EKD vom 9. November 2022 „Anti-Diskriminierung, Gewaltprävention und Diversitätsorientierung stärken“. Darin zeigt sich die Synode „besorgt angesichts der zahlreichen Formen von gruppenbezogener Diskriminierung und Gewalt in Gesellschaft und Kirche“ und bittet „den Rat der EKD, das Thema ‚Anti-Diskriminierung und Gewaltprävention‘ – als wichtiges Thema einer diversitätsorientierten Kirchenentwicklung – in der zukünftigen Arbeit hoch zu priorisieren (...) und eine Kammer-AG ‚Anti-Diskriminierung und Gewaltprävention‘ einzurichten.“ Wegweisend ist auch der Teilbeschluss, eine strategische „Roadmap zur Erarbeitung und Implementierung eines EKD-weiten und verbindlichen Konzepts, das die Prinzipien von Gleichberechtigung, Repräsentanz und Empowerment als leitende Prinzipien für kirchliches Handeln zur Grundlage hat, d. h. das sich gegen jegliche Form von Diskriminierung (race, gender, class, disability, religion), struktureller Gewalt und Rechtsextremismus wendet“, die Kammerbesetzung mit Expert*innen, unter ihnen Personen, „die Erfahrungen mit Diskriminierung und Gewalt und ihrer sozialstrukturellen Reflexion haben“. Teil der Roadmap soll „die Entwicklung eines verbindlichen Qualifizierungsprogramms für Haupt- und Ehrenamtliche im Bereich der Evangelischen Kirche zur Sensibilisierung für jegliche Form von Diskriminierung und Gewalt als regelhaft vorzusehendes Element in den verschiedenen Aus- und Weiterbildungsstrukturen sein.“ (EKD, 2022).

EVANGELISCHEN KIRCHE BERLIN-BRANDENBURG-SCHLESISCHE OBERLAUSITZ

Im November 2023 hat die Synode der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz (EKBO) das Positionspapier „Auf dem Weg zu einer rassismuskritischen Kirche“ verabschiedet. In der vom Ältestenrat vorgelegten Version lautete der Titel „Auf dem Weg zu einer Kirche ohne Rassismus“. Nun heißt es „Auf dem Weg zu einer rassismuskritischen Kirche“. Dadurch macht die EKBO deutlich, dass sie Teil einer rassistisch strukturierten Gesellschaft ist und sich nicht außerhalb des Herrschafts- und Unterdrückungssystems des Rassismus bewegt. Im Beschluss sind die Schaffung von Empowerment-Räumen und Maßnahmen zur Förderung der Repräsentanz und Teilhabe von PoC aufgenommen. Im Bereich Bildung und Verkündigung fordert die Synode Fortbildungsangebote, rassismuskritische Bildungsmaterialien und einen rassismuskritischen Leitfadens, mit dem bestehendes

pädagogisches Material überprüft werden kann. Die Benennung einer landeskirchlichen Anlaufstelle für Menschen die Rassismuserfahrungen machen, die Fortentwicklung diversitätssensibler Personal-konzepte und der Ausbau der Anerkennung internationaler Abschlüsse, als auch rassismuskritische Aufarbeitung die Geschichte der EKBO halten die Synodalen für nötig. Vorausgegangen war seit dem letzten Synodenbeschluss – angeregt durch einen Antrag der Evangelischen Jugend Berlin-Brandenburg - die rassismuskritische Arbeit einer Steuerungsgruppe mit den Synodenausschüssen. Der Steuerungsgruppe gehörten die Vorsitzenden der betreffenden Synodenausschüsse, die Leitenden der vier landeskirchlichen Einrichtungen, Vertreter*innen der Evangelischen Jugend, sowie Expert*innen der rassismuskritischen Forschung und Bildung, u.a. aus dem BIPOC-Netzwerk der EKBO und des Projektes DiskursLab der Ev. Akademie Berlin an.

EVANGELISCH-LUTHERISCHE KIRCHE IN NORDDEUTSCHLAND

Die Nordkirche hat im Prozess „interkulturelle Öffnung“ ein Leitprojekt „Rassismuskritisch Kirche sein“ beschlossen (Kirchenleitung, Interkulturelle Öffnung). Zwei Zitate können den Weg skizzieren, den die Nordkirche gegangen ist: 2009 sagte Prince Ossai Okeke auf einer der ersten Tagungen im Prozess „Interkulturelle Öffnung“: „Ich bin überrascht, dass ich bei dieser Fachtagung der einzige Schwarze bin! Sie sagen: Wir haben die Leute eingeladen, aber sie kommen ja nicht. Und ich sage: Dafür kann es Gründe geben.“ (Okeke, 2009). 2023 sagte der heutige Referent für Interkulturelle Kirchenentwicklung, Nicolas Moumouni, in einem Interview: „Rassistische Strukturen sind historisch gewachsen und die eigene Sozialisation hat massiv dazu beigetragen, dass wir unsere eigenen Privilegien nicht immer wahrnehmen und reflektieren können. Eine interkulturelle Kirchenentwicklung bedeutet auch, Rassismus zu verlernen und an unserer eigenen Sprache zu arbeiten, damit wir keine Rassismen in unseren Gemeinden reproduzieren und dadurch Menschen verletzen und ausschließen.“ (Moumouni, 2023).

Im Ergebnis sind im Prozess „Interkulturelle Öffnung der Nordkirche“ vier Fachstellen geschaffen worden, die mit Personen of Color besetzt wurden oder werden sollen: Pastorin Daniela Konradi ist Stelleninhaberin der Pfarrstelle für Rassismuskritische Bildungsarbeit und Bereichsleitung, Nicolas A.S. Moumouni ist Referent für Interkulturelle Kirchenentwicklung, Prince Ossai Okeke ist Inhaber der Stelle für die Zusammenarbeit zwischen Nordkirche und internationalen Gemeinden und eine Stelle für die dekoloniale Aufarbeitung der Missionsgeschichte der Nordkirche wird zur Zeit besetzt. Damit hat die Nordkirche Kapazitäten für eine umfassende rassismuskritische Grundlagenarbeit aus der Perspektive von Personen of Color geschaffen. Wir empfehlen ein ähnliches Vorgehen auch im Bereich der EKvW.

EVANGELISCHEN KIRCHE IM RHEINLAND

In der Evangelischen Kirche im Rheinland gibt es die Stabstelle für Vielfalt und Gender. Sie fördert Vielfalt, Gerechtigkeit und Partizipation in der Landeskirche. Die Stelle ist derzeit von zwei *weißen* Frauen besetzt und wird durch einen divers besetzten Fachbeirat begleitet. Auf der Agenda der Stabstelle steht auch die Rassismuskritik an Kirche, die gegenwärtig priorisiert worden ist. Die strukturelle Besonderheit der Stabstelle ist, dass sie direkt an die Kirchenleitung berichtet. Dadurch erfährt sie eine Priorisierung und ist Teil in den unterschiedlichen Ausschüssen der Landeskirche, was wiederum bedeutet, dass die Stelleninhaber*innen diversitätskritische und rassismuskritische Perspektiven in die Strukturen und verschiedenen Arbeitsgebiete eintragen können. Diese Struktur und die hohe Priorisierung und Repräsentanz des Themas in der EKIR hat Vorbildcharakter für unsere Empfehlungen an die EKvW.

DIAKONIE UND SOZIALE DIENSTE DER EV. KIRCHE

Mit der Frage „Leben Sie Vielfalt?“ spricht die Diakonie Deutschland Arbeitnehmer*innen, ehrenamtlich Tätige, Nutzer*innen der Hilfeangebote und Partner*innen aus dem kirchlich-diakonischen Kontext an und lädt sie ein, an einem „Vielfalts-Check“ teilzunehmen. Dieses kostenlose digitale Angebot möchte die Teilnehmenden dazu ermutigen, Strukturen am Arbeitsplatz bzw. in der eigenen Organisation oder Einrichtung aus einer diskriminierungssensiblen Perspektive neu zu betrachten. Die Teilnehmer*innen werden im Online-Tool mit unterschiedlichen Fragen konfrontiert, die verschiedenen Kategorien zugeordnet sind, Herkunft und Rassismuserfahrung ist eine davon. Der Vielfalts-Check erstellt anhand der Antworten eine Ist-Analyse und gibt konkrete Handlungsempfehlungen, die in die Organisation hineingetragen werden können. Der Auftrag, Strukturen im Sinne von Teilhabe zu verändern und sich in der alltäglichen Auseinandersetzung kritisch mit Machtstrukturen zu beschäftigen, wird so an alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden weitergeben, die im sozialen Dienst der evangelischen Kirche arbeiten. Nutzer*innen und Kooperationspartner*innen sind ebenfalls eingeladen in einen aktiven Dialog einzutreten.

Christiane Grabe, Referentin für Integration beim Diakonischen Werk Rheinland Westfalen Lippe, wünscht sich, dass möglichst viele diakonisch-kirchliche Einrichtungen einen ähnlichen Prozess anstoßen, um sich diversitätssensibel und rassismuskritisch auszurichten. Sie koordiniert die Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit in NRW, die in diakonischer Trägerschaft sind. Hier finden Menschen, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, rechtliche Beratung und einen geschützten Raum,

um über ihre Erlebnisse zu sprechen. Bei Bedarf wird auch in therapeutische Hilfen vermittelt. Die Diakonie RWL hat im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit zu Wochen gegen Rassismus auf die Situation von Menschen aufmerksam gemacht, die aufgrund ihrer Hautfarbe oder Herkunft im Alltag ausgegrenzt werden.

Die Diakonie RWL verfügt über langjähriges Erfahrungs- und Fachwissen in der Einzelfallberatung von Betroffenen und in der Schulung von Organisationen (vgl. Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit Sölingen). Wie in vielen Bereichen ist die Nachfrage an Beratung groß. Dem stehen jedoch begrenzte personelle Ressourcen und räumliche Kapazitätsgrenzen gegenüber. Insgesamt existieren 42 Fachstellen in NRW, nur sechs davon sind in diakonischer bzw. kirchlicher Trägerschaft. Die Ausrichtung nach Schwerpunkten ist notwendig, da es Expert*innenwissen braucht, um einen juristisch verwertbaren Nachweis von Diskriminierung zu ermöglichen. Die 42 Fachstellen haben sich daher zu Kompetenzverbänden zusammengeschlossen, um Erfahrungswissen zu teilen. Die geringe Anzahl an Fachberatungs- und Meldestellen in diakonisch-kirchlicher Trägerschaft, die den Schutz von Betroffenen in den Fokus nehmen und Institutionen bei Veränderungen begleiten, ist ein strukturelles Defizit. Hilfe, Beratung und Schulung wird in diesem Feld zurzeit mehrheitlich von paritätischen Trägern angeboten.

Die Geschäftsführung des Diakonischen Werks Dortmund und Lünen hat z.B. im Namen aller 1000 Beschäftigten im Mai 2023 die "Charta der Vielfalt" unterzeichnet. Diese Arbeitgeberinitiative steht unter Schirmherrschaft von Bundeskanzler Olaf Scholz. Ihr haben sich 5000 Betriebe mit 14.7 Millionen Arbeitnehmenden angeschlossen. Mit der Unterzeichnung verpflichtet sich die Diakonie Dortmund und Lünen sechs Kernziele umzusetzen: wertschätzende Unternehmenskultur pflegen, diversitätssensible Personalentwicklung umsetzen, das Potential von Vielfalt innerhalb und außerhalb der Gesellschaft vertreten, die Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen, jährlich Auskunft geben über die Fortschritte sowie die Belegschaft über den Mehrwert der Vielfalt informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen. Diese Form der öffentlichen Verpflichtung verdeutlicht in besondere Weise den Wunsch, Strukturen messbar zu verändern und in einen aktiven internen/externen Dialog zu treten.

In der Datenbank der Unterzeichner*innen sind 29 diakonische Unternehmen gelistet. Ebenfalls unterzeichnet haben die Evangelische Kirche im Rheinland und die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau. In Deutschland gab es im Jahr 2022 insgesamt 33.374 Einrichtungen und Dienste der Diakonie. Eine fehlende Partizipation kann in der Außenwirkung leicht als fehlendes Interesse an der Thematik oder fehlendes Know-how gelesen werden.

Fazit: Es wäre ein Meilenstein in der Entwicklung, wenn die EkvW mit ihren Einrichtungen und Diensten

die Charta ebenfalls unterzeichnen und dadurch zur Sache aller Mitarbeitenden machen würde. Zudem bedarf es in einer Kirche der Vielfalt, die Diversität wünscht und anstrebt, einer unabhängigen internen Fachstelle, die die vielfältigen Einrichtungen und Dienste dabei unterstützt, Mitarbeitende und Nutzer*innen zu sensibilisieren, zu beraten, zu schulen und Betroffene zu unterstützen und auch zu schützen.

VEREINTE EVANGELISCHEN MISSION

In den letzten drei Jahren hat die VEM ihre Angebote zu rassismuskritischer Bildungsarbeit für ihre Mitgliedskirchen stark ausgebaut. Dazu gehören u.a. Antirassismus- und Empowerment Trainings, Vorträge, der Podcast "Stachel & Herz" und der Blog rassismusundkirche.de.

Gerade auch in ökumenischen Arbeitsbereichen existieren stereotype Zuschreibungen über "die Anderen" als differentes Gegenüber und werden fortgeschrieben. Dazu fand u.a. im Oktober 2022 ein von der VEM organisiertes Seminar zum Thema "Partnerschaften und subtiler Rassismus" in Namibia statt. Delegierte aus den VEM-Mitgliedskirchen aus Afrika, Asien und Deutschland nahmen teil und veröffentlichten anschließend einen offenen Brief und Empfehlungen für VEM-Mitglieder und Partnerschaftsgruppen. Die Empfehlungen lauten: "Wir bitten die Mitglieder, Ressourcen für Anti-Rassismus-Arbeit zu mobilisieren. Wir bitten die Mitglieder und die Partnerschaftsgruppen, die antirassistische Bewegung zu fördern. Wir bitten die Mitglieder und Partnerschaftsgruppen, verantwortliche Personen für die Umsetzung der folgenden Aufgaben zu benennen. Wir bitten alle Partnerschaftsgruppen, Bewusstsein für die Thematik zu schaffen und ins Gespräch zu bringen, Informationen bereitzustellen und zu diskutieren, Gespräche über Rassismus zu ermöglichen und sicherzustellen, dass alle Partner*innen gut über subtilen Rassismus informiert sind. Informationen dazu werden von der VEM bereitgestellt und können dort angefordert werden. Wir bitten die Mitglieder, dafür zu sorgen, dass alle Beteiligten von Partnerschaftsgruppen ein Antirassismus-Seminar besucht haben, bevor sie ihre Partner*innen besuchen oder sich aktiv an der Partnerschaftsarbeit beteiligen. Wir bitten die Mitglieder, „Safer Spaces“ (sicherere Räume) zu schaffen, um Menschen zu ermutigen, offen über Rassismus zu sprechen. Wir bitten die Mitglieder, Jugendliche, Frauen und Männer in alle Prozesse zur Bekämpfung von Rassismus gleichberechtigt einzubeziehen" (Vereinte Evangelische Mission, Offener Brief, 2022).

Die Fachgruppe Rassismus empfiehlt, die Umsetzung dieses Forderungskatalogs. Dazu zählt in erster Linie, dafür Sorge zu tragen, dass "alle Beteiligten von Partnerschaftsgruppen ein Antirassismus-Seminar besucht haben, bevor sie ihre Partner*innen besuchen oder sich aktiv an der Partnerschaftsarbeit beteiligen."

Die VEM Generalversammlung beschloss zudem im September 2022 einen "Code of Conduct" against Discrimination and Racism.

AEJ-NRW, JUGENDVERBANDSARBEIT

2023 hat die Geschäftsstelle der AEJ-NRW mit 200.000 Euro Landesmitteln 21 Projekte mit jungen Menschen mit internationalen Biografien unterstützt. Eine angestellte Person koordiniert das Projekt in dem Bereich der AEJ-NRW mit einer 50% Stelle. Die Ermöglichung und Unterstützung der Partizipation und Beteiligung junger Menschen mit Fluchterfahrung, die Unterstützung und Begleitung junger BIPOC bei ihrer Selbstorganisation im Sinne von Empowerment, die Intensivierung politischer Bildung, die Überprüfung von Strukturen, die Entwicklung und Bereitstellung intersektionaler Angebote und die Repräsentanz junger BIPOC in Mitarbeit und Leitungsverantwortung in den Strukturen der Ev. Jugend in NRW wurden dadurch gefördert.

Die Delegiertenkonferenz der Evangelischen Jugend im Rheinland hat 2023 den Beschluss zur „Einsetzung einer Projektgruppe zur Fortführung des rassismuskritischen Prozesses in der EJIR“ gefasst (EJIR 2023). Beschlossen wurde, eine Projektgruppe „Rassismuskritik“ einzurichten, die den rassismuskritischen Prozess der EJIR koordinieren soll.

Die Landesjugendversammlung der Evangelischen Jugend Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz brachte im November 2021 den Antrag „Rassismuskritik in der Kirche“ auf der Landessynode der EKBO ein und forderte, die Landessynode wie auch die gesamte EKBO möge sich aktiv und selbstkritisch mit Rassismus innerhalb der Kirche auseinandersetzen, u.a. sollten alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden (insbesondere diejenigen im Verkündigungsdienst) der EKBO für das Vorhandensein und die Auswirkungen von strukturellem Rassismus sensibilisiert werden. Dieser Antrag wurde beschlossen, ein Prozess begonnen und im November 2023 fand eine thematische Synodentagung zum Thema Rassismus statt, auf der weitere Beschlüsse gefasst wurden.

EKVW, IKG, FACHBEREICH FLUCHT, MIGRATION UND INTEGRATION

Personen mit Fluchterfahrung sind in Deutschland stark von Rassismus und intersektionaler Diskriminierung betroffen, besonders wenn sie einen unsicheren Aufenthaltsstatus haben. Deswegen ist es für die Arbeit im Bereich Flucht besonders bedeutsam, Empowerment-Räume zu schaffen, in denen Personen mit Fluchterfahrung sich austauschen, stärken und gemeinsam Handlungsoptionen entwickeln

können. Gleichzeitig braucht es Räume, in denen Haupt- und Ehrenamtliche im Bereich Flucht für Rassismus sensibilisiert werden. Im Projekt „Aus eigener Kraft – Empowerment junger geflüchteter Menschen beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit“ haben Mitarbeitende des Fachbereichs Flucht, Migration und Integration des Instituts für Kirche und Gesellschaft der Evangelischen Kirche von Westfalen zwischen November 2019 und Dezember 2023 solche Räume in Weiterbildungs- und Vernetzungsformaten angeboten. Außerdem konnte das Projekt einen Beitrag dazu leisten, dass die Themen Empowerment, Powersharing und Rassismuskritik in die weitere Beratungsarbeit in NRW eingetragen wurde. In den Empowerment Räumen haben Personen mit Fluchterfahrungen Rassismus thematisiert und sich mehr Kontakt zu Personen gewünscht, die nicht zur Unterstützungsstruktur im Bereich Integration zählen. Außerdem wurde sichtbar, dass sich eine Vielzahl an Menschen mit Fluchterfahrungen politisch aktiv sind und sich für ihre Rechte und individuelle Themen einsetzen, sobald sie dazu die nötigen Kapazitäten haben. Angestoßen durch das Projekt „Aus eigener Kraft“ gab es im Fachbereich Flucht, Migration, Integration sowie für alle Mitarbeitenden des Instituts für Kirche und Gesellschaft die Möglichkeit an Weiterbildungen zum Thema Rassismuskritik teilzunehmen. Darüber hinaus wurde begonnen das im Projekt angewendete Awareness Konzept auf andere Veranstaltungen des Fachbereichs zu übertragen. Auch im Projekt „Neustart im Team“ gab es Angebote zum Thema (Alltags-)Rassismus. Zudem waren die Referent*innen des Projektes in der gesamten Projektlaufzeit in unterschiedlichen Arbeitsgruppen und Gremien der EKvW zum Thema Rassismus aktiv und wurden als Ansprechpartner*innen zum Thema Rassismuskritik wahrgenommen. Nach dem Projektende im Dezember 2023 ist unklar, inwiefern aufgebaute Strukturen und rassismuskritische Standards am Institut für Kirche und Gesellschaft fortgeführt werden können.

EKVW, OIKOS-INSTITUT, DIVERSITÄT UND DISKRIMINIERUNGSENSIBILITÄT

Am 15. Oktober 2020 fand in Haus Villigst ein Studientag mit dem Titel „Wie können wir über Rassismus und *Weiß*e Privilegien in der Kirche sprechen?“ statt, geplant von Mitarbeiter*innen der VEM und des damaligen Amtes für Mission, Ökumene und kirchliche Weltverantwortung. Anlass waren die Stellungnahmen der VEM und des Internationalen Kirchenkonventes zur westfälischen Hauptvorlage „Ich bin fremd gewesen. Kirche und Migration“, die anfragten, wie es sein könne, dass Migrant*innen, Menschen mit internationaler Familiengeschichte und Deutsche of Color wenig differenziert und geändert werden, also als diejenigen markiert, die vermeintlich „fremd“ oder „anders“ sind, während sie doch Mitchrist*innen bzw. einfach Kirchenmitglieder seien. An diesem Tag haben wir in der EKvW einen neuen Diskurs über kritisches *Weiß*sein und Rassismuskritik begonnen – nicht mit dem Anspruch „etwas Neues“ zu tun, aber mit dem Anspruch, im kirchlichen Raum an den aktuellen Diskurs

anzuschließen.

Seit 2020 gab es jedes Jahr eine Jahrestagung, kirchliche Mitarbeiter*innen aus fast allen evangelischen Landeskirchen und aus evangelischen Fakultäten schlossen sich zu einer Bewegung zusammen, die intern nach dem Titel der zweiten Tagung "Dear White Church" benannt wird. Auf diesen Tagungen lernten Menschen, wie wichtig es ist, in getrennten Räumen für *Weiß*e und Menschen of Color zusammen zu kommen. Wir lernten, dass das Sichtbarmachen von *Weiß*sein eine Arbeit ist, die *Weiß*e Menschen für sich tun müssen, weil das unnötig schmerzhaft und anstrengend für Personen of Color ist. Wir lernten, dass Menschen of Color Austauschräume brauchen, um über Rassismuserfahrungen in Kirche reden zu können, ohne sich dabei *Weiß*en zu erklären. Es entstand das BIPOC-Netzwerk in der Kirche, das safer spaces für PoC anbietet und derzeit vor allem von der VEM unterstützt und personell begleitet wird. Und es entstanden Interventionsräume für *Weiß*e Menschen, organisiert vom oikos-Institut und der Diakonie Deutschland. 2022 fand die Tagung im Raum der EKBO statt, 2023 im Raum der Nordkirche. Für 2024 ist eine Tagung in der EKHN geplant. Wir lernen auch als unterschiedliche Landeskirchen voneinander und merken, dass wir das große Thema Rassismus in der Kirche das Wissen und die Energie von allen Personen brauchen, die dazu beitragen können. Wir lernen auch, dass die Bewegung nur dann wirklich Erneuerung bringen kann, wenn *Weiß*e Menschen zurücktreten und Personen of Color Raum haben, diese Bewegung zu führen.

2023 wurde im oikos-Institut eine Pfarrstelle für "Diversität und Diskriminierungssensibilität" eingerichtet. Eine solche Stelle passt ins oikos-Institut, da sich dort u.a. die Themenfelder um Ausrichtung der eigenen Gemeinden und des Selbstverständnisses sammeln. Diese Stelle koordiniert einen runden Tisch von diskriminierungssensibel arbeitenden Mitarbeiter*innen in den landeskirchlichen Ämtern der EKvW, berät Gemeinden zu Antirassismustrainings und bietet Seelsorge und Intervention zum kritischen *Weiß*sein an. 2023 hat die Kirchenleitung beschlossen, Mitte 2025 die Stelle nicht wieder mit einer Pfarrperson zu besetzen. Die Fachgruppe empfiehlt, die Stelle mit einer Person of Color wieder zu besetzen.

6. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

1. Rassismus ist Sünde. Alle Menschen sind "Ebenbild Gottes" und gleichermaßen mit Würde begabt. Allen Menschen sind Frieden und Gerechtigkeit verheißen und "in Christus" gibt es keine diskreditierenden Unterschiede (Galater 3). Das menschengemachte System Rassismus widerspricht dem biblischen Zeugnis und unserem christlichen Auftrag. Es ist Sünde. Kirche hat in Vergangenheit und Gegenwart Anteil an dieser Sünde. Doch, was menschengemacht ist, kann auch von Menschen überwunden werden. Sünde kann vor Gott bekannt werden, doch sollen wir uns zuvor mit unseren Mitmenschen versöhnen, das "reparieren", was uns entzweit hat. Dann ist uns Gottes Gnade verheißen. In diesem Sinne ist eine rassismuskritische Theologie und ein (Schuld-)Bekenntnis zu entwickeln, dem Entschädigungen für entstandenes Leid folgen. Bei der Entwicklung einer rassismuskritischen Theologie sollen Theolog*innen of Color und kritisches *Weißsein* leitend sein. Eine solche Theologie ist mit Spiritualität und Seelsorge verbunden, die die Lebenswirklichkeit diskriminierter Menschen in den Blick nimmt, so dass Kirche zu einem Ort der Heilung und des Empowerments für vulnerable Menschen of Color sein kann.
2. Rassismuskritik als Voraussetzung für "interkulturelle Entwicklung", als Querschnittsaufgabe für kirchliche Handlungsfelder und als systemrelevant für die Zukunft von Kirche verstehen. Eine über Rassismus, seine Geschichte, Struktur, Funktionsweisen und über die eigene Positionierung in Bezug auf Rassismus informierte Kirche versteht dies als Grundlage dafür, dass Menschen of Color sich in ihr sicher und als gleichberechtigte Mitglieder fühlen können. Dieser rassismuskritische Weg wird als eine "Langstreckenaufgabe" verstanden und wird einen Zeitraum von mehreren Jahrzehnten umfassen. Dafür müssen langfristig stabile und gut zu finanzierende Strukturen geschaffen werden. Da Kirche in den globalen Mehrheitsgesellschaften wächst und der Standort Deutschland eine erhöhte Zuwanderung zu erwarten hat, ist diese Arbeit als systemrelevant für die Zukunftsfähigkeit der EKvW zu betrachten. Mitarbeiter*innen der EKvW, die sich mit Diskriminierungssensibilität beschäftigen, sollten untereinander vernetzt arbeiten. Stellen in diesem Bereich sollten langfristig gesichert und wenn möglich mit PoC oder doppelt, mit PoC und *weißer* Person besetzt werden.
3. Das Wort "Rasse" in Bezug auf den Menschen ist aus Kirchenliedern und Büchern für Kinder und Erwachsene zu entfernen, da es eine wissenschaftliche Unwahrheit verbreitet und Rassismus reproduziert. Die Lieder sind in allen in Verwendung befindlichen Gesangbüchern mit einer Korrektur und einem entsprechenden Kommentar zu versehen. Ein kritischer Prozess ist

diesbezüglich unter Einbeziehung von Pädagog*innen und Kirchenmusiker*innen anzustreben. Ergebnisse des Prozesses sollen breit kommuniziert werden, um weitere Menschen in der Kirche dafür zu sensibilisieren. Gleiches gilt für den Begriff "Rasse" in liturgischen (z.B. dem Versöhnungsgebet von Coventry von 1940) oder pädagogischen Materialien, vor allem in (Kinder-) Büchern, die in evangelischen Bildungseinrichtungen und evangelischen Bibliotheken verwendet werden. Die politischen Forderungen, das Wort "Rasse" aus dem Grundgesetz und anderen Gesetzen wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu entfernen, sind von der Kirche politisch zu unterstützen.

4. Rassismuskritisches Wissen in theologischen und nicht-theologischen Studien- und Ausbildungsgängen sowie in der Aus-, Fort- und Weiterbildung aller kirchlichen Mitarbeiter*innen integrieren. Bildungsmaterialien und -konzepte sollen daraufhin überprüft werden, ob sie zur (Re)Produktion von Rassismus beitragen. Rassismuskritische Selbstreflexion sollte Lehrinhalt sein. In den verschiedenen kirchlichen Bildungseinrichtungen sind Formate und Materialien zu erarbeiten. Unterstützend sollten dafür koordinierende Stellen an den landeskirchlichen Bildungsinstituten eingerichtet und mit finanziellen Mitteln im landeskirchlichen Haushalt ausgestattet werden. Auf kreiskirchlicher Ebene sollte ermöglicht werden, entsprechende Bildungsinitiativen über die kreiskirchlichen Ökumenemittel zu finanzieren. Für alle VSBMO-Mitarbeiter*innen (Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit) sind Rassismuskritische Weiterbildungen einzurichten. Rassismuskritische Materialien für Gruppen und Gemeinden (z.B. Materialien der UCC) können überarbeitet und im Sinne eines Glaubenskurses zum Einsatz gebracht werden. Die deutschlandweiten Dear-White-Church Tagungen empfehlen wir weiterhin finanziell unterstützen, da diese einen wichtigen Ort des gemeinsamen Lernens von PoC und *weißen* Menschen darstellen.
5. Die Verflochtenheit der EKvW und ihrer Missionsgeschichte in den historischen Kolonialismus und in koloniale Kontinuitäten verstehen lernen und Konsequenzen erarbeiten. Dabei sind insbesondere internationale Partnerschaftsbeziehungen, Rückgabe von Objekten in ethnologischen Museen, entwicklungspolitische Aktivitäten, ökumenische Bildungsmaterialien und die Aktivitäten der Kirche als wirtschaftlicher Akteurin zu betrachten. Die mit diesen Themen betrauten landeskirchlichen Institutionen und die VEM sind für diese Arbeit personell und finanziell entsprechend auszustatten und insbesondere landeskirchliche Ökumenemittel dafür einzusetzen. Die Empfehlungen der Vereinten Evangelischen Mission (VEM) zu rassismuskritischer Bildungsarbeit, z.B. für die internationale Partnerschaftsarbeit, sind umzusetzen.
6. Für die seelsorgerliche und therapeutische Begleitung von Menschen, die durch Rassismus

in der Kirche verletzt werden, sorgen. Die Evangelische Kirche von Westfalen versteht Seelsorge als eines der ureigenen Angebote der Kirche. Wir empfehlen, Angebot für Seelsorge und Beratung für Menschen, die rassistische Gewalt in Kirche und Diakonie erfahren oder erfahren haben, zu schaffen und/oder entsprechende Angebote von nicht-kirchlichen Anbietern als Angebote zu vermitteln. Beide Alternativen sollten für Menschen, die durch Rassismus in der Kirche verletzt werden, bei Bedarf anonym und kostenneutral zugänglich gemacht werden. Rassismussensible Supervisionsangebote sollten zur Verfügung stehen. PoC in der Ausbildung und im kirchlichen Dienst erhalten die Möglichkeit, Empowerment Trainings und Safer Spaces zu besuchen und werden dafür dienstrechtlich und finanziell unterstützt.

7. Eine Antidiskriminierungsstelle auf landeskirchlicher Ebene einrichten. Wir empfehlen auf landeskirchlicher Ebene eine Antidiskriminierungsstelle einzurichten, die intersektional ausgerichtet und mit mehreren Stellen ausgestattet und über den landeskirchlichen Haushalt finanziert ist. Die landeskirchliche Antidiskriminierungsstelle wird von der*dem Unabhängigen Beauftragten für Antidiskriminierung geleitet, die*der von der Landessynode gewählt wird und an die Kirchenleitung berichtet. Leitung und Mitarbeiter*innen der Antidiskriminierungsstelle sollen die Diversität von marginalisierten Positionierungen widerspiegeln; die Leitung sollte prioritär eine Person of Color übernehmen. Jede hauptamtliche beschäftigte Person, ehrenamtlich Engagierte und alle Gemeindemitglieder sollten die Möglichkeit haben, sich bei diskriminierenden Erfahrungen an die Antidiskriminierungsstelle zu wenden. Die Antidiskriminierungsstelle berät Betroffene, ggf. auch über ihre Rechte und vermittelt Beratung durch andere Stellen. Die Antidiskriminierungsstelle ist befugt, Fälle von Diskriminierung, die an sie herangetragen worden sind, in den jeweiligen Kirchenkreisen und Gemeinden bzw. in landeskirchlichen Einrichtungen mit den Leitungsgremien zu erörtern und Vorschläge zum weiteren Vorgehen zu machen. Weitere Aufgaben sind Beratung von Gemeinden, Organisationseinheiten und Einrichtungen der EKvW, Erarbeitung von institutionellen Maßnahmen gegen Diskriminierung und ihrer Umsetzung, Maßnahmen zur Erweiterung des Wissens über strukturelle Diskriminierungen in der EKvW, Öffentlichkeitsarbeit, Zusammenarbeit mit Antidiskriminierungsstellen anderer Kirchen und kirchlichen Organisationen sowie mit nicht-kirchlichen Stellen.
8. Rassismuskritik als Expertise in Stellenausschreibungen berücksichtigen und Rassismusexpert*innen of Color Priorität einstellen. Diese Empfehlung nimmt die Einsicht ernst, dass Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe in allen kirchlichen Handlungsfeldern zu verstehen ist. Anstatt neue Stellen zu schaffen, kann entsprechende Expertise und Diversität gleichermaßen dadurch geschaffen werden, indem vorhandene Stellen entsprechend ausgeschrieben und

besetzt werden – in landeskirchlichen, kreiskirchlichen, gemeindlichen, diakonischen, pädagogischen, kirchenmusikalischen, seelsorgerlichen und anderen Handlungsfeldern der Kirche.

9. Rassismuskritik als Expertise in den Geschäftsordnungen der EKvW beschreiben und Rassismusexpert*innen of Color in Gremien berufen. Ein realistischer Blick auf die mehrheitlich bis ausschließlich mit *Weiß*en Personen besetzten Gremien zeigt, dass Entscheidungsprozesse von einer *weiß*en Deutungshoheit dominiert sind. Das widerspricht der Grundeinsicht, dass keine Entscheidungen ohne alle am Thema Beteiligten getroffen werden sollten. Durch die Berufung von Expert*innen kann eine Situation geschaffen werden, in der rassismuskritische Mehrperspektivität geschaffen werden kann. Ein Quorum ist wichtig, damit entsprechende Dominanzen aufgelöst werden können.
10. Einen Leitfaden für rassismussensibles Sprechen in der Kirche erstellen und zugänglich machen.
11. Empirischen Studien zu rassistischen Einstellungen und zu rassistischen Erfahrungen in Kirche auswerten, durchführen sowie entsprechende Maßnahmen entwickeln.
12. Als EKvW die Charta der Vielfalt unterzeichnen.

7. NACHWORT

Wie kann es weitergehen? Mehrere Jahre haben wir uns in der EKvW nun mit dem Prozess der "interkulturellen Entwicklung" beschäftigt - und das war gut so. In der Kontinuität und Zuversicht, dass unsere Kirche sich transformieren kann und wird und im Hinblick auf die Prozesse, die andere Landeskirchen nun bereits eingeschlagen haben, schlagen wir vor, einen Anschlussprozess einzuleiten, in dem wir uns auf den Weg zu einer rassismuskritischen Kirche machen. Diese Fokusverschiebung weg von den "Anderen" und hin zu einer kritischen Analyse des Selbst erscheint uns zeitgemäß und richtungsweisend. Dabei ist zu beachten, dass Antirassismus- und kritische *Weiß*seins-Forschung aus den Wissensarchiven von Personen of Color gespeist und in ehemaligen kolonisierten Communities verortet sind. Auch dieser Bericht ist von Bewusstseinsprozessen geprägt, die die Mitglieder der Fachgruppe, Bildungsarbeiter*innen of Color zu verdanken haben. Was *weiße* Menschen über Rassismus wissen, wissen sie vor allem durch das Bemühen von PoC, ihnen zu vermitteln, wie sich Dominanzkultur und Dauerdiskriminierung tagtäglich anfühlt. Diesen Bemühungen gilt der herzliche und aufrichtige Dank aller Mitglieder der Fachgruppe! Wir verbinden den Dank mit der Bitte an alle Leser*innen, dieses kostbare Wissen ebenso dankbar zu empfangen und es nicht für den eigenen Vorteil, sondern zum Vorteil von Personen of Color weiter zu tragen.

8. GLOSSAR ZU DISKRIMINIERUNGSENSIBLER SPRACHE

Diskriminierungssensibles Sprechen ist ein Akt der Liebe. Es befreit zu mehr Gewaltfreiheit zwischen Menschen und es schafft neue Kontakt- und Beziehungsmöglichkeiten.

Wir empfehlen das NdM-Glossar zu verwenden, das Wörterverzeichnis der Neuen deutschen Medienmacher*innen (siehe Literaturverzeichnis). Die Erklärungen zu den Begriffen, die für diesen Bericht von besonderer Bedeutung sind, sind – wenn nicht anders angegeben und teilweise gekürzt – aus diesem Verzeichnis entnommen. Bei Zitaten bitten wir darum, die Originalquelle anzugeben.

Ausländer*in bezeichnet Einwohner*innen ohne deutsche Staatsbürgerschaft. Als Synonym für Einwander*innen ist er dagegen falsch, da die meisten Eingewanderten und ihre Nachkommen keine Ausländer*innen mehr sind, sondern Deutsche. Grundsätzlich verortet »Ausländer« Menschen im Ausland und klingt nicht nach jemandem, der*die den Lebensmittelpunkt in Deutschland hat.

Biodeutsche wurde vor einigen Jahren von »Migrationshintergründer*innen« als Gegenentwurf mit scherzhaft-provokantem Unterton in die Debatte gebracht. Viele so Bezeichnete lehnen den Begriff ab, weil in ihm die Vorstellung von Genetik mitschwingt.

Blackfacing ist eine rassistische und koloniale Bühnenpraxis, bei der meist *weiße* Darsteller*innen Karikaturen Schwarzer Menschen spielen. Das Konzept geht zurück auf US-amerikanische »Minstrel Shows« des 18. und 19. Jh. Dabei wurden Sprache, Tanz und Musik Schwarzer Menschen von *Weiß*en mit angemaltem Gesicht und übertrieben dicken roten Lippen karikiert. (...) Asiatische Menschen sehen sich durch Yellowfacing ähnlicher Diskriminierung ausgesetzt.

Anmerkung der FG: In der Kirche kommt Blackfacing bei *Krippenspielen*, *Sternsingen* und bei kirchlichen Karnevalsveranstaltungen vor. Auch den Darstellungen der *Heiligen Drei Könige* mit einem Schwarzen König liegt eine rassistische Vorstellung zugrunde: die Einteilung der "Menschheit" in drei R., der europäischen, afrikanischen und asiatischen.

Colorism beschreibt eine spezifische Diskriminierungsform, die Schwarze mit dunklem Hautton (dark-skinned) abwertet. Colorism folgt einer kolonialen Farbhierarchie von dunkel nach hell, also von dark-skinned über light-skinned bis *weiß*gelesen. Dark-skinned Schwarze sind stärker von Rassismus betroffen und medial weit weniger sichtbar. Colorism gibt es ebenso bei Menschen mit dunkleren oder helleren Hauttönen in Südasien oder in arabischen Ländern.

Deutsch-Türk*in usw. ist eine Möglichkeit die Internationalität von Menschen zu beschreiben. Dabei ist es allerdings sinnvoll, ihren Lebensmittelpunkt zu betonen, also Turko-Deutsche oder Türkei-

Deutsche statt Deutsch-Türken, Greco-Deutsche statt Deutsch-Griechen, Spanisch-Deutsche, Polnisch-Deutsche usw. Denn bei Wortzusammensetzungen im Deutschen steht die Hauptbedeutung immer am Ende (z.B. Hausschuh). Übrigens empfinden sich auch Eingewanderte ohne deutschen Pass oft als Teil der deutschen Gesellschaft, also z.B. als Turko-Deutsche, zudem sind Bezeichnungen dieser Art gendergerecht.

Deutsche steht für deutsche Staatsangehörige. Als Adjektiv oder Substantiv sollte der Begriff nicht dazu dienen, eine ethnische Zugehörigkeit und damit nur die standarddeutsche Bevölkerung zu beschreiben. Denn: Jede*r fünfte Deutsche hat einen Migrationshintergrund. Und ihr Anteil wächst: Seit dem Jahr 2000 erhalten in Deutschland geborene Kinder von Ausländer*innen in der Regel automatisch die deutsche Staatsangehörigkeit.

Deutsche ohne Migrationshintergrund ist der korrekte Gegensatz zu Menschen mit Migrationshintergrund. Ist nur von Deutschen die Rede, sind Deutsche mit Migrationshintergrund schließlich selten mitgemeint.

Doppelte Staatsangehörigkeit Das Fachwort dafür ist Mehrstaatigkeit und beschreibt den Besitz von zwei oder mehr Staatsangehörigkeiten. Dazu kommt es z.B., wenn ein Kind nach dem Abstammungsprinzip automatisch die unterschiedlichen Staatsangehörigkeiten beider Elternteile erhält. Bei Einbürgerungen in Deutschland soll Mehrstaatigkeit vermieden werden, es gibt allerdings viele Ausnahmen: z.B. für EU-Bürger*innen, Schweizer*innen, US-Amerikaner*innen, Argentinier*innen etc. Seit 2000 erhalten auch in Deutschland geborene Kinder von Ausländer*innen neben der Staatsangehörigkeit ihrer Eltern die deutsche. Um Menschen mit doppelter Staatsbürgerschaft zu benennen, ist es sinnvoll, ihren Lebensmittelpunkt zu betonen, also z.B. Turko-Deutsche, oder Türkei-Deutsche statt Deutsch-Türk*innen, Greco-Deutsche, statt Deutsch-Griech*innen etc. ähnlich wie bei Russlanddeutschen.

Dritte Welt ist ein veralteter Begriff für Länder und Regionen, die aus einer europäischen Sicht als unterentwickelt gelten. Zur Zweiten Welt gehörten demnach sogenannte Schwellenländer, die Erste Welt sind hochentwickelte Industrieländer. Diese Hierarchie wird kritisiert, auch weil sie verschleiert, welche Länder verantwortlich für diese Ungleichheit sind. Geeigneter sind die Begriffe Globaler Süden und Globaler Norden. Sie sind nicht geografisch zu verstehen (auch Australien liegt im Süden), sondern beschreiben eine benachteiligte oder privilegierte Position in einer globalisierten Welt.

Anmerkung der FG: Im kirchlichen und diakonischen Kontext wurde Jahrzehnte lang der Terminus Dritte Welt verwendet und ist zum Teil bis heute in der Bezeichnung von Weltläden (lange Zeit: Dritte-Welt-Läden) zu finden.

Dunkelhäutig ist eine deutsche Fremdbeschreibung für Schwarze Menschen und PoC, die von den so Bezeichneten häufig abgelehnt wird (vgl. farbig). Der Begriff ist nicht gleichbedeutend mit der englischen Selbstbezeichnung dark-skinned.

Eingewanderte und ihre (direkten) Nachkommen wurde von der Fachkommission Integrationsfähigkeit der Bundesregierung eingebracht, um den recht weit gefassten und inzwischen stigmatisierenden Begriff »Migrationshintergrund« abzulösen. Eingewanderte und ihre Nachkommen sind dem Vorschlag der Fachkommission nach nur Personen, die selbst nach Deutschland eingewandert sind und ihre Kinder, wenn beide Elternteile eigene Einwanderungserfahrungen haben. Wie in anderen Einwanderungsländern üblich, soll ausschlaggebend sein, ob die Menschen tatsächlich eingewandert sind. Ihre Nationalität ist dabei nachrangig (anders als bei Menschen mit Migrationshintergrund).

Einwander*innen sind Menschen, die nach Deutschland gekommen sind, um dauerhaft zu bleiben. Derzeit ist jedoch in diesem Kontext oft fälschlich die Rede von Zuwander*innen, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und Ähnlichem.

Einwanderungsgesellschaft beschreibt Deutschland als Einwanderungsland: Menschen wandern ein und werden Teil der heimischen Bevölkerung. Da aber längst nicht alle, die kommen, ihr Leben lang bleiben (wollen) und außerdem viele Deutsche ins Ausland ziehen, kann auch von einer Migrationsgesellschaft gesprochen werden.

Ethnie wurde eingeführt als wissenschaftlicher Sammelbegriff für Gruppen, denen unter anderem eine gemeinsame Abstammung zugeschrieben wird. Häufig geht es um die Beschreibung von außereuropäischen Gruppen. Der Begriff fungiert umgangssprachlich als Ersatz für veraltete rassistische Begriffe wie Stamm oder Rasse, meint aber dasselbe Konzept. Korrekter ist es, konkret zu beschreiben, welche Gruppe gemeint ist, zum Beispiel die Hausa aus Westafrika. Je nach Kontext kann es auch um Communitys gehen oder beispielsweise die ghanaische Diaspora.

Exotismus Wenn Schwarze Menschen und PoC oder andere Menschen, die nicht der *weißen* »Norm« entsprechen, wegen ihrer »Andersartigkeit« zur Schau gestellt oder beäugt werden, ist das Exotismus. So fanden zwischen 1870 und 1940 »Völkerschauen« in deutschen Zoos statt. Exotismus beruht auf einer rassistischen Sichtweise auf das »Fremde« aus einer eurozentrischen *weißen* Position. Dabei schwingt oft der Wunsch des Besitzenwollens oder ein sexuelles Begehren mit.

Farbig / Farbige ist eine koloniale Fremdbezeichnung, die Schwarze Menschen und People of Color als Abweichung von der *weißen* »Norm« betrachtet und eine vermeintliche Hautfarbe beschreibt. Als rassistische Bezeichnung wird sie von vielen deshalb ebenso abgelehnt, wie der Begriff Dunkelhäutige.

Zudem meint »Farbige« im Deutschen nicht das Gleiche, wie in den englischen Selbstbezeichnungen People of Color oder Black and People of Color (BPOC) ausgesagt wird und ist deshalb nicht synonym verwendbar.

Flüchtlinge sind laut Genfer Flüchtlingskonvention von 1951 Personen, die aus begründeter Furcht vor der Verfolgung ihrer Person wegen ihrer »Rasse«, Religion, Nationalität oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe Schutz in einem anderen Land suchen. In amtlichen Statistiken gelten die Bezeichnungen Flüchtlinge und Asylberechtigte nur für Menschen, die schon Schutzstatus besitzen: Asylberechtigte werden nach dem Asylrecht im Grundgesetz anerkannt, Flüchtlingen wird Flüchtlingschutz nach der Genfer Konvention gewährt. Sprachlich ist der Begriff »Flüchtling« umstritten. So sind Worte mit dem Ableitungssuffix »-ling« im Deutschen verkleinernd und teils negativ konnotiert (bspw. Eindringling, Schönling, Schädling etc.). Dazu kommt, dass der Begriff kein Geschlecht hat und die Menschen außerdem auf einen kleinen Teil ihrer Biografie, also nur auf ihre Flucht, reduziert werden. Alternative Begriffe: Geflüchtete, Schutzsuchende oder ggf. Geschützte Personen.

Flüchtlingskrise ist ein häufig benutztes Schlagwort in der Asyldebatte. Es sagt aus, dass es eine Krise wegen geflüchteten Menschen gebe und weist die Verantwortung den Schutzsuchenden zu, anstatt die Ursachen für Probleme z.B. im Versagen deutscher Politik oder Strukturen zu suchen. Entsprechend kann stattdessen auch von einer Krise der Asylpolitik oder neutraler von Fluchtmigration oder Fluchtbewegung die Rede sein.

Flüchtlingsstrom, -zustrom, -welle sind Metaphern, mit denen die Einreise von Geflüchteten beschrieben wird. Sie vermitteln das Bild eines Naturphänomens, das sich seinen Weg nach Deutschland bahnt oder das Land überschwemmt. Der Begriff suggeriert, dass die Politik machtlos einer Naturgewalt ausgesetzt ist und weist damit den Schutzsuchenden selbst die Verantwortung für asylpolitische oder strukturelle Probleme bei ihrer Aufnahme in Deutschland zu. Journalistisch angemessener ist es, konkrete Zahlen zu nennen oder neutral von Fluchtmigration zu sprechen.

Gastarbeiter wurden männliche wie weibliche Arbeitseinwander*innen genannt, die seit den 1950er Jahren durch bilaterale Verträge zur Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland kamen. Im Wort »Gast« schwang mit, dass die Eingewanderten nicht bleiben sollten. Der Begriff ist inzwischen veraltet, wird manchmal aber noch zur Selbstbezeichnung gebraucht, z.B. als »Gastarbeiterkind«. Die wissenschaftliche Literatur ist dazu übergegangen, ihn mit dem Zusatz »sogenannte Gastarbeiter« zu versehen.

Geflüchtete wird als Alternativbegriff für Flüchtlinge verwendet, weil damit die als kleinmachend und teils abwertend empfundene Endung »-ling« umgangen wird. Da es sich um keinen juristischen Begriff

handelt, ist er bei der Berichterstattung in vielen Fällen einsetzbar: geflüchtete Menschen können auch jene sein, die keinen offiziellen Flüchtlingsstatus haben. Weitere Alternativen: Schutzsuchende, Exilierte, Asylsuchende (ggf. Geschützte Personen).

Global majority (Globale Mehrheit) ist ein kollektiver Begriff für nicht-*weiße* Menschen afrikanischer, asiatischer, lateinamerikanischer und arabischer Herkunft – Menschen, die etwa 85% der globalen Bevölkerung ausmachen. Dieser Begriff wird als eine Alternative zu Begriffen für "ethnische Minderheit" oder "Personen of Color" verwendet.

Anmerkung der FG: Der Begriff Global majority ist nicht im Glossar der NDM enthalten und wurde von uns an dieser Stelle ergänzt.

Hautfarbe unterscheidet sich je nach Melaningehalt. In Farben von Buntstiften oder Feinstrumpfhosen findet sich in der Regel jedoch nur die Hautfarbe *weißer* Menschen wieder. Eine Beschreibung von Hautfarben ist inhaltlich selten nötig, vor allem sollte auf die Verbindung mit Lebensmitteln oder Gegenständen verzichtet werden («kohlrabenschwarz«, »schokobraun«). Geht es im Bericht um Rassismus oder Colorism, kann benannt werden, dass Betroffene Schwarz sind. In keinem Fall wird eine Person zum Beispiel »wegen ihrer*seiner Hautfarbe« angegriffen oder »weil sie*er Schwarz ist«, sondern ein Angriff geschieht aus rassistischen Gründen und die betroffene Person ist Schwarz. Bei rassistischen Erfahrungen spielen Featurism oder Texturism ebenfalls eine Rolle. Gleichzeitig können light-skinned Personen oder *Weißgelesene* auch Rassismus erleben.

Anmerkung der FG: Wir empfehlen, auf den Begriff Hautfarbe weitesgehend zu verzichten – zugleich in Schulungen vor allem für Erzieher*innen der OGS und Kindergärten innerhalb der EKvW auf eine Weitung des Begriffes als Zuschreibung für einen bestimmten Farbton hinarbeiten.

Heimat beschreibt, als persönlich definierter Begriff, den Ort, an dem Menschen sich heimisch fühlen, egal ob sie dort geboren sind oder nicht. Entsprechend können Menschen mit internationaler Geschichte eine Verbundenheit zu mehreren Heimaten empfinden. Politisch wird der Heimatbegriff teils weiterhin nationalistisch interpretiert.

Integration ist ein Begriff, der oft im Zusammenhang mit Migrant*innen fällt und als Bringschuld der Einwander*innen gemeint ist. Wissenschaftler*innen dagegen verwenden ihn, um Sachverhalte zu beschreiben, wie Teilhabe und Zugang zu Arbeit oder Bildung. In diesem Sinn ist bspw. von Integrationspolitik oder Integrationsprojekten die Rede. In Politik und Berichterstattung kommen oft Formulierungen wie gescheiterte oder »gelungene Integration« vor; ebenso wie bei der Übertragung auf Personen werden gesellschaftliche Probleme dadurch individualisiert und kulturalisiert. Alternativen: Teilhabe,

Chancengleichheit.

Integrationsverweiger*in steht für die diffuse Vorstellung, dass Eingewanderte die deutsche Gesellschaft, ihre Werte und Gesetze ablehnen würden. War früher noch die Rede von Menschen mit »Integrationsbedarf« und »Integrationsproblemen«, wurden daraus später »Integrationsunfähige« oder »Integrationsunwillige« und danach »Integrationsverweiger*innen«. Daran wird deutlich, dass Menschen aus eingewanderten Familien oft eine willentliche und aktive Abgrenzung unterstellt wird, was jedoch sehr selten der Fall ist. Studien verweisen dagegen auf einen Mangel an Chancengleichheit, Bildungsgerechtigkeit und fehlende oder erschwerte Möglichkeiten zur Partizipation.

Intersektionalität ist ein Fachbegriff für die Beschreibung von Überschneidungen und Gleichzeitigkeit verschiedener Diskriminierungsformen. So sind etwa Schwarze Frauen in einer *weißen*, patriarchal geprägten Gesellschaft von mehreren Diskriminierungsformen betroffen, die sich gegenseitig überschneiden.

Anmerkung der Fachgruppe: Der Begriff Intersektionalität ist nicht im Glossar der NdM enthalten – wir halten ihn für unseren Fachbericht und das Thema Kirche in Vielfalt für essentiell.

Islamfeindlichkeit bezeichnet eine generell ablehnende Haltung gegenüber dem Islam und seinen Glaubensrichtungen, sowie gegenüber Menschen muslimischen Glaubens und ihren religiösen Praktiken. Im Gegensatz zu Islamophobie benennt Islamfeindlichkeit eine aktive Ablehnung, keine diffuse Angst (Phobie, griechisch: Angst). Synonym kann auch der Begriff antimuslimischer Rassismus verwendet werden, weil er verdeutlicht, dass es dabei weniger um Religionsfragen geht, sondern vielmehr um Ausgrenzung.

Juden*Jüdinnen sind dem rabbinischen Religionsgesetz nach alle, deren Mutter Jüdin ist. Weil es immer mehr gemischtkonfessionelle Ehen gibt, gilt z. B. bei progressiven Strömungen in den USA auch als jüdisch, wer einen jüdischen Vater hat und jüdisch erzogen wird. Ebenso ist es möglich, zum jüdischen Glauben zu konvertieren. Wer von Geburt an jüdisch ist, ist nicht automatisch religiös; viele Juden*Jüdinnen sind nicht gläubig, sehen sich aber als Teil der jüdischen Gemeinschaft – teilweise benennen sie das Judentum als ihre kulturelle Identität statt als ihre Religion. Einige gläubige Juden*Jüdinnen bezeichnen sich als Volk Israel. Es ist aber ein Irrtum, Juden*Jüdinnen, die in vielen Teilen der Welt leben, mit Israel*innen, also den Bürger*innen des multiethnischen Staates Israel, gleichzusetzen.

Kolonialismus (lat. für Niederlassung, Ansiedelung) beschreibt, dass europäische Kolonialmächte seit dem 15. Jh. Territorien anderer Kontinente eingenommen und eine Kolonialherrschaft errichtet haben. Viele Regionen und ihre Bewohner*innen wurden in Besitz genommen, ausgebeutet und verdrängt.

Die kolonialisierte Bevölkerung in Afrika, Asien oder den Amerikas wurde unterdrückt, versklavt oder getötet. Legitimiert wurde dies mit pseudo-wissenschaftlichen Rassentheorien und dem Glauben an die eigene kulturelle Überlegenheit. Eine einheitliche Definition von Kolonialismus ist ungenau, weil die Kolonialmächte unterschiedlich herrschten. Konkreter lassen sich beispielsweise der deutsche oder französische Kolonialismus fassen. Der Begriff Kolonialismus beschreibt außerdem historisch das Zeitalter des Kolonialismus, das mit Christoph Kolumbus 1492 begann und bis ins 20. Jh. reichte. Ab den 1950er Jahren setzte die sogenannte Dekolonialisierung ein, in der die kolonialisierten Nationen ihre Unabhängigkeit erkämpften. Kritiker*innen sprechen jedoch von einem bis heute wirksamen Neokolonialismus.

Kopftuch kann im Gegensatz zum eher enganliegenden Hijab auch ein locker um den Kopf geschlungenes Tuch sein. Je nach Auslegung des Korans, politischer Lage und persönlicher Einstellung, ist es Musliminnen freigestellt, sich zu verhüllen, oder es gibt eine Pflicht, die Haare zu verdecken. Laut einer Umfrage unter Musliminnen in Deutschland trägt von den Gläubigen unter ihnen jede Zweite nie ein Kopftuch.

Kopftuchträgerin wird oft synonym für praktizierende Musliminnen verwendet. Grundsätzlich ist die Reduzierung einer Person auf ein äußeres Merkmal problematisch, vor allem bei den mitunter abfällig gemeinten Begriffen »Kopftuchfrau« oder »Kopftuchmädchen«. Diese Zuschreibungen sagen wenig über die vielfältigen Gründe, Weltanschauungen, Auslegungen und Glaubenspraktiken von Musliminnen aus.

Kulturelle Aneignung (engl. Cultural Appropriation) beschreibt die Kritik an *weißen* Menschen, die kulturelle Errungenschaften von rassistisch diskriminierten Gruppen kopieren oder sich zu eigen machen, ohne selbst dafür diskriminiert zu werden. So sind etwa Dreadlocks ein Symbol der antikolonialen Religion der Rastafari-Bewegung, wenn *Weißer* sie aber aus modischen Gründen tragen, gilt das als kulturelle Aneignung.

Kulturkreis stammt aus der Völkerkunde (19. Jh.) und war eine rassistische Vorstellung homogener Ethnien, die in sich abgeschlossen in bestimmten Regionen leben (siehe auch Ethnopluralismus). Diese Lehre ist längst widerlegt. In einer globalisierten Welt kann von geschlossenen Kulturkreisen nicht ausgegangen werden. Anstatt bspw. von einem unbestimmten »islamischen Kulturkreis« zu sprechen, bietet es sich an, präziser zu formulieren und stattdessen z. B. Muslim*innen arabischer Länder zu benennen.

Leitkultur wurde als Begriff vom Göttinger Politologen Bassam Tibi geprägt, dem zufolge sich Menschen mit Migrationshintergrund in heterogenen Einwanderungsgesellschaften den herrschenden

kulturellen Normen anzupassen hätten, ohne die eigene Kultur aufgeben zu müssen. Der Begriff wurde 2000 vom damaligen CDU-Generalsekretär Friedrich Merz übernommen, der bemängelte, es gebe keine deutsche Leitkultur mehr. Dabei ging es nicht um gemeinsame Werte, sondern um einen Katalog dessen, was Eingewanderte sich zu eigen machen sollten, wollten sie in Deutschland leben. Der Begriff wird im Zuge der Asyldebatte als Schlagwort in der bürgerlichen Mitte benutzt, kursiert aber auch unter Rechtsradikalen und -extremen.

Light-skinned beschreibt eine Schwarze Person mit vergleichsweise hellem Hautton. Light-skinned Schwarze Menschen sind im Gegensatz zu dark-skinned Personen strukturell weniger stark benachteiligt. Sie profitieren von Colorism, trotzdem können auch sie Rassismus erleben.

M-Wort ist seit dem 17. Jh. eine Fremdbezeichnung für Schwarze Menschen und wurde zunächst mit dem Bild einer Person verbunden, die *weiße* Menschen bedient und aus Marokko oder Mauretanien stammt. Später tauchte das M-Wort als Bezeichnung für Schwarze Menschen auch in der Rassenlehre auf. Der Begriff hält eine rassistisch-romantisierte koloniale Erinnerungskultur am Leben, mit der Fantasie des Schwarzen Dieners als Eigentum von *weißen* Menschen. Er existiert heute noch in Namen von Apotheken oder Gaststätten, als Bild in Stadtwappen, auf Lebensmitteln, in Straßennamen, als Karnevalsverkleidung, im christlichen Krippenspiel und bei Sternsingern (vgl. Blackfacing). Das M-Wort sollte, wie das N-Wort nicht ausgeschrieben oder ausgesprochen werden. Mögliche Beschreibungen sind Schwarzer Mensch in dienender Haltung, Darstellung eines Schwarzen Dieners, rassistisch überzeichnete Figur einer Schwarzen Person.

Mehrheitsgesellschaft ist ein gängiger Begriff, der missverständlich ist. Eigentlich müsste es heißen: Mehrheitsbevölkerung, also die von gut 61 Millionen Deutschen ohne Migrationshintergrund. In einem faktischen Einwanderungsland funktionieren Bezeichnungen wie »die deutsche Gesellschaft« oder »die Gesellschaft in Deutschland« nicht als Synonym für Deutsche ohne Einwanderungsbezug.

Menschen aus eingewanderten Familien beschreibt keine statistische Größe, sondern das, worum es geht: um Menschen und ihre Familien, die eingewandert sind.

Menschen mit internationaler Geschichte ist eine weitere Alternativformulierung, die im Workshop »Was heißt hier Migrationshintergrund?« beim Diversity-Day 2014 von Heidelberger*innen zusammen mit den NdM entwickelt wurde. Der Begriff berücksichtigt, dass nicht alle Menschen mit ihren Familien eingewandert sind. Er ist umgekehrt auch verwendbar für Standard-Deutsche, also Menschen ohne internationale Geschichte.

Menschen mit Migrationshintergrund sind nach statistischer Definition in Deutschland lebende

Ausländer*innen, eingebürgerte Deutsche, in Deutschland geborene Kinder mit deutschem Pass, bei denen sich der Migrationshintergrund von mindestens einem Elternteil ableitet, Spätaussiedler*innen und ihre Nachkommen. Zunächst wurde »Personen mit Migrationshintergrund« in der Verwaltungs- und Wissenschaftssprache verwendet. Doch als durch Einbürgerungen und das neue Staatsangehörigkeitsrecht von 2000 der Begriff Ausländer*innen nicht mehr zutraf, um Eingewanderte und ihre Nachkommen zu beschreiben, ging die Formulierung auch in die Umgangssprache ein (siehe auch Einbürgerung und Doppelte Staatsbürgerschaft). Heute wird der Begriff oft als stigmatisierend empfunden, weil damit mittlerweile vor allem (muslimische) »Problemgruppen« assoziiert werden. Das Statistische Bundesamt erwägt 2022 eine neue Kategorie und Bezeichnung einzuführen. Weitere Alternativen: Menschen aus eingewanderten Familien oder Menschen mit internationaler Geschichte.

Migrant*innen werden vom Statistischen Bundesamt als Menschen definiert, die nicht auf dem Gebiet der heutigen Bundesrepublik, sondern im Ausland geboren sind. Rund die Hälfte davon sind Deutsche, die andere Hälfte hat eine ausländische Staatsangehörigkeit. Im Diskurs wird dieser Begriff häufig irrtümlich als Synonym für Menschen mit Migrationshintergrund verwendet. Rechtsradikale und Rechtsextreme nutzen den Begriff »Migranten« anstatt von Geflüchteten zu sprechen. Damit soll suggeriert werden, dass Schutzsuchende nicht nach Deutschland fliehen, sondern aufgrund einer angeblich freien Entscheidung nach Deutschland kommen, also migrieren.

Mischling ist als Bezeichnung dem Tierreich entlehnt und beruht auf der Rassentheorie. Der Begriff sollte nicht auf Menschen übertragen werden. Ist die Information relevant, kann die Herkunft der Eltern konkret benannt werden. »Mischling« ist nicht gleichbedeutend mit mixed.

Mischehe beruht als Begriff auf der Rassentheorie und wurde vor allem im Zuge der »Rassenhygiene« zur Zeit des Nationalsozialismus verwendet. Gute Alternativen sind binationale oder ggf. interreligiöse Ehe.

Mixed ist eine Selbstbezeichnung für Menschen, die *weiße* und Schwarze Eltern oder Großeltern haben. Der Begriff mixed beschreibt Personen, die von *weißen* Privilegien der Eltern oder eigenen light-skinned Privilegien profitieren können, beispielsweise der deutschen Staatsangehörigkeit. Es ist falsch, mixed mit Mischling zu übersetzen. Die Debatte um die Bezeichnung von Menschen mit *weißen* und Schwarzen Eltern ist in Deutschland allerdings noch im Gange.

Muslim*innen sind Angehörige der islamischen Religionsgemeinschaft. Grundsätzlich gilt es zu hinterfragen, ob die Zuschreibung einer Religion in der Berichterstattung relevant und zutreffend ist. Beispiel: Warum wurde die Religionszugehörigkeit bei der »ersten muslimischen CDU-Bundestagsabgeordneten« Cemile Giousouf 2013 so stark thematisiert? Häufig wird Muslim*in auch als Synonym für

Eingewanderte und ihre Nachkommen verwendet, was sachlich falsch ist: Nur ein Viertel aller Menschen aus eingewanderten Familien in Deutschland sind Muslim*innen und es gibt deutsche Muslim*innen ohne Migrationshintergrund.

N-Wort ist ein kolonial-rassistischer Begriff für Schwarze Menschen. Im Sprachgebrauch findet er sich noch als N.-Kuss, vor allem aber als Alltagsbeleidigung. In (Kinder-)Literatur kommt er beispielsweise als N-Sklave oder N-König vor, wie in (älteren) Auflagen von Astrid Lindgrens Büchern. Die Abkürzung N-Wort dient dazu, den rassistischen Begriff nicht zu reproduzieren. Der Begriff sollte nicht ausgesprochen oder ausgeschrieben werden, da er nie neutral gemeint war, sondern in Rassentheorien sowie der Versklavung Schwarzer Menschen verwurzelt ist und Schwarze entwürdigt. Auch in Zitaten sollte darauf verzichtet werden oder eine Triggerwarnung vorangestellt werden: »Wir zeigen ein Archiv-Stück, in dem rassistische Begriffe vorkommen. Sie können verletzend oder retraumatisierend sein«. Das N-Wort nicht auszuformulieren zeigt, dass die Bedürfnisse Betroffener im Publikum ernst genommen werden.

People of Color ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung, die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich selbst nicht so definieren. PoC (Singular Person of Color) sind nicht unbedingt Teil der afrikanischen Diaspora – ursprünglich ist der Begriff u.a. zur Solidarisierung mit Schwarzen Menschen entstanden. Schwarz, *weiß* und PoC sind dabei politische Begriffe. Es geht nicht um Hautfarben, sondern um die Benennung von Rassismus und den Machtverhältnissen in einer mehrheitlich *weißen* Gesellschaft. Inzwischen wird häufiger von BPoC (Black and People of Color) gesprochen. Etwas seltener kommt hierzulande die Erweiterung BIPOC (Black, Indigenous and People of Color) vor, die explizit auch indigene Menschen mit einbeziehen soll. Diese Begriffe werden teils kritisiert, weil damit sehr große und unterschiedliche Gruppen vermengt werden. Anmerkungen der FG: Wir haben uns in der Fachgruppe gemeinsam auf die Verwendung des Begriffes People of Color als Arbeitsbegriff verständigt, auch wenn wir wissen, dass dieser Begriff nicht von allen Menschen, die nicht Teil der *weißen* Mehrheitsgesellschaft sind - auch nicht in der Fachgruppe - als Selbstbezeichnung verwendet wird. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt verwenden wir den Begriff, da er in der hier verwendeten Literatur überwiegt.

Political Correctness (engl. politische Korrektheit) kurz: PC, entstand in den 1970er Jahren in den USA und bezeichnete die Forderung nach diskriminierungsfreier Sprache. Seit den 1990er Jahren wird der Begriff von Rechtsextremen, Rechtsradikalen und Rechtspopulist*innen strategisch umgedeutet und dient als politischer Kampfbegriff, um öffentlichkeitswirksam eine angebliche Meinungsdictatur und Zensur zu behaupten. Ziel ist es, das Bestreben um diskriminierungskritische Sprache und Handlungen

sowie differenzierte Berichterstattung zu diffamieren.

Postkolonialismus (engl. Postcolonial Studies) ist eine Forschungsrichtung, die davon ausgeht, dass die Geschichte des Kolonialismus mit den historischen Unabhängigkeitserklärungen nicht vorbei ist. Untersucht werden die Folgen von bis heute fortbestehenden kolonialen Denk- und Handlungsmustern. Ebenso stellt Postkolonialismus die Frage nach Reparationen, beispielsweise in Debatten um die Rückgabe kolonialer Raubgüter in deutschen Museen.

Postmigrantisch wurde von der Berliner Theaterintendantin Shermin Langhoff geprägt und setzt sich zunehmend durch. Postmigrantisch steht für den Prozess, die Gesellschaft nach erfolgter Einwanderung mitzugestalten. Wird Deutschland als Einwanderungsgesellschaft akzeptiert, werden Kategorien wie deutsch / nicht-deutsch bedeutungslos. Es gilt, die herrschenden (Miss-)Verhältnisse gemeinsam neu zu verhandeln.

Race wird oft fälschlich mit Rasse übersetzt. Der Begriff race hat im englischsprachigen Raum, besonders durch die US-amerikanische Bürgerrechtsbewegung, einen Bedeutungswandel vollzogen. Er beinhaltet das Wissen, dass es zwar keine Menschenrassen gibt, aber sehr wohl Rassismus aufgrund einer Kategorisierung in vermeintliche »Rassen«. Im Deutschen verweist der Begriff hingegen auf angeblich biologische Unterschiede zwischen *weißen* und Schwarzen Menschen. Je nach Zusammenhang könnte von (Menschen mit) Rassismuserfahrungen, von Schwarzer Diaspora oder vom Schwarzsein die Rede sein.

Racial Profiling ist die Praxis, Menschen allein aufgrund von rassistischen oder anderen diskriminierenden Vorurteilen polizeilich zu kontrollieren. Obwohl Racial Profiling gesetzlich verboten ist, belegen wissenschaftliche Studien, dass weiterhin solche »anlass- und verdachtsunabhängigen Personenkontrollen« praktiziert werden. Häufig übt auch Sicherheitspersonal Racial Profiling aus, wenn Schwarzen Menschen oder PoC Zugänge verwehrt werden, wie zu Diskotheken.

Rasse ist seit dem Nationalsozialismus (»Rassengesetze«) ein Unwort in Deutschland, das im Sprachgebrauch nicht mehr üblich ist. Dennoch existiert es noch in zahlreichen Gesetzestexten wie dem Grundgesetz (»Niemand darf wegen ... seiner Rasse ... benachteiligt oder bevorzugt werden.«). Derzeit wird in der Politik debattiert, den Begriff »Rasse« aus dem Grundgesetz zu streichen. In der Berichterstattung taucht er mitunter auf, wenn Rassismus-Debatten aus den USA wiedergegeben werden. Doch Begriffe wie »Rassenunruhen« (race oder ethnic riots) oder »Rassenbeziehungen« (race relations) sollten nicht wortwörtlich übersetzt werden, weil der Begriff race in den USA anders als »Rasse« in Deutschland einen Bedeutungswandel durchlaufen hat. Alternativen wären auch Rassismus-Unruhen oder Unruhen wegen Rassismus-Vorwurf u. Ä.

Rassismus ist, wenn strukturell benachteiligte Gruppen oder einzelne Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (z. B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion) pauschal abgewertet und ausgegrenzt werden. Beim klassischen Rassismus wird eine Ungleichheit und Ungleichwertigkeit wegen vermeintlicher biologischer Unterschiede behauptet. Beim Kulturrassismus wird die Ungleichheit und Ungleichwertigkeit mit angeblichen Unterschieden zwischen den »Kulturen« zu begründen versucht.

Schwarz ist eine Eigenbezeichnung, die viele afrodiasporische Menschen und Initiativen verwenden. Sie kommt aus dem englischsprachigen Rassismuskurs (»Black«). Auch hier geht es nicht um Hautfarbe, sondern um den Gegensatz zu weiß (vgl. PoC). Als politische Selbstbezeichnung wird Schwarz großgeschrieben – auch von immer mehr Medien. Seit Juli 2020 hat bspw. die New York Times die Großschreibung von »Black« in ihren redaktionellen Stilvorschriften festgelegt. Die spezifische Rassismuserfahrung, die Schwarze Menschen machen, wird als Anti-Schwarzer Rassismus bezeichnet.

Schwarzafrika wird als Synonym für afrikanische Länder südlich der Sahara genutzt. Darin schwingt eine koloniale Vorstellung von Nordafrika als dem hochentwickeltesten *weißeren* Teil des afrikanischen Kontinents mit (ehemals »Weißafrika«) und der vermeintlich unterentwickeltesten, von Schwarzen Menschen bewohnten Region. Präziser ist es, die Länder zu benennen, die gemeint sind, oder die Region als südliches Afrika zu bezeichnen.

Schwarzafrikaner*in ist eine rassistische Fremdbezeichnung für Schwarze Menschen. Bezeichnungen wie »Afrikaner*in« sind geografisch ungenau. Es empfiehlt sich, konkrete Herkunftsländer zu benennen – sofern die Nationalität inhaltlich relevant ist. In Beiträgen über Südafrika kann von Schwarzen Südafrikaner*innen und *weißen* Südafrikaner*innen gesprochen werden.

Schwarze Menschen, Schwarze*r ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit beispielsweise afrikanischen, karibischen oder afro-US-amerikanischen Vorfahren. Schwarz wird in diesem Zusammenhang immer groß geschrieben, um deutlich zu machen, dass damit keine Hautfarbe beschrieben wird. Schwarz ist vielmehr eine politische Selbstbezeichnung, die gemeinsame Erfahrungen sowie die gesellschaftspolitische Position und die Lebensrealität von Menschen beschreibt, die von Anti-Schwarzem Rassismus betroffen sind.

Sprachpolizei ist ein Begriff, der in rechten Kreisen oft verwendet wird, wenn Betroffene sich kritisch über herabwürdigende Bezeichnungen äußern, wie z. B. dem N-Wort. Da in Deutschland Meinungsfreiheit herrscht (Art. 5 GG), ist es beiden Seiten unbenommen, Kritik zu äußern.

Stamm Im Kolonialismus orientierten Europäer*innen sich oft an Begriffen, die in Zusammenhang mit

der Antike und dem Frühmittelalter standen. In Anlehnung an germanische Völker wurden Gruppen auf dem afrikanischen und amerikanischen Kontinent einfach als »Stämme« pauschalisiert. Die Diversität Afrikas und Amerikas blieb unsichtbar und dies wirkt bis heute nach. Sinnvoller ist es, die zahlreichen Selbstbezeichnungen zu benutzen, wie zum Beispiel für die Gruppe der Fulbe aus Westafrika oder die Kayapó aus dem Amazonasbecken.

Südländer*in ist ein aus der Mode gekommener Begriff, aber in der Beschreibung »südländisches Aussehen« in manchen Medien noch zu finden. Hier stellt sich die Frage: Was genau ist gemeint? Geografisch ist der Begriff unspezifisch und verortet Menschen außerhalb von Deutschland, obwohl sie hier geboren und aufgewachsen sein könnten. Der Begriff wird auch von rechtsradikalen und rechtsextremen Medien verwendet.

Token beschreibt eine*n Vertreter*in einer diskriminierten Gruppe, der*die benutzt wird, um nach außen Vielfalt vorzutäuschen oder diskriminierende Haltungen zu legitimieren. Muss also zum Beispiel auf der Firmenwebsite die einzige Schwarze Mitarbeiterin ganz vorn aufs Teamfoto oder werden Schwarze Schauspieler*innen in Filmen ausschließlich auf Nebenrollen reduziert, fungieren sie als Tokens. In ähnlichen Zusammenhängen ist Deutschland manchmal von »Quotenmigranten«, »-Schwarzen« oder »-frauen« die Rede.

Weiß Geht es um Zugehörigkeit, Teilhabe und Rassismus, ist immer öfter von *Weiß*en die Rede. Häufig herrscht das Missverständnis, es ginge dabei um eine Hautfarbe. Tatsächlich meint *weiß* eine gesellschaftspolitische Norm und Machtposition und wird deshalb in wissenschaftlichen Text oft klein und kursiv geschrieben. Der Begriff wird als Gegensatz zu People of Color und Schwarzen Menschen verwendet. Dabei müssen sich z.B. *weiße* Deutsche nicht selbst als *weiß* oder privilegiert fühlen.

Weiß gelesen (engl. White Passing) ist eine Person mit meistens sehr heller Haut (light-skinned) und/oder wenig gelockten Haaren, die Schwarze Eltern oder Großeltern hat, und als *weiß*, also ohne afrodiasporische Migrationsgeschichte wahrgenommen wird. In ähnlichen Fällen können auch People of Color als *weiß* gelesen werden. Historisch konnte es große Vorteile bringen, für *weiß* gehalten zu werden und auch heute noch sind damit Privilegien verbunden (*weiße* Privilegien). Aber auch *Weiß*gelesene können beispielsweise aufgrund ihrer Schwarzen Familie Rassismus erleben. Teilweise bezeichnen sie sich deshalb ebenfalls als Schwarz, PoC oder nicht-*weiß*.

*Weiß*e Fragilität (engl. »White Fragility«) beschreibt die Reaktion vieler *weißer* Menschen, wenn Rassismus, ihr *Weißsein* und die damit verbundenen *weißen* Privilegien zur Sprache kommen. Dass *weiße* Menschen in der Gesellschaft besonderen Schutz und Sicherheit genießen, führt laut der Soziologin Robin Di Angelo zu einer fehlenden Notwendigkeit und Fähigkeit, sich (selbst-)kritisch mit Rassismus

auseinanderzusetzen. Das wiederum hat typische Abwehrmechanismen zur Folge, wie Wut, Angst oder Schuld und Scham, die sich in solchen Situationen äußern.

*Weiß*e Privilegien sind gesellschaftliche Vorteile, die damit einhergehen, *weiß* sein, allen voran das Privileg, nicht rassistisch diskriminiert zu werden.

White Savior (engl. *weiße*r* Retter*in) wird eine *weiße* Person genannt, die nicht-*weißen* Menschen auf eigennützige Weise Hilfe leistet, um sich selbst aufzuwerten. Die oft unbeabsichtigte, aber reale Folge ist eine Abwertung armer, nicht-*weißer* Menschen. Beispielhaft dafür sind Fotos oder Reiseberichte von *Weißen* und ihren Begegnungen mit Kindern in Armut. White Saviorism wird häufig bei internationalen Charity-Projekten kritisiert.

White Tears (engl. *weiße* Tränen) Wenn *weiße* Menschen mit Rassismus und ihrem *Weißsein* konfrontiert werden, fühlen sie sich oft ungerecht behandelt und lenken mit den eigenen Emotionen von den Betroffenen ab. Dieses Verhalten wird als White Tears beschrieben.

Willkommenskultur ist zur Standardvokabel in der Asyldebatte geworden. Gemeint ist meistens das Engagement der vielen Ehrenamtlichen, die sich für Geflüchtete einsetzen und damit eine Willkommenskultur schaffen. Vorher war Willkommenskultur eher ein politisches Leitbild für die multikulturelle Aufnahmegesellschaft in der Integrationspolitik. So wurden z. B. in Hamburg oder Stuttgart städtische »Welcome-Center« für Einwander*innen eröffnet. Kritisiert wird der Begriff in diesem Zusammenhang z. B. vom Medienwissenschaftler Alexander Kissler, der darauf verweist, dass sich das Wort »Willkommen« nur auf den kurzen Vorgang des Kommens beziehe, also keinen sich verstetigenden Zustand bezeichnen könne.

Wir kann missverständlich wirken, wenn beispielsweise von »wir Deutschen« die Rede ist, aber nur Deutsche ohne Migrationshintergrund gemeint sind. Als Alternative kann Mehrheitsbevölkerung passender sein – allerdings nicht überall, in Frankfurt am Main sind Menschen mit Migrationshintergrund bereits in der Mehrheit.

Wurzeln, mit griechischen etc. wird oft verwendet, um die Herkunft von Menschen mit internationaler Geschichte zu beschreiben. Weil damit keine Verortung in Deutschland, sondern vielmehr eine Entwurzelung von Eingewanderten und ihren Nachkommen mitschwingt, wird die Beschreibung teilweise kritisch gesehen. Alternativ kann z.B. die (ehemalige) Nationalität der Eltern genannt werden, sofern es wirklich nötig ist.

9. LEITLINIEN FÜR RASSISMUSSENSIBLE VERANSTALTUNGSPLANUNG

Im Prozess „Kirche in Vielfalt. Interkulturelle Entwicklung“ haben Steuerungsgruppe und Fachgruppe Rassismus/*weiße* Privilegien Leitlinien für mehr Diskriminierungssensibilität in Veranstaltungen entworfen.

Ziel ist es, die Bedingungen der Veranstaltung so zu gestalten, dass

- Menschen möglichst wenig verletzt werden,
- Teilnehmer*innen sich möglichst sicher fühlen können,
- möglichst viele Perspektiven eingebracht werden,
- Diskriminierungen angesprochen und bearbeitet werden.

Das macht den Raum zu einem gemeinsamen Lernraum für Diskriminierungssensibilität und Vielfalt.

In einer Gesellschaft, in der es strukturellen und institutionellen Rassismus gibt, müssen Veranstalter*innen davon ausgehen, dass es zu rassistischen Verletzungen kommen wird. Die Bedingungen der Veranstaltung können aber dazu beitragen, diese zu minimieren und ggf. damit gut umgehen zu können.

Das Vorhaben, einen Raum „interkulturell vielfältig“ zu gestalten, macht ihn noch nicht diskriminierungssensibel. Dazu braucht es die Sensibilisierung für dominante und diskriminierte gesellschaftliche Positionierungen und den Versuch, diese im gemeinsamen Raum so weit wie möglich auszugleichen.

Menschen mit Diskriminierungserfahrungen wissen, worauf sie sich einlassen, wenn sie einen Raum mit mehrheitlich Weißen Menschen betreten und haben sich bewusst dafür entschieden. Das bedeutet nicht, dass sie auch über ihre eigenen Diskriminierungserfahrungen sprechen möchten.

Weißen Menschen ist ihr Potenzial, in solchen Räumen aufgrund ihrer Positionierung zu verletzen oft nicht klar. Es ist vielleicht neu oder ungewohnt, als *weiße* Person markiert zu werden und auf Äußerungen angesprochen zu werden, die für andere verletzend waren. Daher richten sich die Hinweise hauptsächlich an *weiße* Personen.

Aspekte bei der Planung einer Veranstaltung

- Inwiefern wird die Veranstaltung von Menschen geplant, die Rassismus-/Diskriminierungserfahrungen machen?
- Wo soll das Treffen stattfinden? Ist der Raum barrierefrei, gendersensibel und von potentiell verletzenden Bildern und Gegenständen frei?

- Wer soll sprechen? Wie kann sichergestellt werden, dass Personen mit Rassismus-/Diskriminierungserfahrungen als Sprecher*innen repräsentiert sind? Ist auch auf Redezeiten für Frauen*, Ehrenamtliche, Nichtordinierte, Jüngere, Menschen mit Migrationserfahrung geachtet?
- Wer spricht nicht? Sind bislang Perspektiven übersehen, die für das Thema wichtig wären?
- Sind Repräsentant*innen für Vielfalt gänzlich thematisch inkludiert? Oder sollen sie hauptsächlich "Vielfalt" repräsentieren? Dann würde man von Tokenism sprechen und anhand des Kriteriums „kulturelle Verschiedenheit“ würde dann evtl. Abgrenzung anstatt Inklusion bewirkt.
- Können unabhängige Awareness Personen angefragt werden, die die Veranstaltungen rassistisch-/diskriminierungskritisch beobachten und als Ansprechpersonen für Personen, die Diskriminierung erleben, zur Verfügung stehen?
- Soll es auch Ansprechpersonen für *weiße* Menschen geben, die Gesprächsbedarf haben?
- Gibt es die Möglichkeit, einen Raum zur Verfügung zu stellen, in den sich nur BIPOC zurückziehen können (safer space)? Wann ist es sinnvoll, auch thematische Teile in getrennten Gruppen / safer spaces zu bearbeiten?
- Gibt es ausreichend Übersetzung für diejenigen, die sich nicht in der Hauptveranstaltungssprache ausdrücken können?
- Wie findet Gruppenbildung statt und wie kann dafür gesorgt werden, dass auch in Kleingruppen Diversität vertreten ist? Können Teilnehmer*innen selber für diversitätssensible Gruppen sorgen im Prozess?
- Wie werden andere Rollen bei der Veranstaltung anhand von Diversitätskriterien verteilt? Wo ist der Raum, um alle Teilnehmer*innen, die eine besondere Rolle haben, mit dieser Rolle vorzustellen, um Transparenz zu schaffen?
- Ist dafür gesorgt, dass für die Weiterverwendung von Beiträgen oder von Fotos das Einverständnis der Urheber*innen eingeholt wird?
- Gibt es genügend Pausen und werden diese eingehalten? Das ist besonders wichtig für Menschen, die Diskriminierungen in der Mehrheitsgesellschaft erfahren.
- Wie und an wen kann während und nach der Veranstaltung - auch anonym - Feedback abgegeben werden? Wie mache ich deutlich, dass Feedback und Kritik von den Veranstalter*innen wirklich erwünscht ist und bearbeitet werden wird?
- Ist Zeit eingeplant, um auf Aspekte diskriminierungssensibler Kommunikation hinzuweisen?

Kommunikation bei der Veranstaltung

- Alle sind dafür verantwortlich, die zur Verfügung stehende Zeit gleichberechtigt zu nutzen und den eigenen Redeanteil entsprechend anzupassen. Repräsentiere ich eine Mehrheit oder eine besonders machtvolle Position kann es sein, dass ich weniger spreche als Personen, die eine Minderheit repräsentieren.
- Es kann sein, dass Menschen mit mehr Macht gerade dann sprechen sollten, wenn es um den sicheren Raum für alle geht.
- Es wird aus der Ich-Perspektive gesprochen und auf Zuschreibungen oder Verallgemeinerungen verzichtet. Insbesondere wird auf Zuschreibungen von Herkunft, Sprache, Migrationserfahrung, kulturelle Prägungen etc. verzichtet. Unter den Rassismen in unserer Gesellschaft ist eines der häufigsten, Personen of Color einen Migrationshintergrund zuzuschreiben. Das ist für BIPOC eine schmerzliche Ausgrenzungserfahrung. Menschen diese Aspekte ihrer Identität selbst gerne ins Gespräch einbringen.
- Es wird dazu ermutigt, offen anzusprechen, wenn Beiträge als rassistisch oder anderweitig diskriminierend wahrgenommen werden. Besonders stereotype, gruppenbezogene Zuschreibungen werden nicht stehengelassen, sondern als solche markiert und bleiben von der Leitung nicht unkommentiert im Raum stehen.
- Für Redeleitungen kann angesprochener Rassismus eine Herausforderung sein. Es ist gut, wenn sie selbst dafür sensibilisiert sind oder ggf. eine Person an ihrer Seite haben, die hinzugezogen werden kann.
- Wahrnehmungen von Diskriminierungen von Seiten von Betroffenen werden nicht in Frage gestellt. Es wird Raum gegeben, sie anzuhören, wertzuschätzen und sich dafür zu bedanken. Diese Wahrnehmungen sind wichtige Lernmomente für die gesamte Gruppe!
- Alle Maßnahmen für mehr Diskriminierungssensibilität werden allen Teilnehmenden zur Verfügung gestellt und erklärt. Das vermittelt allen Sicherheit im Raum!

10. LITERATURVERZEICHNIS

Adorno, Theodor W., Schuld und Abwehr, in: ders., Gesammelte Schriften, Band 9/2, Frankfurt a. M., 1975.

Aikins MA, Bremberger T, Aikins JK, Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Berlin 2021.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Stand vom 19. Dezember 2022, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile.

Arndt, Susan, Rassismus begreifen. Vom Trümmerhaufen der Geschichte zu neuen Wegen, München 2021.

Arndt, Susan, Rassismus. Eine viel zu lange Geschichte, in: Fereidooni, Karim/El, Meral (Hg.), Rassismuskritik und Widerstandsformen, Wiesbaden 2017, 29-45.

Arndt, Susan, Art. Rassismus, in: Arndt, Susan/Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.), Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, Münster 2019, 37-43.

Bedford-Strohm, Heinrich: "Rassismus ist Gotteslästerung." Pressemitteilung: 2020 [200610-PM-80-Bedford-Strohm-Rassismus-ist-Gotteslaesterung.pdf](https://www.200610-PM-80-Bedford-Strohm-Rassismus-ist-Gotteslaesterung.pdf) (ekd.de)

Biere, Christina/Ceasar, Quinton/Heßler, Beate/Vecera, Sarah/Veddeler, Angelika, Wie können wir über Rassismus und *weiße* Privilegien in der Kirche sprechen? Dokumentation zum Studientag am 15. Oktober 2020 in Haus Villigst, Schwerte, https://www.vemission.org/fileadmin/redakteure/Dokumente/Dokumentation_Studientag_WieUeberRassismusReden_EKvW_VEM.pdf

Blackmon, Tracy, Dorhauer, John, McCallister, Da Vita, Paddock, John, Ray, Stephen G. Jr. (Hg.), White Privilege: Let's Talk—A Resource for Transformational Dialogue, <http://privilege.uccpages.org/#resources>

Bönkost, Juli, Kritisch *weiß* sein. Eine Anleitung zum Mitmachen, Münster 2023.

Brandi, Friedrich, Vorwort, in: Evangelische Stimmen 6 (2022), 3.

Brandt, Austen Peter, Portrait zu Austen Peter Brandt, in: Kabengele, Guy, Finkelstein, Kerstin, Black Heroes. Schwarz-Deutsch-Erfolgreich, 2021, 20-25.

Brumlik, Micha, Zum Verhältnis von Rassismus und Antisemitismus, in: Mendel, Meron/Cheema, Saba-Nur/Arnold, Sina (Hg.), Frenemies. Antisemitismus, Rassismus und ihre Kritiker*innen, Berlin 2022, 84-87.

Cesar, Quinton: Wir vertrauen Eurer Liebe nicht. Predigt beim Abschlussgottesdienst Deutscher Evangelischer Kirchentag 2023, <https://www.kirchentag.de/redemanuskripte?manuscriptId=92%7C%7C1&sessionId=380092101&cHash=b5fe6a355cd9797c62caf0e4fd777052>

Charlton, James I., Nothing About Us Without Us: Disability Oppression and Empowerment, 2000

Charta der Vielfalt e.V., Diversity als Chance. Die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt, <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/die-urkunde-im-wortlaut/>

Cone, James H., Gott der Befreier. Eine Kritik der *weißen* Theologie, Stuttgart u.a. 1982.

Cone, James H., Theology's great sin: silence in the face of white supremacy, Cambridge 2012

Crenshaw, Kimberlé W., Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, in: University of Chicago Legal Forum, 1989

Decker, Oliver/Kiess, Johannes/Heller, Aylene/Brähler, Elmar (Hg.), Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Neue Herausforderungen - alte Reaktionen? Leipziger Autoritarismus Studie 2022

Delegiertenkonferenz der Evangelischen Jugend im Rheinland (EJiR): Einsetzung einer Projektgruppe zur Fortführung des rassismuskritischen Prozesses in der EJiR , 2023
https://ejir.de/wp-content/uploads/2023/10/DK-Beschluss3_Projektgruppe-zur-Fortfuehrung-des-rassismuskritischen-Prozesses.pdf

Desmond, Matthew/Emirbayer, Mustafa, What Is Racial Domination?, in: Du Bois Review: Social Science Research on Race 6/2 (2009), 335-355.

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DZIM), Rassismus und seine Symptome. Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors vom 7. November 2023, https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Rassismus_Symptome/Rassismus_und_seine_Symptome.pdf

Diakonie Deutschland, Leben Sie Vielfalt? Der Vielfalts-Check, www.diakonie-vielfalt.de

Diakonie RWL, Wochen gegen Rassismus. 100 Prozent Menschenwürde, <https://www.diakonie-rwl.de/themen/migration-und-flucht/wochen-gegen-rassismus>

DiAngelo, Robin, *White Fragility: Why It's So Hard for White People to Talk About Racism*, Boston 2018.

DiskursLab. Labor für antisemitismus- und rassismuskritische Bildung und Praxis an der Evangelischen Akademie zu Berlin, Digitaler VerLernkurs – Rassismuskritische Impulse für kirchliche Praxis und Bildung, <https://diskurslab.eaberlin.de/verlernkurs>, Januar 2024.

Drath, Hannah, Woppowa, Jan, Rassismuskritik und christliche Religionspädagogik. Gründe, Potenziale und Desiderate eines Neuaufbruchs, 2022, <https://oerf-journal.eu/index.php/oerf/article/view/325/312>

Dube, Musa W., Leshota, Paul L. (Hg.), *Breaking the Master's S.H.I.T. Holes. Doing Theology in the Context of Global Migration*, Contact Zone. Explorations in Intercultural Theology, Band 25, 2020.

EKD (Hg.), *Zwischen Nächstenliebe und Abgrenzung. Interdisziplinäre Studie zu Kirche und Politischer Kultur*, Leipzig 2022, <https://www.ekd.de/r/all/zwischen-naechstenliebe-und-abgrenzung-72929.htm>

EKD, Beschluss der 13. Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland auf ihrer 3. Tagung zu "Anti-Diskriminierung, Gewaltprävention und Diversitätsorientierung stärken" vom 9. November 2022, https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/23-Beschluss-zu-Anti-Diskriminierung-Gewaltpraevention-und%20Diversitaetsorientierung-staerken.pdf

Eleyth, Nathalie, Die Normalität des Rassismus und die Normalität der *weißen* Verleugnungsstrategien, in: feinschwarz – Theologisches Feuilleton, 01.11.2023, <https://www.feinschwarz.net/die-normalitaet-des-rassismus/>

Eleyth, Nathalie, Zur Notwendigkeit rassismuskritischer Theologie, in: *cardo* 21 (2023), 9-23.

El-Mafaalani, Aladin, *Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand*, Köln 2021.

Essed, Philomena, *Rassismus und Migration in Europa*, in: *Argument-Sonderband AS 201*, Hamburg 1992.

European Union Agency for Fundamental Rights, *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent*, Wien 2023, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-being-black_in_the_eu_en.pdf

Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe, Fachbereich 1, Soziale Arbeit, Bildung und

Diakonie: Bachelorstudiengang Gemeindepädagogik und Diakonie, Modulhandbuch vom 28.05.2020. Evangelische Jugend im Rheinland (EJiR): Beschluss Einsetzung einer Projektgruppe zur Fortführung des rassismuskritischen Prozesses in der EJiR, 2023, https://ejir.de/wp-content/uploads/2023/10/DK-Beschluss3_Projektgruppe-zur-Fortfuehrung-des-rassismuskritischen-Prozesses.pdf

Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO), Vorlage des Ältestenrates "Auf dem Weg zu einer rassismuskritischen Kirche", 7. Tagung der V. Landessynode vom 22. bis 25. November 2023, <https://www.eaberlin.de/aktuelles/2023/auf-dem-weg-zu-einer-rassismuskritischen-kirche/vorlage-des-aeltestenrates-auf-dem-weg-zu-einer-rassismuskritischen-kirche.pdf>

Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland (Nordkirche), Landeskirchenamt, „Interkulturelle Öffnung“ in der Nordkirche. Ergebnisprotokolle aus den Qualitätszirkeln mit Handlungsempfehlungen für ein Gesamtkonzept der Kirchenleitung, https://www.nordkirche-interkulturell.de/fileadmin/user_upload/IKOe/PDFs/IKOE_Ergebnisdokumentation.pdf

Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland (Nordkirche), Kirchenleitung, Interkulturelle Öffnung in der Nordkirche. Gesamtkonzept für den Prozess Interkultureller Öffnung, am 15. Januar 2022 verabschiedet, https://www.nordkirche-interkulturell.de/fileadmin/user_upload/IKOe/PDFs/IKOE-Gesamtkonzept_KL_2022-01-15_verabschiedet.pdf

Evangelische Kirche von Westfalen, Material zum "Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt", https://www.evangelisch-in-westfalen.de/fileadmin/user_upload/Angebote/Umgang_mit_Verletzung_der_sexuellen_Selbstbestimmung/KONKRET/Nr._2_Was_koennen_Betroffene_tun_221011.pdf

Fereidooni, Karim, Massumi, Mona, Rassismuskritik in der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern, 2015, <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/212364/rassismuskritik-in-der-ausbildung-von-lehrerinnen-und-lehrern>

Fischer, Martin; Hoßfeld, Uwe; Krause, Johannes; Richter, Stefan: Jenaer Erklärung. Das Konzept der Rasse ist das Ergebnis von Rassismus und nicht dessen Voraussetzung, <https://www.uni-jena.de/unijenamedia/universitaet/abteilung-hochschulkommunikation/presse/jenaer-erklaerung/jenaer-erklaerung.pdf>

Galeano, Eduardo, El derecho al delirio, <http://www.insumisos.com/M4T3R14L/BD/Galeano-Eduardo/El%20derecho%20al%20delirio.PDF>

Gräper, Moritz, White Privilege in Biblical Scholarship and Church. A First Critical Exploration, in: Davis, Phillip A./Lanzinger, Daniel/Robinson, Matthew Ryan (Hgg.), What Does Theology Do, Actually?

Vol. 2: Exegeting Exegesis, Leipzig: EVA 2023, 205-213.

Gräper, Moritz, Art. Rassismus, in: Das wissenschaftliche Bibellexikon im Internet, 2020, <http://www.bibelwissenschaft.de/stichwort/34011>

Höfer, Alena, Intercultural Relationships and Postcolonial Consciousness. Ecumenical Experiences of the Digital Generation, in: Bohol/Simon (Hg.), Let the Waves Roar. Perspectives of Young Prophetic Voices in the Ecumenical Movement, Geneva 2021, 125-135.

Höfer, Alena, Über antiasiaten Rassismus in Deutschland sprechen, in: Stiftung Asienhaus, philippinenbüro e.V. (Hg.), Monolog oder Dialog? Perspektiven auf Entwicklung und Zusammenarbeit, Eurozentrismus und Solidarität, 2021, 39-41

hooks, bell, *Weißsein* in der schwarzen Vorstellungswelt, in: dies., Black Looks. Popkultur- Medien – Rassismus, Berlin 1994.

Kileo, Emmanuel, Grüß Gott aus Afrika! Deutsche Mentalität aus Sicht eines tansanischen Missionars, Neuendettelsau 2014.

Kileo, Emmanuel, *Weiß-Sein* als ideologisches Konstrukt in kirchlichen Süd-Nord-Partnerschaften, Neuendettelsau 2014.

Kirschbaum, Christa, Der Begriff "Rasse" in Kirchenliedern, Kirchenmusikalische Nachrichten (Kimuna) der EKHN, Nr. 71-2, November 2020.

Konradi, Daniela, Es ist nicht möglich, sich andauernd und immer wieder auf rassistische Übergriffe vorzubereiten. Rassismus im Pfarramt. In: Journal der Vereinten Evangelischen Mission, 2/2021, 14-15.

Landessynode der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz 10. bis 13. November 2021, Beschluss der Landessynode betr. „Rassismuskritik in der Kirche“, https://www.ekbo.de/fileadmin/ekbo/mandant/ekbo.de/0_Startseite/03_PDFs_und_Audios/DS_07.1_B_-_Beschluss_der_Landessynode_betr_Rassismuskritik_in_der_Kirch....pdf.

Lorde, Audre, The Master's Tools Will Never Dismantle the Master's House, in: Moraga/Anzaldúa (Hg.), This Bridge Called My Back: Writings by Radical Women of Color, 1983, 94-101.

Maizière, Thomas de/Jahn, Kristin, Hass ist keine Meinung. Der Kirchentag verurteilt Angriffe auf die Predigenden der Schlussgottesdienste aufs Schärfste, 14. Juni 2023, <https://www.kirchentag.de/service/aktuelles/juni/pm-hass-ist-keine-meinung>

McIntosh, Peggy, White Privilege and Male Privilege: A Personal Account of Coming to See Correspondences Through Work in Women's Studies, Working Paper 189, Wellesley Centers for Women, 1988, https://www.nationalseedproject.org/images/documents/White_Privilege_and_Male_Privilege_Personal_Account-Peggy_McIntosh.pdf

Mecheril, Paul, Einführung in die Migrationspädagogik, 2004.

Messerschmidt, Astrid, Distanzierungsmuster. Vier Praktiken im Umgang mit Rassismus, in: Broden, Anne/Mecheril, Paul (Hg.), Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft, Bielefeld 2010, 41-58.

Messerschmidt, Astrid, Zwischen Unschuld und Überlegenheit - Antisemitismus und Rassismus als Weltbilder, in: Mendel, Meron/Cheema, Saba-Nur/Arnold, Sina (Hg.), Frenemies. Antisemitismus, Rassismus und ihre Kritiker*innen, Berlin 2022, 79-83.

Moumouni, Nicolas A. S., Vier Fragen an Nicolas Moumouni, 2023, <https://www.nordkirche-interkulturell.de/nachrichten-detail/nachricht/internationaler-tag-gegen-rassismus-ein-thema-fuer-kirche>.

NdM-Glossar. Wörterverzeichnis der Neuen deutschen Medienmacher*innen (NdM)
<https://glossar.neuemedienmacher.de/>

Ogette, Tupoka, exit RACISM, rasismuskritisch denken lernen, Münster 2020.

Okeke, Prince Ossai, Impuls: Kirche und Diakonie als Partnerin, Dokumentation: Evangelische Kirche – interkulturell, 2009, https://www.ked-nordkirche.de/fileadmin/user_upload/baukaesten/Baukasten_Kirchlicher_Entwicklungsdienst_der_Nordkirche/Dokumente/Doku-Fachtagung-Kirche-interkulturell-2009.pdf

Omar, Sami, Nächstenliebe und Missachtung, in: chrismon 08.09.2020, <https://chrismon.de/artikel/2020/50607/rassismus-in-der-evangelischen-kirche>

Piesche, Peggy, Arndt, Peggy, *Weißsein*. Die Notwendigkeit kritischer Weißseinsforschung, in: Arndt, Susan/Ofuately-Alazard, Nadja (Hg.), Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, Münster 2011, 192-193.

Pürckhauer, Andrea, Antislawischer und Antiosteuropäischer Rassismus, 08.05.2023, <https://medien-dienst-integration.de/artikel/antislawischer-und-antiosteuropeischer-rassismus.html>

Rommelspacher, Birgit, Was ist Rassismus, in: Melter, Claus/Mecheril, Paul (Hg.), Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und –forschung, Frankfurt 2011, 25-38.

Schearer-Udeh, Jamie/Galbenis-Kiesel, Timo, Rassismuskritische Veränderung begleiten — Wege zu

einer rassismus- und machtsensiblen Organisation, in: Seng, Sebastian/Warrach, Nora (Hg.), Rassismuskritische Öffnung. Herausforderungen und Chancen für die rassismuskritische Öffnung der Jugend(verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft, Düsseldorf 2019, 48-54.

Sow, Noah, Rassismus, in: Arndt, Susan/Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.), Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, Münster 2019, 37.

Vecera, Sarah, Wie ist Jesus weiß geworden? Mein Traum von einer Kirche ohne Rassismus, Düsseldorf 2022

Vecera, Sarah, Videobotschaft von der dritten Dear-White-Church Tagung 2022 in Berlin, Instagramkanal @moyo.me, https://www.instagram.com/reel/CipxpVpurtW/?utm_source=ig_web_copy_link&igshid=ZTcxMWMzOWQ1OA==

Vereinte Evangelische Mission, Code of Conduct against Discrimination and Racism, September 2022, https://www.vemission.org/fileadmin/Bilder/STARTSEITE/05_Mission-heute/Code_Of_Conduct_2-Spaltig.pdf

Vereinte Evangelische Mission, Offener Brief zum Workshop "Partnerschaft und Subtiler Rassismus", Windhoek/Namibia 2022, https://www.vemission.org/fileadmin/redakteure/Dokumente/2022_VEM_Partnerschaft-und-subtiler-Rassismus_Offner-Brief.pdf

Vereinte Evangelische Mission, Rassismus und Kirche, <https://rassismusundkirche.de/>

Vereinte Evangelische Mission, Stachel und Herz – ein Podcast, <https://unitedinmissionpodcast.podigee.io>

Videobotschaft von Teilnehmer*innen of Color, Dritte Dear-White-Church Tagung, 16.-18.9.2022 in Berlin, <https://www.instagram.com/p/CipxpVpurtW/>

Welsch, Wolfgang, Was ist eigentlich Transkulturalität?, in: Kimmich/Schahadat, Kulturen in Bewegung. Beiträge zur Theorie und Praxis der Transkulturalität, Bielefeld, 2012.

Wollrad, Eske, No Mohr! Rassismus und Bibel, in: Junge Kirche 1 (2017), 40-41.

Wollrad, Eske: Weißsein im Widerspruch. Feministische Perspektiven auf Rassismus, Kultur und Religion. 2005

Zick, Andreas/Küpper, Beate/Mokros/Niko, Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23, hg. für die Friedrich-Ebert-Stiftung v. Franziska Schröter, Bonn 2023.

SELBSTVORSTELLUNGEN DER MITGLIEDER DER FACHGRUPPE

Als Fachgruppe möchten wir uns „intersektional“ vorstellen und unsere Positionierungen und Perspektiven damit für die Leser*innen transparent machen (in umgekehrter alphabetischer Reihenfolge). Wir sind in unterschiedlicher Weise von Rassismus geprägt, haben unterschiedliche Perspektiven auf das Phänomen kulturelle Vielfalt und erleben zum Teil andere Diskriminierungsformen oder Privilegien, zum Beispiel in Bezug auf Geschlecht, Sexualität oder Klasse. Wir erleben Kirche als Hauptamtliche, Ehrenamtliche, mit verschiedenen professionellen Ausbildungen, verbeamtet oder in befristeten Anstellungsverhältnissen, in Ausbildung, in Lehre, in Leitung, in Schule, Diakonie, Gremien, Ämtern, Gemeinden, Kirchenkreisen, Universitäten, ökumenischen Gemeinschaften – und all dies spielt für die Wahrnehmung der Arbeitsaufgabe eine Rolle. Unsere Vielfalt als Gruppe ist für uns Grundlage über Vielfalt zu sprechen und die folgenden Selbstvorstellungen Ausgangspunkt unserer Arbeit. Jede*r von uns hat selbst entschieden, welche Aspekte für diese Selbstvorstellung vorkommen sollen. Die gemeinsame Frage lautete: „Welche Veränderung erwarte ich von diesem Prozess?“ inspiriert von Eduardo Galeano: „Wir können zwar nicht erraten, wie die Zukunft aussehen wird, aber wir haben zumindest das Recht, uns vorzustellen, wie wir sie uns wünschen.“ (Eduardo Galeano, *Derecho al delirio*)

Ailed Esperanza Villalba Aquino:

Ich verstehe mich als feministische Befreiungstheologin und Bildungsreferentin. Mein pädagogischer Ansatz ist die „Pedagogia Popular“ (Befreiungspädagogik, Pädagogik der Unterdrückten); meine pädagogischen „Werkzeuge“ sind kritische Fragen und die Motivation, neue, gerechtere und sicherere Realitäten (Privatleben, Gesellschaft, Kirche, Machtverhältnisse, Systeme), die noch nicht existieren, zu erträumen und auf den Weg zu bringen; meine eigenen Herausforderungen sind das aktive Zuhören und eine Haltung als Verbündete. Ich beschäftige mich thematisch mit den Zusammenhängen zwischen Theologie, Klimagerechtigkeit und sozialer Gerechtigkeit und versuche, diese aus einer post-/dekolonialen, antirassistischen und intersektionalen Perspektive zu betrachten. Ich lerne viel auf diesem Weg.

Johanna Smith:

Ich arbeite als Sozialarbeiterin beim Diakonischen Werk Dortmund und Lünen. Ich konzipiere seit vielen Jahren Hilfsangebote für neu zugewanderte marginalisierte Einwanderer*innen. Mein Team eint die Diversität und eine hohe ethnische und religiöse Vielfalt. In der praktischen Begleitung von

Hilfesuchenden erleben wir in vielfältigen Bezügen Ausgrenzung und Diskriminierung und sehen, was es mit den Menschen und mit den Kolleg*innen persönlich macht. Ich bin froh, dass das Bewusstsein steigt, dass Antirassismuserbeit eine gesellschaftspolitische Aufgabe ist und auf Landes- und Bundesebene nun spezialisierte Beratungs- und Meldestellen etabliert werden. Immer mehr Institutionen in NRW wagen den Schritt die eigenen Strukturen, bewusste und unbewusste Haltungen zu reflektieren und eine Vision zu formulieren. Analog zum Moto des größten Schulnetzwerks Deutschlands „Schule ohne Rassismus“, wünsche ich mir gezielte Aktivitäten, Ressourcen und Strukturen, die an der Vision „Kirche ohne Rassismus“ arbeiten, damit Gemeinden, Mitarbeitenden und Nutzer*innen davon profitieren können.

Jule Schaller:

Als *weiße* Frau war ich lange Zeit nicht gezwungen mich mit Rassismus auseinanderzusetzen. Durch das Privileg eines Auslandsaufenthalts, welcher mir über eine kirchliche Einrichtung ermöglicht wurde, setzte ich mich in den begleitenden Seminaren erstmals bewusst mit Rassismus und meinen Privilegien als *weiße* Person auseinander. Diese Auseinandersetzung, auch bzw. insbesondere im kirchlichen Rahmen, wollte ich in meinem anschließenden Studium der Gemeindepädagogik und Diakonie vertiefen. Ich war und bin sehr irritiert darüber, dass Rassismus, Kolonialismus, Intersektionalität und die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle in einem rassistisch geprägten System jedoch in keiner Weise verpflichtender Inhalt meines Studiums waren. Die weitere Auseinandersetzung mit diesen Querschnittsthemen führte und führe ich also individuell fort und suche dabei nach Handlungsmöglichkeiten und Perspektiven, wie wir der kirchlichen Weltverantwortung gerecht werden können. Dabei frage ich mich unter anderem: Wieso wird das nicht in die Ausbildung für jegliche kirchliche Berufe integriert? Wieso setzt Sensibilisierung zumeist bei Menschen, die bereits in den Berufen und vor allem im Pfarramt sind, an? Insbesondere, wenn wir erkennen, dass eine entsprechende Haltung nicht vom einen auf den anderen Tag entsteht, sondern einen stetigen Prozess benötigt. Wo werden außerdem die anderen Berufsgruppen einbezogen? Ich wünsche mir, dass nicht in Floskeln stagniert wird, sondern Rassismuskritik und Diversität, sowohl in globalen Kontexten als auch in der örtlichen Gemeinde, spürbar werden.

Steffen Riesenberg:

Ich bin Pfarrer und arbeite im Moment als Superintendent im Ev. Kirchenkreis Gladbeck-Bottrop-Dorsten. Ich bin ein *weißer* Mann. Damit ist schon viel gesagt über die Chancen und Möglichkeiten, die ich in meinem Leben hatte und habe. Denn wir, die *weißen* Männer, sind mächtig und einflussreich. Wir sind fast überall in der Mehrheit, auch in den Presbyterien und Kreissynoden bis hin zur

Kirchenleitung. Weltweit gesehen sind wir wohlhabender als die Männer, die nicht *weiß* sind, und als die *Weiß*en, die nicht Männer sind.

Erst im kirchlichen Kontext habe ich begonnen zu lernen, meine eigenen *weiß*en Privilegien zu reflektieren und eine Sprache für die Phänomene zu finden, die ich als Kind und Jugendlicher beobachtet habe. Noch immer habe ich mehr Fragen als Antworten.

Mir ist klar geworden: Wir *Weiß*en müssen lernen, zuzuhören, Verbündete zu werden und unsere Privilegien bewusst zu teilen. In der Fachgruppe habe ich phantastische Menschen kennengelernt und von ihnen lernen dürfen. Ihre Berichte, auch aus dem Erleben von Rassismus in unserer Kirche, erschüttern mich. Wir haben noch viel zu tun auf dem Weg zu einer rassismuskritischen und diskriminierungssensiblen Kirche! Aus meiner Rolle als Superintendent heraus möchte ich helfen, dass die Stimmen derer, die von Rassismus betroffen wird, aufmerksam gehört werden und dass aus dem Engagement einzelner Menschen eine Veränderung in unserer Organisation werden kann.

Sina Resch:

Ich bin Politikwissenschaftlerin und arbeite als Referentin im Projekt „Aus eigener Kraft - Empowerment junger geflüchteter Menschen beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit“ im Fachbereich Flucht, Migration, Integration am Institut für Kirche und Gesellschaft. Durch meine gesellschaftliche Rolle als *weiße* Frau ist es mir wichtig, mir meiner Privilegien immer wieder bewusst zu werden und Möglichkeiten zu entwickeln, diese zu teilen. Dies gilt besonders für die Arbeit in einem Projekt, in dem wir mit Geflüchteten zusammenarbeiten, die durch ihren unsicheren Aufenthaltsstatus in einer prekären Lebenslage sind und von Rassismus und intersektionaler Diskriminierung betroffen sind. Eine rassismuskritische Haltung ist für mich ein Qualitätskriterium der Arbeit im Bereich Flucht und Migration. Als Kirchenmitglied möchte ich dazu beitragen, dass wir uns in unserer Kirche selbstkritisch mit Rassismus und intersektionaler Diskriminierung auseinandersetzen. Ich wünsche mir, dass wir Räume schaffen, in denen wir uns der Diskriminierungsrisiken bewusst sind und diesen u. A. mit Awareness-Konzepten und safer spaces begegnen.

Jean-Gottfried Mutombo:

Ich habe mich bereit erklärt, in diesen Arbeitsgruppen mitzuarbeiten, weil ich glaube, dass ich Veränderungen bewirken kann. Meine Fragen: Wer bin ich und was möchte ich werden? Was erwarte ich als Veränderung in der Kirche in diesem Prozess, der gerade erst begonnen hat? Veränderung in der Kirche, die bei mir selbst beginnt, aber auch eine Veränderung, die ich von anderen Menschen und in den Strukturen der Kirche, in der ich seit über 20 Jahren arbeite, erwarte. Die Veränderung bei mir steht

im Zusammenhang mit der Erfahrung von Rassismus, die mich dazu befähigt hat, Haltungen zu entwickeln wie zum Beispiel Mut statt Flucht und Verständnis und Toleranz statt Vorverurteilung. Mir ist bewusst geworden, wie sehr die lange Geschichte des Christentums die Konstruktionen rassistischer Ideen, die sich seit Jahrhunderten mit kirchlichen Traditionen und Strukturen vermischt haben, in die Normalität überführt hat. Ich bewundere daher, dass unsere Kirche in der Antirassismusbearbeitung und der Arbeit zu *Weiß* Privilegien bereit ist, die Klippen, die das bedeutet, nicht zu umschiffen, sondern sich ihnen zu stellen. Das ist eine Chance, eine Gelegenheit zur Erneuerung. Diese Erneuerung ist wie das Zerschlagen eines Tontopfes, in dem die Pflanze irgendwann ohne neue Erde nicht weiterwachsen kann. Wir müssen bestimmte Ideen und Gewohnheiten, die bewusst oder unbewusst unsere Identität geformt haben, aufgeben, damit wir leben können, was der Apostel schreibt: "Wenn jemand in Christus ist, so ist er eine neue Kreatur. Das Alte ist vergangen; siehe, es ist alles neu geworden." (2 Kor 5,17). Ich erwarte von mir selbst, von denen, die mit mir arbeiten, und von den verschiedenen Strukturen meiner Kirche diese Erneuerung, besser gesagt diese Metanoia, diese Bekehrung. Ein solcher Prozess kann nur dann transformativ sein, wenn er von Dauer ist. Er beginnt jetzt und muss fortgesetzt werden. Es ist keine Frage des Geldes, sondern vielmehr eine Haltung, die es zu entwickeln und zu prägen gilt, eine Haltung der Liebe, der Toleranz, des Zuhörens, des Respekts und der Wertschätzung füreinander.

David Mushi:

Ich bin David Dawson Mushi, Lehrer und Pfarrer der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Tansania in der Ost- und Küstendiözese. Ich wurde 2009 ordiniert und diente in Schulen und Kirchengemeinden. Seit 2019 diene ich als Süd-Nord-Mitarbeiter für die UEM im Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein. Ich fühle mich von Gott gesegnet, Elisabeth als meine Frau zu haben. Und wir sind mit zwei Kindern gesegnet, Macarious und Kairos. Meine Familie und ich sind auch sehr dankbar, Teil der Evangelischen Kirche in Deutschland zu sein. Da wir in Deutschland als "People of Color" leben und arbeiten, haben wir sowohl schwere als auch gute Erfahrungen gemacht. Aber Teil der universalen Kirche Gottes zu sein, ist auch eine Gelegenheit, jeden Tag zu lernen, zu leben, sich zu treffen und Veränderungen zu bewirken, um ein besseres Verständnis der Menschheit zu erreichen.

Alena Höfer:

Ich bin Theologin, Wissenschaftlerin und Kirchenmitglied. Rassismus erfahre ich schon mein Leben lang und erst seit wenigen Jahren habe ich Worte dafür gefunden. Seitdem beschäftige ich mich wissenschaftlich mit u.a. anti-asiatischem Rassismus, Rassismus in Kirche, Intersektionalität, transkultureller Theologie und globalem Lernen. Ich suche nach Theologien und kirchlichen Praktiken, die uns alle

empowern, eine Kirche für alle zu werden. Ich wünsche mir, dass Begriffe wie Antirassismus, interkulturelle Öffnung, Diversität und Vielfalt keine Floskeln mehr in Kirche sind, sondern wahrhaftig sichtbar und spürbar werden. Zugleich ist es mir wichtig, dass wir uns alle bewusst sind, dass ein solches Anliegen nicht innerhalb weniger Jahre erreicht wird. Es handelt sich vielmehr um einen Marathon, um das Jahrhunderte alte System von Kolonialität und Rassismus ehrlich gemeinsam zu überwinden. Ich bin der Überzeugung, dass wir diese Transformation gemeinsam schaffen können.

Moritz Gräper:

Rassismus begegnete mir zuerst in meiner kleinstädtischen Kindheit und Jugend in Ostwestfalen-Lippe an den Türen zu Discos, die mich durchließen, meinen Freund Hakim jedoch nicht. Durch das Privileg, in verschiedenen Phasen meines Lebens außerhalb Deutschlands zu leben – USA, Südafrika, Türkei – konnte ich auch im Spiegel anderer kultureller und teilweise religiöser Kontexte meine Privilegien als *weißer* Mann erkennen: in verschiedenen Ländern werde ich als vertrauenswürdig, selbstbestimmt und gebildet angesehen; für Schwarze, Menschen of Color, Menschen mit Kopftuch, Menschen mit Nachnamen, die aus der Türkei, Syrien oder dem Westbalkan stammen ist das oft nicht der Fall. Mir wurde eindrücklich klar, welchen vielschichtigen Einfluss Rassismus und Kolonialismus bis in die Gegenwart auf unser aller Alltag und Zusammenleben haben. Meine biografischen Bezüge zur Geschichte Südafrikas oder zur muslimischen Theologie waren für mich Anlass, wissenschaftlich im Bereich postkolonialer und interreligiöser Hermeneutik zu arbeiten. Als Pfarrer in Münster versuche ich Diversität zu fördern und Verbündeter für von Diskriminierung betroffenen Menschen zu sein. Ich halte den Prozess, Kirche für mehr Vielfalt zu öffnen und dabei eine rassismuskritische Haltung als Organisation einzuüben für sehr wichtig und sehr herausfordernd. Deswegen freue ich mich, dass ich meine Erfahrungen und Perspektiven in die Fachgruppe Antirassismus/*weiße* Privilegien einbringen und von meinen Mitstreiter*innen viel lernen kann.

Kerstin Feldhoff:

Ich bin Juristin, war sieben Jahre als juristische Referentin im Frauenreferat und als Gleichstellungsbeauftragte bei der EKvW tätig, bin Mitglied im Frauenausschuss des Frauenreferats und war achtzehn Jahre lang Professorin für Sozialwesen an der Fachhochschule Münster. An der Hochschule habe ich mit Kolleg*innen, u.a. mit Prof. Dr. Aladin El Mafaalani, regelmäßig Lehrveranstaltungen in den Themenbereichen Rechtsextremismus und Institutioneller Rassismus durchgeführt. Dabei sind mir folgende Einsichten wichtig geworden: Menschen haben rassistische Ungleichwertigkeitsvorstellungen; sie müssen aber nicht zugleich ein geschlossenes rechtsextremes Weltbild haben. Eine unzulässige Verharmlosung und Relativierung ist es jedoch, „Rassismus“ als Einstellung nur in den Reihen der

extremen Rechten zu verorten. Personen of Color, muslimisch gelesene Menschen und alle, die als „nicht *weiß*“ kategorisiert, abgewertet und diskriminiert werden, erleben Rassismus in unserer Gesellschaft im Alltag. Für die Benennung als Rassismus kommt es nicht darauf an, ob rassistische Äußerungen bzw. Handlungen absichtlich erfolgen, sondern welche Wirkung sie auf die Adressat*innen haben. Institutioneller Rassismus, d.h. diskriminierende Einstellungen und Handlungen in und von Organisationen – Polizei, Gerichte, Verwaltungen, Schulen, Kirchen – beeinflussen den Lebensalltag von Betroffenen nachhaltig negativ. Das sollten wir als Kirche nicht zulassen. Die vehementen Behauptungen von Leitenden in Institutionen, dass „es Rassismus bei uns nicht gibt“ verweist darauf, dass das Problem tabuisiert und verleugnet wird, sodass die Gefahr besteht, Rassismus in der eigenen Institution nicht zu sehen. Eine rassismuskritische Haltung hingegen, die ich mir besonders für Menschen die Kirche gestalten wünsche, impliziert die Erkenntnis, dass Rassismus kein „außerhalb“ kennt, sondern dass er innerhalb der Institution, bei allen Mitarbeiter*innen, in Verfahrensabläufen etc. bekämpft werden muss. Dazu gehört es, dass *weiße* Mitarbeiter*innen reflektieren können, wie sie positiv von Rassismus profitieren und lernen, wie sie dies ändern können, zum Beispiel indem sie keine Entscheidungen mehr in homogen *weißen* Gremien treffen.

Nathalie Eleyth:

Ich bin Theologin und Religionswissenschaftlerin lehre und forsche u.a. zu Rassismuskritischer und Womanistischer Theologie, Kritischem Weißsein, Anti-Schwarzem Rassismus sowie der Intersektion von Rassismus und Sexismus. Ich engagiere mich sowohl in der EKvW als auch auf Ebene der EKD für eine rassismuskritische Organisationsentwicklung und gebe als Antirassismus-Trainerin seit einigen Jahren für Haupt- und Ehrenamtliche in Kirche und Diakonie Workshops zu Rassismus, *weißen* Privilegien, intersektionaler Diskriminierung und auch Empowerment-Workshops für BI_PoC. Diese Arbeit ist für mich bedeutsam, weil ich gemeinsam mit Verbündeten dazu beitragen möchte, Kirche zu einem diskriminierungsarmen Ort zu machen, einem Raum des Widerstands und der Heilung, einem Raum des Empowerments und der Identitätsvalidierung. Ich träume eine Kirche, die sich in radikaler, schonungsloser Selbstkritik mit ihrer eigenen Verstrickung in rassistische Machtverhältnisse auseinandersetzt. Ich träume eine Kirche, die als prophetische Sprecherin Wege der Überwindung von Rassismus aufzeigt. Ich träume eine Kirche, die in Anlehnung an M.L. King nicht nur die Wunden derjenigen verbindet, die auf der Straße nach Jericho unter die Räuber geraten sind, sondern sich dafür einsetzt, die verdammte Straße nach Jericho sicher zu machen.

Carolin Daubertshäuser:

Seit etwa 12 Jahren arbeite ich als Politikwissenschaftlerin und Erzieherin in verschiedenen kirchlichen,

ökumenischen und internationalen Handlungsfeldern. Kritisches Weißsein, Diversität und Intersektionalität waren Grundlagen meiner akademischen und praktischen Ausbildung – insbesondere dem Süd-Nord-Freiwilligenprogramm, welches ich derzeit hauptamtlich begleite, liegt durchaus eine rassismuskritische Perspektive zugrunde. Und doch erlebe ich in Kirche, dass allzu oft ein antirassistisches Selbstbild der eigenen Arbeit konzeptionslos, als Grundannahme zugrunde liegt: da wird Diskriminierung und Feindlichkeit gegenüber dem "Anderen" nach außen, in andere gesellschaftliche oder religiöse Gruppen verlagert und zugleich der Zugang zu einer ehrlichen, kritischen Auseinandersetzung mit dem Verflochtensein der eigenen Institution in das System Rassismus verhindert. Oft habe ich die Wahrnehmung, dass wir in Kirche immer noch davon ausgehen, selbst ausnahmslos zu den Guten zu gehören – was einen Blick auf und das Sprechen über eigene Defizite immer schwerer macht. Mich beschäftigt: wie offen sprechen wir über das "Gift der frühen Jahre", über die rassistische Sozialisation, die so viele von uns in Deutschland und eben auch in Kirche erfahren haben? Wie offen sprechen wir über den Rassismus, denen Deutsche of Colour und Menschen, die aus dem Globalen Süden kommen, in unserer Kirche erfahren? Durch wissenschaftliche Untersuchungen wissen wir, dass in 90% der Fälle Rassismuserfahrungen, die angesprochen werden, von *weißen* Menschen nicht ernst genommen, ja sogar delegitimiert werden. Das macht es schwer. Wo sind sichere Räume in Kirche, um über Rassismuserfahrungen zu sprechen? Wo sind Anti-Diskriminierungsbeauftragte, die geschult und in einem diversen Team befähigt sind, zentrale und dezentrale Anlaufstelle für von Rassismus betroffene Personen zu sein? Für *weiße* Menschen bedeutet die Teilnahme an Anti-Rassismus-Trainings und die kontinuierliche rassismuskritische Weiterbildung Heilung und Versöhnung – gemeinsam mit unseren Geschwistern of Color können wir an dem Traum weiter bauen, Kirche der Vielfalt zu werden.

Christina Biere:

Ich bin Pfarrerin und gestalttherapeutische Beraterin und arbeite im oikos-Institut auf der 6. Pfarrstelle mit dem Auftrag „Diversität und Diskriminierungssensibilität“, die im Januar 2023 eingerichtet wurde. Unter anderem gehört zu meinen Aufgaben in der Dienstbeschreibung die Entwicklung von Maßnahmen gegen Diskriminierung und Rassismus in der Kirche. Ausgangspunkt für mich als Pfarrerin bei dieser Arbeit ist, seelsorgerlich auf die Perspektive derjenigen zu hören, die Diskriminierung und Rassismus in der Kirche erfahren. In der Kirche selbst höre ich diese Perspektiven nur in geschützten Räumen und auf Grundlage von Vertrauensbeziehungen. Woran liegt das? Es ist in der Kirche besonders schwer, über Rassismuserfahrungen zu sprechen, denn es greift in besonderem Maße das Selbstbild von uns Menschen in der Kirche an. In Befragungen wie dem Afrozensus 2020 steht die Kirche nach den Ausländerämtern und vor der Polizei an zweiter Stelle derjenigen Institutionen, denen am wenigsten vertraut wird, einen rassistischen Vorfall zu melden (Afrozensus, 254ff.). Das bestürzt mich

als Pfarrerin sehr. Ich erwarte in diesem Prozess, dass wir als Kirche auf uns als seelsorgerliche Institution schauen und uns dafür öffnen, gemeinsam zu lernen, wie wir wieder Vertrauen unter uns Menschen aufbauen können, so dass wir über Diskriminierung, Gewalt und Schmerz miteinander reden können. Im Prozess „Kirche in Vielfalt“ braucht es seelsorgerliche Kompetenz mit rassismuskritischer Sensibilität.

KONTAKTADRESSEN

Nathalie Eleyth (Vorsitzende) nathalie.eleyth@ruhr-uni-bochum.de

Pfarrerin Christina Biere (Vorsitzende) christina.biere@ekvw.de

Carolin Daubertshäuser carolin.daubertshaeuser@ekkdo.de

Professorin Dr. jur. Kerstin Feldhoff kerstin.feldhoff@posteo.de

Pfarrer Dr. Moritz Gräper moritz.graeper@ekvw.de

Alena Höfer alena.hoefer@ruhr-uni-bochum.de

Pfarrer David Mushi pastor-mushi@kirche-klafeld.de

Pfarrer Dr. Jean-Gottfried Mutombo jean-gottfried.mutombo@ekvw.de

Sina Resch sina.resch@kircheundgesellschaft.de

Superintendent Steffen Riesenberg steffen.riesenberg@ekvw.de

Jule Schaller jule.schaller@evh-bochum.de

Johanna Smith smith@diakoniedortmund.de

Ailed Esperanza Villalba Aquino ailed.aquino@afj-ekvw.de