

Sachdokumentation:

Signatur: DS 5620

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/5620



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.

Wie rassistisch ist die Soziale Arbeit?

Exemplarische Fallanalysen für Praxis und Lehre

Eine Broschüre von RAKSA –
Netzwerk Rassismuskritische Soziale Arbeit
Februar 2026

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| 1. Einleitung | 3 |
| 1.1 Eine gemeinsame Sprachgrundlage | 4 |
| 1.2 Emotionen und Lernprozesse in der Auseinandersetzung mit Rassismus | 5 |
| 2. Beispiele aus der Praxis | 6 |
| 2.1 Tabuisierung von Rassismus in Organisationen | 6 |
| 2.2 Wenn Kulturalisierung zu vereinfachenden Erklärungsmustern führt | 8 |
| 2.3 <i>White bonding</i> : Zwischen Kollegialität und Kompliz*innenschaft | 10 |
| 2.4 Namensdiskriminierung in der Dominanzgesellschaft | 11 |
| 2.5 Diskriminierende Sprachpraxis und <i>weisses</i> Schweigen | 12 |
| 2.6 Die Unsichtbarkeit von rassifizierten Fachpersonen im Berufsalltag | 14 |
| 2.7 Gendered Racism: Intersektion von Gender und <i>race</i> | 15 |
| 2.8 Exotisierung erkennen und benennen | 16 |
| 2.9 Othinging: Die Konstruktion des «Anderen» im Arbeitsalltag | 17 |
| 3. Beispiele aus der Lehre | 18 |
| 3.1 Curricula ohne Rassismuskritik – eine Leerstelle mit System? | 18 |
| 3.2 Kulturelle Zuschreibung statt strukturelle Analyse im Unterricht | 20 |
| 3.3 Wenn Dozierende sagen: «Ich bin doch kein*e Rassist*in!» | 21 |
| 3.4 Prüfungsformate als Ort rassistischer Reproduktion | 22 |
| 3.5 Rassistische Narrative in Ausbildungsmaterialien | 24 |
| 3.6 Kolonial-rassistische Kontinuitäten im internationalen Wissensaustausch | 25 |
| 3.7 Tone-Policing und Silencing an Diversitäts-Fachstellen | 27 |
| 3.8 Inszenierte Diversität: Tokenismus in der Bildsprache | 29 |
| 4. Rassismuskritische Handlungsempfehlungen | 30 |
| 4.1 Für <i>weisse</i> Fachpersonen: Rassismuskritik verankern | 30 |
| 4.2 Für rassifizierte Fachpersonen: Selbstschutz und Handlungsräume stärken | 32 |
| 4.3 Für Organisationen: Rassismuskritische Kultur gestalten | 34 |
| 5. Wo erhalte ich themenspezifische Unterstützung? | 35 |
| 6. Glossar | 37 |
| 7. Quellenverzeichnis | 41 |
| 7.1 Quellen zur Einleitung sowie zu Kapitel 2 und 3 | 41 |
| 7.2 Quellen zu Kapitel 4 | 43 |
| 7.3 Quellen zu den Zitaten | 43 |
| 7.4 Quellen zum Glossar | 44 |
| Impressum | 45 |

Einleitung

Diese Broschüre ist im Rahmen eines community-basierenden Projekts aus dem kollektiven Austausch rassifizierter Fachpersonen des Netzwerks Rassismuskritische Soziale Arbeit (RAKSA) entstanden. Basierend auf unseren Erfahrungen aus Ausbildung und beruflicher Praxis in der Sozialen Arbeit haben wir eine Sammlung von Fallbeispielen zusammengetragen, die Verstrickungen mit Rassismus sichtbar machen. Die Fälle wurden gemeinsam analysiert und daraus mögliche Handlungsoptionen für einen rassismuskritischen Umgang abgeleitet. Diese Beispiele sind nicht abschliessend und zeigen nur einen Ausschnitt der Problemlagen in der Sozialen Arbeit. Viele der aus der Sicht von rassifizierten Fachpersonen geschilderten Phänomene lassen sich auch auf Adressat*innen übertragen und müssen unbedingt in der Arbeit mit ihnen mitgedacht werden.

Ziel ist es, Fachpersonen der Sozialen Arbeit Anregungen zur Reflexion rassismuskritischen Handelns zu bieten. Unter Rassismuskritik (s. Glossar) verstehen wir in Anlehnung an Paul Mecheril und Claus Melter (2011) eine macht- und selbstreflexive Perspektive, die bestehende institutionelle Strukturen, Diskurse und Praktiken kritisch hinterfragt. Rassismuskritik bedeutet somit, Machtverhältnisse sichtbar zu machen und eigenes wie institutionelles Handeln kontinuierlich zu reflektieren und weiterzuentwickeln. In diesem Sinne soll die Broschüre dazu beitragen, in der Praxis und in Ausbildungsorten eine Kultur zu fördern, die Rassismuskritik bewusst implementiert und nachhaltig stärkt.

Rassismus wurde und wird häufig noch immer ausschliesslich als Ideologie oder Phänomen der politischen Rechten verstanden, anstatt als gesamtgesellschaftliches System. Diese verengte Sichtweise hat lange Zeit verhindert, dass sich Fachpersonen der Sozialen Arbeit mit eigenen rassistischen Voreingenommenheiten und dem daraus resultierenden Handeln auseinandersetzen. Ein zentrales Anliegen dieser Broschüre ist es, anhand der Gesamtheit der diskutierten Fallbeispiele systemischen und strukturellen Rassismus sichtbar zu machen. Entsprechend werden in jedem Fallbeispiel unterschiedliche Theorien und Konzepte vorgestellt, die auf einem Verständnis von Rassismus als strukturelles System beruhen. Dabei ist es für Fachpersonen essenziell, in der professionellen Arbeit mit rassifizierten Adressat*innen die strukturellen Dimensionen von Rassismus sowie dessen benachteiligende Folgen kontinuierlich und multiperspektivisch mitzudenken.

In den folgenden Fallanalysen werden wiederkehrende Dynamiken sichtbar, die auf strukturelle und institutionelle Mechanismen von Rassismus in der Sozialen Arbeit ver-

weisen. Auch in der Forschung zur Sozialen Arbeit treten dabei immer wieder drei Phänomene besonders deutlich hervor: Kulturalisierung, Dethematisierung von Rassismus und die Täter*in-Opfer-Umkehr (Textor & Anlaş, 2018). Sie durchziehen in unterschiedlicher Form alle Fallanalysen – teils deutlich erkennbar, teils subtil in alltäglichen Interaktionen oder institutionellen Abläufen. Nicht in jedem Fall werden sie explizit benannt, doch ihre Wirkung ist vielfach spürbar. Darüber hinaus zeigen alle Fallbeispiele weitere Muster, Prozesse und Phänomene. Sie verdeutlichen die Vielschichtigkeit rassismuskritischer Praxis.

Die Fallanalysen bilden das Herzstück dieser Broschüre. Sie bieten die Möglichkeit, theoretische Konzepte rund um Rassismus direkt an konkreten Praxis- und Ausbildungssituationen zu reflektieren. Kapitel 2 widmet sich Praxissituationen der Sozialen Arbeit im Schweizer Kontext, während Kapitel 3 Beispiele aus der Lehre aufgreift. Jede Fallbeschreibung nimmt exemplarisch rassistische Dynamiken in den Blick, ordnet sie theoretisch ein und verknüpft sie mit Reflexionsfragen, um eine vertiefte Auseinandersetzung zu ermöglichen. Die in Kapiteln 2 und 3 fett hervorgehobenen Begriffe dienen der Übersicht und markieren die zentralen Phänomene des jeweiligen Fallbeispiels. Kapitel 4 bietet konkrete Handlungsempfehlungen für eine rassismuskritische Soziale Arbeit in Praxis und Lehre. Kapitel 5 listet themenspezifische Unterstützungsangebote auf. Abgeschlossen wird die Broschüre durch ein Glossar ausgewählter Begriffe, die in den Fallanalysen häufig verwendet werden. Diese werden jeweils im Fliesstext durch Klammerbemerkungen kenntlich gemacht.

Content Note: Diese Broschüre enthält zahlreiche Beispiele rassistischer Erfahrungen und Situationen, die emotional belastend sein können. Als Netzwerk haben wir uns bewusst dazu entschieden, bestimmte rassistische Narrative sichtbar zu machen, um die Realität rassistischer Strukturen und Praktiken erfassbar zu machen. Viele der Beispiele wurden sprachlich abgeschwächt, da wir die rassistische Gewalt nur in der Masse reproduzieren wollten, das für eine kritische Auseinandersetzung erforderlich ist. Für Menschen, die selbst von Rassismus betroffen sind, kann die Vertiefung mit diesen Inhalten herausfordernd, aber auch stärkend und validierend sein. Ziel der Broschüre ist es, eine gemeinsame Sprache für solche Erfahrungen zu finden, sie sichtbar zu machen und Impulse für einen reflektierten Umgang in der Praxis zu geben.

Verbündet euch und setzt euch ein für eine konsequent rassismuskritische Soziale Arbeit.

RAKSA – Netzwerk Rassismuskritische Soziale Arbeit
Zürich, Februar 2026

1.1 Eine gemeinsame Sprachgrundlage

Die folgenden Begriffe werden in den Fallbeispielen häufig verwendet. Falls sie dir nicht vertraut sind, empfiehlt es sich, vorab einen Blick ins Glossar zu werfen.

Rassismus Kultu-
ralisierung

r a c e
r a c i a l s t r e s s

rassifiziert

weiss-christlich gelesen

dreifache
Gewalterfahrung

Intersektionalität

whitesaviorism
Reproduktion

1.2 Emotionen und Lernprozesse in der Auseinandersetzung mit Rassismus

Die Auseinandersetzung mit Rassismus kann emotional herausfordernd sein. Für Betroffene von Rassismus ist es oft schmerzhaft und zugleich stärkend, während die Auseinandersetzung für Nicht-Betroffene von Rassismus häufig unangenehm oder erschütternd ist. Während Nicht-Betroffene wählen können, ob sie sich damit auseinandersetzen, sind Betroffene im Alltag konstant Rassismus ausgesetzt.

Wenn du diese Broschüre liest, befindest du dich in einem Lernprozess, um Rassismus zu erkennen, zu benennen und im eigenen Handeln zu berücksichtigen. Louise Derman-Sparks beschreibt drei Phasen in diesem Prozess (2015):

1. Widerstand: zeigt sich oft in Abwehr oder Verleugnung, wenn die eigene Verstrickung in rassistische Strukturen sichtbar wird. Das Erkennen dieser Realität kann verunsichern und erschüttern.

2. Emotionales Ungleichgewicht: entsteht, wenn Bewusstsein einsetzt. Gefühle wie Schuld, Scham oder Überforderung sind Teil des Lernprozesses und zeigen, dass Reflexion beginnt.

3. Anerkennung: Der Fokus verlagert sich auf strukturelle Ungerechtigkeit und solidarisches Handeln. Dabei können rassismuskritische Konzepte und Praxen entstehen, die kontinuierlich reflektiert und erweitert werden.

Diese Phasen verlaufen nicht linear, sondern wechseln sich immer wieder ab. Das RAKSA-Netzwerk lädt dich ein, dich auf diesen Lernprozess einzulassen, deine Gefühle auszuhalten und zu reflektieren. Das Ziel besteht darin, die Phase der Anerkennung immer wieder bewusst anzustreben und zu festigen.

2. Beispiele aus der Praxis

Die Fallanalysen sind das Kernstück der Broschüre. Sie ermöglichen es, theoretische Konzepte rund um Rassismus direkt an konkreten Praxis- und Ausbildungssituationen zu reflektieren. Hier stellen wir Situationen vor, anhand derer wir die rassistischen Situationen aus der Praxis der Sozialen Arbeit beschreiben können. Im Austausch mit Fachpersonen wurden wiederkehrende Situationen identifiziert, die hier exemplarisch vorgestellt und analysiert werden.

2.1 Tabuisierung von Rassismus in Organisationen

Fall: Eine rassifizierte Sozialarbeiterin entscheidet sich, nach mehreren unangenehmen Situationen im Team die interne Beratungsstelle aufzusuchen. Sie schildert dort ihre Erfahrungen und benennt diese ausdrücklich als rassistisch, in der Hoffnung auf Unterstützung und Klärung. Die beratende Fachperson reagiert jedoch mit Skepsis und fragt nach, ob sie sich wirklich sicher sei, dass es sich um rassistische Diskriminierung handle, und ob die Äusserungen «überhaupt so gemeint» gewesen seien.

Etwas verunsichert wendet sich die Betroffene daraufhin an ihre Vorgesetzte und später an die Personalabteilung (HR), um die Situation weiter zu klären. Doch auch hier begegnen ihr Zweifel, Relativierungen und Beschwichtigungen. Diese wiederholte Infragestellung verstärkt ihr Gefühl der Unsicherheit und Ohnmacht. Die Tatsache, dass ihr nicht geglaubt wird, wirkt retraumatisierend und verschärft die emotionale Belastung, die durch die ursprüngliche Diskriminierung entstanden ist.

Was erkennen wir?

Ein zentrales Phänomen in diesem Fall ist das fehlende Fachwissen der Fachperson in der Beratungsstelle in Bezug auf rassistische Machtverhältnisse. Diese Unkenntnis führt dazu, dass rassistische Diskriminierung im Praxisalltag nicht ernst genommen wird. Häufig werden rassistische Vorfälle als Einzelfälle interpretiert, wodurch die strukturelle Komponente des Rassismus übersehen wird. Infolgedessen werden die Betroffenen, die rassistische Strukturen benennen, oft als «sensibel» oder «radikal» abgestempelt (Melter, 2006). Diese Relativierung und die Abwehr der rassistischen Diskriminierung werden als eine Form der Gewalt beschrieben, da Rassismus in diesem Fall nicht thematisiert (**Dethematisierung**) wird, sondern stattdessen tabuisiert (**Tabuisierung**) und unsichtbar gemacht wird (Rommelspacher, 2009).

Die Praxis des **Gaslighting** (Verunsicherung durch gezielte Manipulation der Wahrnehmung) kann in diesem Kontext als eine Form psychischer Gewalt verstanden werden. Die betroffene Person wird durch die Zweifel an ihrer Wahrnehmung und die vorsichtigen Fragen («Sind Sie sich sicher, dass das rassistisch war?») in ihrer eigenen Wahrnehmung der Ereignisse verunsichert. Gaslighting dient dazu, den Betroffenen das Gefühl zu geben, überempfindlich oder irrational zu reagieren, obwohl ihre Erfahrungen real und begründet sind, was zu *racial stress* (s. Glossar) führen kann. Dieser psychische Druck führt zu einer **dreifachen Gewalterfahrung** (s. Glossar): Erstens wird die betroffene Person als Individuum angegriffen, indem ihre Wahrnehmung und Gefühle negiert werden. Zweitens wird das Team insgesamt nicht sensibilisiert, sodass Rassismus weiterhin als akzeptabel gilt. Drittens wird die strukturelle Dimension des Rassismus in der Organisation nicht anerkannt und bleibt bestehen (Kuster-Nikolic, 2012).

Ein weiteres häufiges Phänomen in solchen Fällen ist die **Täter*in-Opfer-Umkehr**. Statt die Person, die Rassismus ausübt oder toleriert, zur Verantwortung zu ziehen, wird die betroffene Person direkt oder indirekt als Problem dargestellt. Dies führt zu einer Verlagerung der Verantwortung und dazu, dass die eigentliche Verursacherin (die Organisation oder das Team) entlastet wird (Kuster-Nikolic, 2012). Indem ihre Wahrnehmung nicht ernst genommen wird, wird die betroffene Person zum «Problem» gemacht, was die strukturelle Reproduktion von Rassismus in der Organisation begünstigt.

Eine mögliche Folge ist, dass die betroffene Person das Vertrauen in die institutionelle Unterstützung verliert und keinen Raum zur Verarbeitung ihrer Rassismuserfahrungen findet. Zudem bleibt der strukturelle Rassismus bestehen. Trotz vorhandener Beschwerdemechanismen, die aber ohne rassismuskritische Kompetenz wirkungslos oder sogar schädlich sein können.

Allgemeine Reflexionsfragen:

- Wie reagierst du, wenn rassistische Diskriminierung benannt wird – validierst du die Erfahrungen oder hinterfragst du sie?
- Wie gut kennst du dich mit strukturellem Rassismus aus und wie kannst du dich und dein Team weiterbilden, um rassismuskritischer zu arbeiten?
- Wie kannst du als Führungsperson Diskriminierung ernst nehmen und ein inklusives, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld fördern?
- Welche Barrieren gibt es in deiner Organisation, die das Angehen von Rassismus erschweren und wie kannst du helfen, diese abzubauen?

Reflexionsfragen für rassifizierte Fachpersonen:

- Welche Unterstützung wünsche ich mir von der Beratungsstelle? Geht es mir vor allem um eine Klärung der Situation oder um Dokumentation und Statistik?
- Wie würde ich mich fühlen, wenn ich nicht alleine zur Beratung ginge? Würde es mir helfen, eine vertraute Person mitzunehmen, und welche Rolle sollte diese Person dabei einnehmen?
- Wie gut bin ich vorbereitet? Habe ich das rassistische Erlebnis schriftlich oder als Aufnahme festgehalten, um bei Bedarf darauf zurückgreifen zu können?

2.2 Wenn Kulturalisierung zu vereinfachenden Erklärungsmustern führt

Fall: In der Teamsitzung der Schulsozialarbeit berichtet eine Fachperson von einer Situation mit einer Schülerin, die von der Lehrperson gemeldet wurde. Die Lehrerin äusserte die Vermutung, dass es dem Kind nicht gut gehe, da es kaum spreche und sich in der Schule eher zurückhaltend verhalte. Die Schulsozialarbeiterin berichtet daraufhin im Fachteam von einem Erstgespräch, in dem das Mädchen kaum sprach. Zudem erklärt sie, dass die Schülerin Bezüge zu China hat und dies ja gar nicht so untypisch sei bei «denen». Eine Kollegin macht darauf aufmerksam, dass diese Annahme eine kulturalisierende Zuschreibung darstellt, da zu wenig über das konkrete Kind bekannt sei, um das Verhalten allein mit der Herkunft der Eltern zu erklären.

Was erkennen wir?

Wie die Kollegin treffend interveniert, finden in diesem Fall kulturelle Zuschreibungen statt, was auch als **Kulturalisierung** bezeichnet wird (s. Glossar). In der Sozialen Arbeit ist häufig zu beobachten, dass bestimmte Verhaltensweisen vorschnell über die Herkunft erklärt werden, ohne dass genau hingesehen oder -gehört wird. Vorschnelle kulturalisierende Zuschreibungen verhindern, dass Menschen in ihrer Individualität und Vielfältigkeit wahrgenommen werden (Gümüşay, 2020). Häufig werden die realen Lebensbedingungen durch die reduktionistische Zuschreibung ausgeblendet und somit auch verhindert, dass diese bewältigt werden können (vgl. Kalpaka, 2015). Im oben beschriebenen Beispiel könnte das zurückhaltende Verhalten des Mädchens auf soziale Ursachen zurückgeführt werden, wie zum Beispiel eine schüchterne Persönlichkeit oder auf Mobbing Erfahrungen. Möglicherweise erfuhr das Mädchen Mobbing, das aus Anti-asiatischem Rassismus entstand.

In der geschilderten Situation wird ausserdem nicht berücksichtigt, welche Erfahrungen das Kind im Zusammenhang mit rassifizierenden Zuschreibungen macht. Da Rassismus gesellschaftlich häufig tabuisiert wird, fällt es betroffenen Schüler*innen schwer, entsprechende Erlebnisse mit Lehrpersonen oder anderen nicht betroffenen Personen zu besprechen. Diese **Tabuisierung** trägt dazu bei, dass rassistische Strukturen fortbestehen und sich weiter verfestigen (AvenirSocial, 2021).

Zudem ist davon auszugehen, dass Kinder, die in einer Institution rassistische Erfahrungen machen, Hemmungen entwickeln, diese offen anzusprechen. So wurde festgestellt, dass Jugendliche, die im Bildungskontext Diskriminierung erfahren haben, sich in Zukunft möglicherweise nicht mehr an diese Institution wenden, um Unterstützung in Anspruch zu nehmen (vgl. Riegel, 2016).

Kulturelle Differenzen müssen in der Sozialen Arbeit berücksichtigt werden, dürfen jedoch nicht als alleinige Deutungskategorie dienen. Professionelles Handeln sollte sich nicht auf vermeintliches Wissen über «die Anderen» stützen, sondern vor allem auf ein Verständnis der sozialen, biografischen und materiellen Kontexte, in denen sich Menschen bewegen. Kulturelle Zugehörigkeit ist eine mögliche, aber nicht die einzige Dimension dieser Lebenszusammenhänge. Eine solche Haltung verhindert kulturalisierende Vereinfachungen und ermöglicht, Adressat*innen als handelnde Subjekte in ihren jeweiligen gesellschaftlichen Verhältnissen wahrzunehmen (Mehcheril, 2013).

Allgemeine Reflexionsfragen:

- Was weisst du wirklich, wenn du das Herkunftsland (oft der Eltern) kennst?
- Kennst du die Lebensgeschichte, die Träume, Wünsche und Sorgen der Adressat*innen?
- Erkennst du, welche Rassismuserfahrungen Kinder und Jugendliche im Schulkontext machen?
- Kennst du die tatsächliche und nicht die vermutete Bildungsaspiration, welche die Eltern für das Kind haben?

Reflexionsfragen für rassifizierte Fachpersonen:

- Habe ich Wege gefunden, um zu verhindern, dass ich als die*der Expert*in für eine «Kultur» gesehen werde?
- Gibt es Verbündete, die mich unterstützen, wenn ich das Thema Kulturalisierung anspreche, und die Verantwortung übernehmen, mich zu entlasten?
- Wie erlebe ich die Haltung und Praxis meiner Organisation im Umgang mit Rassismus und Kulturalisierung und wo sehe ich Veränderungsbedarf?

Rassismus ist (vor allem) nicht in erster Linie ein Einstellungs- und Verhaltensproblem von Individuen, sondern in rassistischen Diskursen und institutionellen Handlungen angelegt. Dadurch werden schweizweit laufend Diskriminierungen ermöglicht.

«Rassismus ist (vor allem) nicht in erster Linie ein Einstellungs- und Verhaltensproblem von Individuen, sondern in rassistischen Diskursen und institutionellen Handlungen angelegt. Dadurch werden schweizweit laufend Diskriminierungen ermöglicht.» Zitat von Allianz gegen Racial Profiling

2.3 White bonding: Zwischen Kollegialität und Kompliz*innenschaft

Fall: Eine weiße Mitarbeiterin erzählt einer nicht-weißen Mitarbeiterin, dass am vorherigen Tag ein anderer Mitarbeiter das N-Wort benutzt habe. Niemand im Team habe ihn anschließend darauf angesprochen oder korrigiert. Die involvierte Mitarbeiterin wusste zwar, dass es hier wichtig wäre, Position zu beziehen, traute sich aber selbst nicht zu intervenieren. Stattdessen hatte sie sich dafür entschieden, dies am nächsten Tag der rassifizierten Mitarbeitenden zu erzählen. Diese schlägt nun vor, den Vorfall an einer baldigen Weiterbildung und auch mit der Teamleitung zu besprechen. Der involvierten, weißen Mitarbeiterin war es jedoch zu unangenehm, den konkreten Fall zu thematisieren, da sie niemandem auf die Füße treten wollte und sich sicher war, dass der Mitarbeiter es nicht böse gemeint hatte. Als Kompromiss planten sie, generell eine Weiterbildung zu rassismussensibler Sprache anzuregen.

Was erkennen wir?

In diesem Zusammenhang lässt sich auch die **dreifache Gewalterfahrung** (s. Glossar) verorten (AvenirSocial, 2021). Neben der rassistischen Normalität und ihrer Reproduktion durch das Hilfesystem wird bei diesem Beispiel auch die **Dethematisierung/Tabuisierung** von Rassismus deutlich. Diese Tabuisierung in der Praxis der Sozialen Arbeit zeigt sich beispielsweise, indem weiße Mitarbeitende rassistische Vorfälle nicht im Team thematisieren wollen, häufig auch aus Angst, jemandem in den Rücken zu fallen. Ein solches Wegschauen wird auch als **weisses Schweigen** bezeichnet. Die Konsequenz davon liegt in einem, bewussten oder unbewussten, Solidarisieren mit der Person, die sich rassistisch geäußert hat. Wenn der Anspruch fehlt, gewaltvolle rassistische Machtverhältnisse zu benennen, wird in Kauf genommen, dass diese reproduziert werden, also erhalten bleiben. Durch das implizite Verbünden, auch **white bonding** genannt, wird eine rassistische Norm bestärkt (Fasching-Varner, 2013).

Allgemeine Reflexionsfragen:

- Was für eine Feedbackkultur besteht in deinem Team?
- Inwiefern siehst du es als deine Verantwortung, in solchen Situationen zu intervenieren, und wo siehst du die Verantwortung des gesamten Teams bzw. der Teamleitung?
- Wer profitiert von diesem Schweigen in solchen Situationen, wer nicht?
- Wer trägt welche Konsequenzen davon?

Aus einer rassismuskritischen Perspektive sowie auf Basis des Ethikkodexes Sozialer Arbeit sind Fachpersonen dazu angehalten, ihre Privilegien und Macht dazu nutzen, um soziale Gerechtigkeit und Gleichberechtigung voranzutreiben. Genannte Passivität, Gleichgültigkeit und die Delegation von Verantwortung an Betroffene werden dabei als kontraproduktive Haltungen kritisiert. Weisses Schweigen bedeutet folglich, dass Menschen mit **weissen Privilegien** mitschuldig schweigen (Wolgast & Wolgast, 2024; DiAngelo, 2018) vgl. auch **white fragility** (s. Glossar) und sich nicht als Verbündete (engl. **Ally** s. Glossar) gegen Rassismus stellen. Rassismuskritische Weiterbildungen und die Etablierung einer herrschaftskritischen Teamkultur könnte da entgegenwirken.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die sensibilisierte, aber verunsicherte Sozialarbeiterin sich nicht automatisch an die rassifizierte Teamkollegin wenden sollte. Je nach Kontext kann ein gemeinsames Gespräch sinnvoll sein, es darf jedoch nicht als selbstverständlich gelten, dass rassifizierte Mitarbeitende allein aufgrund ihrer eigenen Betroffenheit als Expert*innen für Rassismus oder als beratende Instanz herangezogen werden. Alternativ kann sie sich mit einer **weissen** Kollegin als Ally positionieren oder, falls das nicht möglich ist, externe fachliche Beratung in Anspruch nehmen. Für den professionellen Umgang mit solchen Situationen wären geschulte Fachpersonen sinnvoll, die Rassismus als strukturelles und gesellschaftliches Phänomen bearbeiten. Eine nachhaltige Auseinandersetzung erfordert kollektives Lernen und Räume des Verlernens, statt individuelle Verantwortungszuschreibungen.

Reflexionsfragen für rassifizierte Fachpersonen:

- Wie bin ich persönlich und beruflich von dieser Situation betroffen und was brauche ich, um mich zu schützen und gut damit umzugehen?
- Was kann ich in dieser Situation tun, um Rassismus anzusprechen oder etwas zu verändern, und wo endet meine Verantwortung, weil die Organisation gefragt ist?
- Was müsste sich im Team oder in der Organisation ändern, damit solche Situationen in Zukunft besser bearbeitet werden, und wie kann ich mich daran beteiligen, ohne mich zu überfordern?

2.4 Namensdiskriminierung in der Dominanzgesellschaft

Fall: In einer soziokulturellen Organisation bewirbt sich ein Mann aus der tamilischen Diaspora für Freiwilligenarbeit. Es geht um die Begleitung von Spielnachmittagen in einem Altersheim. Bereits beim Sichten der Bewerbungen erwähnt eine weiße Soziokulturelle Animatorin ihr Unbehagen gegenüber einer anderen Mitarbeiterin. Der Name dieser Person sei viel zu schwierig und die Bewohner*innen des Altersheim könnten diesen sicher nicht aussprechen. Sie meint, es wäre besser, wenn eine Person eingesetzt wird, deren Namen für «Normalsterbliche» aussprechbar und nicht so kompliziert sei. Eine andere Mitarbeiterin bemerkte dazu beiläufig: «Diese Person hätte wohl sowieso nicht ins Bild gepasst. Die Person ist nochmals deutlich dunkler als das, was sie hier im Altersheim gewohnt sind.»

Auch beim Kennenlerngespräch wird der Bewerber nicht mit dem korrekten Namen begrüßt und einige Buchstaben ausgelassen. Gleichzeitig wird sofort bemerkt, dass «der Name halt kompliziert und ungewohnt sei». Und es wird gleich nach einer «vereinfachten» Namensabkürzung gefragt, damit sie und andere sich den Namen merken können. Am Schluss wurde er nicht für das Engagement berücksichtigt.

Was erkennen wir?

In diesem Fall wird deutlich, wie **Kulturalisierung** und **Othering** ineinandergreifen und durch **Colorism** weiter verstärkt werden. Unter **Kulturalisierung** (s. Glossar) wird verstanden, dass soziale Ungleichheiten oder Konflikte durch vermeintlich kulturelle Unterschiede erklärt werden. Dabei werden Menschen aufgrund von Namen, Sprache, Akzent oder Religion als Träger*innen einer «fremden Kultur» markiert, wodurch gesellschaftliche Machtverhältnisse ausgeblendet und individuelle Handlungen kulturell gedeutet werden.

Allgemeine Reflexionsfragen:

- Welche (unausgesprochenen) Annahmen oder Vorurteile hast du selbst gegenüber Namen, Sprache oder kulturellen Ausdrucksformen?
- Bist du dir deiner kulturellen und sprachlichen Privilegien im beruflichen Alltag bewusst?
- Wie kannst du respektvoll mit Namen umgehen, die dir ungewohnt erscheinen, anstatt sie zu vereinfachen oder abzuwerten?
- Wie kann ich mich mit der betroffenen Person verbünden?

Othering (s. Glossar) beschreibt den dahinterliegenden sozialen Prozess, bei dem Menschen aufgrund von Merkmalen wie Herkunft, Religion, Geschlecht oder anderen Identitätskategorien als «anders» wahrgenommen und markiert werden (Hill Collins, 2000). Dadurch entstehen symbolische Grenzen zwischen einem «Wir» – der als selbstverständlich angenommenen Norm – und einem «Sie» – den «Anderen» (Melter, 2006). Betroffene werden nicht mehr als Individuen mit eigenen Erfahrungen wahrgenommen, sondern als Repräsentant*innen einer vermeintlich homogenen Gruppe. Diese kollektive Zuschreibung erzeugt Distanz, reproduziert Stereotype und schwächt das Gefühl von Zugehörigkeit.

Colorism wirkt innerhalb dieser Dynamik als weiteres Machtverhältnis: Er privilegiert bestimmte rassifizierte körperliche Merkmale, etwa hellere Hauttöne, glattere Haare oder eurozentristische Gesichtszüge, und stabilisiert so bestehende Hierarchien sowohl zwischen als auch innerhalb rassifizierter Gruppen. In Verbindung mit Kulturalisierung und Othering entsteht ein Geflecht aus kulturellen und körperlichen Zuschreibungen, das Zugehörigkeit und Ausschluss strukturell organisiert.

Im vorliegenden Fall genügt der nicht-westlich klingende Name, um die Eignung des Bewerbers infrage zu stellen – unabhängig von seinen tatsächlichen Fähigkeiten. Dadurch wird er als «anders» markiert und vom gesellschaftlichen «Wir» ausgeschlossen. Die **weiße Dominanzgesellschaft** bleibt dabei der Masstab, der definiert, was als «normal» und «passend» gilt, während alles Abweichende als fremd, erklärungsbedürftig oder unpassend gilt.

Reflexionsfragen für rassifizierte Fachpersonen:

- Wie wirkt sich der wiederholte falsche oder verweigerter Gebrauch meines Namens auf mein Zugehörigkeitsgefühl und meine professionelle Selbstwahrnehmung aus?
- Wie kann ich für mich einstehen und die richtige Aussprache meines Namens fordern?
- Wie gelingt es mir, meine Teamkolleg*innen auf dieses Problem aufmerksam zu machen?

2.5 Diskriminierende Sprachpraxis und weisses Schweigen

Fall: In einer sozialpädagogischen Institution benutzen Adressat*innen oft rassistische und sonstige problematische Spitznamen füreinander. Wenn es zum Beispiel mehrere Personen gibt, die David heissen, dann werden sie von anderen Adressat*innen differenziert durch Spitznamen wie «Lockenkopf-David» oder «Wasabi-David». Auch für die Mitarbeitende haben Adressat*innen teilweise problematische Namen, wenn sie gerade den Namen vergessen haben, und nennen die Person dann z. B. «Aladdin» oder «Mowgli». Wenn sie gelegentlich seitens der Mitarbeitenden darauf angesprochen werden, stösst das auf Unverständnis und Abwehr.

Was erkennen wir?

Solche Spitznamen können als **Mikroaggressionen** eingestuft werden. Das ist eine alltägliche, subtile Form der Diskriminierung, welche die Betroffene kontinuierlich schädigen können (Sue et al., 2007b;). Rassistische und andere abwertende Spitznamen sind problematisch, weil sie die Bezeichneten auf ein einziges Merkmal reduzieren und dabei oft Stereotypisierung oder Vorurteile reproduzieren (s. Glossar Stereotypisierung und Vorurteil, Reproduktion).

Wenn Adressat*innen oder Mitarbeitende nach fiktiven Figuren benannt werden, die auf rassistischen Stereotypen beruhen, wird ihre Individualität sowie ihre kulturelle oder ethnische Identität negiert. Stattdessen werden sie auf eben jene rassistischen oder andere vereinfachenden Stereotype reduziert.

Stereotype sind tief verankerte, meist unbewusst übernommene Denk- und Wahrnehmungsmuster, die komplexe gesellschaftliche Zusammenhänge vereinfachen und so zur Verfestigung von Vorurteilen beitragen. In der Sozialen Arbeit wird dies beispielsweise sichtbar, wenn ethnisch markierte Gruppen pauschal und homogen als «Problemgruppen» dargestellt werden. Eine kontinuierliche kritische Auseinandersetzung mit solchen Zuschreibungen ist daher unerlässlich, um diskriminierungssensibel und professionell handeln zu können (Bernstein & Inowlocki, 2015).

Mitunter verwenden von Rassismus betroffene Personen auch selbst solche Spitznamen oder Bezeichnungen für sich. Dies kann ein Hinweis auf **internalisierten Rassismus** sein. Somit werden rassistische Stereotype, Vorurteile und dominante Narrative aus den Medien übernommen, verinnerlicht und auf die eigene Person oder auf andere angewendet.

Hier lässt sich auch ein Bezug zum Phänomen des **weissen Schweigens** herstellen, da die rassistischen Namensnennungen nicht institutionell oder im Teamkontext aufgearbeitet werden, sondern die Auseinandersetzung einzelnen Mitarbeitenden überlassen bleibt. Dies beschreibt ein Phänomen, bei dem weisse Menschen aus unterschiedlichen Gründen wie Angst, Scham, Unsicherheit oder Bequemlichkeit bei rassistischen Vorfällen schweigen und somit diese rassistischen Strukturen aufrechterhalten (Wolgast & Wolgast, 2024; DiAngelo, 2018).

Institutionen, die sich noch wenig mit Rassismus auseinandersetzen, haben meistens keine gemeinsame Haltung und keine Regelung, wie sie rassistischer Diskriminierung begegnen, und wissen auch nicht, ob und welche Konsequenzen ausgesprochen werden sollen. In diesem Vakuum entsteht noch mehr Unsicherheit, was die **weisse Verletzlichkeit** (*white fragility* s. Glossar) bestärkt. Um eine rassismus- und diskriminierungskritische Kultur zu etablieren, braucht es Regeln und vor allem klare Positionierungen. Ansonsten wird der Eindruck erweckt, dass dieses Verhalten toleriert, normalisiert und sogar akzeptiert wird. Auch hier kann ein Leitfaden oder ein Awareness-Konzept für Adressat*innen und Mitarbeitende zur Orientierung hilfreich sein. Auch Weiterbildungen für Mitarbeitende wären in diesem Thema unterstützend.

Allgemeine Reflexionsfragen:

- Gibt es Spitznamen, welche du nutzt, die rassistische Stereotype reproduzieren könnten?
- Wie kannst du Interventionen gestalten, die Adressat*innen nicht nur sanktionieren, sondern zum Perspektivenwechsel anregen?
- Inwiefern spiegelt deine eigene Reaktion auf diskriminierende Sprache die Werte wider, die du den Adressat*innen vermitteln möchtest?
- Wie könntest du Regeln und Grenzen so vermitteln, dass sie die Würde aller Beteiligten achten und gleichzeitig Raum für ein kooperatives Miteinander lassen?

Reflexionsfragen für rassifizierte Fachpersonen:

- Wie wirken die rassistischen Spitznamen im Arbeitsalltag auf mich und was löst es in mir aus, wenn solche Äusserungen nicht klar zurückgewiesen werden?
- Welche Möglichkeiten habe ich, auf diskriminierende Sprache zu reagieren, und welche Verantwortung möchte ich dabei übernehmen, ohne mich allein gelassen zu fühlen?
- Welche Haltung im Umgang mit rassistischer Diskriminierung durch Adressat*innen wünsche ich mir vom Team und von der Organisation?

Solidarität ist nicht immer bequem
Sie erfordert Auseinandersetzung mit politischen Positionen, moralischen Fragen und manchmal auch mit den eigenen Emotionen und Ängsten

«Solidarität ist nicht immer bequem. Sie erfordert Auseinandersetzung mit politischen Positionen, moralischen Fragen und manchmal auch mit den eigenen Emotionen und Ängsten.»

Zitat von Jüdisch Antikolonial.

2.6 Die Unsichtbarkeit von rassifizierten Fachpersonen im Berufsalltag

Fall: An der jährlichen Fachveranstaltung einer Stadtverwaltung wurde über aktuelle Themen, Meilensteine und zukünftige Schwerpunkte informiert. Ein Fokus war die Diversität der Adressat*innen und wie Fachpersonen dieser in ihrer Arbeit gerecht werden können. Nach der Präsentation wurde der Apéro eröffnet. Dabei wandte sich eine nicht-rassifizierte Teilnehmerin an die einzige rassifizierte Anwesende mit der Bitte, das Buffet freizugeben, da sie selbst wenig Zeit hätte. Die angesprochene Mitarbeiterin, eine Fachperson aus einer anderen Abteilung, zeigte sich zunächst irritiert, erkannte dann jedoch, dass sie offenbar fälschlicherweise für Servicepersonal gehalten wurde.

Was erkennen wir?

Das Beispiel zeigt, dass rassifizierte Menschen im professionellen Kontext häufig nicht als Fachpersonen wahrgenommen werden. Rassistische Diskriminierung wird im Leitfaden von AvenirSocial als **dreifache Gewalterfahrung** (s. Glossar) beschrieben (2021). Diese **Normalisierung** ist als Teil der dreifachen Gewalterfahrung zu verstehen. Diese äussert sich beispielsweise, indem rassifizierte Personen im beruflichen Umfeld häufig als «anders» gelesen und eingeordnet werden (s. Glossar zu Othering). Nämlich als potenziell nicht zugehörig, als unqualifiziert oder als jemand, der nicht als Teil des Teams gedacht wird. Diese Konstruktion des «Anderen» erfolgt in komplementärer Opposition zum hegemonialen «Wir». Die Definition des «Anderen» ist dabei notwendig, um das Eigene überhaupt erst als vorrangig, normal und überlegen zu etablieren (Riegel, 2016).

Es ist nach wie vor keine Selbstverständlichkeit, dass Menschen mit Rassismuserfahrungen in fachlichen Rollen der Sozialen Arbeit sichtbar sind. Vielmehr wird das Feld der Sozialen Arbeit von vielen Fachkolleg*innen weiterhin als ein **weisser, christlich-säkularer Raum** imaginiert. Trotz des zunehmenden Interesses von Menschen

mit Migrations- und Rassismuserfahrungen ist die Soziale Arbeit in Studium, Praxis und Forschung weiterhin von *weissen* Personen dominiert. Diese Realität bleibt in vielen Institutionen unreflektiert.

Obwohl in den letzten Jahren in einigen Organisationen verstärkt auf Diversität geachtet wird, wird Rassismus weiterhin nicht als gesamtgesellschaftliches Machtverhältnis anerkannt. Dabei wirkt Rassismus sowohl auf institutioneller als auch auf struktureller Ebene. Das zeigt sich auch darin, dass ein grosser Teil der Adressat*innen Sozialer Arbeit selbst rassifiziert wird. In der thematisierten Veranstaltung wurde zwar die Vielfalt der Adressat*innen hervorgehoben, die eigenen Erfahrungen von Mitarbeitenden mit Diversität und Rassismus blieben in der praktischen Umsetzung jedoch weitgehend unberücksichtigt. Gerade diese Diskrepanz verdeutlicht die systemischen Widersprüchlichkeiten eines Berufsfeldes, das Solidarität und soziale Gerechtigkeit zu seinen Grundprinzipien zählt, aber eigene kolonial-rassistische Ausschlussmechanismen zu selten hinterfragt.

Für rassifizierte Fachpersonen bedeutet dies eine zusätzliche Gewalterfahrung: die systematische **Dethematisierung** von Rassismus. Wo Rassismuserfahrungen von Mitarbeitenden nicht anerkannt und Rassismus nicht als Diskriminierungsform benannt wird, wird **Racelessness** praktiziert. Der schwer ins Deutsche übersetzbare Begriff *Racelessness* bezeichnet die Ambivalenz von gleichzeitiger Anwesenheit und Abwesenheit von *race* (s. Glossar).

In der Critical Race Theory beschreibt *Racelessness* den westeuropäischen Bezugsrahmen, der vorgibt, wie *race* dargestellt und wie über *race* gesprochen, geschrieben und gefühlt werden darf. Dieser Rahmen reguliert also, was Einzelpersonen, Gruppen und Institutionen im Umgang mit *race* benennen oder verschweigen dürfen und erschwert einen wirksamen Kampf gegen Rassismus, indem er einen «Rassismus ohne Rasse» produziert.

- Welche Rolle spielt «*Racelessness*», also die Tendenz, nicht über *race* und Rassismus zu sprechen, in deinem Arbeitskontext?

Reflexionsfragen für rassifizierte Fachpersonen:

- Habe ich ähnliche Situationen bereits erlebt, und welche Coping-Strategien habe ich entwickelt, um damit umzugehen?
- Wie geht es mir emotional mit solchen Erfahrungen, und wie wirken sie nach?
- Gibt es solidarische Kolleg*innen oder Verbündete in meinem Team, an die ich mich wenden kann?
- Wie kann ich gegebenenfalls im Team oder extern Unterstützung aufbauen?

Allgemeine Reflexionsfragen:

- Wie stellst du dir eine «typische» Fachperson der Sozialen Arbeit vor: Welche Bilder, Merkmale oder Eigenschaften tauchen dabei spontan auf?
- Spürst du Widerstände, wenn Kolleg*innen oder Adressat*innen Rassismuserfahrungen ansprechen, z. B. in Form von Relativierung («Ich fände das nicht schlimm.») oder Infragestellung der Erfahrung?
- Wird Diversität in deiner Organisation auch in der Zusammensetzung des Teams, in Leitungsfunktionen und Entscheidungsstrukturen sichtbar oder bleibt sie hauptsächlich auf die Adressat*innen der Sozialen Arbeit beschränkt?

2.7 Gendered racism: Intersektion von Gender und race

Fall: An einem Abend nahmen mehrere Jugendliche an den Aktivitäten des Jugendtreffs «Activity Space» teil. Das Programm umfasste verschiedene Aktivitäten wie Graffiti-Sprayen, Tischtennis und Basketball. Die Stimmung war lebhaft und alle beteiligten sich mit Begeisterung an den angebotenen Aktivitäten. Während eines intensiven Tischtennis-Matches klingelte plötzlich das Telefon eines der Jugendlichen. Er verliess das Spiel, um den Anruf entgegenzunehmen. In seiner Abwesenheit fragte der Jugendarbeiter die anderen Jugendlichen mit einem Augenzwinkern, ob nun die «harten Jungs» am anderen Ende der Leitung seien und ob es nun zu einer Schlägerei komme. Die anderen Jugendlichen lachten über die Bemerkung. Als der Jugendliche, der als albanisch gelesen wird, nach ein paar Minuten zurückkam, fragte der Jugendarbeiter ihn in einem humorvollen Ton: «Na, ist alles in Ordnung bei dir? Gibt es Ärger mit deinen Jungs, gibt es Schlägi?» Der Jugendliche schaute ihn verwirrt an und erklärte, dass der Anruf von seiner Mutter gekommen sei und dass er nun nach Hause müsse. Der Jugendarbeiter entschuldigte sich für seine Annahme und erklärte, dass er nur scherzen wollte. Der Jugendliche sagte, dass alles in Ordnung sei, bevor er den Treffpunkt verliess.

Was erkennen wir?

Die Annahme, dass der rassifizierte Jugendliche, der auch muslimisch gelesen wird, sofort zu Gewalt bereit sei, kann als **gendered racism** (ins Deutsche übersetzt geschlechtsspezifischer Rassismus) beschreibt rassistische Praktiken, die in ihrer Wirkung und Ausprägung intersektional mit Geschlechterzuschreibungen verwoben sind, also Formen von Rassismus, die sich spezifisch vergeschlechtlicht äussern.

Damit wird verdeutlicht, dass Formen der Unterdrückung nicht isoliert existieren, sondern in Wechselwirkung miteinander stehen. So ist der Mythos vom «aggressiven muslimischen Mann» eine Konstruktion, die sich aus der Wechselwirkung von Geschlecht und *race* ergibt (ebd.). Das hier bediente Stereotyp des «fremden, aggressiven Mannes» steht im Gegensatz zum Stereotyp des «rationalen (*weissen*) Mannes», der als aufgeklärt und objektiv gilt. Mit dieser Zuschreibung an den Jugendlichen reproduziert die Fachperson ein rassistisches Stereotyp. Im konkreten Fall entzivilisiert (**Deciviliation** s. Glossar) ihn die Fachperson als gewaltbereit.

Es ist ebenfalls anzunehmen, dass die Fachperson davon ausgeht, dass die vermeintliche Gewaltbereitschaft des Jugendlichen kulturell bedingt ist und auf die Herkunft oder Sozialisation der Jugendlichen zurückzuführen ist.

Dies ist eine Form der **Kulturalisierung** (s. Glossar), welche die Herkunft oder Sozialisation des Jugendlichen für sein Verhalten verantwortlich macht (Balibar, 2014).

Allgemeine Reflexionsfragen:

- Wie sprichst du in deinem Team über rassifizierte Jugendliche?
- Wie beeinflussen die Gespräche im Team die Wahrnehmung und das Verhalten gegenüber den Jugendlichen?
- Welche Stereotype oder Vorurteile könnten durch Medienberichte oder gesellschaftliche Diskurse in eure Arbeit einfließen?
- Welche Massnahmen könnt ihr ergreifen, um solche gesellschaftlichen Bilder kritisch zu hinterfragen und ihnen entgegenzuwirken?

Reflexionsfragen für rassifizierte Fachpersonen:

- Wie kann ich mich mit dem betroffenen Jugendlichen verbünden, ohne die Verantwortung für das Verhalten des Kollegen zu übernehmen?
- Wie kann ich eine Nachbesprechung mit meinem Kollegen oder im Gesamtteam anregen, ohne mir selbst zu schaden?
- Wie beeinflussen vergeschlechtlichte rassistische Zuschreibungen (z. B. als aggressiv, bedrohlich, kontrollbedürftig oder unterwürfig gelesen zu werden) meine beruflichen Erfahrungen, meine Selbstwahrnehmung und meine Handlungsspielräume im Berufsalltag?

2.8 Exotisierung erkennen und benennen

Fall: In einer sozialpädagogischen Wohngruppe beginnt eine neue Praktikantin ihre Tätigkeit. Bereits in der ersten Woche wird sie in einer Teamsitzung mit einem Augenzwinkern gefragt, ob sie beim nächsten Mal kochen könne. Danach wird der Kommentar gemacht: «Du kannst das bestimmt besonders gut, bei euch ist das Essen ja immer so exotisch und würzig.» Im weiteren Verlauf wird sie wiederholt nach ihrer «Kultur», «typischen Bräuchen» oder «Familientraditionen» befragt. Kolleg*innen interessieren sich auffallend stark für ihre Haut, ihre Haare und ihre Lippen und formulieren «Komplimente» wie: «Du hast so schöne, volle Lippen. Das ist typisch für dein Land, oder?»

In Begegnungen mit Adressat*innen wird sie zudem als «Brücke zur Kultur» oder «unsere Expertin für das Fremde» vorgestellt. Die Praktikantin erlebt, dass sie weniger als Fachperson wahrgenommen wird, sondern vielmehr als Repräsentantin einer vermeintlich «anderen» Kultur. Niemand fragt sie, ob sie diese Rolle überhaupt übernehmen möchte oder wie sie sich mit dieser Zuschreibung fühlt. Währenddessen bleiben andere Teammitglieder still, niemand benennt das Verhalten oder positioniert sich zum alltäglichen Umgang mit der Praktikantin.

Was erkennen wir?

Der Umgang mit der Praktikantin zeigt typische Muster der **Exotisierung** rassifizierter Personen in überwiegend weissen Arbeitskontexten. Exotisierung beschreibt die Praxis, in der Menschen, häufig rassifizierte Frauen, auf vermeintlich «exotische» Merkmale wie Aussehen, Verhalten oder kulturelle Zuschreibungen reduziert werden. Dabei erscheinen stereotype Vorstellungen, etwa als «Kompliment» über Schönheit, Sanftheit oder kulturelle Besonderheit, auf den ersten Blick positiv, reproduzieren jedoch koloniale und sexualisierte Machtverhältnisse, indem sie Individualität unsichtbar machen.

Allgemeine Reflexionsfragen:

- Hast du in solchen Situationen als Bystander bereits interveniert? Falls nicht, was hindert dich daran, als Bystander zu intervenieren?
- Wie oft übernehmen rassifizierte Kolleg*innen automatisch «Kulturvermittlung»?
- Werden rassifizierte Kolleg*innen durch das Team und die Leitung vor Funktionalisierung und Kulturalisierung geschützt – oder damit alleingelassen?
- Sind Strukturen zur Vermeidung von Scheinklusion und Symbolpolitik vorhanden und wirken diese?

Solche Dynamiken verweisen auf **gendered racism**. Dies ist eine von Essed (1991) beschriebene Form verwobener Unterdrückung, bei der rassistische und geschlechtsspezifische Diskriminierung intersektional zusammenwirken und spezifische Erfahrungen für Frauen in rassistisch marginalisierten Positionen schaffen.

Zusätzlich wird in diesem Fall die Praktikantin nicht als Fachperson, sondern als Repräsentantin einer «anderen» Kultur gesehen (s. Glossar zu **Kulturalisierung**). Ihre Rolle dient weniger ihrer fachlichen Kompetenz als vielmehr der symbolischen Darstellung von Vielfalt. So wird Diversität zwar inszeniert, aber nicht gelebt und die strukturelle Ungleichheit bleibt unangetastet.

Wenn solche **Mikroaggressionen** geschehen und von Kolleg*innen unkommentiert bleiben, trägt das Schweigen zur Reproduktion bestehender Machtverhältnisse bei. Im Kontext eines Praktikums ist dies besonders problematisch, da hier eine spezielle Sorgfaltspflicht seitens des Teams und der Organisation besteht. Gleichzeitig erschwert es die hierarchisch untergeordnete Position als Praktikantin, eigene Erfahrungen oder Sorgen offen anzusprechen. Auch vermeintlich Positives, wie beispielsweise ein «Kompliment fürs Kochen», zeigt, dass Personen nicht individuell, sondern stereotyp betrachtet werden. Schweigen signalisiert Zustimmung und unterstützt somit die Aufrechterhaltung dominanter Strukturen, ein klassisches Muster des sogenannten **Bystanding (Bystander** s. Glossar).

Reflexionsfragen für rassifizierte Fachpersonen:

- Werde ich in meinem Arbeitsalltag immer wieder auf meine Herkunft oder kulturelle Zuschreibungen reduziert?
- Wie kann ich in solchen Momenten für mich klare Grenzen setzen und was brauche ich, um das tun zu können?
- Fühle ich mich durch mein Team und meine Leitung geschützt oder erlebe ich mich in Situationen der Exotisierung und Funktionalisierung alleingelassen?

2.9 Othering: die Konstruktion des «Anderen» im Arbeitsalltag

Fall: Ein jüdisch-säkulärer Mitarbeiter in einem Gemeinschaftszentrum wird regelmässig zu seiner vermeintlichen Kultur befragt und hört im Teamalltag Sätze wie beispielsweise «Wie ist es dann bei euch?» oder «Dürft ihr das in eurer Religion?».

Bei der nächsten Jahresplanung möchte das Team auch nicht-christliche Traditionen sichtbar machen. Sie bitten den besagten Mitarbeiter spontan, genauer zu berichten, wie man einen spezifisch jüdischen Feiertag feiert. Nach eigenen Aussagen kennt er die Rituale selbst nicht besonders gut. Trotzdem wird er dazu aufgefordert, das Fest zusammen mit jüdischen Quartierbewohner*innen zu planen.

Was erkennen wir?

Der Fall zeigt, wie **Othering** (s. Glossar) wirkt: Menschen werden aufgrund von Zuschreibungen als «anders» markiert und auf eine vermeintlich homogene Gruppe reduziert (Riegel, 2016). Dadurch entsteht eine Unterscheidung zwischen einem «Wir» der Norm und einem «Die» der Abweichung, was Zugehörigkeit infrage stellt und stereotype Vorstellungen verfestigt.

Solche Situationen basieren auf einer dominanten Kultur, die unterschiedliche Lebensweisen und Vorstellungen vom «Anderen» in ein hierarchisches Denken von Überlegenheit und Unterordnung einordnet. Die sogenannte **Dominanzkultur** besteht aus vielen verschiedenen

Allgemeine Reflexionsfragen:

- Wer hat welche Aufgaben im Team und wie wird begründet, warum diese Person sie übernimmt?
- Wann wird Fachwissen im Team anerkannt und wann wird es durch Zuschreibungen wie Herkunft, Religion oder Hautfarbe überdeckt oder ignoriert?
- In welchen Momenten denke ich bei einem Verhalten oder einer Eigenschaft an «Kultur» und was sagt das über meine Sichtweise aus?
- Was bedeutet es für eine Person und das Team, wenn sie nicht weiss und/oder nicht christlich ist und welche unausgesprochenen Regeln oder Erwartungen werden dabei sichtbar?

Machtverhältnissen wie Klasse, Geschlecht, Rassifizierung und Behinderung, die sich gegenseitig beeinflussen und die gesellschaftliche Normvorstellung prägen. Die Dominanzkultur wirkt hier durch subtile Machtmechanismen, indem sie Normen – wie christliche Feiertage und deren selbstverständliche Präsenz – nicht thematisiert, während das «Andere» (hier: jüdische Feiertage) erklärungsbedürftig gemacht wird.

Für das rassifizierte Teammitglied kann es herausfordernd oder unangenehm sein, als sogenannte Kultur- oder Religionsexpert*in im Sinne von **Kulturalisierung** (s. Glossar) zu gelten. Der Person wird eine generelle Expertise angedichtet, die sie selbst nicht hat oder nicht in diesen Kontext einbringen will. Kulturelle und religiöse Bräuche werden als einheitliche Rituale verstanden, die sich je nach Ort und Herkunft nicht unterscheiden können. Die rassifizierte Fachperson wird somit auf ihre Identität reduziert und nicht in ihrer Fachlichkeit in der Sozialen Arbeit gesehen. Entsprechend wird der Mitarbeiter nicht aufgrund seiner Expertise in Community Building, Gemeinwesenarbeit oder Projektmanagement für die Planung des Fests angesprochen, sondern einzig wegen seiner vermeintlichen Zugehörigkeit zur jüdischen Kultur. Solche Zuschreibungen können **racial stress** auslösen, was eine Form von psychosozialen Stress bezeichnet (s. Glossar).

Reflexionsfragen für rassifizierte Fachpersonen:

- Kenne ich den Begriff *racial stress*? In welchen Situationen erlebe ich ihn, und wie macht er sich bei mir bemerkbar?
- Welche Strategien helfen mir persönlich, um mit *racial stress* umzugehen?
- Habe ich einen sicheren Ort oder ein unterstützendes Umfeld, in dem ich mich darüber mit anderen austauschen kann?

3. Beispiele aus der Lehre

Die Fallanalysen bilden das Kernstück dieser Broschüre. Sie schaffen die Möglichkeit, theoretische Konzepte zu Rassismus unmittelbar mit konkreten Erfahrungen aus Praxis und Ausbildung zu verknüpfen. Im Folgenden werden exemplarische Situationen aus dem Ausbildungsalltag an Schulen der Sozialen Arbeit vorgestellt, in denen rassistische Dynamiken sichtbar werden. Aufgrund ihrer wiederkehrenden Erscheinungsformen werden diese Fälle hier anonymisiert, verdichtet und als Ausgangspunkt für eine vertiefte Reflexion und Analyse präsentiert.

3.1 Curricula ohne Rassismuskritik – eine Leerstelle mit System?

Fall: Eine Recherche von RAKSA hat untersucht, wie die Fachhochschulen der Sozialen Arbeit Rassismus in ihrem Curriculum diskutieren. Dazu wurden die im Jahr 2024 die veröffentlichten Studienführer und Modulbeschriebe der Deutschschweizer Fachhochschulen Sozialer Arbeit angeschaut und die Ergebnisse mit aktuellen oder ehemaligen Studierenden besprochen. Es wurde untersucht, wie häufig der Begriff «Rassismus» explizit genannt wird und in welchen Modulen – ob Pflicht-, Vertiefungs- oder Wahlmodule – er vorkommt. Ein zentrales Ergebnis ist, dass der Begriff «Rassismus» nicht in jedem Modulverzeichnis vorkommt, teilweise jedoch themenverwandte Begriffe wie «Diversität» oder «Migration». Während einige Hochschulen Wahlmodule anbieten, die sich explizit mit Rassismus oder verwandten Themen befassen, fehlt bei allen Hochschulen ein systematischer Zugang. Kein einziges Pflichtmodul ist ausschliesslich auf das Thema Rassismus ausgerichtet und die Thematisierung erfolgt oft nur fakultativ.

Auffällig ist, dass der Begriff «Rassismus» zögerlich verwendet wird und Inhalte häufig nicht sichtbar oder explizit als rassismuskritisch erkennbar sind. Studierende, die sich vertiefter mit rassismuskritischen Perspektiven beschäftigen möchten, haben es schwer, passende Hochschulen oder Studieninhalte zu finden (z. B. bei der Wahl der Schule). Darüber hinaus zeigt sich, dass Inhalte und Wahlmodule oft an bestimmte Personen (teilweise externe Dozierende) geknüpft sind und nicht generell zur Strategie bzw. zu den Schwerpunkten des Curriculums gehören. Wenn es extern ausgelagert ist, vermuten wir, dass die entsprechende Perspektive auch kaum in die alltäglichen Aufgaben einfließen. Das erschwert eine nachhaltige Integration des Themas und vermittelt den Eindruck, dass es kein für alle relevantes und dringendes Thema der Sozialen Arbeit ist. An- und Nachfragen auf den RAKSA-Appell (2022, siehe www.raksa.ch) von Seiten Praxis sowie Schulen Sozialer Arbeit verdeutlichen, dass ein Interesse an der Vertiefung rassismuskritischer Themen besteht, da diese Perspektiven bislang nicht ausreichend strukturell verankert sind und das Fachwissen dazu weitgehend fehlt.

Was erkennen wir?

Sowohl im Lehrplan 21 als auch in den Curricula der Hochschulen Sozialer Arbeit wird der Begriff «Rassismus» kaum verwendet und findet sich auch nicht als Thema in Pflichtmodulen. Damit bleibt ein zentraler Aspekt gesellschaftlicher Machtverhältnisse zu wenig sichtbar – zukünftige Fachkräfte erhalten keine vertiefte rassismuskritische Ausbildung. Dies kann Rassismus reproduzieren, indem er unsichtbar gemacht und seine Verflochtenheit in der Schweiz sowie in der Sozialen Arbeit nicht diskutiert wird (dos Santos Pinto et al., 2022). Gemäss den «Global Standards for Social Work Education and Training» (Ioakimidis & Sookraj, 2021), welche die International Federation of Social Workers (IFSW) und die International Association of Schools of Social Work (IASSW) ausgearbeitet haben, zählen der Abbau von Diskriminierung, einschliesslich Rassismus, sowie die Stärkung marginalisierter Gruppen zu den zentralen Aufgaben und ethischen Verpflichtungen der Sozialen Arbeit.

Um die strukturellen Aspekte von Rassismus zu verstehen und rassismuskritische Perspektiven in der Lehre zu stärken, muss das Basiswissen gelehrt werden. Das kann in einer Einführung in Rassismuskritik geschehen, damit die Fachpersonen in Ausbildung mit dem Thema vertraut werden und sich und ihr Handeln analysieren können (siehe auch RAKSA-Appell an Ausbildungsinstitutionen von März 2022, www.raksa.ch). Danach kann es als Querschnittsthema in den Modulen etabliert werden.

Noch immer werden an Hochschulen bestimmte Diskriminierungsformen explizit benannt, während andere, insbesondere «Rassismus», unter allgemeinen Kategorien wie «Diversity» oder «Interkulturalität» subsumiert werden. Damit Schulkulturen und angehende Fachpersonen der Sozialen Arbeit nicht einseitig über Machtverhältnisse geschult werden, braucht es eine gezielte Auseinandersetzung mit rassismuskritischem Wissen.

Nur durch eine solche explizite Verankerung kann der Blick intersektional erweitert und ein tieferes Verständnis für die komplexen Verflechtungen von Ungleichheit in der Sozialen Arbeit entwickelt werden. Eine Profession, die Rassismus als Struktur- und Wissensproblem anerkennt, kann schliesslich zu einer Praxis beitragen, die aktiv auf Gerechtigkeit, Teilhabe und Inklusion hinwirkt.

Zwei Jahre nach der Veröffentlichung des Appells sollten an den Hochschulen erste Impulse zur Weiterentwicklung der Curricula und zur stärkeren Verankerung rassismuskritischer und dekolonialer Perspektiven in Lehre

Allgemeine Reflexionsfragen:

- Positioniert sich deine Bildungsinstitution klar rassismuskritisch, zum Beispiel in einem Leitbild? Und wenn ja, wie wird das kommuniziert?
- Erhalten alle Schulakteur*innen grundlegendes Wissen über Rassismus sowie praktische Handlungsmöglichkeiten für rassismuskritisches Handeln?
- Werden rassismuskritische Themen in Vorlesungen, Fachkursen, Weiterbildungen und der Praxisausbildung behandelt und sind auch Perspektiven aus dem Globalen Süden in der Unterrichtsliteratur vertreten?
- Gibt es Kooperationen mit rassismuskritisch ausgerichteten Organisationen, und wie kannst du selbst dazu beitragen, rassismuskritische Ansätze weiterzuentwickeln?

und Forschung gesetzt worden sein. Zwar lässt sich eine gewisse Bewegung erkennen, doch bleibt offen, inwiefern diese Initiativen über symbolische oder projektbezogene Ansätze hinausreichen und tatsächlich zu einer strukturellen, nachhaltigen Transformation akademischer Wissens- und Machtverhältnisse geführt haben.

Reflexionsfragen für rassifizierte Fachpersonen:

- Werde ich als Einzelperson für rassismuskritisches Denken verantwortlich gemacht und wie wirkt sich das auf meine Rolle in der Gruppe aus?
- Finde ich Verbündete, mit denen ich rassismuskritisches Wissen gemeinsam stärken und in den Studienalltag einbringen kann?
- Wo fehlen rassismuskritische Inhalte in meinem Curriculum und wie kann ich gemeinsam mit anderen daran arbeiten?

3.2 Kulturelle Zuschreibung statt strukturelle Analyse im Unterricht

Fall: Wie sich der hegemoniale rassistische Diskurs im Studium reproduziert, lässt sich am folgenden Beispiel zeigen: In einem Modul zur Kriminalforschung werden Datenerhebungen analysiert und im Hinblick auf die Soziale Arbeit interpretiert. Immer wieder wurden dabei in den Statistiken zu inhaftierten Personen Menschen mit Migrations- oder muslimischem Hintergrund hervorgehoben, ohne diese Kategorisierungen zu kontextualisieren oder ihre Relevanz kritisch zu reflektieren. Auf diese Weise werden bestehende rassistische Narrative aus der Forschung übernommen und im Unterricht fortgeschrieben. Häufig greift die Dozentin solche problematischen Beschreibungen nicht auf, um sie kritisch zu diskutieren. Teilweise verstärken sie solche Stereotype sogar, etwa wenn sie Studierende fragt: «Was denkt ihr, welche religiösen oder ethnischen Personengruppen sind in der Pöschwies oder generell in der Schweiz mehrheitlich inhaftiert?»

Was erkennen wir?

Seit längerer Zeit ist in der Schweiz, wie in vielen europäischen Staaten, eine sogenannte generelle Versicherheitlichung der Migrationspolitik zu beobachten. Das heisst, Migrant*innen werden als Sicherheitsbedrohung imaginiert, in dem sie als potenzielle Kriminelle bzw. Terrorist*innen konstruiert werden (Bigo, 2010, zitiert nach Kollaborative Forschungsgruppe Racial Profiling, 2019). Dadurch entsteht **Othoring** (s. Glossar). Im Interesse einer vermeintlichen «Sicherheit» werden ihre Grundrechte (wie beispielsweise Recht auf Gleichbehandlung, Recht auf Bewegungsfreiheit, Recht auf Privatsphäre, Recht auf

Allgemeine Reflexionsfragen:

- Welche Haltung hast du gegenüber Personen oder Gruppen, die deine eigenen Zugehörigkeiten nicht teilen?
- Inwiefern übernimmst du gesellschaftliche Vorurteile oder Stereotype, und wie achtest du darauf, sie nicht unbewusst weiterzugeben?
- Wie würdest du reagieren, wenn dir ein*e Dozent*in diese Fragen stellt?

Asyl und Schutz) beschnitten (Bigo, 2010, zitiert nach Kollaborative Forschungsgruppe Racial Profiling, 2019). «Rassifizierte Personen werden entzivilisiert (**Decivilization** s. Glossar) und als gewalttätige und bedrohliche «Andere» beschrieben» (Kilomba, 2008).

Solche gesellschaftlichen Diskurse wirken bis in die Praxisfelder der Sozialen Arbeit hinein. Rassifizierte Personen werden dort häufig auf ihre nationale oder ethnische Herkunft reduziert, und ihr Verhalten wird kulturell erklärt (**Kulturalisierung** s. Glossar). So wird etwa das Verhalten muslimischer Klienten of Color eher mit Religion oder Ehrvorstellungen erklärt, während bei *weissen* Männern psychische Belastungen oder soziale Probleme als Ursachen gelten (Guhl, 2012; Kalpaka, 2015). Dadurch geraten soziale und strukturelle Faktoren aus dem Blick.

Die beschriebenen kulturalisierenden Deutungen haben auch konkrete Auswirkungen auf das professionelle Handeln. So zeigen empirische Befunde, dass muslimische Männer bei Konflikten mit Fachpersonen der Sozialen Arbeit häufiger sanktioniert werden als andere Leistungsbezüger*innen (Honegger, 2013).

Wenn solche ungleichen Deutungsmuster und Handlungspraxen nicht reflektiert werden, trägt die Soziale Arbeit zur Reproduktion bestehender Macht- und Herrschaftsverhältnisse bei. Um dem entgegenzuwirken, braucht es eine vertiefte rassismuskritische Schulung von Fachpersonen, die Othoring- und Kulturalisierungsprozesse erkennt und bewusst durchbricht (Koch, 2018).

Reflexionsfragen für rassifizierte Fachpersonen:

- Welche Verantwortung übernehme ich selbst und was erwarte ich von Dozierenden oder Kolleg*innen im Umgang mit rassistischen Inhalten?
- Wie erlebe ich es, wenn im Unterricht oder in der Praxis rassistische Aussagen gemacht werden und niemand widerspricht?
- Was würde mir helfen, mich in solchen Situationen sicherer zu fühlen? Zum Beispiel im Studium, im Team oder in der Begleitung von Adressat*innen?

3.3 Wenn Dozierende sagen: «Ich bin doch kein*e Rassist*in!»

Fall: Studierende berichten, dass es an ihrer Hochschule keine klaren Abläufe zum Vorgehen gibt, wenn sie rassistische Aussagen oder die Verwendung rassistischer Begriffe durch Dozierende kritisieren möchten. Die bestehende Machtasymmetrie verunsichert sie dabei zusätzlich. Immer wieder erleben sie, dass sich Dozierende durch solche Rückmeldungen persönlich angegriffen fühlen und sich oder ihre Aussagen sofort rechtfertigen. Und dies teilweise erneut mit rassistischen Begründungen. So wird zum Beispiel gesagt, es sei wichtig, dass Studierende wüssten, mit welchem «gefährlichen Klientel» sie später arbeiten würden.

In einer solchen Situation wandten sich mehrere Studierende nach einer rassistischen Aussage erneut an die betreffende Dozentin und bezogen weitere Lehrpersonen mit ein. Ihr Anliegen war es, die Problematik auf einer institutionellen Ebene anzusprechen. Auch auf schriftlich formulierte Rückmeldungen reagierte die Dozentin abweisend und defensiv. Sie fühlte sich persönlich angegriffen, betonte: «Ich bin doch keine Rassistin», und empfand die Kritik als unfaire Zuschreibung, die sie «in eine Rassismusecke» dränge.

Was erkennen wir?

Die Wahl von Begriffen ist ein Spiegel des gesellschaftlichen Diskurses und wird oft unbewusst reproduziert. Eine rassismuskritische Lehre beinhaltet jedoch eine regelmässige Reflexion der eigenen Sprache (in Text wie auch in Bild). Die Benutzung von rassistischen Begrifflichkeiten kann für direkt Betroffene sehr verletzend sein, **racial stress** (s. Glossar) verursachen und das Weiterlernen verhindern (Yeboah, 2017; Anderson & Stevenson, 2019).

Die Ohnmacht bzw. Unsicherheit von seitens der Studierenden zeigt auch, dass die Institution keine Abläufe

Allgemeine Reflexionsfragen:

- Welcher rassistischen Vorannahmen bist du dir bewusst, und was tust du, um diese zu reflektieren?
- Wie reagierst du, wenn du rassismuskritische Kritik erhältst? Kannst du dich auf einen Dialog einlassen?
- Wie setzt du dich für eine rassismuskritische Organisationskultur ein und trägst dazu bei, dass über Rassismus gesprochen werden kann?
- Kennst du einen Leitfaden zu rassismuskritischen Positionen an Hochschulen und zur Überprüfung der Lehrinhalte?

formuliert, wie mit solchen Situationen umzugehen ist. Auch die Mitarbeitenden werden zu wenig unterstützt und geschult, damit sie eine rassismuskritische Lehre und Schulkultur etablieren können. Damit wird das rassistische System aufrechterhalten (s. Glossar zu **dreifacher Gewalterfahrung**).

Durch die Verteidigung der eigenen Aussage wird die Kritik auf die individuelle Ebene reduziert («Ich bin kein*e Rassist*in»). Die institutionelle und strukturelle Ebene, auf welche die Studierenden hinweisen, wird nicht erkannt. Die eigene **weisse Fragilität** (engl. **white fragility** s. Glossar) wird ins Zentrum gestellt. Manchmal geschieht dann eine **Täter*in-Opfer-Umkehr**.

Wenn nicht oder nur abweisend auf die Kritik eingegangen wird, kann auch von institutionalisiertem **weissem Schweigen** gesprochen werden (Dankwa et al., 2021). Die dozierende Person nutzt ihre Position, um die Studierenden einzuschüchtern und deren Kritik als unwichtig hinzustellen. Im schlechtesten Fall führt eine solche Kritik zu einer tieferen Note oder der Angst davor.

Oft hören wir, dass nachträglich involvierte Kolleg*innen sich hinter die kritisierte, dozierende Person stellen. Damit tragen sie weder zu einer Klärung, noch zum gemeinsamen Lernen bei. Vielmehr werden rassistische Strukturen erneut reproduziert, indem sie sich mit der *weissen* Kolleg*in verbünden (engl. **white bonding**).

Es gilt auch zu bedenken, dass manche Studierende zum eigenen Schutz nicht über rassistische Erfahrungen sprechen und sich in einem Unterricht nicht entsprechend wehren würden. Auch das Verdrängen solcher Erfahrungen und das Schweigen darüber (Self-Silencing) ist eine verbreitete Bewältigungsstrategie (Scott et al., 2023).

Reflexionsfragen für rassifizierte Fachpersonen:

- Wie erlebe ich es, wenn im Unterricht rassistische Aussagen gemacht und danach gerechtfertigt werden?
- Welche verbündeten Strukturen (z. B. Beschwerdestellen, Peer-Support) kann ich aktivieren, bevor ich mich im Machtgefälle zwischen Dozent*in und Studierende alleine exponiere?
- Was wünsche ich mir von Dozierenden und der Institution, damit ich mich sicher und geschützt fühle, wenn ich auf Rassismus hinweise?

3.4 Prüfungsformate als Ort rassistischer Reproduktion

Fall: An einigen Hochschulen für Soziale Arbeit in der Schweiz beinhalten Modulprüfungen Rollenspiele, in denen Studierende rassistische Situationen professionell bewältigen müssen. Dies jedoch nicht in einem der Wahlmodule, die Rassismus intensiv diskutiert haben, sondern als Nebenschauplatz einer Beratungs- oder Interventionsübung.

Dabei treffen die Studierenden zum Beispiel auf eine SVP-Gemeinderätin, einen konservativen Architekten oder eine engagierte Lehrperson. Um Realitätsnähe zu erzeugen, äussern die Rollenträger*innen mitunter rassistische Aussagen, indem sie beispielsweise entsprechend über die Zielgruppe herziehen oder indem sie direkt die Fachperson ansprechen und deren Herkunft und Fachlichkeit infrage stellen.

Was erkennen wir?

In dieser Anlage wird ein Aspekt geprüft, der weder im Modul noch im Studium vertieft behandelt wurde. Es konnte somit nicht eingeübt werden, wie ein professionelles Intervenieren gelingen kann. Und das weder als Betroffene noch als Verbündete. Rassismus und der Umgang damit werden im Studium der Sozialen Arbeit kaum thematisiert.

Die Situation erweist sich als problematisch, da für angehende Fachpersonen mit eigener Rassismuserfahrung eine doppelte Prüfungssituation entsteht, wenn sie im Rollenspiel direkt rassistisch angegriffen werden. Die rassifizierten Studierenden müssen in dem Moment ihre persönliche Würde und ihr Menschsein verteidigen und sich gleichzeitig als Fachperson positionieren und beurteilen lassen. Das kann **racial stress** (s. Glossar) erhöhen und die Anspannung der Studierenden verschärfen. Damit werden sie schlechter behandelt als nicht-rassifizierten Kolleg*innen.

Aus rassismuskritischer Perspektive ist darauf hinzuweisen: Rassismus ist auch kein exklusives Problem der Rechten. Die Zuschreibung rassistischer Haltungen an bestimmte Gruppen (z. B. «konservative» oder «SVP-nahe») verkennt, dass Rassismus alle gesellschaftlichen Milieus durchzieht – auch linke, (queer-)feministische oder

antirassistische. Eine ausschliessliche Verortung von Rassismus bei bestimmten Gruppen verhindert eine eigene Rassismusreflexion (Heinemann & Keser, 2021).

Wichtig ist auch der Hinweis, dass der Umgang mit Machtverhältnissen, wie in den oben beschriebenen Settings, sensibler gestaltet und nicht lediglich als Nebenschauplatz behandelt werden sollte. Kaum jemand würde heute im Rollenspiel testen, wie eine Fachperson in Ausbildung auf sexualisierte Gewalt oder queerfeindliche oder ableistische Diskriminierung reagieren würde.

Da die Soziale Arbeit auch in der Schweiz als **weisser Raum** imaginiert wird (Tissberger, 2020), kann rassistisches **Othering** (unbewusst) eingesetzt werden, um die Wiederherstellung und Normalisierung des weissen imaginierten Raumes zu kreieren. In diesem Zusammenhang ist auch zu reflektieren, ob die Thematisierung von Rassismus in Lehr- oder Ausbildungssituationen gegenüber rassifizierten Studierenden selbst eine subtile Form rassistischen Handelns darstellen kann. Solche Situationen können dazu führen, dass betroffene Studierende sich rechtfertigen oder verteidigen müssen und dadurch in zusätzliche Stress- und Belastungsmomente geraten. Dies stellt eine Dynamik her, die ihre Position im Lernkontext weiter marginalisieren kann.

Es wäre wünschenswert, wenn das Intervenieren in diskriminierenden Situationen fester Bestandteil der Ausbildung wäre und gezielt eingeübt würde. So könnten Fachpersonen der Sozialen Arbeit lernen, wie sie sich in solchen Situationen verbünden und aktiv gegen Rassismus und andere Formen von Diskriminierung einsteuern können. Ganz im Sinne der «Global Standards for Social Work Education and Training» (Ioakimidis & Sookraj, 2021), die den Abbau von Rassismus und Diskriminierung zu den Kernaufgaben der Sozialen Arbeit zählen. Auch im Schweizer Kontext wird betont, dass antirassistische Kompetenzen fester Bestandteil sozialarbeiterischer Ausbildung und Praxis sein müssen (Mörge & Schüpbach, 2024).

Allgemeine Reflexionsfragen:

- Was wird mit der gewählten Prüfungsanlage bezweckt? Sind die Voraussetzungen für alle Studierenden vergleichbar?
- Wie wird das Handeln der Studierenden bewertet? Gibt es richtig und falsch und an was wird die Reaktion gemessen?
- Braucht es für belastete Studierende (z. B. aufgrund von Disability, Rassifizierung, Queerness) eine spezifische Sensibilität?
- Wo könntest du im Unterricht gesellschaftliche Machtverhältnisse explizit thematisieren und die werdenden Fachkräfte Sozialer Arbeit als Verbündete gegen solche Ungleichheiten stärken?

Reflexionsfragen für rassifizierte Fachpersonen:

- Welche Erfahrungen haben mir in solchen Situationen geholfen? Wie kann ich meine Abwehrstrategien anwenden und mich gleichzeitig schützen, um nicht zu emotional zu werden (Wut, Trauer, Ohnmacht)?
- Wo und mit wem kann ich meine Emotionen teilen und diesen jenseits von schulischen Machtverhältnissen Raum geben?
- Was wünsche ich mir von Dozierenden und der Institution, damit ich mich sicher und geschützt fühle, wenn ich auf Rassismus hinweise?



«Zu erinnern ist ein Akt des Widerstandes.»

Zitat von Simin Jawabreh über den rechtsterroristischen Anschlag in Hanau

3.5 Rassistische Narrative in Ausbildungsmaterialien

Fall: Bei Analysen von schulischen Fallvignetten hat sich gezeigt, dass viele damit beginnen, dass eine fiktive Gemeinde vorgestellt wird. Nicht selten mit Formulierungen wie: «In der Gemeinde Wasserburg leben 14'500 Einwohner*innen, davon 23 Prozent ausländische Staatsangehörige» und dann wird die Ausgangslage weiter beschrieben: «Da das Zusammenleben nicht reibungslos verläuft, wurde vor drei Jahren eine Fachstelle Soziokultur aufgebaut. Die soziokulturelle Infrastruktur besteht heute aus einer Mitmachbibliothek, aufsuchender Jugendarbeit an Brennpunkten, einem Generationen-Café und bei Entwicklungsvorhaben in Form institutionalisierter Mitwirkungsprozesse. Auch die Zusammenarbeit mit der Schule wurde gestärkt: Einmal wöchentlich wird der Pausenkiosk vom Fachteam Soziokultur betreut.»

Anschliessend wird das Problem beschrieben: «Durch den Bau einer neuen Siedlung mit preisgünstigem Wohnraum wird sich die Anzahl Einwohner*innen in den nächsten Jahren um 8 Prozent erhöhen. Was braucht es für ein funktionierendes Zusammenleben dieser heterogenen Bevölkerung? Wie kann die Soziokultur auf eine solche Herausforderung reagieren?»

Was erkennen wir?

In dieser Darstellung werden lediglich die Bevölkerungszahlen angegeben, aufgeteilt in inländische und ausländische Einwohner*innen, ohne weitere demografische Details. Es fehlen demografische Angaben zur prozentualen Vertretung etwa von Eltern oder alten und jungen Menschen und es fehlen räumliche Angaben bzgl. Wohnraum oder Freiraum. Das Problem dabei ist, dass so dem dominanten gesellschaftlichen Narrativ gefolgt wird. Der Fokus wird auf eine sogenannte Ausländer*innen-Problematik verschoben. Es scheint also, dass diese Gruppe die heterogene Gemeinde ausmacht. Wird ein solcher Fokus mit «Migration» bezeichnet, so wird damit ein Bild verstärkt, in dem die Migrant*innen etwas mit der Problematik zu tun haben. Das oft gehörte Narrativ «günstiger Wohnraum = Migrationsbevölkerung = bildungsfern» muss dafür nicht explizit ausgesprochen

Allgemeine Reflexionsfragen:

- Was ist das Ziel und der Auftrag der Fallanalyse?
- Über welches Fachwissen verfügen die Studierenden bereits?
- Welche Begrifflichkeiten sind stigmatisierend, welche Formulierungen bewertend? Braucht es diese?
- Helfen die Informationen in der Fallvignette, Ungleichheiten zu verringern oder fördern sie Vorurteile und festigen bestehende Machtverhältnisse?

werden, sondern findet implizit Eingang. Damit werden einseitige und gewaltvolle **Stereotypisierungen** (s. Glossar) der «migrantischen Bevölkerung» reproduziert. Dies simplifiziert die Fallbearbeitung und bietet monokausale Begründungen, die so in den meisten Fällen nicht richtig sind.

Studierende werden durch solche Formulierungen implizit mit einem einseitigen und rassistischen ausländerfeindlichen Narrativ konfrontiert. Dieses lautet indirekt: «Ausländer*innen bzw. Migrant*innen» sind (mit-)schuldig an der vorliegenden Problematik. Die Darstellung von «schuldigen Ausländer*innen» hat in der Schweiz eine gewisse Tradition, die auf die polarisierenden Abstimmungen zu Einwanderungsproblematiken aufbaut (INES, 2021). Diese Fokussierung scheint sich in solchen Fallvignetten eingeschlichen zu haben, ohne dass deren Relevanz im entsprechenden Fall reflektiert wurde. Das ist Ausdruck einer **rassistischen Normalität** (dreifache Gewalterfahrung s. Glossar).

Diese Fokussierung, aber auch die undifferenzierte Darstellung von «Migrant*innen» oder «Ausländer*innen» folgt einer rassistischen Logik. Sie verunmöglicht dadurch Teilhabe und Partizipation. Es gilt, die Blickrichtung zu verschieben. Statt Migrant*innen als defizitär zu betrachten, sollte auf die Defizite der Institutionen fokussiert werden, welche Pluralität noch immer als Problematik definieren (Mateos, 2022).

Es stellt sich die Frage, wer welche Differenzkategorien in Diskurse und Praktiken einbringt und mit welchen Folgen. Ebenso relevant ist, welche Kategorien systematisch ausgeblendet werden, etwa soziale Schichtzugehörigkeit oder strukturelle Faktoren im Bereich Wohnen und Gemeindeleben, wie abgeschlossene Eigenheimareale oder unterschiedlich zugängliche öffentliche Räume: alles Praktiken, die auf Segregation statt Kohäsion setzen.

Reflexionsfragen für rassifizierte Fachpersonen:

- Wie erkenne und hinterfrage ich implizite Zuschreibungen und Differenzkategorien in Fallvignetten – und wie kann ich ihnen eine rassismuskritische Perspektive entgegensetzen?
- Wie geht es mir, wenn ich vor allem Angaben zur Anzahl der Migrationsbevölkerung erhalte und dies in Verbindung mit der Problemstellung setzen muss?
- Welche Realitäten der Migrationsbevölkerungen kenne ich und wie kann ich diese sichtbar machen und in eine solche Fallbearbeitung einbringen?

3.6 Kolonial-rassistische Kontinuitäten im internationalen Wissensaustausch

Fall: Hochschulen haben ihre internationalen Aktivitäten in den letzten Jahren massiv ausgebaut. Dennoch wird der Umgang mit Internationalität sehr verschieden gehandhabt. Einerseits gibt es an Hochschulen Sozialer Arbeit eine starke Ausrichtung auf die internationale Zusammenarbeit. Sei dies auf der Ebene der Studierenden durch die Zulassung internationaler Studierender, Studienreisen ins Ausland, Feldforschung und von Praxiseinsätzen im Ausland. Oder auf der Ebene der Mitarbeitenden, die in internationalen Forschungsprojekten zusammenarbeiten und Dienstleistungen ausserhalb der Schweiz anbieten.

Schweizer Hochschulen sind also heute international aufgestellt. Trotzdem werden interessierten Personen mit Migrationserfahrung, die internationales oder diasporisches Wissen mitbringen, diverse Hürden auferlegt, um an einer Schule für Soziale Arbeit zu studieren. So werden zum Beispiel ausländische Abschlüsse nicht gleich anerkannt und der Zugang für geflüchtete und migrierte Menschen ist, vor allem sprachbedingt, sehr hochschwellig.

Was erkennen wir?

Internationalität wird in institutionellen Kontexten ambivalent bewertet. Einerseits wird sie als Symbol für Offenheit und Vielfalt gefeiert, als eine Art «symbolische Dividende», die dem Ansehen der Institution dient. Andererseits erfährt sie eine abwertende Konnotation, sobald sie mit diasporischem Wissen, Migrationserfahrung oder rassifizierten Subjekten verbunden ist. In diesen Fällen wird Internationalität nicht mehr als Ressource, sondern als Abweichung oder Belastung wahrgenommen.

Diese selektive Anerkennung verweist auf tief verankerte **kolonial-rassistische Wissensordnungen**, in denen bestimmtes, meist westlich verortetes, Wissen als universell und objektiv gilt, während anderes als partikular, emotional oder defizitär markiert wird. In postkolonialen Theoriesträngen wird dieses Phänomen als **epistemische Gewalt** beschrieben: die systematische Entwertung, Unsichtbarmachung oder Aneignung des Wissens marginalisierter Gruppen. Diese Gewalt wirkt subtil, aber tiefgreifend, indem sie festlegt, wer sprechen darf, wessen

Wissen zählt und wessen Stimmen in den dominanten Wissenssystemen verstummen (Spivak, 1988).

Auch in Schulen der Sozialen Arbeit zeigt sich diese Logik in der ungleichen Sichtbarmachung, Bewertung und Einbindung von nicht-westlichem, diasporischem oder dekolonialem Wissen. Ein weiteres Problem ergibt sich im Austausch mit Partnerschulen, die im Rahmen von Studienreisen besucht werden können. Rechtliche Hürden verhindern es nämlich, diese Schulen ebenfalls in die Schweiz einzuladen.

Die strukturellen Hürden, denen Migrant*innen und geflüchteten Personen beim Zugang zu sozialarbeiterischer Ausbildung und Professionalisierung begegnen, verweisen ebenfalls auf die ambivalente und vielfach exkludierende Bewertung von Internationalität in Bildungsinstitutionen. Während internationale Perspektiven rhetorisch begrüsst werden, offenbart die selektive Zugangspolitik kolonial-rassistische Strukturen und Machtlogiken. Dieses Muster marginalisiert systematisch migrantische Personen. Ihr internationales Wissen wird nicht als solches wertgeschätzt und einbezogen. Selbst wenn formale sprachliche Anforderungen (noch) nicht für ein Studium ausreichen, könnten Schulen der Sozialen Arbeit gezielt niederschwellige Ausbildungsformate entwickeln, um bestehende Zugangslücken zu schliessen. Ein solcher Ansatz fördert nicht nur einen sozial gerechteren Berufszugang, sondern reagiert auch strukturell auf den Fachkräftemangel.

Auf der anderen Seite werden Mitarbeitende und Studierende, die sich in – meist kurzen – Aufenthalten internationales Wissen angeeignet haben, hoch angesehen. Auch die Beteiligung an internationalen Projekten bedarf einer kritischen Reflexion im Hinblick auf kolonial-rassistische Kontinuitäten, um Reinszenierungen des **weissen Retter*innen-Narrativs** (engl. **white saviour** s. Glossar) zu vermeiden. Ohne die kritische Auseinandersetzung mit Machtasymmetrien, **epistemischer Gewalt** und paternalistischer Praxis riskieren selbst gut gemeinte transnationale Kooperationen koloniale Strukturen zu reproduzieren, anstatt sie zu dekonstruieren.

3.7 Tone-Policing und Silencing an Diversitäts-Fachstellen

Allgemeine Reflexionsfragen:

- Wie bewerten unsere Schulen internationales Wissen?
- Wer wird dabei als Expert*in anerkannt?
- Wie wird Wissen aus dem Globalen Süden im Vergleich zu westlich-universitärem Wissen bewertet?
- Welche (strukturellen) Zugänge haben Menschen mit Migrationserfahrung zu Studium, Lehre und Entscheidungsgremien?
- Wie kannst du deine eigene Positionierung im globalen Machtgefüge besser verstehen und Verantwortung übernehmen?

Reflexionsfragen für rassifizierte Fachpersonen:

- Welches Wissen kann ich als dozierende wie auch als studierende Person explizit aufnehmen, hervorheben und damit zugänglich machen?
- Wie kann ich auf strukturelle Ungleichheiten hinweisen ohne mich zu sehr zu exponieren?
- Wie kann ich meine rassifizierte Perspektive als Quelle von Wissen und Erfahrung sichtbar machen, ohne dass sie exotisiert, vereinnahmt oder als Einzelmeinung abgetan wird?

Die kolonialen Verstrickungen der Schweiz haben Spuren hinterlassen, die zum Teil sichtbar sind, oftmals aber im Verborgenen liegen.

«Die kolonialen Verstrickungen der Schweiz haben Spuren hinterlassen, die zum Teil sichtbar sind, oftmals aber im Verborgenen liegen.»

Zitat von Lenny Kaye Bugayong von studiyoo filipino

Fall: An einer Hochschule Sozialer Arbeit thematisiert eine Studentin den verletzenden Wortgebrauch, der gegenüber rassifizierten Menschen im Unterricht verwendet wird. Unter anderem werden rassistische Stereotype gegenüber jesischen Menschen, Sinti*zze und Rom*nja geäußert, die kaum kritisiert oder kontextualisiert werden. Die Studentin, die selbst rassifiziert wird, bittet ihre Studiengruppe wiederholt, Sprache reflektiert einzusetzen. In einem separaten Gespräch hat sie zudem die Dozentin gebeten, direkt einzugreifen, anstatt die Verantwortung allein auf die einzige rassifizierte Studentin zu legen.

Trotzdem reagiert wieder niemand. Daraufhin beschwert sich die Studentin laut, dass in diesem Raum konstant Rassismus reproduziert wird. Die Gruppe ist überrascht von der Vehemenz. Jetzt greift die Dozentin ein und kritisiert den Ton der intervenierenden Studentin. Diese verlässt den Unterricht.

Die Dozentin ist irritiert und fühlt sich ohnmächtig. Deshalb lässt sie sich von der Fachstelle Diversität ihrer Hochschule beraten. Sie erhält den Tipp, ein Einzelgespräch mit der Studentin zu organisieren und sich zu entschuldigen. Der Studentin soll sie anbieten, sich bei der psychologischen Beratungsstelle Unterstützung zu holen.

Was erkennen wir?

Rassismus als solcher wird nur von der rassifizierten Studentin benannt. Weder im Klassenzimmer noch im anschließenden Beratungsgespräch findet eine Anerkennung des Geschehenen statt. Stattdessen richtet sich der Fokus auf den Tonfall der Studentin. Ihr Engagement wird als «zu emotional» oder «unangemessen» bewertet. Damit verschiebt sich die Aufmerksamkeit vom rassistischen Vorfall hin zur Art und Weise seiner Benennung. Dieses Verhalten lässt sich als **Tone-Policing** verstehen und im weiteren Sinne auch als **Silencing** der betroffenen Person:

Tone-Policing bezeichnet Praktiken, bei denen das Ausdrücken von Emotionen, insbesondere Ärger, reguliert wird, um den Komfort dominanter Gruppen zu wahren. Dabei wird nicht der Inhalt einer Aussage, sondern die emotionale Ausdrucksweise kritisiert, wodurch die Glaubwürdigkeit marginalisierter Sprecher*innen untergraben wird. Indem der Ton als «unangemessen» markiert wird, werden sowohl die Emotion als auch das Wissen delegitimiert. Dieses «Beruhigen» oder Zurückweisen dient letztlich dazu, bestehende Machtverhältnisse zu stabilisieren und den epistemischen Raum der Dominanzgesellschaft zu schützen (Bailey, 2018).

Silencing wiederum umfasst Praktiken, mit denen dominante Gruppen ihr epistemisches Territorium sichern, indem sie marginalisierte Stimmen zum Schweigen bringen. Dabei wird nicht nur die Glaubwürdigkeit der Sprecher*innen untergraben, sondern auch deren Vertrauen in die eigene Urteilsfähigkeit und die moralische Selbstbewertung erschüttert. Silencing wirkt somit als Form epistemischer Gewalt, die Wissen und Subjektpositionen marginalisierter Gruppen systematisch entwertet (Bailey, 2018).

Damit vollzieht sich eine **Täter*in-Opfer-Umkehr**: Nicht das Umfeld, das durch rassistische Sprache, deren Tolerierung oder gar Leugnung Rassismus normalisiert, wird problematisiert, sondern die betroffene Studentin wird als «Störende» markiert. Zugleich bleibt die unterlassene Intervention der Dozentin – und damit die Reproduktion institutioneller Verantwortungslosigkeit – unerwähnt (Kuster-Nikolic, 2012).

Anstatt Rassismus **strukturell und institutionell** zu verstehen, wird er **individualisiert** und als Problem der intervenierenden Studentin dargestellt, die persönlich betroffen ist und deshalb psychologische Beratung bekommen soll. Diese **Dethematisierung/Tabuisierung** des sogenannten Rassismusproblems (Dreifache Gewalterfahrung s. Glossar) führt dazu, dass der Studentin empfohlen wird, sich psychologisch beraten zu lassen. Damit wird das Problem individualisiert und nicht als strukturelles und institutionelles Problem erkannt.

Davon zeugt auch der Tipp, sich bei der Studentin zu entschuldigen. Das ist wichtig, keine Frage, bleibt jedoch auf der individuellen Ebene. Eine Entschuldigung müsste mindestens auch im Plenum vor der gesamten Klasse geäußert und mit der ganzen Kursgruppe bearbeitet werden mit dem Ziel, dass alle reflektieren, wie sie gemeinsam Verantwortung für eine rassismus- und diversitätssensible Lernkultur übernehmen können. Ein ähnliches Gespräch braucht es auch im Dozierendenteam, damit alle wissen, wie sie entsprechend handeln können.

3.8 Inszenierte Diversität: Tokenismus in der Bildsprache

Sarah Ahmed (2012) zeigt in ihrer Analyse von Diversity-Strategien an britischen Hochschulen, dass der Begriff «Diversity» von Organisationen bevorzugt verwendet wird, weil er weniger konfrontativ und konfliktbehaftet erscheint als Begriffe, die aus sozialen Bewegungen stammen. Anders als feministische, antirassistische oder queere Kämpfe, die sich explizit gegen bestehende Machtverhältnisse richten, steht Diversity selten im direkten Widerspruch zu struktureller Ungleichheit. Stattdessen wird sie oft affirmativ und losgelöst von politischen Kämpfen inszeniert, also als etwas Positives, Einladendes und Konsensfähiges (Boulila, 2021). Gerade deshalb ist es entscheidend, dass eine Fachstelle für Diversität, erst recht im Kontext der Sozialen Arbeit, sich nicht lediglich für «Vielfalt» ausspricht, sondern sich aktiv und sichtbar gegen Diskriminierung und soziale Ungleichheit positioniert. Dies muss transparent, intersektional, politisch und kritisch sein.

Allgemeine Reflexionsfragen:

- Wie reagierst du, wenn in deinem Umfeld rassistische Bemerkungen geäußert werden? Hast du darauf adäquate Interventionsmöglichkeiten?
- Was kannst du dazu beitragen, dass Studierende und Mitarbeitende eine diskriminierungssensible Kultur antreffen und mitentwickeln können?
- Welche Reflexionsmomente gibt es in deiner Organisation, um strukturelle Veränderungen zum Abbau von Rassismus zu erwirken?
- Welche Machtungleichheiten bearbeitet die Fachstelle Diversität? Welche explizite Expertise ist sichtbar, welche muss integriert werden?
- Sind die beratenden Dienstleister*innen (wie z. B. eine psychologische Beratungsstelle oder die Studienberatung) auch rassismuskritisch geschult?

Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Veränderungen. Das können verpflichtende Weiterbildungen im Umgang mit Anti-Rassismus sein, welche Dozierende und Angestellte besuchen. Sind diese Personen sicherer in der Einschätzung von Situationen und kennen auch ihre Verantwortlichkeiten, können sie professioneller handeln und aktiv dazu beitragen, Diskriminierung zu reduzieren.

Reflexionsfragen für rassifizierte Fachpersonen:

- Kenne ich diese Erfahrung und wie geht es mir, wenn ich diese lese? Würde es mir gut tun, mich mit anderen darüber auszutauschen?
- Welche unausgesprochenen Erwartungen gibt es mir gegenüber, dass ich bei rassistischen (und anderen) Diskriminierungen interveniere? Wie kann ich mich davon abgrenzen, falls ich das will?
- Finde ich an meinem Ausbildungsort Fachpersonen, die meine Erfahrung ernstnehmen und mich unterstützen können? Habe ich Kontakte zu rassismussensiblen Beratungsstellen (vgl. Kapitel 5)?

Fall: In den Broschüren und auf den Webseiten der Hochschulen für Soziale Arbeit finden sich häufig Bilder, die eine scheinbar vielfältige Studierendenschaft zeigen. Besonders auffällig ist dabei, dass überproportional viele rassifizierte Personen abgebildet werden, meist in Interaktion mit *weissen* Fachpersonen oder als Teil einer «bunt zusammengesetzten Gruppe». Hinter diesen Bildern steckt oft eine gezielte Auswahl: Studierende mit sichtbarer Rassifizierung werden von der Kommunikationsabteilung oder Lehrpersonen direkt angefragt, ob sie für Werbekampagnen Modell stehen möchten.

Was erkennen wir?

Bilder sind nie neutral. Sie erzählen stets Geschichten von Macht, Zugehörigkeit und Normalität. Wer wird gezeigt – und wie? Wenn rassifizierte Menschen vor allem als «Adressat*innen» erscheinen, vermittelt das unterschwellig: «Ihr gehört nicht zum Zentrum der Profession.»

Es wird versucht, Pluralität (Geschlecht, Behinderung, race) darzustellen, wobei diese sehr oft in asymmetrischen Verhältnissen zur effektiven Anzahl Studierenden an den Schulen steht. Dies führt zu einem verfälschten Abbild der Diversität an Schulen. Damit wird einerseits versucht, mehr rassifizierte Studierende einzuladen, um sich zu bewerben. Andererseits wird auch eine vermeintliche Repräsentation aufgezeigt, die dann später nicht anzutreffen ist. Somit sind Studierende doch eher **Token** (als eine der einzigen rassifizierten Personen) in ihrer Modulgruppe. Es geschieht noch immer oft, dass einzelne rassifizierte Studierende in einer Gruppe von *weissen* Studierenden abgebildet und hervorgehoben werden,

Allgemeine Reflexionsfragen:

- Wer entscheidet eigentlich, wer fotografiert wird und wie?
- Was sagt das Bildmaterial auf der Webseite deiner Institution unausgesprochen über Macht und Normalität aus? Reflektiert es die tatsächlichen Verhältnisse?
- Welche Strategien braucht es, damit Repräsentation nicht nur Symbolpolitik, sondern Teil eines strukturellen Wandels ist?

was zu **Tokenismus**, aber nicht zu strukturellen Veränderungen führt. Von Tokenismus wird gesprochen, wenn einzelne Personen aus marginalisierten Gruppen alibihaft miteinbezogen werden, um Vielfalt vorzutäuschen, ohne echte Gleichstellung oder strukturelle Veränderungen anzustreben.

Dies wirft nur vordergründig die Frage auf: Wer ist Adressat*in, wer Sozialarbeitende? Auch weil im gesellschaftlichen Diskurs rassifizierte Menschen primär als Adressat*innen bezeichnet werden – also als «Hilfeeempfänger*innen». Diesem Bild etwas entgegenzusetzen, würde heissen, dass sie in einer aktiven professionellen Handlung als Fachpersonen erkenntlich sind und zudem nicht immer als die Einzigen vorkommen.

Selbst wenn rassifizierte Fachpersonen fotografiert werden, geschieht dies oft unter spezifischer Regie: Ihre Rolle wird betont, ihre Abweichung von der (*weissen*, akademischen, «neutralen») Norm bleibt jedoch unausgesprochen Thema. Rassifizierte Personen, ob Studierende oder Adressat*innen, werden nur dann sichtbar gemacht, wenn es zur «Repräsentation von Diversität» passt. Sie werden damit oft nicht als professionelle Subjekte, sondern vor allem als «Symbolträger*innen» für die vermeintliche Vielfalt instrumentalisiert. Die visuelle Repräsentation täuscht eine gelebte Inklusion vor, während auf struktureller Ebene die Profession der Sozialen Arbeit weiterhin ein **weisser Raum** bleibt (Tissberger, 2020).

Reflexionsfragen für rassifizierte Fachpersonen:

- Wie verhalte ich mich zu Anfragen, die ich als Tokenismus empfinde? Kann ich das einbringen, ohne mich direkt in Gefahr zu bringen?
- Wo möchte ich mit meinem Bild andere ermutigen, sich auf die Soziale Arbeit einzulassen?
- Was für eine Institution wünsche ich mir und wie kann ich anregen, dass sie sich in diese Richtung bewegt? Wer kann mich dabei wie unterstützen?

4. Rassismuskritische Handlungsempfehlungen

Im beruflichen Alltag stellt sich immer wieder die Frage, wie Fachpersonen der Sozialen Arbeit – ob selbst von Rassismus betroffen oder nicht – mit rassistischen Situationen umgehen können, und welche Handlungsmöglichkeiten ihnen zur Verfügung stehen. Wie die dargestellten Fallbeispiele wissenschaftlicher Erkenntnisse zeigen, wiederholen sich bestimmte problematische Muster in der Praxis der Sozialen Arbeit immer wieder. Drei zentrale Phänomene treten dabei besonders häufig auf: **Kulturalisierung, Dethematisierung** von Rassismus und die **Täter*in-Opfer-Umkehr** (Rommelspacher, 2009; Textor & Anlaş, 2018). Diese Phänomene durchziehen auch die Forschung der Sozialen Arbeit und prägen sowohl theoretische Perspektiven als auch praktische Deutungsmuster. Entsprechend sollten Handlungsempfehlungen und professionelle Standards diese Mechanismen gezielt erkennen, benennen und bearbeiten. Dazu gehört, Kulturalisierung sichtbar zu machen und kritisch zu hinterfragen, Rassismus offen anzusprechen, anstatt durch sogenannte *white* Silence zu verschweigen, und betroffene Personen ernst zu nehmen, anstatt sie durch subtile Umkehrmechanismen zu Täter*innen zu machen. Nur wenn diese Dynamiken bewusst reflektiert und aktiv adressiert werden, kann eine wirklich rassismuskritische Soziale Arbeit entstehen, die strukturelle Ungleichheiten nicht reproduziert, sondern ihnen entgegenwirkt.

4.1 Für weisse Fachpersonen: Rassismuskritik verankern

Liebe Kolleg*innen

Es ist uns wichtig zu betonen, dass sich rassistische Vorfälle oft in sozialen Räumen ereignen, in denen mehrere Personen anwesend sind. Es gibt also meist Zeug*innenschaft. Das bedeutet, dass nicht nur betroffene oder rassistisch handelnde Personen, sondern gerade auch anwesende Kolleg*innen Handlungsspielräume haben. Als Zeug*in besteht die Möglichkeit, Rassismus zu erkennen, zu benennen und zu intervenieren. Und damit von der passiven Bystander-Rolle in die Rolle einer verbündeten Person, auch Ally (s. Glossar) genannt, zu wechseln. Dies sollte aber in Absprache mit direkt Betroffenen stattfinden.

Mit den folgenden Handlungsempfehlungen möchten wir euch ermutigen, aktiv zu werden. Die Empfehlungen bieten konkrete Impulse, wie eine rassismuskritische Praxis in der Sozialen Arbeit gestärkt, mitgestaltet und weiterentwickelt werden kann. Wichtig dabei ist, dass die vorgeschlagenen Schritte sich nicht als abschliessend verstehen und sich nicht in jeder Situation eins zu eins anwenden lassen.

Rassismus gegenüber Adressat*innen

Ich übernehme Verantwortung in meinem professionellen Handeln.

Als Fachperson sehe ich es als meine Aufgabe, nicht nur auf Hinweise von Betroffenen zu reagieren, sondern selbst aufmerksam zu sein und proaktiv zu handeln. Ich erkenne rassistisches Fehlverhalten an, übernehme entsprechende Verantwortung auf professioneller Ebene und mache mir die Folgen für die Betroffenen bewusst.

Ich entschuldige mich klar und ehrlich.

Meine Entschuldigungen erfolgen zeitnah und benennen das Fehlverhalten konkret. Ich bin selbst dafür verantwortlich, mein Handeln zu reflektieren und mich ggf. dazu weiterzubilden. Ich fordere kein Gespräch mit der betroffenen Person ein, solange dies nicht von ihr gewünscht wird. Die Bedürfnisse der gewalterfahrenden Person werden zentriert.

Ich bilde mich kontinuierlich weiter.

Themen wie Rassismus, Kulturalisierung und Intersektionalität gehören zu meinem beruflichen Alltag. Deshalb nehme ich kontinuierlich an Fort- und Weiterbildungen teil, um fachlich und zwischenmenschlich sensibel und professionell agieren zu können.

Rassismus gegenüber Team, Dozent*innen oder Mitstudierenden

Ich stehe für eine solidarische Unterstützung ein.

Mitarbeitende, die von (rassistischer) Diskriminierung betroffen sind, sollen nicht alleine dastehen. Als Kolleg*in oder Führungskraft sehe ich es als meine Aufgabe, nicht nur auf Hinweise von Betroffenen zu reagieren, sondern selbst aufmerksam zu sein und aktiv zu handeln. Ich setze mich dafür ein, dass sie emotionale/psychologische und rechtliche Hilfe bekommen. Schnell, sensibel und verlässlich.

Ich fördere eine offene Feedbackkultur.

Ich spreche Vorfälle und Irritationen im Team an und trage dazu bei, ein vertrauensvolles und rassismuskritisches Miteinander zu stärken.

Ich stehe für eine rassismuskritische Team- und Betriebskultur ein.

Ich interveniere auch dann, wenn die betroffene Person oder Gruppe nicht anwesend ist. Ich kommuniziere mein Interesse an einer machtkritischen und diskriminierungssensiblen Zusammenarbeit und stehe dafür ein.

Ich erkenne Rassismus als Gewaltform an.

Ich nehme psychische Gewalt, wie unter anderem rassistisch konnotiertes Gaslighting, Tone-Policing und Mikroaggressionen, ernst und unterstütze Adressat*innen in ihrer Wahrnehmung.

Ich reagiere professionell als Zeug*in.

Ich interveniere im Rahmen meiner Möglichkeiten und versuche die Situation zu deeskalieren. Ich dokumentiere Beobachtungen sachlich und leite sie an die zuständigen Stellen weiter. Schweigen bedeutet Zustimmung.

Ich unterstütze rassifizierte Adressat*innen.

Ich begleite Adressat*innen, die Rassismus oder Diskriminierung erfahren, dabei, passende Unterstützung zu finden – emotional wie rechtlich. Dabei vermittele ich vertrauenswürdige interne Ansprechpersonen oder externe Beratungsstellen. Ich achte darauf, dass Hilfe schnell und unkompliziert zugänglich ist.

Ich befürworte externe Unterstützungsmöglichkeiten.

Ein unabhängiges Netzwerk oder eine externe Beratungsstelle für betroffene Kolleg*innen ist eine wertvolle Ergänzung. So können Fachpersonen, die Unterstützung brauchen, diese zeitnah aufsuchen, auch ausserhalb der eigenen Organisation.

Ich fördere ein sicheres Arbeitsumfeld.

Ich setze mich aktiv für ein Arbeitsumfeld ein, in dem Diskriminierung und Rassismus offen und ohne Angst angesprochen werden können. Es ist mir wichtig, dass sich alle Kolleg*innen sicher fühlen, um ihre Erfahrungen zu teilen und gehört zu werden. Respektvoll, solidarisch und auf Augenhöhe.

Ich übernehme aktiv die Rolle eines Allies.

Ich nehme die Erfahrungen Betroffener ernst und frage sie direkt, welche Unterstützung sie sich wünschen. Erst wird individuelle Hilfe zentriert, dann folgen strukturelle und institutionelle Ansätze.

4.2 Für rassifizierte Fachpersonen: Selbstschutz und Handlungsräume stärken

Liebe Kolleg*innen

Die folgenden Handlungsmöglichkeiten sollen euch als Orientierung dienen und euch dabei unterstützen, in herausfordernden Situationen handlungsfähig zu bleiben. Jede rassistische Erfahrung ist individuell und erfordert eine entsprechend differenzierte Betrachtung. Die vorgeschlagenen Schritte verstehen sich daher nicht als abschliessend und lassen sich nicht in jeder Situation eins zu eins anwenden. Wir wünschen euch weiterhin viel Kraft, Solidarität und Ermutigung auf diesem Weg.

Rassismus durch Adressat*innen

Atme durch, nimm dir Raum.

Es ist völlig in Ordnung, innezuhalten und dich kurz aus dem Gespräch zurückzuziehen. Schaffe dir den nötigen Abstand, um dich zu sammeln und die Situation einzuordnen. Entscheide für dich, was du jetzt brauchst.

Pick your battles.

Auf Deutsch: «Wähle deine Kämpfe aus.» Entscheide, ob du in diese Auseinandersetzung gehen willst und falls ja, wie weit du gehen willst. Entscheide, welche Strategie du anwenden willst, wer dich dabei unterstützen kann und was ein realistisches Ziel sein könnte.

Sprich Rassismus direkt an.

Wenn du dich dazu in der Lage fühlst, benenne die rassistische Aussage klar und respektvoll. Setze eine Grenze und mache deutlich, dass diese überschritten wurde. Du kannst auch eine verbündete Person aus deinem Team bitten, dich dabei zu unterstützen oder das Gespräch zu übernehmen.

Verweise auf die Gesprächskultur deiner Organisation.

Mach deutlich, dass rassistische oder andere diskriminierende Äusserungen in deine Einrichtung keinen Platz haben. Weise auf die Werte, Regeln und Leitlinien deiner Organisation hin, die eine respektvolle und diskriminierungssensible Kommunikation voraussetzen.

Sprich mit einer verbündeten Person.

Tausche dich mit jemandem aus deinem Team aus, der solidarisch ist und dich bei der Verarbeitung des Erlebten unterstützen kann. Falls es in deinem Umfeld niemanden gibt, wende dich an Vereine oder Netzwerke, die Erfahrungen mit Diskriminierung ernst nehmen und dir Rückhalt geben können.

Informiere deine vorgesetzte Person.

Dokumentiere den Vorfall und informiere deine vorgesetzte Person zeitnah. Gemeinsam könnt ihr besprechen, welche weiteren Schritte im Umgang mit den betreffenden Adressat*innen notwendig sind.

Gib das Betreuungs- oder Beratungsverhältnis ab.

Wenn dir eine weitere Zusammenarbeit nicht zumutbar ist, hast du das Recht, dich aus dem Betreuungsverhältnis zurückzuziehen. Kläre im Team, wer die Begleitung der betreffenden Adressat*innen übernehmen kann, um deine Entlastung sicherzustellen.

Wende dich an die zuständige Beratungsstelle.

Wenn du dich dazu bereit fühlst, melde den Vorfall unbedingt bei der Beratungsstelle deines Kantons. So kann der Fall nicht nur individuell bearbeitet werden, sondern wird auch statistisch erfasst und im Jahresbericht des Beratungsnetzes für Rassismuspfer dokumentiert.

Rassismus durch Team, Dozierende oder Mitstudierende

Atme durch, nimm dir Raum.

Es ist völlig in Ordnung, innezuhalten und dich kurz aus dem Gespräch zurückzuziehen. Schaffe dir den nötigen Abstand, um dich zu sammeln und die Situation einzuordnen. Entscheide für dich, was du jetzt brauchst.

Pick your battles.

Entscheide, ob du in diese Auseinandersetzung gehen willst und wie weit du gehen willst. Entscheide, welche Strategie du anwenden willst.

Verbündete aktiv einbinden.

Sprich gezielt Verbündete an und ermutige sie, sich aktiv gegen rassistische Vorfälle einzusetzen.

Hinweise auf Absprachen und Leitfäden

Erinnere deine Kolleg*innen an die Leitfäden des Berufsverbands AvenirSocial zu Rassismus in der Sozialen Arbeit sowie bezüglich inklusiver Sprache. Vermutlich habt ihr als Team bereits eine solche Abmachung. Rege an, diese zu besprechen und allenfalls zu verfeinern, damit Diskriminierung explizit erwähnt wird und nicht, wie so oft, unter «Respekt» subsumiert wird.

Konsequente Interventionen auf rassistische Äusserungen.

Wenn du die Kraft und die Ressourcen hast, reagiere klar und unmissverständlich auf rassistische Kommentare. Zum Beispiel: «Das ist nicht in Ordnung.» Wenn dir in dem Moment der Mut fehlt, ist das okay. Geh stattdessen direkt zum nächsten Schritt.

Sich verbünden und Gespräche mit anderen Betroffenen suchen.

Schliesse dich mit anderen Betroffenen zusammen und suche das Gespräch. Finde Verbündete, mit denen du deine Erfahrungen mit Rassismus teilen kannst. Tauscht euch über Erlebtes aus und stärkt euch gegenseitig. Auch nicht-rassifizierte Personen könnt ihr gezielt um Unterstützung bitten. Natürlich auf eine Weise, die euch gut tut.

Rechte Hetze darf nicht normalisiert werden. Stopp der Entmenschlichung durch rassistische Hetzkampagnen.

«Rechte Hetze darf nicht normalisiert werden. Stopp der Entmenschlichung durch rassistische Hetzkampagnen.» Zitat vom Eritreischen Medienbund

4.3 Für Organisationen: Rassismuskritische Kultur gestalten

Eine rassismussensible Organisationskultur entsteht nicht von selbst, sondern wird bewusst gestaltet. Sie lebt von Selbstreflexion, der Bereitschaft zur Veränderung und einer gemeinsamen Haltung der Verantwortung. Die folgenden Anregungen verstehen sich dabei nicht als abschliessend, sondern als Impulse für ein fortlaufendes rassismuskritisches Lernen und Handeln. Rassismuskritisches Handeln heisst, Strukturen zu hinterfragen, die Diskriminierung ermöglichen, und solidarische Räume zu schaffen, in denen alle Menschen respektiert und gehört werden.

Verantwortung übernehmen und sich ehrlich entschuldigen.

Wenn rassistisches Verhalten erkannt wird, ob bewusst oder unbewusst, ist es zentral, die Verletzung anzuerkennen, ohne sich zu rechtfertigen oder das Geschehene zu relativieren. Eine aufrichtige Entschuldigung ist ein Schritt der Verantwortungsübernahme, nicht der Entlastung. Sie zeigt Lernbereitschaft und Respekt gegenüber den Betroffenen.

Kontinuierlich lernen und Wissen teilen.

Rassismuskritische Kompetenz ist kein Zustand, sondern ein fortlaufender Prozess. Wir alle sind gefordert, unser Wissen zu vertiefen und die eigene Position kritisch zu reflektieren, individuell und institutionell. Weiterbildungen und Workshops mit Expert*innen schaffen Räume, in denen strukturelle Machtverhältnisse erkannt, eigene Privilegien reflektiert und Veränderungsprozesse angestossen werden können.

Eine gemeinsame rassismuskritische Haltung entwickeln.

Eine Organisation ist dann stark, wenn sie sich klar positioniert. Schafft eine Atmosphäre, in der Vielfalt, Zugehörigkeit und Solidarität selbstverständlich sind und in der Diskriminierung keinen Platz hat. Eine gemeinsame Haltung bedeutet, Verantwortung nicht zu individualisieren, sondern als kollektive Aufgabe zu verstehen.

Klaren Rahmen und Verbindlichkeiten schaffen.

Formuliert gemeinsam verbindliche Verhaltensgrundsätze, die Rassismus explizit benennen und nicht unter allgemeinen Begriffen wie «Respekt» oder «Toleranz» subsumieren. Klare Sprache schafft Orientierung und Verbindlichkeit und signalisiert, dass Rassismus als strukturelles Problem ernst genommen wird.

Eine konstruktive Lern- und Feedbackkultur fördern.

Fördert Räume des Dialogs, in denen Zuhören, Lernen und Verantwortung im Mittelpunkt stehen. Feedbackprozesse sollen minorisierte Perspektiven nicht nur zulassen, sondern zentrieren. Kritik ist kein Angriff, sondern eine Einladung zum gemeinsamen Wachsen.

Eine inklusive Sprach- und Raumkultur gestalten.

Sprache formt Realität. Eine rassismuskritische Organisation achtet bewusst auf ihre Ausdrucksformen und räumlichen Strukturen. Spricht offen über Sprache, Begriffe und symbolische Handlungen, die Ausschlüsse reproduzieren können.

5. Wo erhalte ich themenspezifische Unterstützung?

Anlauf- und Beratungsstellen zu Rassismus

Menschen, die von Rassismus betroffen sind oder rassistische Vorfälle beobachten, sollen nicht allein bleiben. In der Deutschschweiz stehen verschiedene Anlauf- und Beratungsstellen zur Verfügung, die vertraulich unterstützen, informieren und begleiten.

Die Beratungsstelle deiner Region findest du über das Netzwerk Rassismus Schweiz:
<https://www.network-racism.ch/beratungsstelle>

Auch das Sekretariat der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR) gibt Auskunft und kann an passende Stellen verweisen. In grösseren Städten bieten zudem Ombudsstellen Unterstützung und Vermittlung in Fällen von Diskriminierung oder Konflikten im öffentlichen Bereich.

Damit Rassismus als gesellschaftliches Problem sichtbar wird und bleibt, ist es entscheidend, dass Vorfälle gemeldet und dokumentiert werden. Die Beratungsstellen des Netzwerks erfassen rassistische Diskriminierungen systematisch und werten sie jährlich im Bericht des Beratungsnetzwerks für Rassismuscopfer aus.

Diese kontinuierliche Datensammlung bildet eine wichtige Grundlage, um strukturelle Muster von Diskriminierung zu erkennen, öffentlich zu benennen und nachhaltige Veränderungen in Institutionen und Gesellschaft anzustossen.

So trägt die Dokumentation einzelner Erfahrungen dazu bei, dass Rassismus nicht individualisiert, sondern als gesellschaftliches Machtverhältnis verstanden und bekämpft werden kann.

Vernetzung für rassifizierte Sozialtätige in der Deutschschweiz

RASA Bern – Rassismuskritische Soziale Arbeit Bern

Lokales Netzwerk von Fachpersonen, Studierenden und Interessierten, die sich für rassismuskritische Perspektiven in der Sozialen Arbeit einsetzen. Organisiert Veranstaltungen, Inputs und Austauschformate.
https://www.instagram.com/rasa_bern/

Netzwerk RAKSA – Netzwerk Rassismuskritische Soziale Arbeit Schweiz

Regionales Netzwerk, das sich für eine strukturell verankerte rassismuskritische Soziale Arbeit einsetzt. Verbindet Lehre, Praxis und Aktivismus, u. a. durch den RAKSA-Appell, und öffentliche Bildungsarbeit.
www.raksa.ch / Instagram: @netzwerk.raksa

Weitere berufspolitische Vernetzungsmöglichkeiten für Sozialtätige

SGSA – Schweizerische Gesellschaft für Soziale Arbeit
Die SGSA ist der wissenschaftliche Fachverband für Soziale Arbeit in der Schweiz. Sie fördert Forschung, Theorieentwicklung und den fachlichen Austausch innerhalb der Profession.
<https://sgsa-ssts.ch/>

VPOD – Verband des Personals öffentlicher Dienste
Der VPOD ist die für den Sozialbereich zuständige Gewerkschaft. Er setzt sich für faire Arbeitsbedingungen, Löhne und die politische Anerkennung der Sozialen Arbeit ein.
<https://vpod.ch/themen/sozialbereich>

KRISO – Kritische Soziale Arbeit Schweiz
KRISO ist ein Netzwerk von Fachpersonen, Studierenden und Aktivist*innen, das sich für eine machtkritische, emanzipatorische und solidarische Soziale Arbeit einsetzt. Es bietet Raum für Austausch, Reflexion und politische Positionierung. <https://www.kriso.ch/>

AvenirSocial – Berufsverband Soziale Arbeit Schweiz
AvenirSocial ist der nationale Berufsverband der Sozialen Arbeit. Er vertritt die Interessen von Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen und soziokulturellen Animator*innen und engagiert sich für die Qualität und Ethik der Profession.
<https://avenirsocial.ch/>

Literaturempfehlungen vom Netzwerk RAKSA

Weitere Literaturempfehlungen (auf Deutsch und Englisch) zu den Themen Rassismus, Rassismuskritik und Sozialer Arbeit in unserem kostenlos zugänglichen Linktree: <https://linktr.ee/netzwerkaksa>

Als allererstes müssen wir uns eingestehen, dass wir rassistische Denkmuster gegenüber muslimischen Menschen internalisiert haben. Erst, wenn wir das verstanden haben, können wir antimuslimischen Rassismus bekämpfen.

Als allererstes müssen wir uns eingestehen, dass wir rassistische Denkmuster gegenüber muslimischen Menschen internalisiert haben. Erst, wenn wir das verstanden haben, können wir antimuslimischen Rassismus bekämpfen.

«Als allererstes müssen wir uns eingestehen, dass wir rassistische Denkmuster gegenüber muslimischen Menschen internalisiert haben. Erst, wenn wir das verstanden haben, können wir antimuslimischen Rassismus bekämpfen.» Zitat von Asmaa Dehbi

6. Glossar

In diesem Glossar werden zentrale Fachbegriffe der rassismuskritischen Auseinandersetzung erläutert und kontextualisiert, insbesondere jene Konzepte, die sich in mehreren Fallbeispielen wiederfinden. Die Auswahl versteht sich als Ergänzung zu bestehenden rassismuskritischen Glossaren und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Weiterführende Definitionen finden sich beispielsweise im Glossar von: <https://histnoire.ch/glossar/> <https://www.notoracism.ch/glossar>

Bystander und Ally

Der Bystander-Effekt (dt. unbeteiligte*r Zuschauer*in) beschreibt das Phänomen, dass Menschen in diskriminierenden oder gewaltvollen Situationen häufig nicht eingreifen. Besonders dann, wenn viele Personen anwesend sind und unklar ist, wer Verantwortung trägt. Statt zu handeln, beobachten sie das Verhalten anderer und zögern, weil sie ihre eigene Wahrnehmung ständig mit der Reaktion der Umgebung abgleichen. Dieses kollektive Abwarten führt oft zu Inaktivität. Auch in hierarchischen Kontexten empfinden Bystander moralische Verantwortung, unterlassen aber aus Scham oder Loyalitätskonflikten eine Intervention, insbesondere wenn die eigene Position gefährdet scheint (vgl. Hufendiek & Mühlebach, 2021).

Ein Ziel der rassismuskritischen Sozialen Arbeit liegt darin, dass sogenannte Bystander zu Allies (dt. Verbündete oder Kompliz*innen) werden. Allies sind Personen, die soziale Ungerechtigkeiten erkennen und aktiv dagegen vorgehen. Während der Begriff ursprünglich für Angehörige dominanter Gruppen verwendet wurde, wird heute mit dem Begriff auch hervorgehoben, dass marginalisierte Personen solidarisch füreinander eintreten und sich gegenseitig unterstützen können (vgl. Collins, Zhang & Sisco, 2021).

Decivilization (dt. Entzivilisierung)

Der Begriff beschreibt nach Grada Kilomba (2008, S.44) die stereotype Vorstellung, Schwarze Menschen seien besonders gewalttätig, gefährlich und würden Gesetze missachten. Im Kontext von Racial Profiling bezieht sich Entzivilisierung dabei vor allem auf die häufige Zuschreibung von Illegalität, Drogenhandel und einer allgemeinen Neigung zu kriminellen Verhalten (Kollaborative Forschungsgruppe Racial Profiling, 2019, S. 52). Dieses Konzept lässt sich nicht nur auf Schwarze Menschen anwenden, sondern ist auch auf andere rassifizierte Lebenserfahrungen übertragbar.

Dreifache Gewalterfahrung

Um Rassismus als strukturelles Problem besser zu verstehen, kann ein dreifaches Gewaltverständnis hilfreich sein. Erstens zeigt sich Rassismus in einer rassistischen Normalität, die sich etwa in diskriminierenden Darstellungen, Sprache oder Zugangsbarrieren auf dem Arbeits- und Wohnmarkt ausdrückt. Trotz seiner tiefgreifenden strukturellen Wirkung wird Rassismus gesellschaftlich oft nicht als Machtverhältnis anerkannt. Zweitens wird Rassismus häufig tabuisiert oder dethematisiert – Betroffene, die Rassismus benennen, stossen auf Abwehr oder werden nicht ernst genommen. Diese Mechanismen verhindern eine kritische Auseinandersetzung und festigen rassistische Strukturen. Drittens tragen auch Institutionen wie Soziale Arbeit, Bildung und Polizei durch ihre Praxis zur Aufrechterhaltung von Rassismus bei. Dadurch werden Adressat*innen of Color systematisch benachteiligt und in ihrer sozialen, psychischen oder körperlichen Integrität verletzt (vgl. AvenirSocial, 2021, S. 5).

xx-gelesen (z. B. asiatisch gelesen, muslimisch gelesen, Schwarz gelesen, weiss-christlich gelesen)

Der Ausdruck «gelesen» bezeichnet eine gesellschaftliche Fremdzuschreibung von Zugehörigkeit oder Identität. Er verweist darauf, dass Menschen anhand äusserer Merkmale, Namen, Kleidung oder anderer Zuschreibungen als einer bestimmten Gruppe «wahrgenommen» oder «interpretiert» werden – unabhängig davon, ob sie dieser Gruppe tatsächlich angehören oder sich selbst so verorten. Der Begriff betont damit den sozial konstruierten und rassifizierenden Charakter solcher Kategorisierungen und macht sichtbar, dass Zugehörigkeit in gesellschaftlichen Machtverhältnissen nicht nur selbst bestimmt, sondern auch zugeschrieben wird (Suda & Köhler, 2024, S. 28–29).

Intersektionalität

Die Auseinandersetzung mit der Verflechtung verschiedener Diskriminierungsformen begann lange vor der Einführung des Begriffs Intersektionalität. Bereits 1851 thematisierte Sojourner Truth in ihrer berühmten Rede «Ain't I a Woman?» die mehrdimensionale Unterdrückung Schwarzer Frauen. Später griff das Combahee River Collective diese Perspektiven in seinem Manifest von 1977 auf und betonte die untrennbare Verbindung von Rassismus, Sexismus und Klassenunterdrückung. Kimberlé Crenshaw (1989) verdeutlichte mit der Metapher der Strassenkreuzung, dass Schwarze Frauen sowohl in feministischen als auch in antirassistischen Diskursen marginalisiert werden und ihre spezifischen Diskriminierungserfahrungen nicht ausreichend sichtbar sind (Degele, 2019, S. 342–343).

Die intersektionale Theorie analysiert, wie unterschiedliche soziale Ungleichheiten zusammenwirken und sich gegenseitig beeinflussen (No to racism, 2022). Dabei wird nicht von einer blossen Addition verschiedener Diskriminierungen ausgegangen, sondern von deren verschränkter Wirkung, die komplexe und untrennbare Diskriminierungserfahrungen hervorbringt. Solche intersektionalen Diskriminierungen lassen sich im bestehenden sektoral ausgerichteten Diskriminierungsschutz der Schweiz nur unzureichend erfassen (FRB, 2021, S. 12).

Kulturalisierung

Der Begriff wurde unter anderem durch Étienne Balibar (1988) und Stuart Hall (1997) geprägt. Er bezeichnet eine Form der Differenzherstellung, bei der kulturelle oder ethnische Zugehörigkeiten als primäre Erklärung für das Verhalten von Personen herangezogen werden. Dabei werden andere mögliche Ursachen, etwa soziale, strukturelle oder individuelle Faktoren, ausgeblendet oder nicht berücksichtigt (Guhl, 2012, S. 20).

In der Sozialen Arbeit tritt Kulturalisierung besonders deutlich hervor, wenn das Verhalten rassifizierter Personen pauschal über «Kultur» oder «Herkunft» erklärt wird, während für nicht-rassifizierte Personen differenzierte, kontextbezogene oder individuelle Erklärungen herangezogen werden. Diese Asymmetrie stabilisiert stereotype Deutungsmuster und trägt zur Reproduktion rassistischer Wissens- und Handlungspraxen bei (Guhl, 2012, S. 20). Zugleich bleibt Kulturalisierung nicht auf Mehrheitsgesellschaften beschränkt: Auch rassifizierte Personen können dieses Deutungsmuster übernehmen, um das Verhalten anderer rassifizierter Gruppen – oder das eigene – zu erklären. Damit werden rassistische Zuschreibungen verinnerlicht und in die Subjektivität eingeschrieben. Pyke (2010) beschreibt

dies als internalisierten Rassismus, eine Form subtiler Gewalt, die nicht nur diskriminierende Strukturen reproduziert, sondern auch das Selbstbild und die Handlungsfähigkeit von Betroffenen nachhaltig prägt.

Othering

Der Begriff geht auf Edward Said zurück, der ihn in seinem Werk «Orientalism» (1978) prägte. Said beschreibt, wie westliche Gesellschaften den «Orient» als kulturell rückständig, irrational und exotisch darstellen – also als das «Andere» im Gegensatz zur als überlegen geltenden westlichen Norm. Im heutigen Verständnis beschreibt Othering einen Abgrenzungsprozess, bei dem bestimmten Gruppen bestimmte Merkmale zugeschrieben werden, um sie als «fremd» oder «anders» zu markieren. Diese Zuschreibungen erfolgen meist innerhalb bestehender Machtverhältnisse, wobei die betroffenen Gruppen keine Deutungsmacht über die eigene Darstellung haben. Die eigene Gruppe hingegen wird als selbstverständlich, neutral oder normgebend dargestellt. Im Alltag zeigt sich Othering etwa in Fragen wie «Wo kommst du wirklich her?», die Zugehörigkeit in Frage stellen und Betroffene ausgrenzen (No to racism, 2022). Solche Unterscheidungen basieren häufig auf sozial konstruierten Kategorien wie Geschlecht, sozialer Status, Religion oder nationaler Herkunft und dienen dazu, gesellschaftliche Hierarchien zu stabilisieren (Bohva, Kontzi & Hahn, 2016, S. 33).

race

Der Begriff *race* bezeichnet kein biologisches, sondern ein sozial konstruiertes Konzept, das historisch, politisch und gesellschaftlich wirkmächtig ist. In internationalen Debatten – etwa im Rahmen einer UN-Konferenz, an der auch die Schweiz beteiligt war – wurde die Verwendung des Begriffs kontrovers diskutiert. Während europäische Staaten den Begriff «Rasse» streichen oder nur in Anführungszeichen führen wollten, widersprachen afrikanische und südamerikanische Länder entschieden: Eine ersatzlose Streichung, so ihre Kritik, würde die eigene Geschichte und die Realität von Rassismus negieren. So habe Europa Rassismus praktiziert, ihn mit Rassentheorien zu legitimieren versucht und lehne nun den Begriff ab, aus Betroffenheit über die eigene jüngste Geschichte (Galizia und Eckmann, 2020, S. 35–39).

Die Critical Race Theory (CRT) bemüht sich, die historische, politische und gesellschaftliche Wirkungsmacht von *race* analytisch zu erfassen. Dabei wird der Begriff im Englischen bewusst kursiv gesetzt, um seine komplexe Bedeutung und sozial konstruierte Natur zu betonen (Boulila, 2021, S. 80).

racial stress

Racial stress ist eine Form von psychosozialen Stress. Er entsteht, wenn Individuen in sozialen Interaktionen abgewertet, marginalisiert oder nicht in ihrer sozialen Rolle anerkannt werden. Also wenn eine qualifizierte Fachperson nicht als solche adressiert, sondern auf ihre ethnische Zugehörigkeit reduziert wird.

Im Sinne der Critical Race Theorie verweist *racial stress* auf die Wirkmächtigkeit rassifizierter Machtverhältnisse in alltäglichen Kontexten. Diese Erfahrungen unterbrechen nicht nur das Sicherheitsgefühl, sondern erfordern von Betroffenen kognitive und emotionale Bewältigungsstrategien, um mit dem Gefühl der Entwertung, Ausgrenzung und potenziellen Gefährdung umzugehen.

Rassifizierte Person

Eine rassifizierte Person ist jemand, der*dem aufgrund äusserlich zugeschriebener Merkmale (wie Phänotyp oder Sprache) gesellschaftlich eine bestimmte Gruppe zugeschrieben wird. Dieser Prozess der Rassifizierung beruht nicht auf biologischen Tatsachen, sondern auf historisch und sozial konstruierten Bedeutungen, die mit Ungleichwertigkeit und Ausschluss verbunden sind (Miles, 1991, S. 101). Rassifizierung dient dazu, ein dominantes «Wir» (oft *weiss*, christlich, vermeintlich neutral) gegenüber einem als «anders» markierten «die Anderen» abzugrenzen und damit gesellschaftliche Machtverhältnisse zu stabilisieren (Eggers et al., 2009, S. 11).

Rassifizierte Personen können zum Beispiel als Schwarz (of African descent), of Color (auch BIPOC oder POC genannt), of Asian descent, als indigene Personen, als muslimisch oder jüdisch gelesen, als osteuropäisch, lateinamerikanisch oder als Romnja und Sintizze markiert werden. Dies stets in Abgrenzung zur *weissen* Norm.

Rassismus

Rassismus kann als ein System verstanden werden, das durch Sprache, Vorstellungen und Handlungen bestehende sowie historisch gewachsene Machtverhältnisse stützt und fortführt. Im westlichen Kontext beruht Rassismus auf der Annahme, dass Menschen sich biologisch in vermeintlich unterschiedlichen «Rassen» unterscheiden.

Struktureller Rassismus zeigt sich in gesellschaftlich verankerten Weltbildern, die durch Sozialisation, Erziehung und Tradition weitergegeben werden. Diese tief verinnerlichten Denkmuster, sogenannte implizite Vorurteile (engl. *implicit bias*), beeinflussen Einstellungen und Handlungen oft unbewusst. Um deren diskriminierende Auswirkungen zu erkennen und zu verändern, braucht es mehr als individuelle Massnahmen. Es ist eine kritische und dauerhafte Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Strukturen erforderlich (FRB, 2021, S. 13).

Rassismuskritik

Rassismuskritik ist eine reflexive Haltung und zugleich eine aktive Praxis, die auf das Erkennen, Fühlen und Handeln gegenüber rassistischen Strukturen abzielt. Sie richtet sich gegen Formen der Fremdbestimmung, Kontrolle und gesellschaftlichen Lenkung durch rassistische Denkmuster und Handlungsmuster. Dabei geht es nicht nur um Analyse, sondern auch um die Suche nach Veränderungsmöglichkeiten – also darum, wie Alternativen zu bestehenden Machtverhältnissen entwickelt und gelebt werden können. Rassismuskritik ist nie abgeschlossen, sondern ein fortlaufender, kreativer und bewusster Prozess, der sich immer wieder neu mit gesellschaftlichen Bedingungen auseinandersetzt. Sie basiert auf der Überzeugung, dass es notwendig und sinnvoll ist, sich nicht durch rassistische Strukturen bestimmen zu lassen (Scharathow et al., 2011, S. 10–12).

Reproduktion

Reproduktion bezeichnet im Wesentlichen die Wiederherstellung eines ursprünglichen Zustands. Der Begriff macht deutlich, dass bestimmte gesellschaftliche Verhältnisse als stabil oder unveränderlich wahrgenommen werden. Gleichzeitig handelt es sich um dynamische Prozesse, durch die diese scheinbar festen Strukturen immer wieder neu erzeugt und aufrechterhalten werden (Knapp, 2018, S. 11–13).

Bezogen auf Diskriminierung bedeutet das: Diskriminierende Strukturen und Praktiken werden fortlaufend reproduziert, also erneut hervorgebracht. Dies geschieht im Rahmen bestehender Macht- und Herrschaftsverhältnisse, die zwar als rigid erscheinen, aber tatsächlich durch Prozesse wie gesellschaftliche Sozialisation oder veränderte Bedeutungszuschreibungen ständig neu hergestellt werden (Winker & Degele, 2009, S. 37–38).

Stereotypisierung und Vorurteil

Stereotypisierung bezeichnet den Prozess, bei dem Menschen oder Gruppen bestimmte Eigenschaften zugeschrieben werden, ohne deren individuelle Realität zu berücksichtigen. Diese Zuschreibungen beruhen auf gesellschaftlich etablierten Vorstellungen, die oft unbewusst übernommen werden. Sie wirken wie feste Denkmuster, die selten hinterfragt werden, selbst wenn sie im Widerspruch zu eigenen Überzeugungen stehen (Bernstein & Inowlocki, 2015, S. 18–21).

Wird ein solches Stereotyp mit negativen Gefühlen verbunden, spricht man von einem Vorurteil. Dabei werden Unterschiede zwischen Gruppen als grundlegend und unvereinbar dargestellt, was zu pauschaler Abwertung und Ablehnung führt. Solche Bewertungen orientieren sich an pauschalen Vorverurteilungen, basierend auf der tatsächlichen oder zugeschriebenen Gruppenzugehörigkeit. In der Folge tragen Vorurteile zur Stabilisierung gesellschaftlicher Machtverhältnisse bei und fördern Diskriminierung (Bernstein & Inowlocki, 2015, S. 18–21).

weiss / weiss-christlich

Weiss ist kein biologisches Merkmal, sondern eine sozial und historisch konstruierte Machtposition in einem kolonial-rassistischen System. Aus rassismuskritischer Perspektive beschreibt weiss jene gesellschaftliche Stellung, die strukturell privilegiert ist, etwa durch Kolonialgeschichte, Gewaltverhältnisse und die Normalisierung weisser Identität als universell, neutral und unmarkiert (Eggers et al., 2009, S. 28). In der Schweiz manifestiert sich diese Dominanz jedoch nicht ausschliesslich entlang einer weissen Differenzlinie, sondern in der Verschränkung von Weiss-sein mit einer christlich-säkularen Normativität, die gesellschaftliche Zugehörigkeit, Zugangschancen und Anerkennung massgeblich prägt (Kaya, 2012, S. 119).

Das Konstrukt weiss-christlich wird zur Legitimation der eigenen Privilegien genutzt und somit entsprechend Zugänge zu gesellschaftlichen Räumen geschaffen. Dabei wird weiss kursiv geschrieben, um zu betonen, dass es sich um eine politische Kategorie handelt, die auf Macht, nicht auf Hautfarbe basiert. So wird auch die Selbstbezeichnung «Schwarz» mit gross «S» geschrieben, um auf den Konstruktionscharakter zu verweisen.

white fragility (dt. weisse Verletzlichkeit)

Als white fragility werden typische Reaktionen weisser Menschen beschrieben, wenn sie mit Rassismus oder ihrer eigenen Verstrickung in rassistische Strukturen konfrontiert werden. Diese Reaktionen können sich in Form von Abwehr, Rückzug, Schuldgefühlen, Ärger oder Schweigen äussern. Sie dienen oft dazu, bestehende Privilegien zu schützen und eine kritische Auseinandersetzung mit Rassismus zu vermeiden. Dadurch wird ein offener Dialog erschwert, unterbrochen oder verhindert. Der Begriff wurde durch die Soziologin Robin DiAngelo (2018) in ihrem Buch «White Fragility» geprägt (vgl. No to racism, 2022).

white saviour (dt. weisse*r Retter*in)

White saviourism bezeichnet eine Haltung, in der weisse Personen versuchen, marginalisierte, rassifizierte Gruppen zu «retten», ohne ihre eigene Verstrickung in koloniale und rassistische Machtverhältnisse zu reflektieren. Sichtbar wird dies etwa in internationalen Freiwilligendiensten, Auslandsstudien oder im Bildungsbereich, wenn weisse Lehrpersonen mit rassifizierten Schüler*innen arbeiten (vgl. Olcoñ, 2024; Cole, 2012). In diesem Zusammenhang spricht Cole vom «white saviour industrial complex», einem System, das weisse Hilfsbereitschaft nicht an Gerechtigkeit orientiert, sondern an der emotionalen Selbstbestätigung privilegierter Akteur*innen (vgl. Cole, 2012).

7. Quellenverzeichnis

7.1 Quellen zur Einleitung sowie zu Kapitel 2 und 3

- Ahmed, Sara (2012). *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham, N.C.: Duke University Press.
- Amman Dula, Eveline; Baghdadi, Nadia; Girschik, Katja; Lischer, Suzanne; Schauder, Andreas; Solcà, Paola & Ukelo M'bolo-Merga, Marie-Christine (2014). Internationale Aktivitäten und Kooperationen an Fachhochschulen. *SozialAktuell*, 46(6), S. 10–14.
- Anderson, Ruth E. & Stevenson, Howard C. (2019). RECASTing Racial Stress and Trauma: Theorizing the Healing Potential of Racial Socialization in Families. *American Psychologist*, 74(1), S. 63–75. <https://doi.org/10.1037/amp0000392>
- AvenirSocial (2021). *Rassistische Diskriminierung und Diskriminierungsschutz konkret. Ein Leitfaden für die Praxis der Sozialen Arbeit*. Bern: AvenirSocial.
- Bailey, Alison (2018). On Anger, Silence, and Epistemic Injustice. *Royal Institute of Philosophy Supplement*, 84, S. 93–115. <https://doi.org/10.1017/S1358246118000565>
- Balibar, Étienne (2014 [1988]). Gibt es einen «Neo-Rassismus»? In: Étienne Balibar & Immanuel Wallerstein (Hrsg.), *Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten* (S. 23–38). Hamburg: Argument-Verlag.
- Bernstein, Julia & Inowlocki, Lena (2015). Soziale Ungleichheit, Stereotype, Vorurteile, Diskriminierung. In: Bettina Bretländer, Michaela Köttig & Thomas Kunz (Hrsg.), *Vielfalt und Differenz in der Sozialen Arbeit. Perspektiven auf Inklusion* (S. 15–26). Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Boullila, Stefanie Claudia (2021). *Ist Diversity antirassistisch? Ein Kommentar zum Verhältnis von Diversity Politics und den Politics of Diversity aus der Perspektive der Race Critical Theory*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Carter, Robert T. (2007). Racism and Psychological and Emotional Injury: Recognizing and Assessing Race-Based Traumatic Stress. *The Counseling Psychologist*, 35(1), S. 13–105. <https://doi.org/10.1177/0011000006292033>
- Dankwa, Serena O.; Filep, Sarah-Mee; Klingovsky, Ulla & Pfruender, Georges (2021). *Bildung.Macht.Diversität. Critical Diversity Literacy im Hochschulraum*. Bielefeld: transcript Verlag.
- DiAngelo, Robin (2018). *White Fragility: Why It's So Hard for White People to Talk About Racism*. Boston, MA: Beacon Press.
- Derman-Sparks, Louise (2015). *Leading Anti-Bias Early Childhood Programs. A Guide for Change*. New York.
- dos Santos Pinto, Jovita; Ohene-Nyako, Priska; Pétrémont, Phyllis; Lavanchy, Anna; Lüthi, Barbara; Purtschert, Patricia & Skenderovic, Damir (Hrsg.). (2022). *un/doing race*. Zürich & Genf: Seismo Verlag.
- Essed, Philomena (1991). *Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory*. Newbury Park, CA: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781483345239>
- Fasching-Varner, Kenneth (2013). «Uhh, you know don't you?»: White Racial Bonding in the Narrative of White Pre-Service Teachers. *Educational Foundations*, 27(3–4), S. 21–41.
- Guhl, Jutta (2012). Wie Sozialarbeitende zu Diskriminierung beitragen. Kritische Gedanken zum Kulturbegzug in der Sozialen Arbeit. *SozialAktuell*, 44(6), S. 20–22.
- Gümüşay, Kübra (2020). *Sprache und Sein*. Berlin: Hanser.
- Hall, Stuart (1997). *Representation: Cultural Representations and Signifying Practices*. London: Sage/Open University.
- Heinemann, Annette M. B. & Keser, Belgin (2021). Academia from the Margins. In: Serena O. Dankwa, Sarah-Mee Filep, Ulla Klingovsky & Georges Pfruender (Hrsg.), *Bildung.Macht.Diversität. Critical Diversity Literacy im Hochschulraum*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Hill Collins, Patricia (2000). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment* (2. Aufl.). New York: Routledge.
- Honegger, Martina (2013). *Beyond the Silence: Institutional Racism, Social Welfare and Swiss Citizenship* (Dissertation, Université de Lausanne). Lausanne. S. 152, 316
- Hughes, Kimberly L. (2024). Colorism. In: Stephanie Dermer & Jamila Abdullah (Hrsg.), *The SAGE Encyclopedia of Multicultural Counseling, Social Justice, and Advocacy* (S. 285–288). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781071808023>
- IASSW – International Association of Schools of Social Work (2024). <https://www.iasw-aiets.org/>
- IASW. IASW Anti-Racism Strategic Plan 2021–2023: [Anti-Racist-Strategy-2021.pdf](https://www.iasw-aiets.org/anti-racist-strategy-2021.pdf)
- IFSW – International Federation of Social Workers (2021). *IASW Anti-Racist Strategy*. [https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/2021/04/](https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/2021/04/INES%20-%20Institut%20Neue%20Schweiz%20-%20Handbuch%20Neue%20Schweiz.pdf)
- INES – Institut Neue Schweiz (Hrsg.) (2021). *Handbuch Neue Schweiz*. Zürich: diaphanes.
- Institut IXDM HGK FHNW (2022). *Code of Co-Living BA Prozessgestaltung am Hyperwerk*. https://www.aufnahme.hyperwerk.ch/img/SEPT_2022_Code_of_Co-living_HyperWerk_IXDM_DE.pdf
- Ioakimidis, V. & Sookraj, D. (2021). Global standards for social work education and training. *International Social Work*, 64(2), 161–174. <https://doi.org/10.1177/0020872821989799>
- Kalpaka, Annita (2015). Pädagogische Professionalität in der Kulturalisierungsfalle. In: Roland Leiprecht & Andrea Kerber (Hrsg.), *Schule der Einwanderungsgesellschaft*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kilomba, Grada (2008). *Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism* (S. 44). Münster: Unrast.
- Koch, Nicole (2018). Mit offenem Blick. Die 62-jährige portugiesische Reinigungskraft mit Hörverlust oder warum sozialarbeiterische Analysen und Interventionen die Zielgruppen genauer in den Blick nehmen müssen. *sozial. Magazin der ZHAW Soziale Arbeit*, 10(2), S. 2–3. <https://doi.org/10.21256/zhaw-20815>

Kollaborative Forschungsgruppe Racial Profiling (2019). *Racial Profiling. Erfahrung – Wirkung – Widerstand.* Berlin/Bern: Kollaborative Forschungsgruppe Racial Profiling.

Kuster-Nikolić, Snežana (2012). *Soziale Arbeit im Spannungsfeld des Rassismus. Erleben Migrantinnen Rassismus in der sozialarbeiterischen Beratung?* Hamburg: Verlag Dr. Kovač.

Mateos, Ines (2022). Die postmigrantische Schweiz ist die Zukunft, die schon begonnen hat. In: swissfuture (Hrsg.), *Die postmigrantische Gesellschaft* (S. 6-15). Bern: swissfuture.

Mecheril, Paul (2013). «Kompetenzlosigkeitskompetenz». Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In: Georg Auernheimer (Hrsg.), *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität* (S. 15–36). Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19930-6>

Melter, Claus (2006). *Rassismus im Sozialen Bereich: Ein Praxisleitfaden für die Arbeit mit Rassismuserfahrungen.* Frankfurt am Main: Brandes & Apsel. — (2006). *Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Eine empirische Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit.* Münster: Waxmann. S. 284.

Michel, Noémi (2019). Racial Profiling und die Tabuisierung von «Rasse». In: Mohamed Wa Baile, Serena O. Dankwa, Tarek Naguib, Patricia Purtschert & Sarah Schilliger (Hrsg.), *Racial Profiling. Struktureller Rassismus und antirassistischer Widerstand* (S. 90–93). Bielefeld: transcript Verlag.

Mörge, Rebecca und Schüpbach, Robin (2024). Rassismus und Rassismuskritik in der Hochschullehre und Institutionen der Sozialen Arbeit. https://hub.hslu.ch/soziale-arbeit/rassismus-und-rassismuskritik-in-der-hochschullehre-und-institutionen-der-sozialen-arbeit/?utm_source=chatgpt.com

OST – Ostschweizer Fachhochschule. (2024). *Vielfalt in Wort und Bild.* https://www.ost.ch/fileadmin/dateiliste/3_forschung_dienstleistung/zentren_fachstellen/gender_und_diversity/ost_broschuere_a4_empf_diversitaetssensible_kommunikation-low_einzelseiten.pdf

Ponnuswamy, Indra & Sugirtha, T. J. (2018). International Social Work in the Emerging Global Economic Order – Challenges and Dilemmas. In: Maria Pfaller-Rott, Eliana Gómez-Hernández & Hema Soundari (Hrsg.), *Soziale Vielfalt* (S. 49). Wiesbaden: Springer VS.

Pyke, Karen (2010). What Is Internalized Racial Oppression and Why Don't We Study It? Acknowledging Racism's Hidden Injuries. *Sociological Perspectives*, 53(4), S. 551–572. <https://doi.org/10.1525/sop.2010.53.4.551>

RAKSA – Netzwerk Rassismuskritische Soziale Arbeit Schweiz (2022). *RAKSA Appell.* <https://www.raksa.ch>

RASA Bern (2025). *Regionalgruppe Rassismuskritische Soziale Arbeit Bern.* https://www.instagram.com/rasa_bern/

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

Rommelspacher, Birgit (1995). *Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht.* Berlin: Orlanda Frauenverlag.

Rommelspacher, Birgit (2009). Was ist eigentlich Rassismus? In: Paul Mecheril & Claus Melter (Hrsg.), *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung* (S. 25–38), Schwalbach/ Taunus.

Said, Edward W. (1978). *Orientalism.* New York: Pantheon Books.

Scharathow, Wiebke (2018). Rassismus. In: Bettina Blank, Sedef Gögercin, Karin E. Sauer & Bettina Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft* (S. 267–278). Wiesbaden: Springer VS.

Scheerer-Udeh, Joy & Galbenis-Kiesel, Tatjana (2019). Rassismuskritische Veränderung begleiten – Wege zu einer rassismus- und macht-sensiblen Organisation. In: Samia Seng & Nina Warrach (Hrsg.), *Rassismuskritische Öffnung* (S. 48–54). Düsseldorf.

Scott, Jasmine; Floyd James, Kristin; Méndez, Doris D.; Johnson, Rachel & Davis, Erica M. (2023). The Wear and Tear of Racism: Self-Silencing from the Perspective of Young Black Women. *SSM – Qualitative Research in Health*, 3(23). <https://doi.org/10.1016/j.ssmqr.2023.100268>

Spivak, Gayatri Chakravorty (1988). Subaltern Studies: Deconstructing Historiography. In: Ranajit Guha & Gayatri C. Spivak (Hrsg.), *Selected Subaltern Studies* (S. 3–32). New York, NY: Oxford University Press.

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

Sue, Derald Wing; Bucceri, Jennifer; Lin, Annie I.; Nadal, Kevin L. & Torino, Gina C. (2007a). Racial Microaggressions and the Asian American Experience. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 13(1), S. 72–81. <https://doi.org/10.1037/1099-9809.13.1.72>

Sue, Derald Wing; Capodilupo, Carrie M.; Torino, Gina C.; Bucceri, Jennifer M.; Holder, Ameena M. B.; Nadal, Kevin L. & Esquilin, Marta (2007b). Racial Microaggressions in Everyday Life: Implications for Clinical Practice. *American Psychologist*, 62(4), S. 271–286. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>

Thompson, Vanessa E. (2021). Rassismus an der Hochschule. In: Serena O. Dankwa, Sarah-Mee Filep, Ulla Klingovsky & Georges Pfruender (Hrsg.), *Bildung.Macht.Diversität – Critical Diversity Literacy im Hochschulraum.* Bielefeld: transcript Verlag.

Tissberger, Martina (2020). *Soziale Arbeit als weisser Raum – eine Critical Whiteness Perspektive auf die Soziale Arbeit in der postmigrantischen Gesellschaft. Soziale Passagen*, 12 (1), 95–114. Wiesbaden: Springer VS.

Wolgast, Sibylle N. & Wolgast, Michael (2024). Preserving White Privileges in Organizations: White Fragility, White Counterreactions, and Institutional Resistance. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 24(1), S. 1–25.

Yeboah, Anthony (2017). *Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland.* In: Karim Fereidooni & Meron Mendel (Hrsg.), *Rassismuskritik und Widerstandsformen* (S. 143–161). Wiesbaden: Springer VS.

7.2 Quellen zu Kapitel 4

Die Handlungsempfehlungen stützen sich auf folgende Vordenker*innen:

Eckmann, Monique & Eser Davolio, Miryam (2003). *Rassismus angehen statt übergehen. Theorie und Praxisanleitung für Schule, Jugendarbeit und Erwachsenenbildung.* Pestalozzianum Verlag und Interact. (S. 6-15).

LesMigraS (2011). *Sprechverbindungen. Empowerment in Bezug auf Rassismus und Transphobie – in LSBT-Kontexten.* Berlin: LesMigraS.

Rommelspacher, Birgit (2011). Was ist eigentlich Rassismus?. In Claus Melter & Paul Mecheril (Hrsg.), *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung* (S. 25-38). Wochenschau Verlag

Textor, Markus & Anlaş, Tolga (2018). *Rassismuskritische Soziale Arbeit.* In: Blank, Beate et al. (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft.* Springer VS. S. 320.

7.3 Quellen zu den Zitaten

Die Stimmen der folgenden Personen und Kollektive möchten wir verstärken und sichtbar machen. Einige der Zitate stammen aus Interviews oder Redebeiträgen. Die Quellenangaben orientieren sich daher an denjenigen, deren Worte wir hier hörbar machen – nicht an den Verfasser*innen der Texte.

Allianz gegen Racial Profiling: Allianz gegen Racial Profiling (o.D.). Die Allianz. <https://www.stop-racial-profiling.ch/de/allianz-gegen-racial-profiling/>

Asmaa Dehbi: Brun, Isabel (2024). «Rassismus gegenüber muslimischen Menschen ist salonfähig.» Tsüri.ch. <https://tsri.ch/a/asmaa-dehbi-im-interview-antimuslimischer-rassismus-ist-salonfaehig-schweiz>

Eritreischer Medienbund: Eritreischer Medienbund Schweiz (2025). Erfolg für den Eritreischen Medienbund: Rassistische Hetze der SVP anerkannt – ehemaliger Präsident der SVP des Kanton Zürich stiehlt sich aus der Verantwortung. <https://eritreischer-medienbund.ch/wordpress/erfolg-fu%cc%88r-den-eritreischen-medienbund-rassistische-hetze-der-svp-anerkannt-ehemaliger-pra%cc%88sident-der-svp-des-kanton-zu%cc%88rich-stiehlt-sich-aus-der-verantwortung/>

Jüdisch Antikolonial: Jüdisch Antikolonial (2023). Über Verurteilung und Distanzierung. https://juedischantikolonial.wordpress.com/2023/11/21/uber-verurteilung-und-distanzierung/?fbclid=PAT01DUANSAYIleHRuA2FlbQlxMAABp2W-NZzMGkPbapq9ZvZwgZp8GbWLq1uUxpTNx-GsSnOl68Zq1ft8ZoK6oH5wh_aem_JKxYn69HaT_OyFWrKSDAtg

Lenny Kaye Bugayong (studiyo filipino): Bugayong, Lenny Kaye (2024). Kolonialismus im Depot. südostasien. <https://suedostasien.net/kolonialismus-im-depot/>

Simin Jawabreh: Jawabreh, Simin (2024). Hanau war kein Einzelfall. Jacobin. <https://jacobin.de/artikel/rechtsextremer-terror-hanau>

7.4 Quellen zum Glossar

- AvenirSocial (2021).** *Rassistische Diskriminierung und Diskriminierungsschutz konkret. Ein Leitfaden für die Praxis der Sozialen Arbeit.* Bern: AvenirSocial.
- Balibar, Étienne (2014 [1988]).** Gibt es einen «Neo-Rassismus»? In: Étienne Balibar & Immanuel Maurice Wallerstein (Hrsg.), *Rasse, Klasse, Nation: Ambivalente Identitäten* (S. 23–38). Hamburg: Argument-Verlag.
- Bernstein, Julia & Inowlocki, Lena (2015).** Soziale Ungleichheit, Stereotype, Vorurteile, Diskriminierung. In: Bettina Bretländer, Michaela Köttig & Thomas Kunz (Hrsg.), *Vielfalt und Differenz in der Sozialen Arbeit. Perspektiven auf Inklusion* (S. 15–26). [PDF]. Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Bohva, Cvetka; Kontzi, Nele & Hahn, Jetti (2016).** Denkanstösse für die Soziale Arbeit. In: antibias-netz (Hrsg.), *Vorurteilsbewusste Veränderungen mit dem Anti-Bias-Ansatz* (S. 21–34). [PDF], Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag.
- Boulila, Stefanie Claudine (2021).** Ist Diversity antirassistisch?. Ein Kommentar zum Verhältnis von Diversity Politics und den Politics of Diversity aus der Perspektive der Race Critical Theory. In: Serena O. Dankwa, Sarah-Mee Filep, Ulla Klingovsky & Georges Pfruender, *Bildung.Macht.Diversität.* (S. 79–90). Bielefeld: transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839458266-006>
- Cole, Teju (2012).** The white-saviour industrial complex. *The Atlantic.* <https://www.theatlantic.com/international/archive/2012/03/the-white-savior-industrial-complex/254843/>
- Collins, Joshua C.; Zhang, Panpan & Sisco, Stephanie (2021).** Everyone is invited: Leveraging bystander intervention and ally development to cultivate social justice in the workplace. *Human Resource Development Review*, 20(4), S. 486–511. <https://doi.org/10.1177/15344843211040734>
- Crenshaw Kimberlé (1989).** Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), S. 139–167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Degele, Nina (2019).** *Intersektionalität: Perspektiven der Geschlechterforschung.* In: Beate Kortendiek, Birgit Riegraf & Katja Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 341–348). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_32
- DiAngelo, Robin (2018).** White fragility: Why it's so hard for White people to talk about racism. Wiesbaden: Springer VS.
- Eggers, Maureen Maisha (2009).** *Rassifizierte Machtverhältnisse.* In: Eggers, Maureen Maisha; Kilomba, Grada; Piesche, Peggy und Arndt, Susan (Hrsg.), *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland* (S.11-28). Münster: Unrast Verlag.
- Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) (2021).** *Rassistische Diskriminierung in der Schweiz. Bericht der Fachstelle für Rassismusbekämpfung 2019/2020.* Bern: FRB.
- Galizia, Michele & Eckmann, Monique (2020).** Wir müssen Rassismus und Antisemitismus gemeinsam denken in Tangram. *Zeitschrift der EKR*, (44), S. 35 -39
- Guhl, Jutta (2012).** Wie Sozialarbeitende zu Diskriminierung beitragen. *Kritische Gedanken zum Kulturbezug in der Sozialen Arbeit. SozialAktuell*, 44(6), S. 20–22.
- Hall, Stuart (1997):** *Representation: Cultural Representations and Signifying Practices.* London: Sage/Open University.
- Hufendiek, Rebekka & Mühlebach, Deborah (2021).** Bystander Training in akademischen Räumen. *Gender Campus.* <https://www.gendercampus.ch/de/blog/post/bystander-training-in-akademischen-raeumen>
- Kilomba, Grada (2008).** *Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism.* Münster: Unrast Verlag. S. 40.
- Kaya, Meral (2012).** Geschlecht im Schweizer Migrationsdiskurs – Die postkoloniale Konstruktion der ›unterdrückten Muslimin‹ und die rassistische Verwendung des Schleiers. In: Patricia Purtschert, Barbara Lüthi & Francesca Falk (Hrsg.), *Postkoloniale Schweiz. Formen und Folgen eines Kolonialismus ohne Kolonien* (Reihe Postcolonial Studies, Bd. 10 S. 117–132), Bielefeld: transcript, S. 117–132.
- Knapp, Gudrun-Axeli (2018).** Wiederherstellen – Unterbrechen – Verändern? Anmerkungen zum Begriff der Reproduktion. In Corinna Onnen & Susanne Rode-Breymann (Hrsg.), *Wiederherstellen – Unterbrechen – Verändern? Politiken der (Re-)Produktion* (S. 11–32). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Kollaborative Forschungsgruppe Racial Profiling (2019).** *Racial Profiling. Erfahrung – Wirkung – Widerstand.* Berlin/Bern: Kollaborative Forschungsgruppe Racial Profiling.
- Miles, Robert (1991).** *Racism after «Race Relations».* London: Routledge, S. 99–103.
- No to racism (2022).** *Glossar für eine rassismussensible Sprache.* <https://www.notoracism.ch/glossar>
- Olcoñ, Katarzyna (2024).** Key Concepts in Critical Whiteness Studies. In: Jioji Ravulo, Katarzyna Olcoñ, Tinashe Dune, Alex Workman & Pranee Liamputtong (Hrsg.), *Handbook of Critical Whiteness: Deconstructing Dominant Discourses Across Disciplines* (S. 15–32). Singapore: Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-97-5085-6_3
- Pyke, Karen (2010).** What is Internalized Racial Oppression and Why Don't We Study It? *Sociological Perspectives*, 53(4), S. 551–572.
- Rommelspacher, Birgit (2009).** Was ist eigentlich Rassismus? In: Paul Mecheril & Claus Melter (Hrsg.), *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung* (S. 25–38). Schwalbach: Wochenschau Verlag.
- Said, Edward W. (1978).** *Orientalism.* New York: Pantheon Books.
- Scharathow, Wiebke; Melter, Claus; Leiprecht, Rudolf & Mecheril, Paul (2011).** *Rassismuskritik.* In: Claus Melter & Paul Mecheril (Hrsg.), *Rassismuskritik. Band 1. Rassismustheorie und Rassismuskritik* (2. Aufl., S. 10–12). Schwalbach: Wochenschau Verlag.
- Suda, Kimiko & Köhler, Jonas (2024).** *Antiasiatischer Rassismus in Zeiten der Pandemie: Hintergründe, Kontexte und empirische Ergebnisse. NaDiRa-Fokusbericht 2024.* Berlin: DeZIM Institut.
- Sue, Derald Wing; Capodilupo, Carrie M.; Torino, Gina C.; Bucceri, Jennifer M.; Holder, Ameena M. B.; Nadal, Kevin L. & Esquilin, Marta (2007).** Racial Microaggressions in Everyday Life: Implications for Clinical Practice. *American Psychologist*, 62(4), S. 271–286. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>
- Winker, Gabriele & Degele, Nina (2009).** *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten.* [PDF], Bielefeld: transcript Verlag.
- Wolgast, Sima Nurali & Wolgast, Martin (2024).** Preserving white privileges in organizations: white fragility, white counterreactions, and institutional resistance. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, S. 1–25.

Impressum

Herausgeberin:

RAKSA – Netzwerk Rassismuskritische Soziale Arbeit, www.raksa.ch, Zürich, 2026

Autor*innen:

Julissa Sanchez Terrero, Fatoumata Sanneh, Milena Sieber, Zahai Isler, Rahel El-Maawi

Rassismuskritisches Lektorat:

Nadia Baghdadi, Anuja Raveendran

Praxis-Lektorat:

Adonia Mpliamplias, Priska Dabkowska-Zimmermann

Text-Lektorat:

Mara Haas, Katja Schurter www.textwurf.ch

Art-Direction/Grafik:

Devika Salomon, www.curryproduction.ch | IG: [instagram.com/curry_production](https://www.instagram.com/curry_production)

Typografie:

Mirco Schiavone, www.razziatype.com

Diese Arbeit ist durch CC BY 4.0 lizenziert: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>


Zitationshinweis: Netzwerk Rassismuskritische Soziale Arbeit (RAKSA) (2026).

Wie rassismuskritisch ist die Soziale Arbeit? Exemplarische Fallanalysen für Praxis und Lehre. Zürich: RAKSA.

Wir danken allen Unterstützenden von RAKSA herzlich für ihr wertvolles Engagement.

Besonderer Dank gilt den folgenden Institutionen, die mit einem Beitrag unterstützt haben:

AvenirSocial

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

temperatio
Stiftung für Umwelt | Soziales | Kultur

Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB

