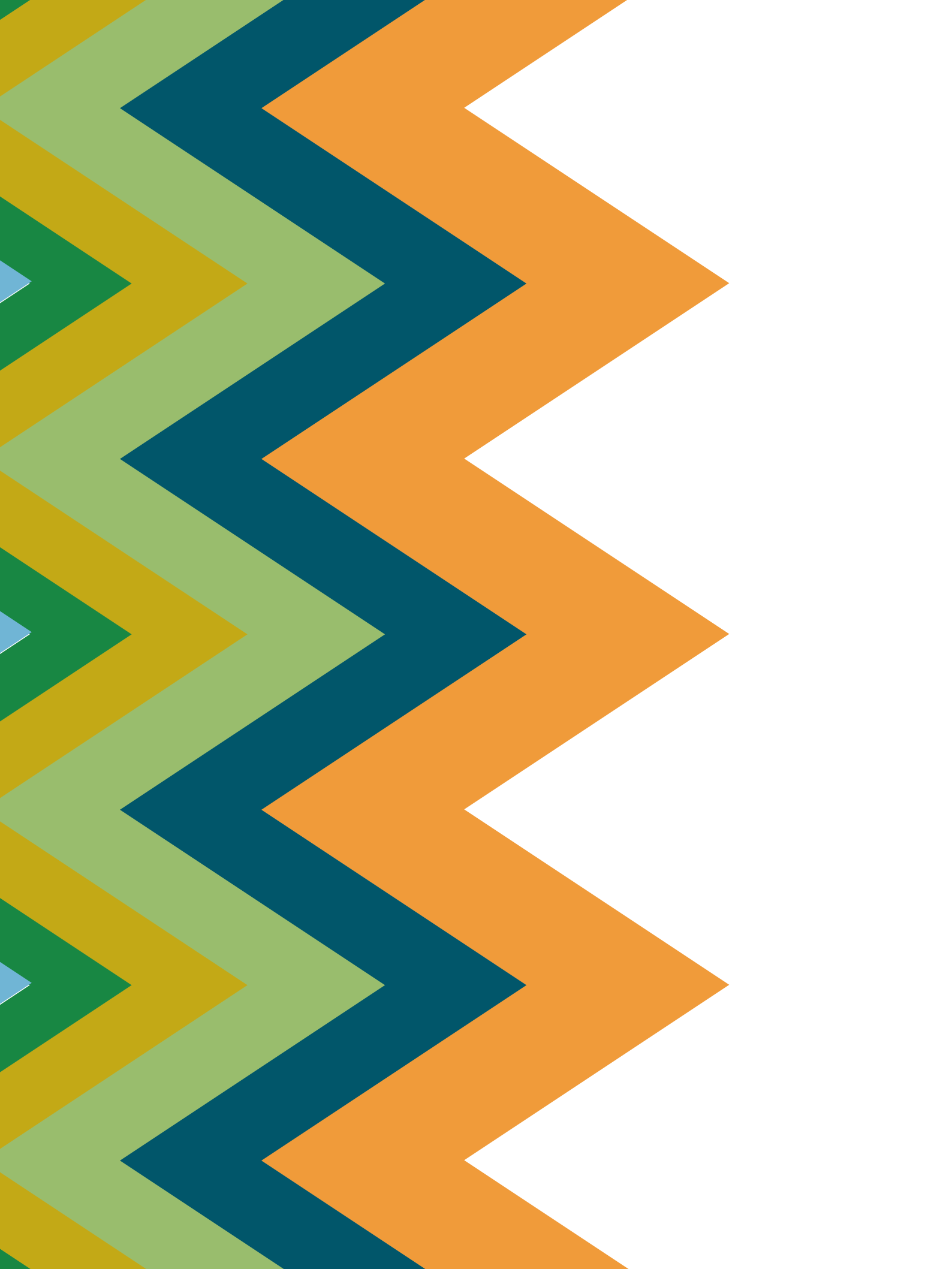


# Afrozensus

Factsheets

2020





# **Afrozensus**

**2020**

**Factsheets**

# Impressum

Each One Teach One (EOTO) e.V.  
Togostraße 76  
13351 Berlin  
info@eoto-archiv.de  
<https://eoto-achiv.de>  
<https://kompad.de>  
V.i.S.d.P.: Daniel Gyamerah und  
Susanna Steinbach (EOTO Vorstand)

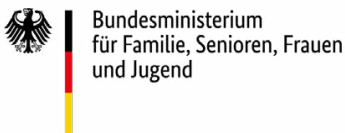
## Afrozensus 2020 Factsheets

Redaktion: Kompetenznetzwerk Anti-Schwarzer  
Rassismus  
Fachlektorat: Nicole Suzuki  
Grafikdesign quantitativer Daten: Cédric Scherer  
Gestaltung: Héléne Baum-Owoyele

Erscheinungsjahr: 2023



## Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

## Demokratie *leben!*

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.

## Lizenz

Sofern nicht anders angegeben, stehen der Forschungsbericht und der Anhang unter der CC-BY-NC und die Illustrationen unter der CC BY-NC-ND Creative Commons Lizenz. Für etwaige kommerzielle Nutzungen bitte anfragen: [afrozensus-lizenz@eoto-archiv.de](mailto:afrozensus-lizenz@eoto-archiv.de)



## Quelle / die Factsheets basieren auf:

Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yildirim-Caliman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Berlin. Online verfügbar unter: [www.afrozensus.de](http://www.afrozensus.de)

## Autor\*innen des Afrozensus 2020-Bericht

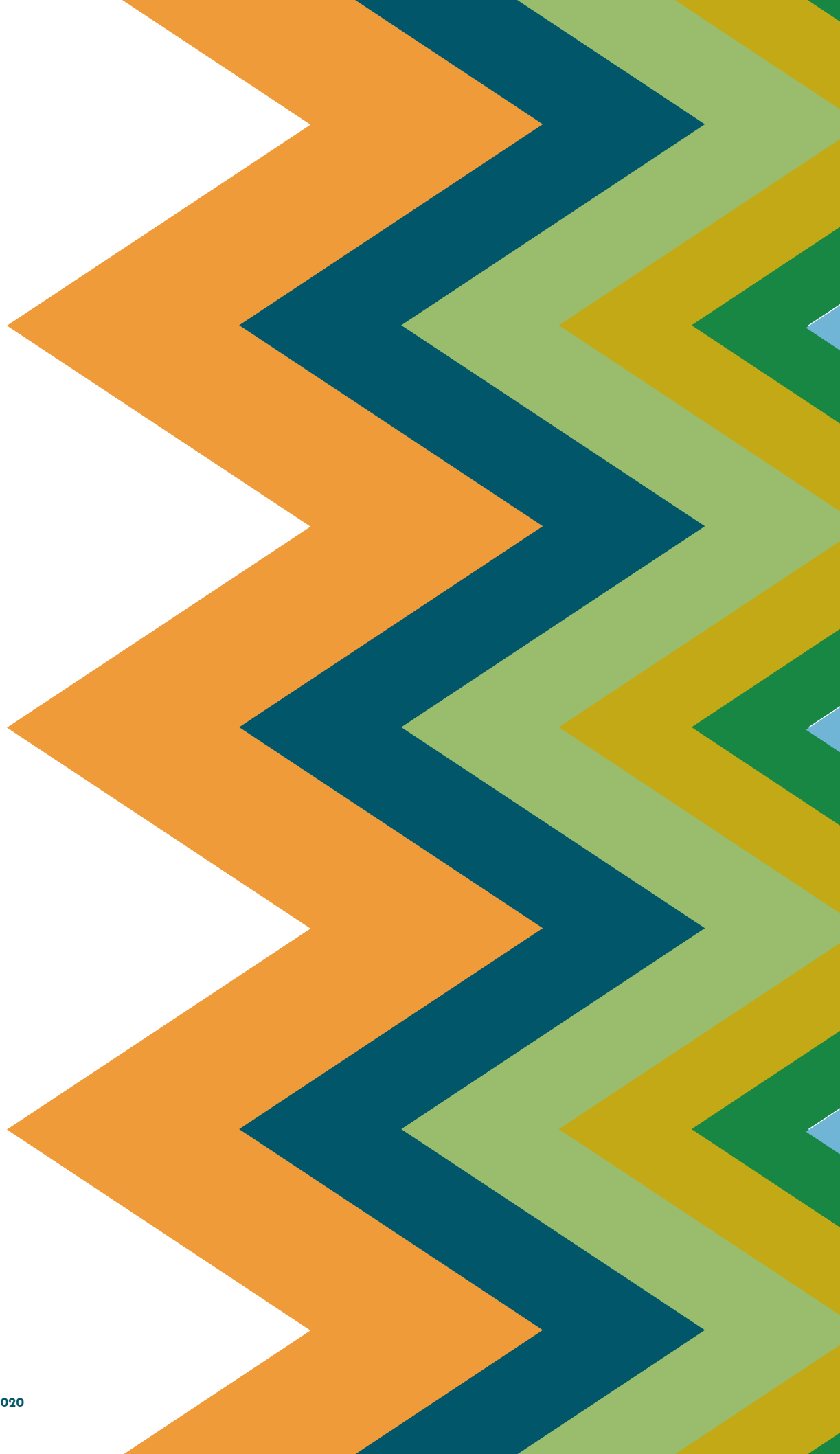
Das Schwarze Kernforschungsteam besteht aus Joshua Kwesi Aikins\* (Senior Researcher bei Citizens For Europe), Muna AnNisa Aikins (Projektleitung Afrozensus bei Each One Teach One), Teresa Bremberger\* (Projektleitung Afrozensus bei Each One Teach One und wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Citizens For Europe) sowie Daniel Gyamerah\* (Vorstand bei Each One Teach One und Bereichsleiter bei Citizens For Europe). Deniz Yildirim-Caliman\* hat das Projekt als wissenschaftliche Leitung bei Citizens For Europe begleitet.

## Data-Science-Team

Die umfassende quantitative Datenaufbereitung des Afrozensus 2020 Berichts wurde vom Afrozensus-Data Science Team – Lisa Reiber und Juan Vivanco (beide CFE) – umgesetzt, welches auch den statistischen Code zur Datenanalyse bereit – gestellt hat.

## Hinweise zu den Autor\*innen

Die mit einem \* gekennzeichneten Autor\*innen markierten Autor\*innen sind nicht mehr für CFE sondern beim Zentrum für Data-driven Empowerment, Leadership und Advocacy (zedela) ([www.zedela.org](http://www.zedela.org)) tätig. Lisa Reiber (Data Science) ist auch nicht mehr bei CFE tätig.



# Inhalt

## 1.

### Einladung \_\_\_\_\_ 9

Erkenntnisinteresse des Afrozensus _____	9
Zwei zentrale Prämissen des Afrozensus _____	9

## 2.

### Demografie – Wer hat teilgenommen? \_\_\_\_\_ 13

## 3.

### Erfahrungen mit Anti-Schwarzem Rassismus (ASR) \_\_\_\_\_ 21

Muster und Dynamiken von ASR _____	22
Fremdmachung und Fremdverortung _____	22
(Hyper-)Sexualisierung _____	22
Kriminalisierung _____	23
Aberkennen von Kompetenzen _____	23
Entindividualisierung und Homogenisierung _____	23
Bagatellisierung und Ablehnung _____	23
Umgang mit Diskriminierung _____	25
Meldewege nach Diskriminierung _____	25

Schwarze Selbstpositionierungen und Quellen von Empowerment _____	26
Schwarze Präsenz _____	26
Empowerment _____	26
Freiwilliges Engagement im In- und Ausland _____	29

## 4.

### Gesellschaftliches Engagement und politische Teilhabe \_\_\_\_\_ 29

Unterstützung von Verwandten und Bekannten im Ausland _____	30
Wissen über Rechte, Vertrauen in Institutionen und politische Teilhabe _____	31
Kenntnisse über verschiedene Gesetze zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung _____	31
Vertrauen in Organisationen und Institutionen _____	31

## 5.

### Diskriminierungserfahrungen Schwarzer Menschen in Deutschland \_\_\_\_\_ 35

Antizipierte Diskriminierung _____	36
Am häufigsten genannte Diskriminierungsmerkmale _____	36
Diskriminierung im Arbeitsleben _____	36

Diskriminierung in  
Geschäften und im  
Dienstleistungsbereich \_\_\_\_\_ 37  
Diskriminierung auf dem  
Wohnungsmarkt \_\_\_\_\_ 37  
Diskriminierung in  
Öffentlichkeit und Freizeit &  
in Kunst und Kultur \_\_\_\_\_ 38  
Diskriminierung in Medien und  
im Internet \_\_\_\_\_ 38  
Diskriminierung im  
Privatleben \_\_\_\_\_ 38  
Diskriminierung bei Ämtern  
und Behörden &  
bei der Justiz \_\_\_\_\_ 38  
Diskriminierung durch  
Polizei \_\_\_\_\_ 38  
Diskriminierung durch  
Sicherheitspersonal \_\_\_\_\_ 40

# 6.

## Schwarze Erfahrungen im Gesundheitswesen: Diskriminierung, Resilienz und Empowerment \_\_\_\_\_ 43

Diskriminierung im Bereich  
Gesundheit und Pflege \_\_\_\_\_ 43  
Versorgungsstrukturen \_\_\_\_\_ 43  
Diagnostik \_\_\_\_\_ 43  
Diagnostik und  
Behandlung \_\_\_\_\_ 44  
Forschung \_\_\_\_\_ 44  
Ausbildung und  
Qualifizierung \_\_\_\_\_ 44  
Folgen von Anti-Schwarzem  
Rassismus \_\_\_\_\_ 45  
Abbruch und Hinauszögern  
von Behandlung  
bzw. Therapie \_\_\_\_\_ 45  
Vermeidung \_\_\_\_\_ 45  
Psychische Belastungen \_\_\_\_\_ 45  
Mehraufwand für Schwarze  
Menschen \_\_\_\_\_ 45

# 7.

## Schwarze Erfahrungen im Bildungswesen: Diskriminierung, Resilienz und Empowerment \_\_\_\_\_ 49

Herabwürdigung und  
Entmenschlichung \_\_\_\_\_ 50  
Stigmatisierung, Sanktionierung  
und Ausschluss \_\_\_\_\_ 50  
Musterabfolge von ASR \_\_\_\_\_ 50  
Fehlende Auseinandersetzung  
mit ASR \_\_\_\_\_ 50  
Dilemma der Reaktion und  
Aushandlung \_\_\_\_\_ 50  
Kontinuität von ASR \_\_\_\_\_ 51  
Herausforderungen und  
Abwertung \_\_\_\_\_ 51  
Mehraufwand und fehlende  
Anerkennung \_\_\_\_\_ 51  
Verweigerung  
der Auseinandersetzung  
mit ASR \_\_\_\_\_ 51  
Intersektion von ASR und  
Sexismus \_\_\_\_\_ 51  
Familiäre oder intime Beziehung  
zu Klient\*innen \_\_\_\_\_ 51

Bildung und  
Menschenrechtsbildung \_\_\_\_\_ 57  
Handlungsempfehlungen  
für Schwarze, afrikanische  
und afrodiasporische  
Communities \_\_\_\_\_ 58  
Empowerment als  
Grundprinzip \_\_\_\_\_ 58  
Professionalisierung und  
Wissenschaft \_\_\_\_\_ 58  
Gesundheit: Anti-Schwarzer  
Rassismus als Wirkfaktor \_\_\_\_\_ 59  
Bildung und  
Menschenrechtsbildung \_\_\_\_\_ 59

## Glossar \_\_\_\_\_ 60

# 8.

## Politische Handlungs- bedarfe \_\_\_\_\_ 55

Handlungsempfehlungen für die  
Politik und Verwaltung \_\_\_\_\_ 56  
Spezifische Adressierung  
von Anti-Schwarzem  
Rassismus \_\_\_\_\_ 56  
Empowerment als  
Grundprinzip \_\_\_\_\_ 56  
Gesundheit \_\_\_\_\_ 57





# 1. Einladung

Die Factsheets 2023 stellen eine gekürzte Version des Afrozensus-Berichts 2020 dar. Sie verfolgen das Ziel, einen Wissenstransfer und eine kurze Übersicht ausgewählter Ergebnisse des Afrozensus-Berichts zu vermitteln. Wie auch der Afrozensus-Bericht enthalten die Factsheets eine vertiefte Analyse der Lebensbereiche „Gesundheit“ und „Bildung“ Detaillierte Ausführungen und weitere Themenschwerpunkte sind im Bericht selbst unter [www.afrozensus.de](http://www.afrozensus.de) nachzulesen.

## Erkenntnisinteresse des Afrozensus

Der Afrozensus ist die erste groß angelegte Studie, die die Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland wissenschaftlich und aus rassismuskritischer Perspektive erfasst.

- ◆ **Befragungszeitraum:** Juni–September 2020
- ◆ **Teilnehmende:** 6.419 Personen (vor Datenbereinigung), 5.793 Gesamtteilnehmende der Befragung
- ◆ **Methodischer Ansatz:** „Zahlen erklären noch keine Mechanismen“: Verschränkung von quantitativer (Online-Fragebogen) und qualitativer (Fokusgruppen und Expert\*innen-Interviews) Forschung
- ◆ **Thereotischer Ansatz:** kritisch, emanzipativ, basierend auf Schwarzen und afrikanischen, feministischen und dekolonialen Ansätzen

Ziele des Afrozensus 2020 waren:

- ◆ **Schaffung einer Datengrundlage für die EINFORDERUNG von Maßnahmen seitens der Politik, zur Bekämpfung und Reduzierung von Anti-Schwarzem Rassismus sowie zur Förderung von Gleichstellung und Empowerment,**
- ◆ **Empowerment von Communities: Wie sieht**

**Schwarzes Leben in Deutschland aus und welche Bedürfnisse müssen Schwarze Organisationen adressieren?**

- ◆ **Validierung der individuellen und kollektiven Erfahrung von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen – Empowerment gegen das Gefühl der Isolation.**

## Zwei zentrale Prämissen des Afrozensus

1. **Schwarze Communities sind vielfältig und machen gleichzeitig geteilte Erfahrungen.**
2. **Anti-Schwarzer Rassismus zeichnet sich durch sehr spezifische rassistische Zuschreibungen und Muster aus, die Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen in Deutschland und global erfahren.**

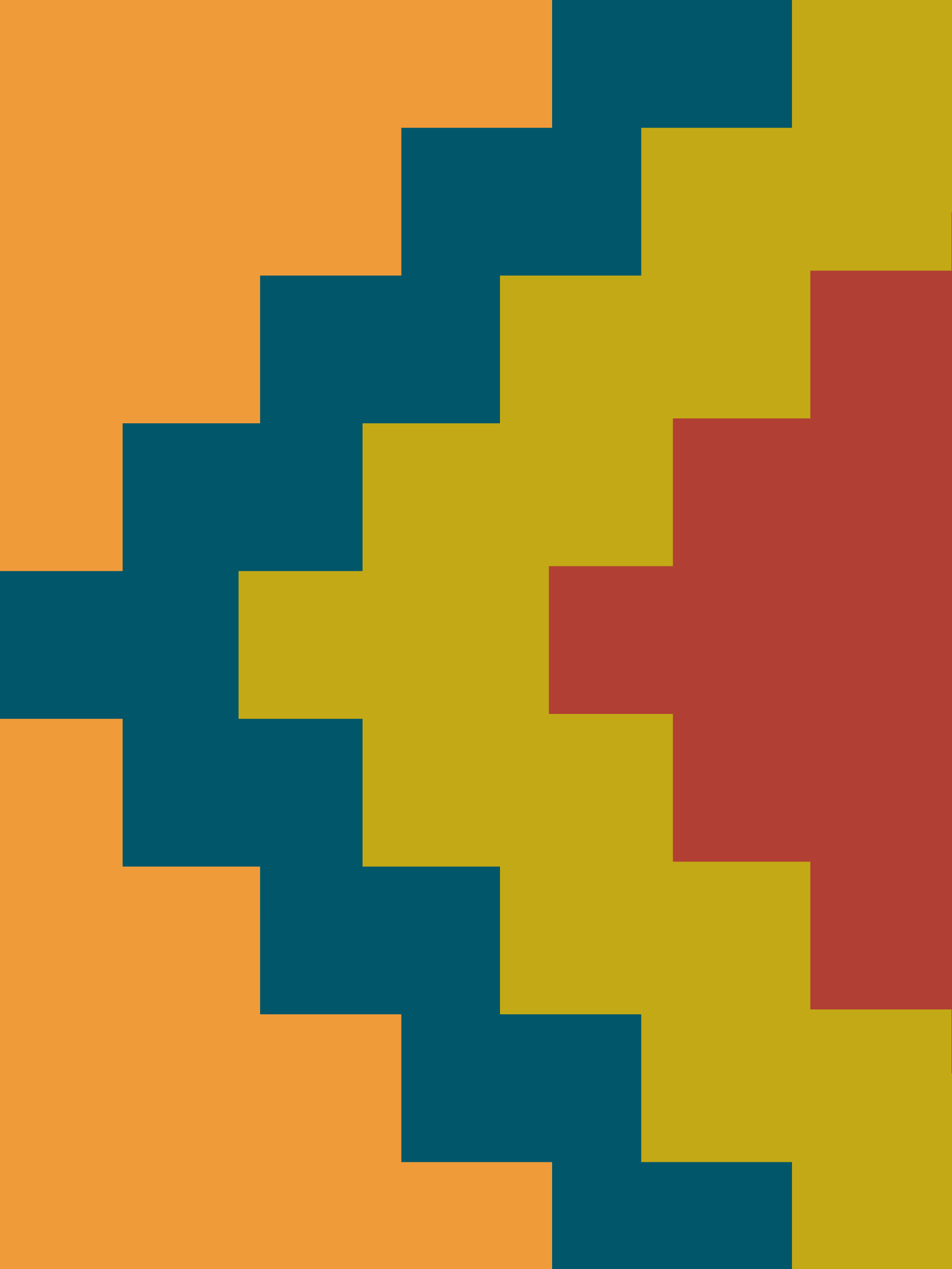
Schwarze Lebensrealitäten sind nicht eindimensional, sondern von Mehrfachzugehörigkeiten und verschränkten Mehrfachdiskriminierungen geprägt. Zu den Vielfaltsdimensionen und Intersektionen zählen unter anderem: Geschlechteridentität(en), sexuelle Orientierung/Identitäten, Alter, Wohnort (Stadt/Land; Ost/West), Behinderung und/oder Beeinträchtigung, Religionszugehörigkeit in Bezug auf bspw. antimuslimischen Rassismus, Staatsangehörigkeit, Fluchterfahrung, Migrationshintergrund, Bildung, Einkommen, Familienstand in Bezug auf Alleinerziehende, Anzahl afrikanischer/afrodiasporischer Elternteile.



EACH ONE  
TEACH ONE





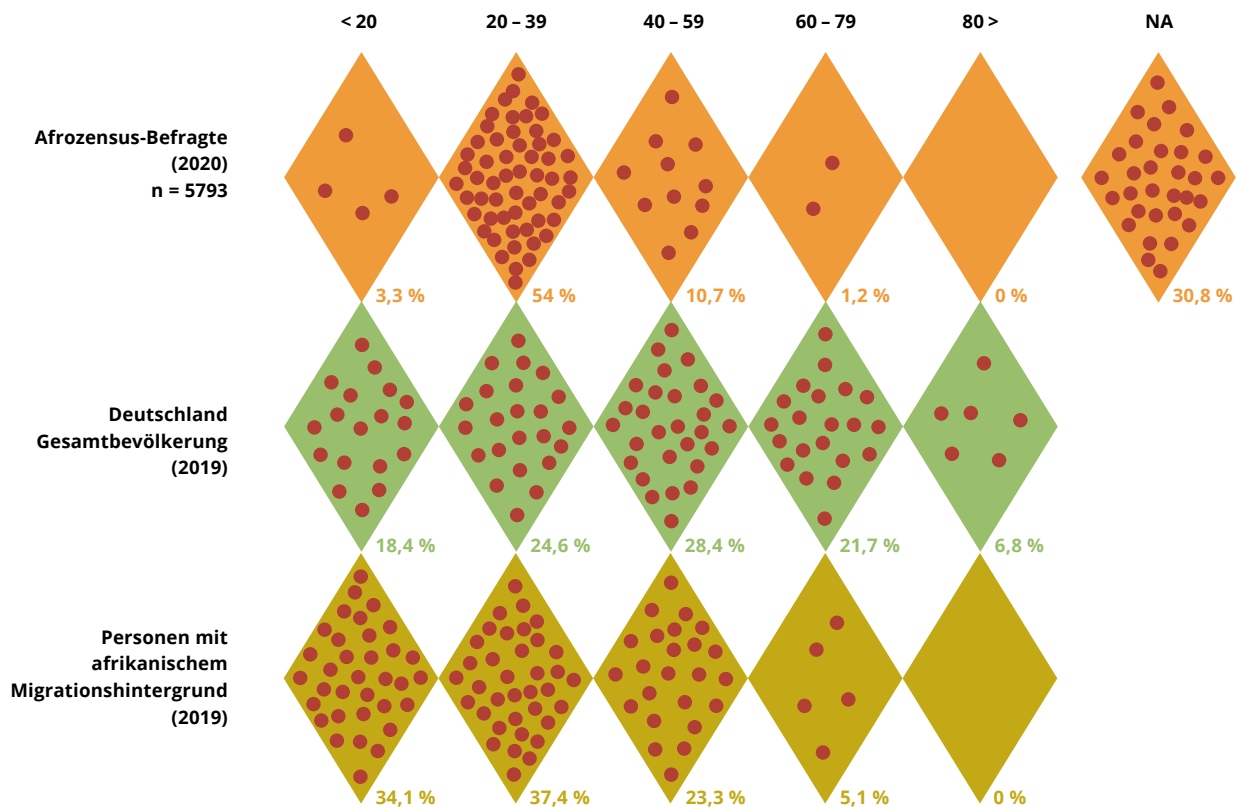


# 2.

## Demografie – Wer hat teilgenommen?

Im Vergleich zu den im Mikrozensus 2020 vom statistischen Bundesamt erhobenen soziodemografischen Daten in Bezug auf die Gesamtbevölkerung in Deutschland und den darin erfassten Personen mit afrikanischem Migrationshintergrund sind Afrozensus-Befragte deutlich häufiger cis-weiblich und besitzen einen höheren Bildungsabschluss. Afrozensus-Befragte sind im Vergleich zu Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund aus dem Mikrozensus 2020 etwas älter

und verdienen mehr. Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung in Deutschland sind sie im Durchschnitt jedoch jünger und verdienen weniger. Die meisten Afrozensus-Befragten sind in Deutschland geboren und 73,2 % haben einen Migrationshintergrund. Somit hat eine von vier befragten Personen statistisch keinen Migrationshintergrund, gehört aber zur Gruppe Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen.



**Abb. 1: Alter**

Über fünf von zehn Afrozensus-Befragten sind zwischen 20 und 39 Jahre alt.

2 - Demografie – Wer hat teilgenommen?

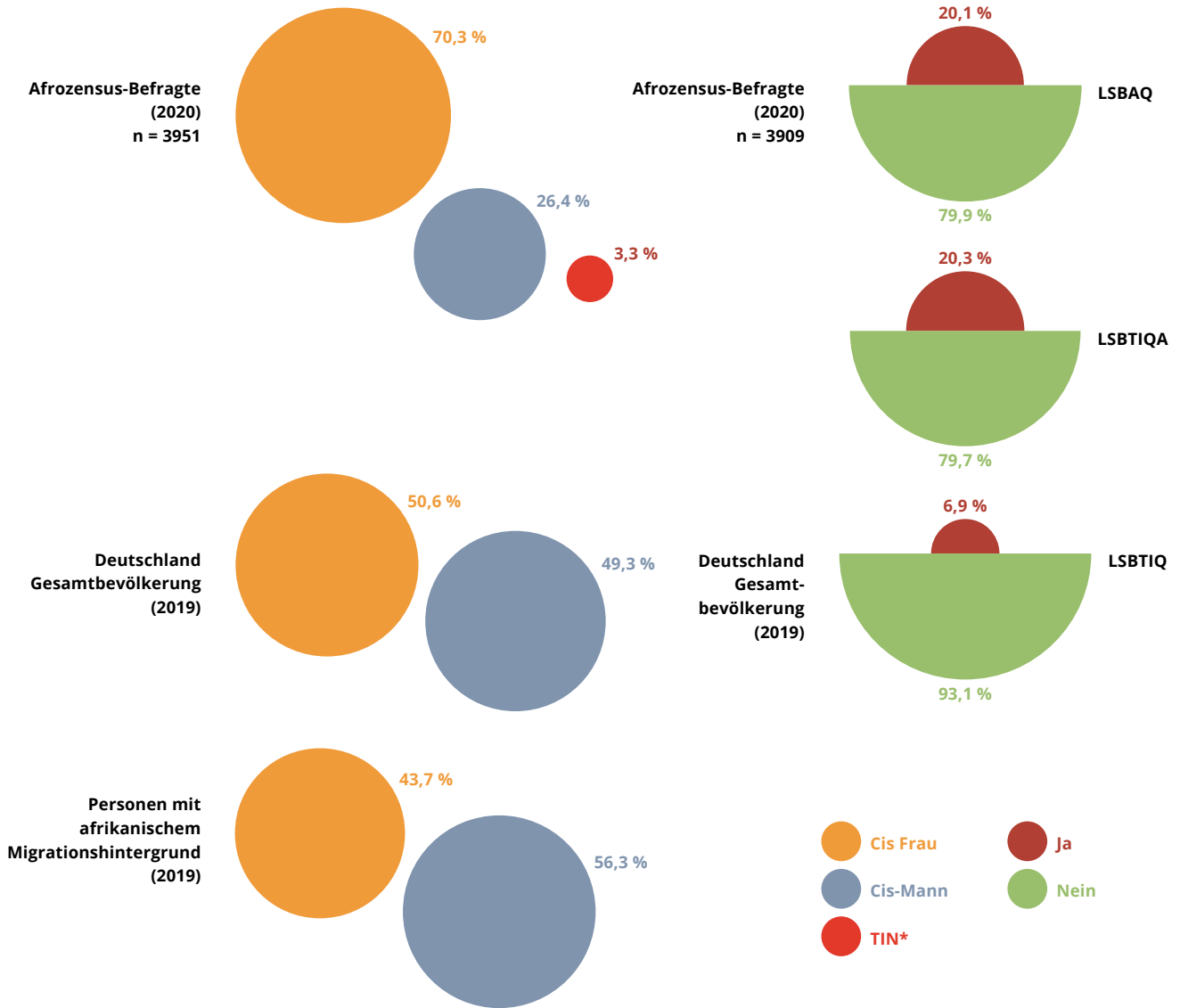


Abb. 2: Geschlechteridentität(en) & sexuelle Orientierung

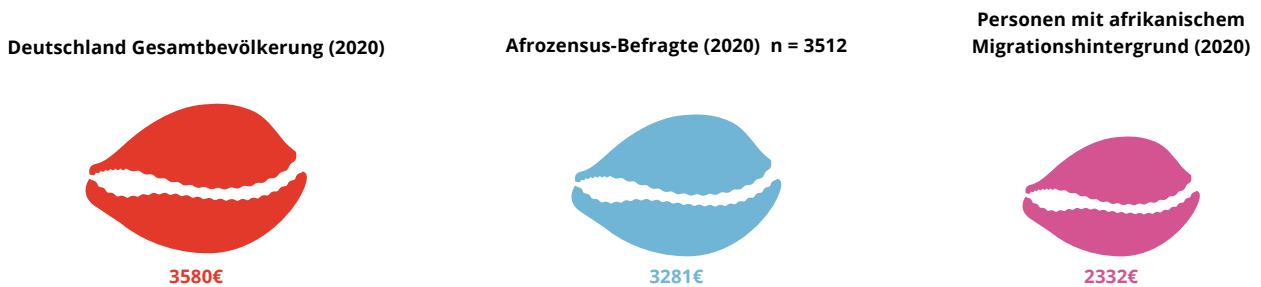
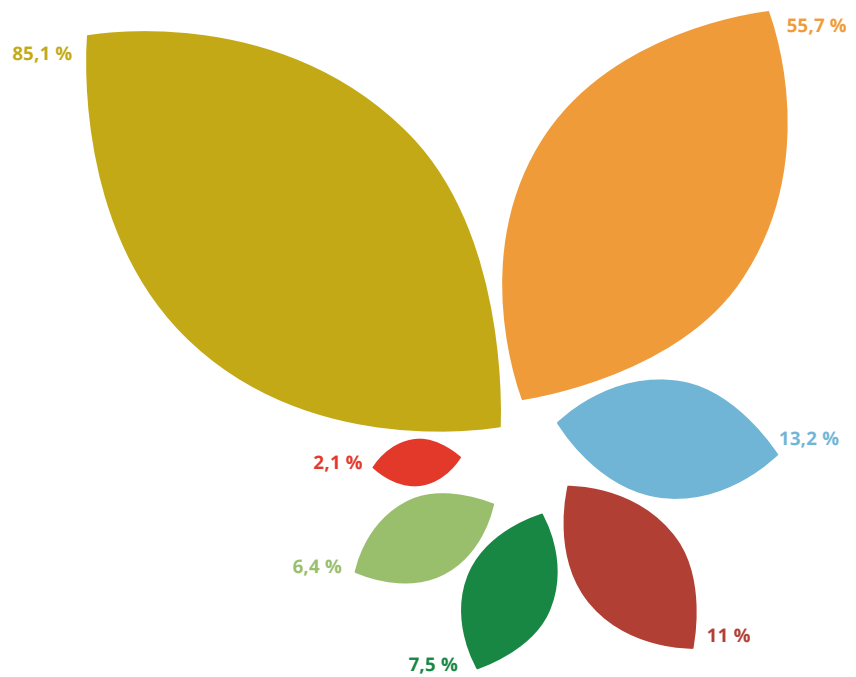


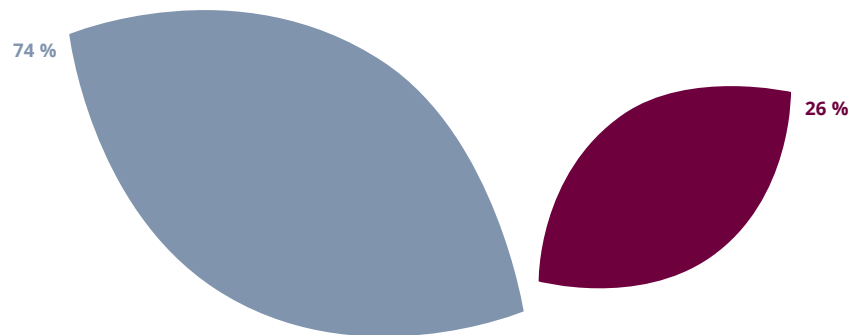
Abb. 3: Durchschnittliches Haushaltsnettoeinkommen

- Ich besitze die deutsche Staatsbürgerschaft.
- Mindestens ein Elternteil ist nach 1955 aus einem anderen Land auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewandert, wurde eingebürgert oder hat eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit.
- Mindestens ein Elternteil oder Großelternanteil ist als Schutzsuchende\*r unter Berufung auf humanitäre Gründe nach Deutschland geflohen.
- Ich selbst bin nach 1955 aus einem anderen Land auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewandert, wurde eingebürgert oder habe eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit.
- Mindestens ein Großelternanteil ist nach 1955 aus einem anderen Land auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewandert, wurde eingebürgert oder hat eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit.
- Nichts davon trifft zu.
- Ich selbst bin als Schutzsuchende\*r unter Berufung auf humanitäre Gründe nach Deutschland geflohen.
- Kein Migrationshintergrund
- Migrationshintergrund

**Afrozensus-Befragte (2020)**  
n = 3956

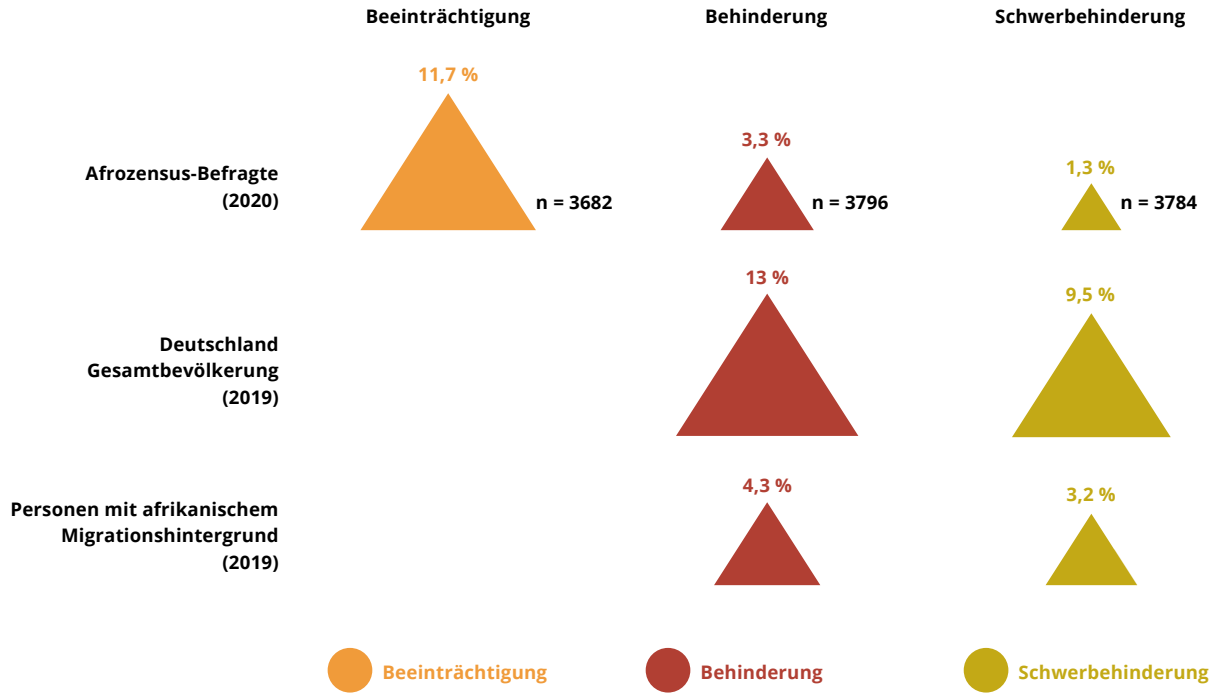


**Deutschland Gesamt**



### Abb. 4: Migrationserfahrungen

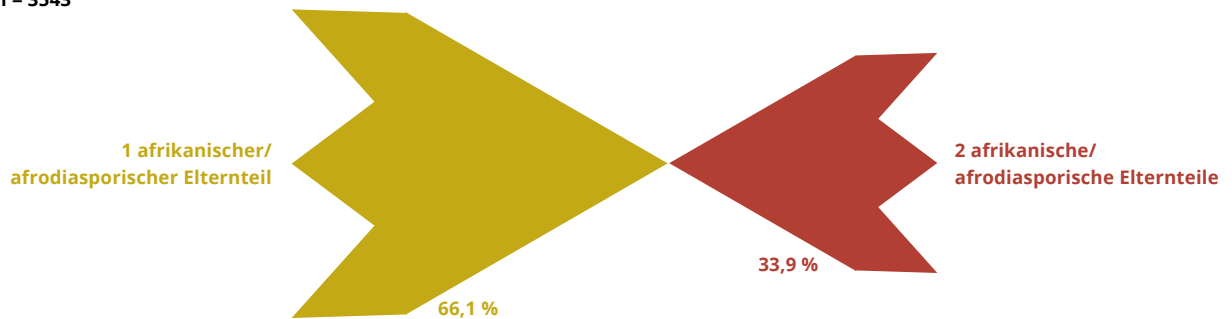
Über acht von zehn Afrozensus-Befragten besitzen die deutsche Staatsbürger\*innenschaft. Über sieben von zehn Afrozensus-Befragten haben einen sogenannten Migrationshintergrund.



### Abb. 5: Beeinträchtigung, Behinderung & Schwerbehinderung

Eine\*r von zehn Afrozensus-Befragten gibt an, eine oder mehrere Beeinträchtigungen zu haben, durch die eine gesellschaftliche Teilhabe behindert wird.

Befragte im Afrozensus 2020  
n = 3543



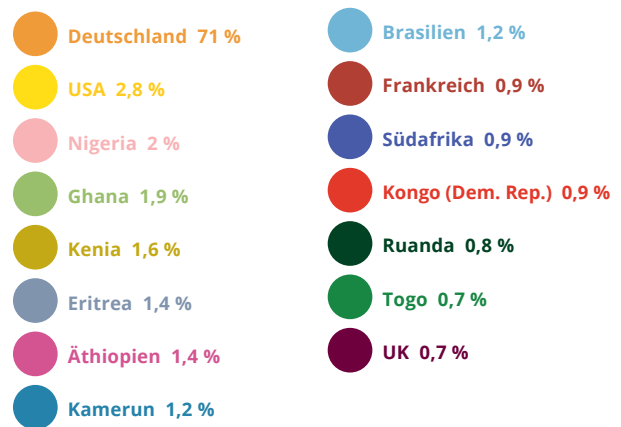
### Abb. 6: Afrikanische/afrodiasporische Elternteile

Drei von zehn Afrozensus-Befragten haben zwei afrikanische/afrodiasporische Elternteile, während sieben von zehn einen afrikanischen/-afrodiasporischen Elternteil haben.





Afrozensus-Befragte  
(2020)  
n = 3974

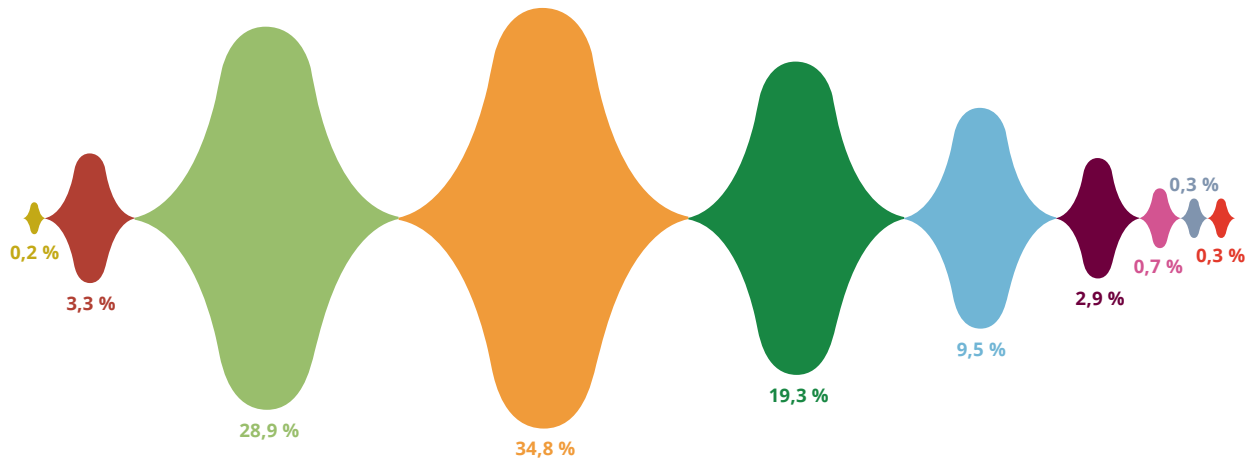


### Abb. 7: Geburtsland

Sieben von zehn Afrozensus-Befragten sind in Deutschland geboren

Afrosensus-Befragte (2020)

Anzahl Sprachen insgesamt  
n = 3935



Anzahl Afrikanische Sprachen  
n = 3840

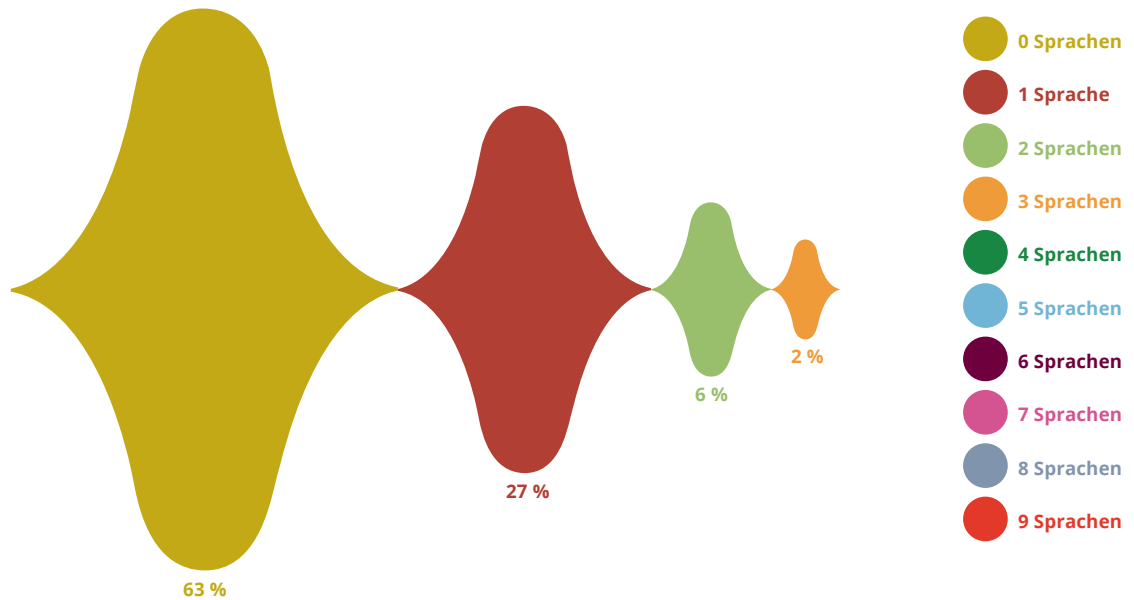


Abb. 8: Sprache

Im prozentualen Vergleich zur Gesamtbevölkerung Deutschlands, lebt ein größerer Anteil Afrosensus-Befragter in Großstädten als nicht; darüber hinaus wohnt ein deutlich höherer Anteil Afrosensus-Befragter in Berlin, als es im Hinblick auf die Gesamtbevölkerung Deutschlands und im Hinblick auf Personen mit afrikanischem Migrationshintergrund der Fall ist. Afrosensus-Teilnehmende geben im Vergleich zur Gesamtbevölke-

rung Deutschlands außerdem seltener eine christliche Religionszugehörigkeit an, identifizieren sich deutlich häufiger als LSBTIQA+ und geben deutlich seltener an, schwerbehindert zu sein. Die meisten Befragten sind mindestens zwei- oder dreisprachig.





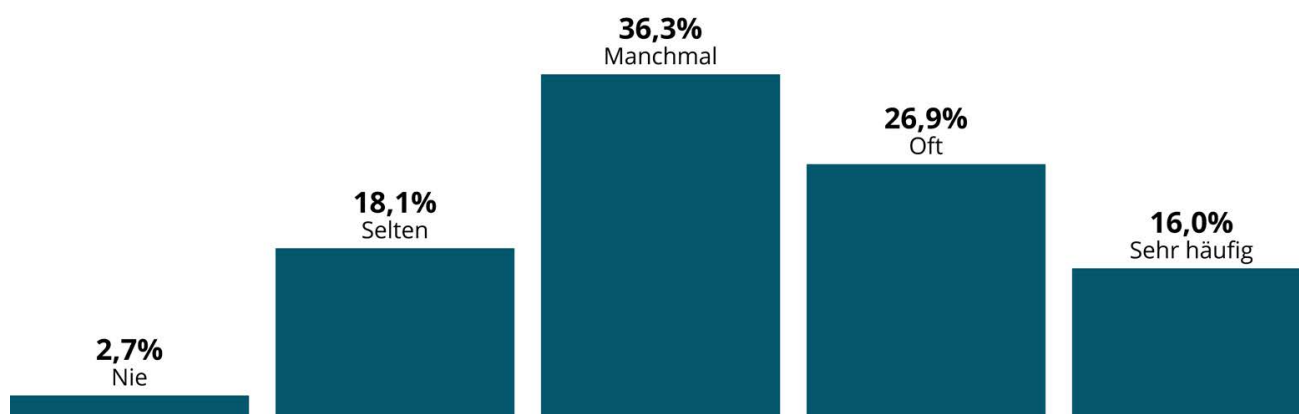
# 3.

## Erfahrungen mit Anti-Schwarzem Rassismus (ASR)

Anti-Schwarzer Rassismus (ASR) ist eine spezifische Form des Rassismus, die eine lange Tradition in Europa und Deutschland hat und historisch gewachsen ist. Dabei handelt es sich um eine spezifische Entwürdigung, Entmenschlichung und individuelle sowie strukturelle rassistische Diskriminierung von Menschen afrikanischer Herkunft. ASR kann nicht auf Diskriminierung in Bezug auf „Hautfarbe“ reduziert werden, denn es gibt spezifische Anti-Schwarze Diskriminierungsdynamiken, die von Menschen mit unterschiedlichen „Hauttönen“ erfahren werden. ASR ist gleichzeitig durch bspw. Colorism – also die Hierarchisierung und intensivierte rassistische Abwertung nach „Hautschattierungen“, in Verbindung mit weiteren phänotypischen und kulturellen „afrikanischen Merkmalen“ – gekennzeichnet.

**Abb. 9: Einschätzung des persönlichen Erlebens von Anti-Schwarzem Rassismus (n = 4308)**

Lesebeispiel: Mehr als ein Viertel der Afrozensus-Befragten (26,9 % von n = 4308) gibt an, „oft“ persönlich Anti-Schwarzen Rassismus zu erleben.



- ◆ 97,3 % der Befragten erleben persönlich ASR.
- ◆ 42,9 % geben an, oft oder sehr häufig ASR zu erleben.
- ◆ Rassistische Fremdverortung und ständige Fragen nach der Herkunft sind weit verbreitet.

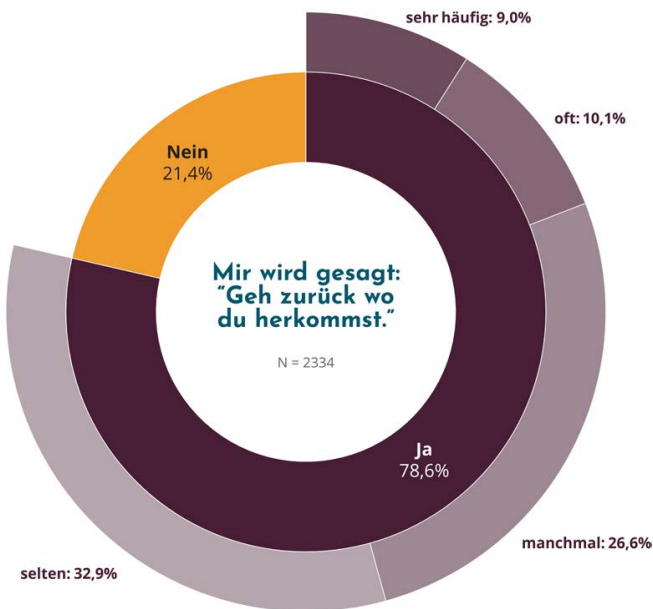
# Muster und Dynamiken von ASR

## Fremdmachung und Fremdverortung

Schwarzen Menschen widerfahren phänotypische Zuschreibungen und Abwertung.

- ◆ Sie basieren auf einer vermeintlichen Abweichung von der Normalität.
- ◆ Essentialisierung und Exotisierung sind Teil des Othering-Prozesses.

Fremdverortung bildet die Basis für/dient als Rechtfertigung für rassistische Handlungen und Übergriffe wie unangemessenes Berühren und Missachten persönlicher Grenzen oder unerlaubtes Anfassen.



**Abb. 10: „Mir wird gesagt, ich solle dahin zurückgehen, wo ich herkomme.“ (n = 2334)**

Lesebeispiel: Mehr als drei Viertel der Afrozensus-Befragten (78,6 % von n = 2334) geben an, dass ihnen gesagt wird: „Geh dahin zurück, wo du herkommst.“. Fast jede zehnte Person (9,0 %) gibt an, dass diese Situation „sehr häufig“ vorkommt.

„Ich habe ehrenamtlich in der Bahnhofsmision [Stadt in Sachsen] gearbeitet. Eine bedürftige weiblich gelesene Person wollte erneut etwas haben, was nur einmalig an Gäste ausgeteilt werden kann, da alles auf Spendenbasis basiert. Ich sagte ihr im freundlichen Ton, dass dies nicht möglich sei, und sie wurde aggressiv. Sie warf eine Tasse und mehrere andere Gegenstände nach mir. Beleidigte mich mit dem N-Wort und sagte, ich soll dahin gehen, wo ich hergekommen sei.“ (Offene Angabe)

## (Hyper-)Sexualisierung

Sexualisierte Übergriffe und Rassifizierung:

- ◆ Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen sind Zielscheibe sexualisierter verbaler und körperlicher Übergriffe.
- ◆ Anti-Schwarzer Rassismus führt zur Sexualisierung Schwarzer Körper.
- ◆ Exotisierende Rassifizierungen normalisieren die spezifische Sexualisierung Schwarzer Menschen.

Koloniale Zuschreibungen und Objektifizierung:

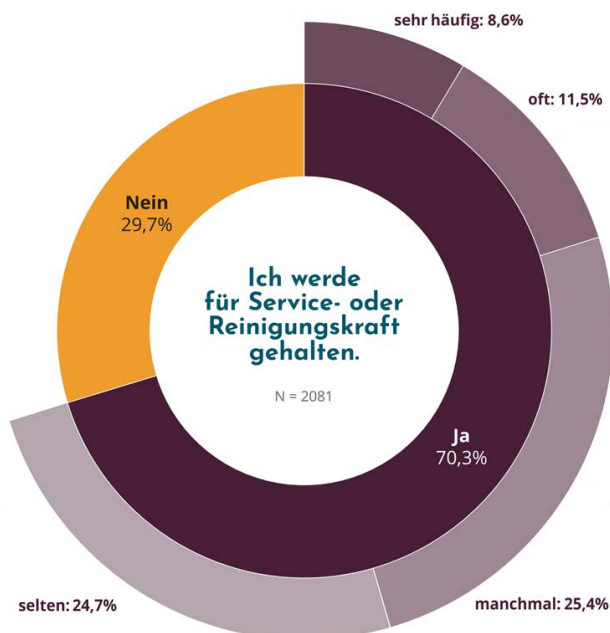
- ◆ Schwarze Körper werden als exotisch und verfügbar konstruiert.
- ◆ Diese kolonialrassistischen Zuschreibungen und die Objektifizierung Schwarzer Menschen werden in Medien, Musikvideos, Werbung usw. verwendet.

## Kriminalisierung

- ◆ 90,6 % (von n = 2298) der Afrozensus-Befragten geben an, von Security-Personal beobachtet zu werden.
- ◆ Über ein Drittel der Befragten (34,6 % von n = 2178) wird häufig gefragt, ob sie Drogen verkaufen.
- ◆ Cis-Männer werden stärker kriminalisiert: 84,3 % (von n = 464) der Cis-Männer im Vergleich zu 44,3 % (von n = 1199) der Cis-Frauen werden gefragt, ob sie Drogen verkaufen.
- ◆ Schwarze Menschen werden oft allein aufgrund ihrer Präsenz als bedrohlich wahrgenommen und kriminalisiert.
- ◆ Diese Kriminalisierung führt häufig dazu, dass Dritte schnell die Polizei informieren.

### Abb. 11: „Ich werde automatisch für die Servicekraft, Verkäufer\*in oder Reinigungskraft gehalten.“ (n = 2081)

Lesebeispiel: Mehr als zwei Drittel der Afrozensus-Befragten (70,3 % von n = 2081) gibt an, dass sie automatisch für die Servicekraft, Verkäufer\*in oder Reinigungskraft gehalten werden. Fast die Hälfte der Befragten (45,5 %) gibt an, dass diese Situation „manchmal“, „oft“ oder „sehr häufig“ vorkommt.



## Aberkennen von Kompetenzen

- ◆ Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen werden kontinuierlich hinsichtlich ihrer Kompetenzen abgewertet.
- ◆ 9 von 10 Afrozensus-Befragten werden für ihre Deutschkenntnisse gelobt, obwohl sie Erstsprachler\*innen sind oder fließend Deutsch sprechen.
- ◆ Ähnliche Erfahrungen machen Befragte auch in Bezug auf die Aberkennung ihrer Fachkompetenzen.

## Entindividualisierung und Homogenisierung

- ◆ Über zwei Drittel der Afrozensus-Befragten (71,9 % von n = 1191) erleben, dass ihnen bestimmte Rollen oder Instrumente zugewiesen werden, wenn sie z. B. Theater spielen, im Chor singen oder Musik machen.
- ◆ Diese Zuweisungen reduzieren die Vielfalt der Schwarzen Kulturen und führen zu einer Essentialisierung.

## Bagatellisierung und Ablehnung

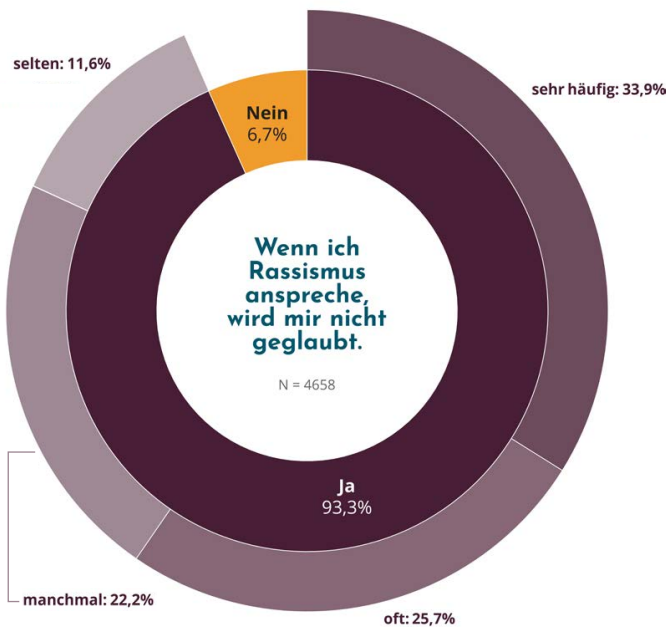
- ◆ Die Dethematisierung und Ablehnung von Rassismus, insbesondere Anti-Schwarzem Rassismus, verhindert die Auseinandersetzung mit und Anerkennung von Schwarzen Erfahrungen.
- ◆ Bagatellisierung und Umkehrung von Rassismus können zu einer erneuten Traumatisierung der Betroffenen führen.
- ◆ Dieses Muster kann sich wiederholen, wenn Betroffene versuchen, über Rassismus zu sprechen.

Abgeschwächt wurde ASR in Deutschland in den letzten fünf Jahren laut 687 der Befragten aufgrund folgender Vorkommnisse oder Ereignisse (Mehrfachantworten waren möglich, Angaben in Prozent (der Befragten)):

1. der Black-Lives-Matter-Bewegung (36,5 %),

2. antirassistischer Sensibilisierungs-, Bewusstseins- und Aufklärungsarbeit, u. a. in Form von Bildungsangeboten (27,4 %), sowie
3. Schwarzer Medienpräsenz und der sozialen Medien (16,2 %).

Hier zeigt sich, dass die Verminderung von Anti-Schwarzem Rassismus zuallererst dem Einsatz, dem Aktivismus und der Handlungsmacht Schwarzer Menschen zugeschrieben wird.

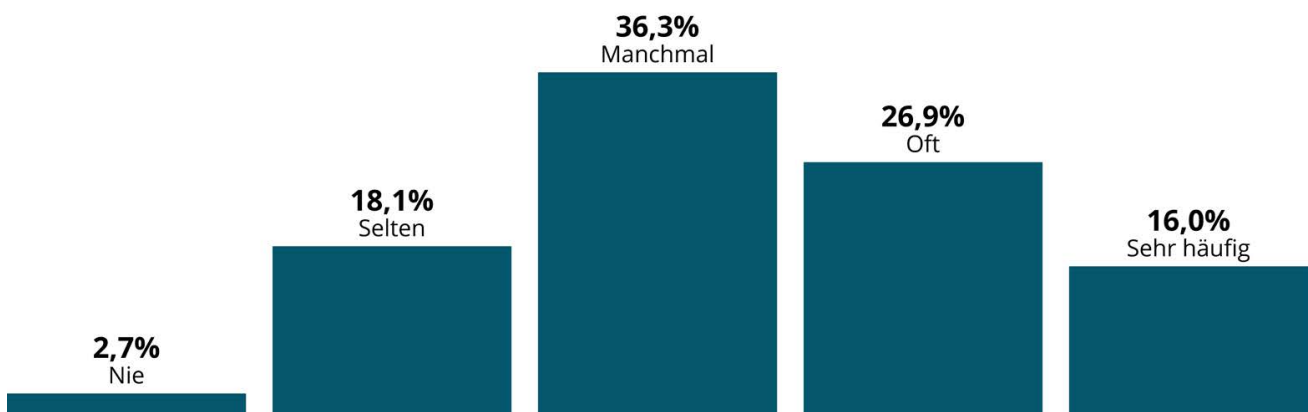


**Abb. 12: „Wenn ich einen rassistischen Vorfall anspreche, wird mir nicht geglaubt oder gesagt, dass ich zu empfindlich bin.“ (n = 4658)**

Lesebeispiel: 9 von 10 Afrozensus-Befragten (93,3 % von n = 4658) geben an, dass ihnen nicht geglaubt werde oder ihnen gesagt wird, dass sie zu empfindlich seien, wenn sie einen rassistischen Vorfall ansprechen. Ein Drittel der Befragten (33,9 %) gibt an, dass diese Situation „sehr häufig“ vorkommt.

**Abb. 13: Einschätzung des persönlichen Erlebens von Anti-Schwarzem Rassismus (n = 4308)**

Lesebeispiel: Mehr als ein Viertel der Afrozensus-Befragten (26,9 % von n = 4308) gibt an, „oft“ persönlich Anti-Schwarzen Rassismus zu erleben.





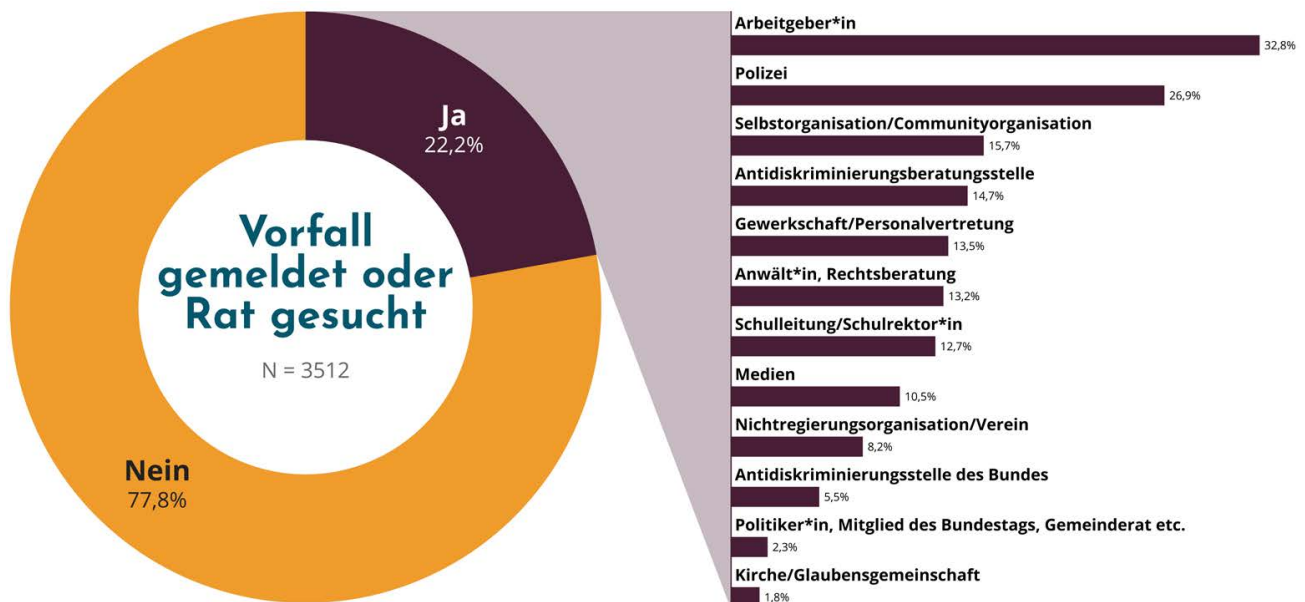
# Umgang mit Diskriminierung

Wie Schwarze Menschen Anti-Schwarzen Rassismus erleben, hängt von der jeweiligen Verschränkung mit Diskriminierung aufgrund weiterer Merkmale wie etwa Geschlecht und sozialem Status ab, d. h. ASR kann intersektional intensiviert werden, und ist geprägt von vielfältigen Lebenswelten und Bezügen. Dies führt zu verschiedenen Bewältigungsstrategien im Umgang mit Anti-Schwarzem Rassismus. Die Mehrheit der Befragten (71,6 % von n = 3908, Mehrfachantworten waren möglich) hat sich mit Personen aus ihrem sozialen Umfeld über die Diskriminierung ausgetauscht.

## Meldewege nach Diskriminierung

Die Mehrheit der Afrozensus-Befragten hat tendenziell selten offizielle Beschwerdewege nach einer diskriminierenden Situation eingeschlagen (77,8 % von n = 3512).

- ◆ **Je jünger die befragte Person ist, desto eher hat sie den Vorfall nicht gemeldet.**
- ◆ **Von denjenigen, die den Vorfall gemeldet oder Rat gesucht haben, gaben die meisten an, dies bei ihren Arbeitgeber\*innen getan zu haben (32,8 % von n = 778).**



**Abb. 14: Orte, an denen Diskriminierung gemeldet oder Rat gesucht wurde (Donut-Diagramm n = 3512, Balken-Diagramm n = 778, Mehrfachantworten möglich)**

Lesebeispiel: 77,8 % von 3512 Afrozensus-Befragten geben an, in den letzten zwei Jahren nach einem diskriminierenden Vorfall diesen nicht gemeldet oder Rat gesucht zu haben. Von 778 Afrozensus-Befragten, die angeben den Vorfall gemeldet oder Rat gesucht zu haben, geben 15,7 % an, dies unter anderem bei einer Selbstorganisation/Communityorganisation getan zu haben.

## Schwarze Selbstpositionierungen und Quellen von Empowerment

- ◆ Schwarze Bewusstwerdung, Black Consciousness, unterstützt dabei, die eigenen Bedürfnisse und Fähigkeiten zu erkennen und sich für einen gleichberechtigteren Zugang einzusetzen.
- ◆ Ein Schwarzes Bewusstsein eröffnet neue Handlungsspielräume, die über die Reaktion auf rassistische Diskriminierung hinausgehen.
- ◆ Empowerment bedeutet, von Machtlosigkeit zu individueller und kollektiver Ermächtigung zu gelangen, um aktiv handeln und gestalten zu können.

## Schwarze Präsenz

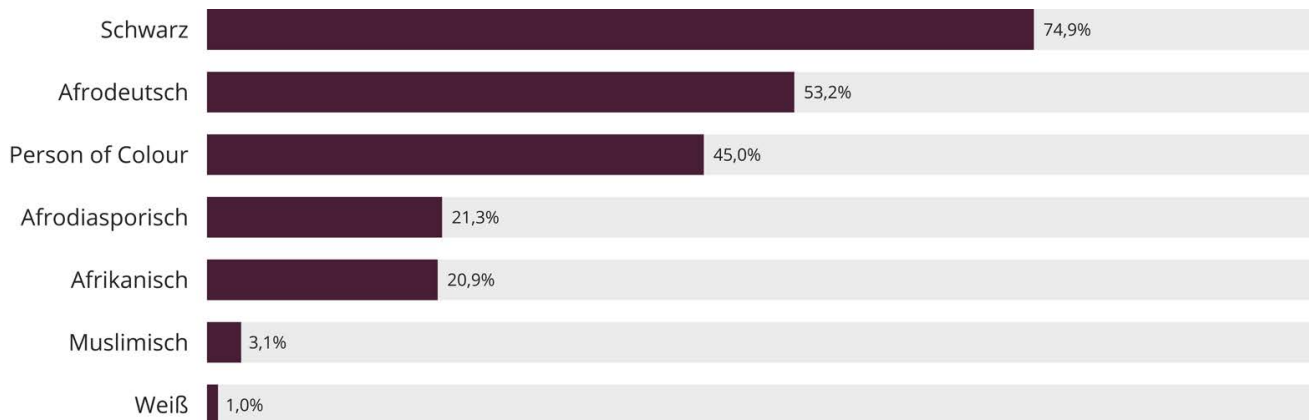
Die Wertschätzung und Sichtbarkeit Schwarzen Lebens und Präsenz in allen gesellschaftlichen Bereichen wird als empowernd empfunden. Schwarze Präsenz und Aktivismus, getragen von Schwarzen Menschen und Selbstorganisationen, werden als Mittel zur Abschwächung von Anti-Schwarzem Rassismus identifiziert.

## Empowerment

- ◆ Empowerment-Räume dienen als Schutzräume, in denen Schwarze Menschen Rassismus benennen und sich positionieren können.
- ◆ Durch Auseinandersetzungsprozesse und Community-Strukturen werden Umgangs- und Empowerment-Strategien erworben, die sicherere Freiräume, Zugänge und Ressourcen schaffen.
- ◆ Empowerment-Arbeit umfasst unter anderem politischen Aktivismus und Vernetzungsarbeit
- ◆ Nachhaltiges Empowerment ermöglicht ein umfassendes Verständnis der eigenen Situation, die Identifikation von Mustern von Anti-Schwarzem Rassismus und die bewusste Wahl verschiedener Gegenstrategien.

### Abb. 15: Angaben zur Selbstpositionierung der Afrozensus-Befragten (n = 3834, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: Ein Fünftel (20,9 %) von 3834 Afrozensus-Befragten positionieren sich unter anderem als „afrikanisch“.







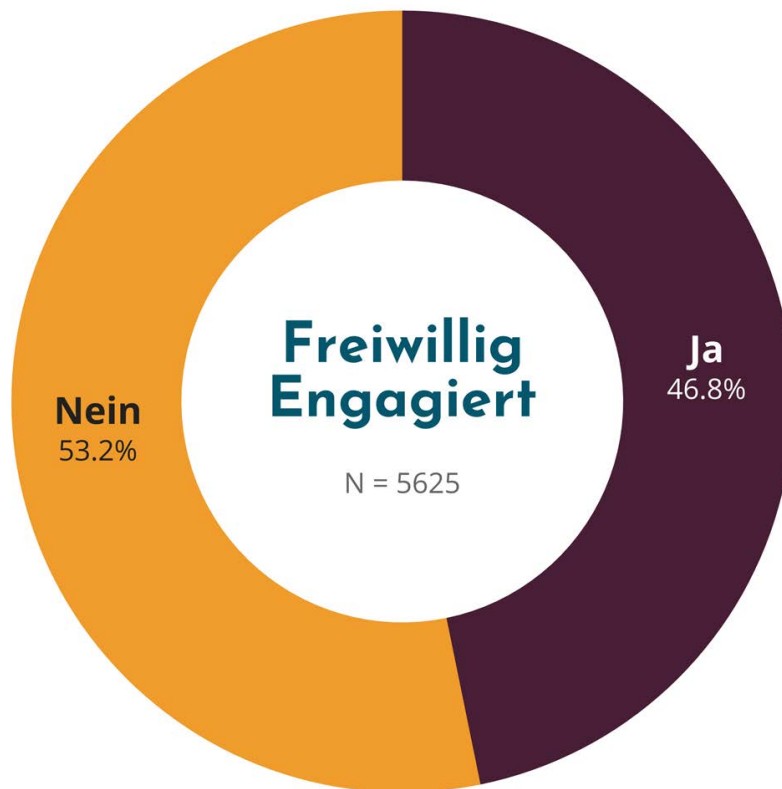
# 4.

## Gesellschaftliches Engagement und politische Teilhabe

### Freiwilliges Engagement im In- und Ausland

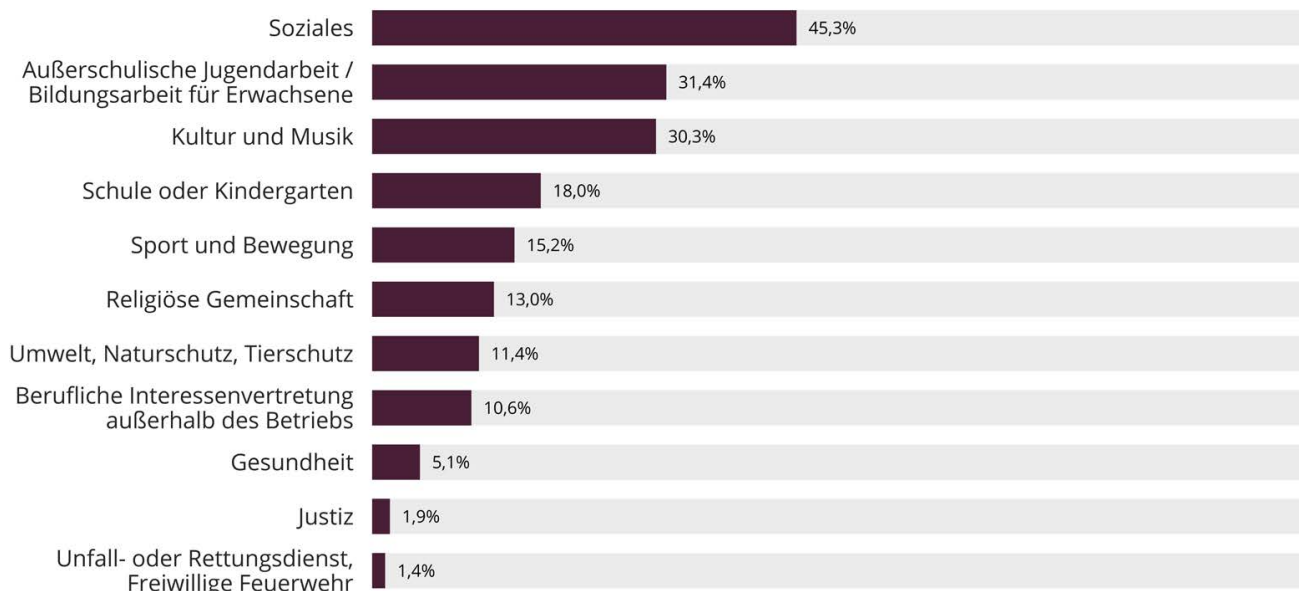
Fast die Hälfte der Befragten (46,8 % von n = 5626) engagierte sich in den letzten zwölf Monaten freiwillig in inländischen Vereinen, Initiativen, Projekten oder Selbsthilfegruppen.

Von diesen Freiwilligen waren 45 % (von n = 2374) in zwei oder drei Bereichen ehrenamtlich aktiv.



**Abb. 15: Engagementquote: Anteil der (in den letzten zwölf Monaten) freiwillig Engagierten in inländischen Vereinen, Initiativen, Projekten, und/oder Selbsthilfegruppen (n = 5625)**

Lesebeispiel: Knapp die Hälfte (46,8 %) von 5626 Afrozensus-Befragten gibt an, sich in den letzten zwölf Monaten freiwillig engagiert zu haben.



**Abb. 16: Bereiche des freiwilligen Engagements (in den letzten zwölf Monaten) (n = 2374, Mehrfachantworten möglich)**

**Lesebeispiel:** Fast die Hälfte (45,3 %) von 2374 Afrozensus-Befragten, die sich freiwillig engagieren, gibt an, sich in den letzten zwölf Monaten unter anderem im Bereich „Soziales“ engagiert zu haben.

- ◆ **Die Quote freiwilligen Engagements bei Befragten mit Migrationshintergrund betrug 50,1 % (von n = 2667) und war damit höher als bei Befragten ohne Migrationshintergrund (45,8 % von n = 977).**
- ◆ **Von den Befragten mit eigener oder familiärer Fluchterfahrung engagierten sich 60,3 % (von n = 569) freiwillig, im Vergleich zu 46,9 % (von n = 3075) bei den Befragten ohne Fluchterfahrung.**

Das hohe freiwillige Engagement bei deprivilegierten Personen lässt sich durch die Nutzung von Freiwilligenarbeit als Solidaritäts-, Vernetzungs- und Schutzraum innerhalb der Communities erklären.

### Unterstützung von Verwandten und Bekannten im Ausland

33,4 % der Befragten (n = 5521) unterstützen Verwandte und/oder Bekannte im Ausland aktiv finanziell, 22,6 % tun dies materiell, während 58,1 % Verwandte und/oder Bekannte im Ausland weder finanziell noch materiell unterstützen (Mehrfachantworten waren möglich).

- ◆ **46,6 % der Befragten mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen (n = 1167) unterstützen finanziell, im Vergleich zu 19,5 % derer mit nur einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil (n = 2270).**
- ◆ **Die hauptsächlichen Unterstützungsbereiche sind Bildung (65,5 % von n = 512), Gesundheit (56,9 %) und Wohnen (28,3 %).**
- ◆ **Nur 4,6 % der Befragten (n = 5515) erhalten finanzielle Unterstützung aus dem Ausland.**

# Wissen über Rechte, Vertrauen in Institutionen und politische Teilhabe

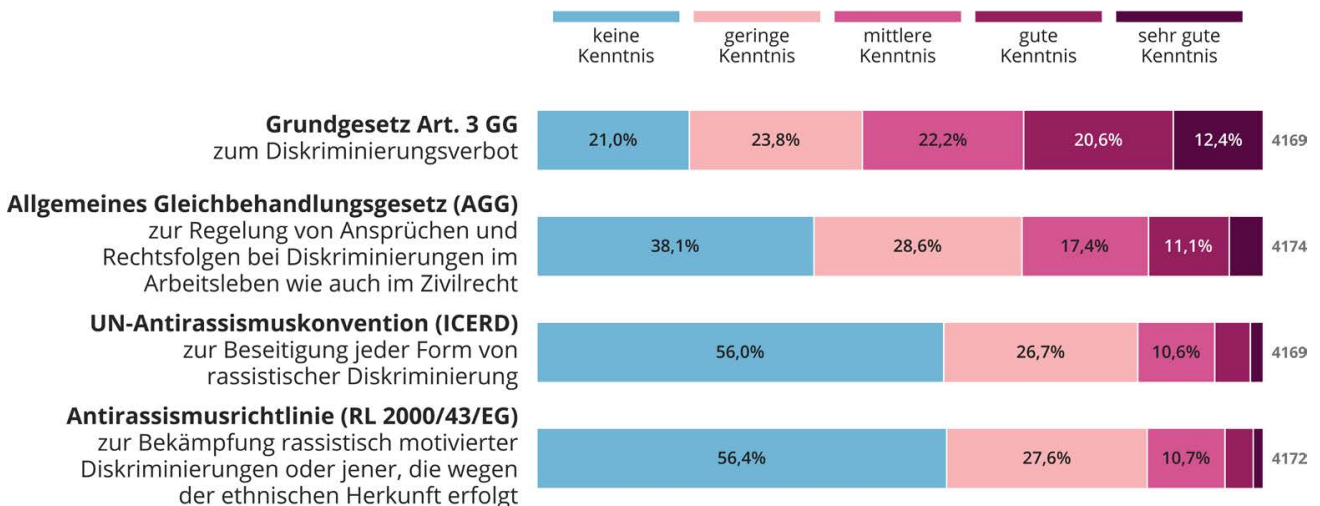
## Kenntnisse über verschiedene Gesetze zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung:

- ◆ 56,4 % (n = 4172) haben angegeben, keine Kenntnis über die Antirassismusrichtlinie (RL 2000/43/EG) zur Bekämpfung rassistisch motivierter Diskriminierungen oder jener, die wegen der ethnischen Herkunft erfolgen, zu haben.
- ◆ Am bekanntesten ist Artikel 3 des Grundgesetzes, der die Gleichheit vor dem Gesetz garantiert und Diskriminierung oder Bevorzugung in Bezug auf Geschlecht, Abstammung, „Rasse“, Sprache, Heimat und Herkunft, Glauben, religiöse oder politische Anschauungen verbietet.

## Vertrauen in Organisationen und Institutionen

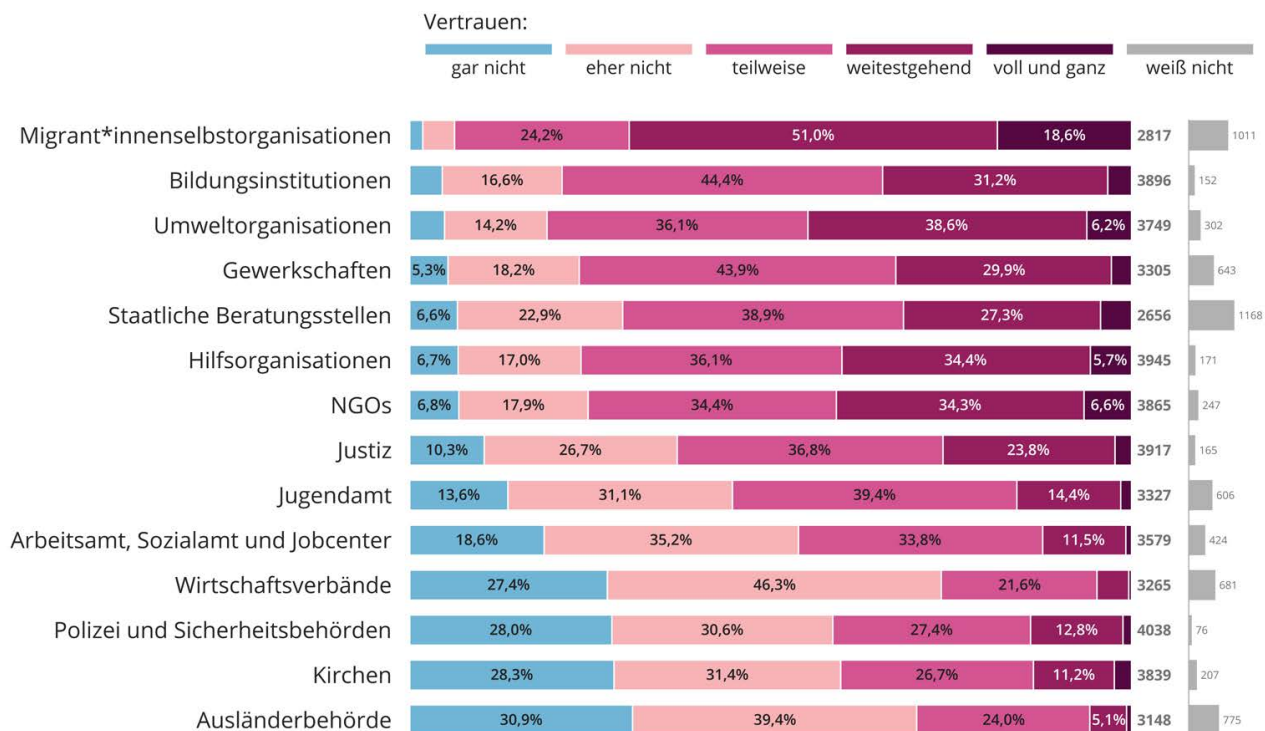
- ◆ Afrozensus-Befragte haben das größte Vertrauen in „Migrant\*innen-Selbstorganisationen“, mit 30,9 % (von n = 3148) der Befragten, die diesen am meisten vertrauen.
- ◆ Die sogenannte Ausländerbehörde genießt das geringste Vertrauen unter den gelisteten Institutionen, wobei 70,3 % der Befragten angeben, dieser Institution „eher nicht“ bis „gar nicht“ zu vertrauen.

Es besteht die Notwendigkeit, Maßnahmen zu entwickeln, um das fehlende Vertrauen in staatliche Behörden wie die Ausländerbehörde, Polizei, Sicherheitsbehörden, Jugend-, Arbeits- und Sozialämter sowie Jobcenter wiederherzustellen, insbesondere im Kontext der strukturellen und systematischen Bekämpfung von Rassismus.



## Abb. 17: Kenntnisse der Afrozensus-Befragten über verschiedene Gesetze zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung

Lesebeispiel: Etwa ein Fünftel (20,6 %) von 4169 Afrozensus-Befragten gibt an, Artikel 3 des Grundgesetzes zum Diskriminierungsverbot „gut“ zu kennen.



**Abb. 18: Vertrauen der Afrozensus-Befragten in Organisationen bzw. Institutionen**

Lesebeispiel: Etwa 7 von 10 (69,6 %) von 2817 Afrozensus-Befragten geben an, Migrant\*innenselbstorganisationen „voll und ganz“ oder „weitestgehend“ zu vertrauen. 1011 befragte Personen geben an, dazu keine Einschätzung geben zu können.







# 5.

## Diskriminierungserfahrungen Schwarzer Menschen in Deutschland

Für jeden der folgenden 14 Lebensbereiche (siehe Grafik) geben — (auch) unabhängig von ihren eigenen Diskriminierungserfahrungen — mindestens 96,6 % der Befragten an, dass sie annehmen, dass dort Diskriminierung stattfindet.

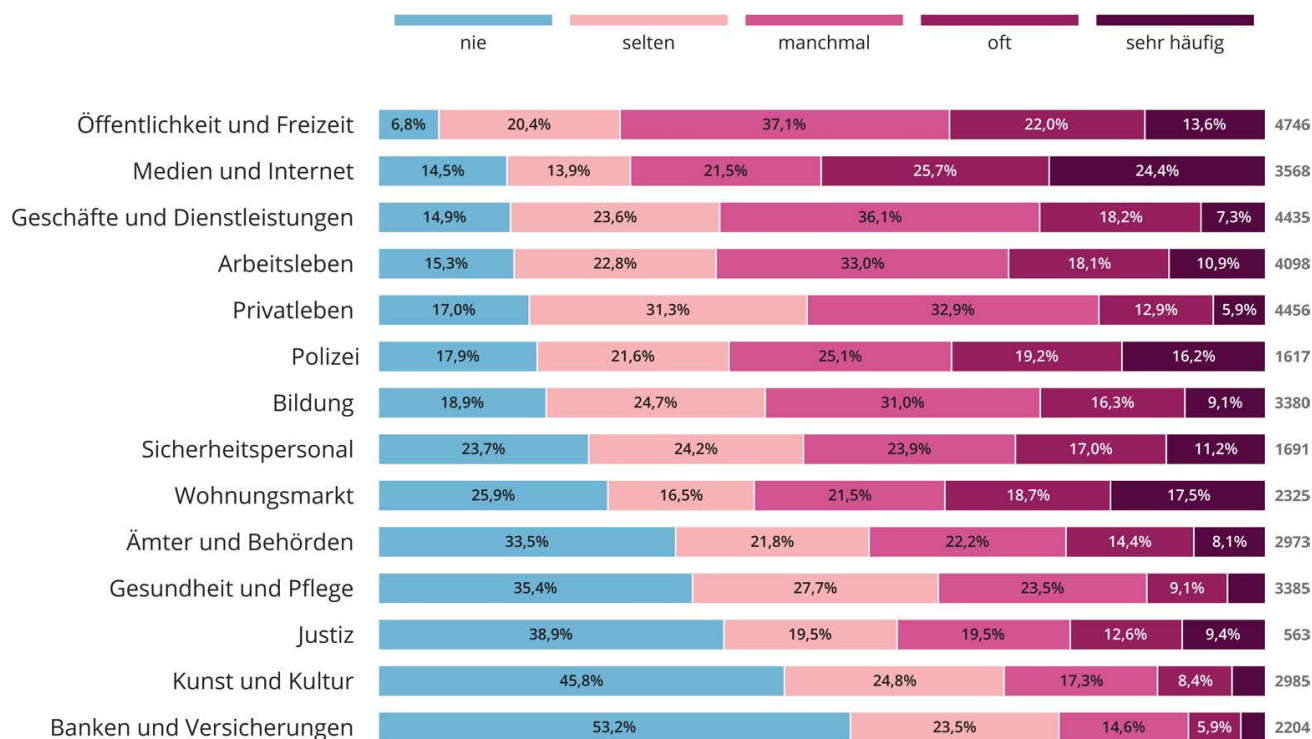
Die meisten Befragten berichten von eigenen Diskriminierungserfahrungen in folgenden Bereichen:

- ◆ 93,1 % im Bereich „Öffentlichkeit und Freizeit“
- ◆ 85,5 % im Bereich „Medien und Internet“
- ◆ 85,1 % im Bereich „Geschäfte und Dienstleistungen“
- ◆ 84,8 % im „Arbeitsleben“

Von besonders vielen Befragten werden Diskriminierungserfahrungen als „sehr häufig“ in den folgenden Bereichen angegeben:

- ◆ 24,4 % im Bereich „Medien und Internet“
- ◆ 17,5 % auf dem Wohnungsmarkt
- ◆ 16,2 % bei der Polizei
- ◆ 13,6 % im Bereich „Öffentlichkeit und Freizeit“

**Abb. 19: Relative Häufigkeit von eigenen Diskriminierungserfahrungen der Afrozensus-Befragten nach Lebensbereichen**



## Antizipierte Diskriminierung

Das Vermeiden von bestimmten Situationen oder Institutionen aus Furcht vor Diskriminierung wird als „antizipierte Diskriminierung“ bezeichnet.

- ◆ **45,7 % der Befragten, die generelle Diskriminierung durch die Polizei wahrnehmen, haben aus Angst vor Diskriminierung in den letzten zwei Jahren den Kontakt zur Polizei gemieden.**

## Am häufigsten genannte Diskriminierungsmerkmale

Bei Betrachtung aller Lebensbereiche sind die häufigsten Merkmale, aufgrund derer die Befragten in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erfahren haben, wie folgt (Mehrfachantworten waren möglich, eine Auflistung der Merkmale ist nicht abschließend möglich):

### Rassistische Gründe / "ethnische Herkunft"

93,9%

### Hautfarbe

91,5%

### Geschlecht

52,5%

### Name

44,8%

### Haare / Bart

38,1%

### Sozialer Status / soziale Herkunft

33,5%

### Sprache

27,8%

### Staatsbürgerschaft

21,5%

### Niedriges Lebensalter

21,3%

### Religion / Weltanschauung / zugeschriebene Religion

18,6%

### Körpergewicht

17,4%

## Abb. 20: Am häufigsten genannte Diskriminierungsmerkmale über alle Lebensbereiche hinweg (n = 4991<sup>7</sup>, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: Jede zweite befragte Person mit Diskriminierungserfahrung (52,5 %) gibt an, in mindestens einem Lebensbereich in den letzten zwei Jahren u.a. aufgrund ihres „Geschlechts“ diskriminiert worden zu sein.

## Diskriminierung im Arbeitsleben

84,7 % der Befragten (n = 4098) haben in den letzten zwei Jahren Diskriminierung im Arbeitsleben erfahren, davon 29,0 % „oft“ oder „sehr häufig“.

- ◆ **57,7 % von 2011 Befragten wurden auf der Arbeit rassistisch beleidigt.**
- ◆ **49,9 % von 1168 Befragten wurden aus rassistischen Gründen nicht befördert.**

- ◆ **67,3 % von 1599 Befragten gaben an, aus rassistischen Gründen einen Job nicht erhalten zu haben.**

Fast ein Drittel (29,1 %) von 2586 Befragten gab an, dass ihre aktuelle Tätigkeit unterhalb ihrer beruflichen Qualifikation liegt.

- ◆ **Besonders TIN\*-Befragte (39,2 % von n = 79) gaben im Vergleich zu Cis-Frauen (30,0 % von n = 1781) und Cis-Männern (26,0 % von n = 709) häufiger an, dass ihre aktuelle Tätigkeit unterhalb ihrer beruflichen Qualifikation liegt.**

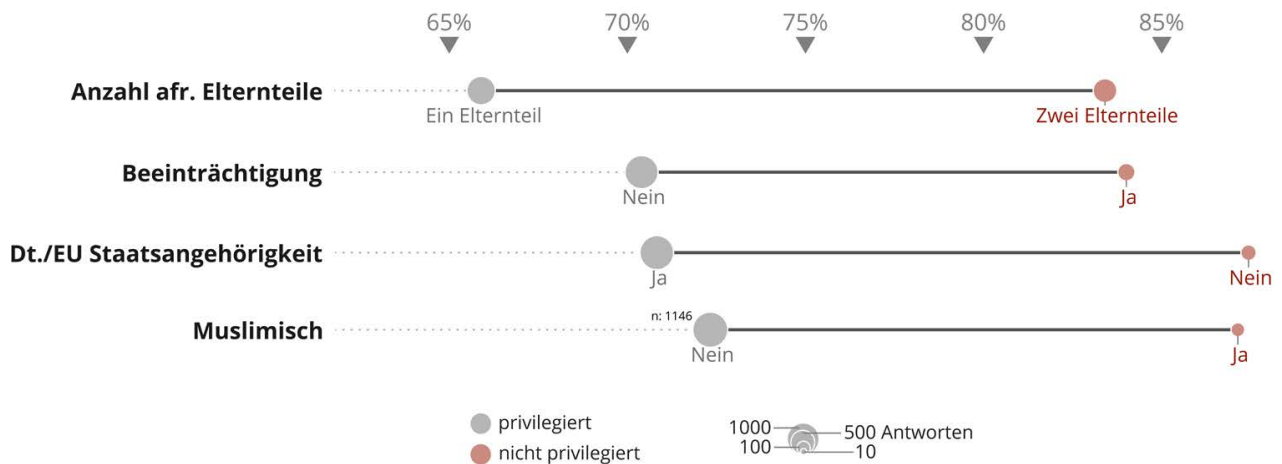
## Diskriminierung in Geschäften und im Dienstleistungsbereich

Über 8 von 10 Befragten (85,1 % von n = 4435) im Afrozensus berichten von Diskriminierungserfahrungen in Geschäften und im Dienstleistungsbereich in den letzten zwei Jahren. Von 2242 Befragten geben mehr als 9 von 10 Personen (95,2 %) an, im Drogeriemarkt keine passenden Kosmetikartikel für ihre Hautfarbe oder Haarstruktur zu finden.

Im Bereich „Banken und Versicherungen“ (z. B. Kreditvergabe, Versicherungsberatung) berichten fast die Hälfte der Befragten (46,8 % von n = 2204) von Diskriminierungserfahrungen in den letzten zwei Jahren.

## Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

- ◆ **7 von 10 Befragten (74,1 % von n = 2325), die in den letzten 24 Monaten Kontakt zum Wohnungsmarkt hatten, berichten von Diskriminierungserfahrungen in diesem Bereich.**
- ◆ **Von 1578 Afrozensus-Befragten geben mehr als die Hälfte (68,2 %) an, dass sie aus rassistischen Gründen schon einmal keine Wohnung erhalten haben.**
- ◆ **91,9 % der alleinerziehenden Befragten (n = 74) erlebten Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Im Vergleich dazu berichten 72,3 % der nicht-alleinerziehenden Befragten (n = 1664) von solchen Erfahrungen.**



### Abb. 21: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfalt dimensions im Lebensbereich „Wohnungsmarkt“

Lesebeispiel: Afrozensus-Befragte ohne deutsche oder EU-Staatsangehörigkeit geben im Vergleich mit Befragten mit deutscher oder EU-Staatsangehörigkeit deutlich häufiger an, im Lebensbereich „Wohnungsmarkt“ in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben.

## Diskriminierung in Öffentlichkeit und Freizeit & in Kunst und Kultur

### Öffentlichkeit und Freizeit

- ◆ 93,2 % der Afrozensus-Befragten (n = 4746) haben in den letzten zwei Jahren Diskriminierung im Bereich „Öffentlichkeit und Freizeit“ erlebt.
- ◆ 81,7 % der Befragten (n = 2346) geben an, rassistische Beleidigungen auf offener Straße und in öffentlichen Verkehrsmitteln zu erleben
- ◆ 86,7 % von 4315 Afrozensus-Befragten befürchten, im öffentlichen Raum beschimpft zu werden.
- ◆ 72,8 % von 4225 Befragten befürchten, sexuell belästigt zu werden.
- ◆ 61,1 % von 4275 Befragten befürchten, geschlagen und verletzt zu werden.

### Kunst- und Kulturbereich

- ◆ 54,2 % der Afrozensus-Befragten mit Kontakt zu diesem Bereich berichten von Diskriminierungserfahrungen in den letzten 24 Monaten.

## Diskriminierung in Medien und im Internet

- ◆ Mehr als 8 von 10 Afrozensus-Befragten (85,5 %) haben in den letzten zwei Jahren Diskriminierung im Lebensbereich „Medien und Internet“ erfahren.
- ◆ Fast alle Befragten (96,7 %) geben an, in den Medien mit herabwürdigenden Bildern Schwarzer Menschen konfrontiert zu werden.
- ◆ Jede zweite befragte Person (52,5 %) von 3860 Befragten berichtet, auf Social Media (Facebook, Twitter, Instagram, YouTube etc.) rassistisch beleidigt worden zu sein.

## Diskriminierung im Privatleben

- ◆ 8 von 10 Afrozensus-Befragten (83,0 % von n = 4456) haben in den letzten zwei Jahren im Privatleben (z. B. innerhalb der Familie, im Freund\*innenkreis) Diskriminierung erlebt.
- ◆ 91,7 % von 120 TIN\*-Befragten und 84,5 % von 2422 Cis-Frauen geben an, im „Privatleben“ diskriminiert zu werden; dagegen sind es bei den Cis-Männern 77,2 % von 813 Befragten.
- ◆ 91,5 % von 376 Befragten mit Beeinträchtigung berichten, in den letzten zwei Jahren im Bereich „Privatleben“ Diskriminierung erfahren zu haben; dagegen sind es bei den Befragten ohne Beeinträchtigung 81,5 % von 2763 Befragten.

## Diskriminierung bei Ämtern und Behörden & bei der Justiz

### Ämter und Behörden

- ◆ 66,5 % von 2973 Afrozensus-Befragten berichten von Diskriminierung im Kontakt mit Ämtern und Behörden in den letzten zwei Jahren.

### Justiz

- ◆ 6 von 10 Afrozensus-Befragten mit Kontakt zur Justiz berichten von Diskriminierung in diesem Bereich in den letzten zwei Jahren.

## Diskriminierung durch Polizei

- ◆ Mehr als 8 von 10 Afrozensus-Befragten (82,1 % von n = 1617) geben an, in den letzten zwei Jahren im Kontakt mit der Polizei diskriminiert worden zu sein.

Cis-Männer vs. Cis-Frauen:

- ◆ Cis-Männer (84,7 %, n = 459) geben um 6,5 Prozentpunkte signifikant häufiger an, im Polizeikontakt diskriminiert zu werden, im Vergleich zu Cis-Frauen (78,2 %, n = 728).
- TIN\*-Befragte vs. Cis-Geschlechtliche: TIN\*-Befragte (89,9 %, n = 59) erleben mit großem Abstand (+ 11,7 Prozentpunkte im Vergleich zu Cis-Frauen) am häufigsten Diskriminierung im Polizeikontakt.

Erfahrung mit Flucht vs. keine Fluchterfahrung:

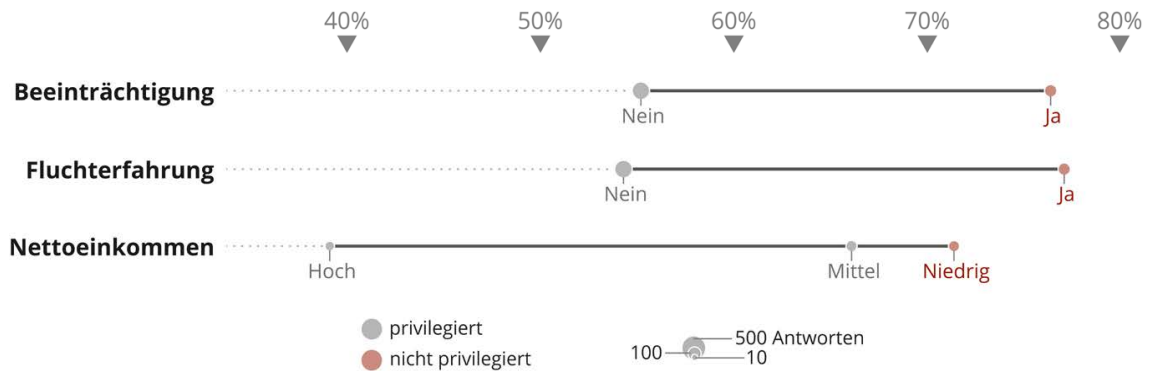
- ◆ **Befragte mit eigener und/oder familiärer Fluchterfahrung (n = 215) erleben signifikant häufiger Diskriminierung im Polizeikontakt (+ 13,7 Prozentpunkte im Vergleich zu Befragten ohne Fluchterfahrung, n = 967).**

**Polizeigewalt und Polizeikontrollen**

- ◆ **Nahezu jede dritte Person (32,3 %) von 1945 Befragten hat bereits Polizeigewalt erlebt.**
- ◆ **Über die Hälfte (56,7 %) von 4281 Befragten gibt an, mindestens einmal in ihrem Leben ohne erkennbaren Grund von der Polizei kontrolliert worden zu sein.**

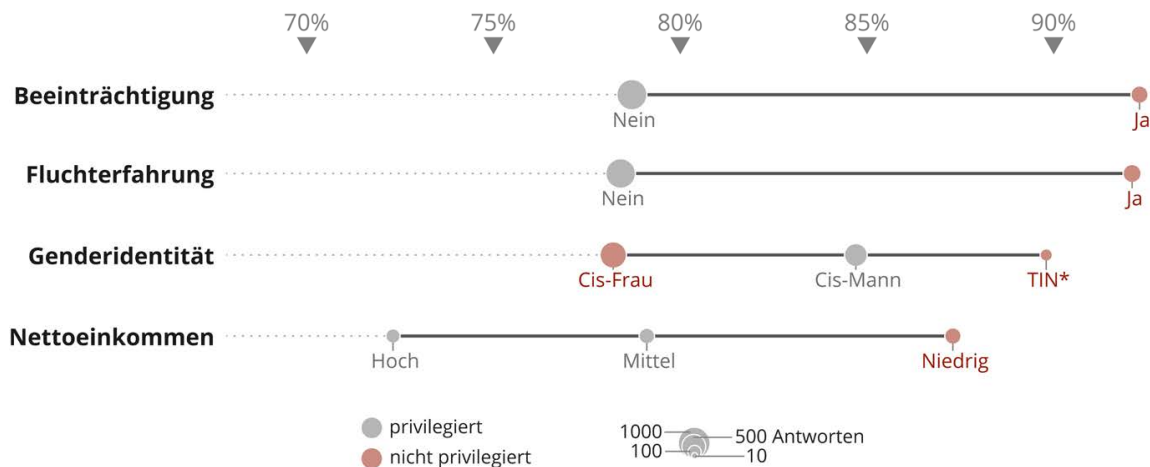
**Abb. 22: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Justiz“**

Lesebeispiel: Afrozensus-Befragte mit Beeinträchtigung geben im Vergleich mit Befragten ohne Beeinträchtigung deutlich häufiger an, im Lebensbereich „Justiz“ in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben.



**Abb. 23: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Polizei“**

Lesebeispiel: Afrozensus-Befragte mit eigener und/oder familiärer Fluchterfahrung geben im Vergleich zu Befragten ohne Fluchterfahrung deutlich häufiger an, in den letzten zwei Jahren im Kontakt mit der „Polizei“ Diskriminierung erlebt zu haben.

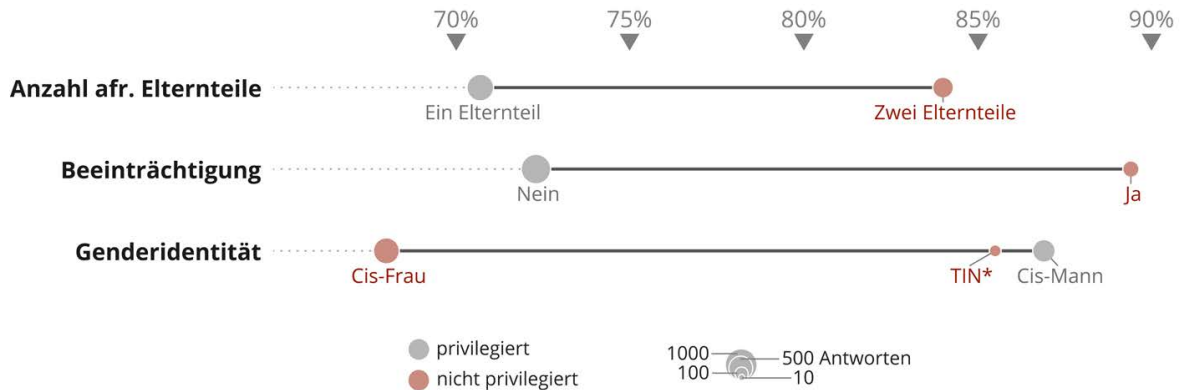


## Diskriminierung durch Sicherheitspersonal

- Fast 8 von 10 Befragten (76,3 %) berichten, in den letzten 24 Monaten von Sicherheitspersonal diskriminiert worden zu sein.

## Abb. 24: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Sicherheitspersonal“

Lesebeispiel: Cis-Männer und TIN\* Befragte im Afrozensus geben im Vergleich mit Cis-Frauen deutlich häufiger an, im Lebensbereich „Sicherheitspersonal“ in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben.









# 6.

## Schwarze Erfahrungen im Gesundheitswesen: Diskriminierung, Resilienz und Empowerment

### Diskriminierung im Bereich Gesundheit und Pflege

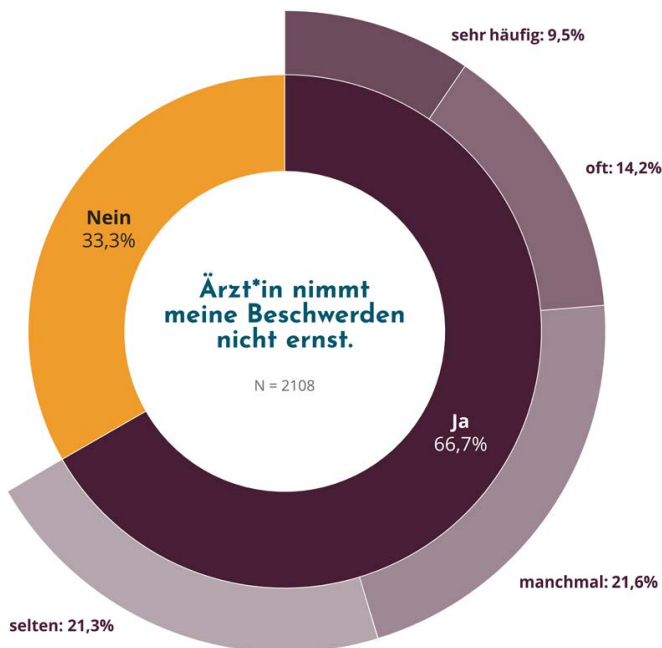
- ◆ 6 von 10 Befragten (64,6 % von n = 3385), die in den letzten zwei Jahren Kontakt zum Bereich „Gesundheit und Pflege“ hatten, berichten von Diskriminierungserfahrungen.
- ◆ Cis-Frauen und TIN\*-Befragte geben im Vergleich zu Cis-Männern deutlich häufiger an, in den letzten zwei Jahren im Bereich „Gesundheit und Pflege“ diskriminiert worden zu sein.
- ◆ Befragte mit Beeinträchtigung (83,3 % von n = 305) erleben mit + 23,0 Prozentpunkten signifikant häufiger Diskriminierung im Bereich „Gesundheit und Pflege“ als Befragte ohne Beeinträchtigung (60,3 % von n = 2125).
- ◆ Befragte mit niedrigem Einkommen (74,3 % von n = 296) berichten mit + 17,3 Prozentpunkten signifikant häufiger von Diskriminierung im Bereich „Gesundheit und Pflege“ als Befragte mit hohem Einkommen (57,0 % von n = 284).
- ◆ Etwa 1 von 10 befragten Personen (9,5 %) gibt an, insbesondere in Bezug auf ihr „Körpergewicht“ in den letzten zwei Jahren im Bereich „Gesundheit und Pflege“ diskriminiert worden zu sein.

### Versorgungsstrukturen

- ◆ Erfahrungen von Schwarzen Menschen in der medizinischen Versorgung (durch Hausärzt\*innen, Fachärzt\*innen, Krankenhäuser und Rehakliniken) werden durch Otherring geprägt, was bedeutet, dass sie oft als „anders“ oder „fremd“ markiert werden.
- ◆ Schwarze Patient\*innen, Pflegekräfte und Ärzt\*innen betonen, dass Otherring besonders bei Schwarzen Patient\*innen eine große Rolle spielt.
- ◆ Sprache wird als Zugangsbarriere zur Gesundheitsversorgung identifiziert.

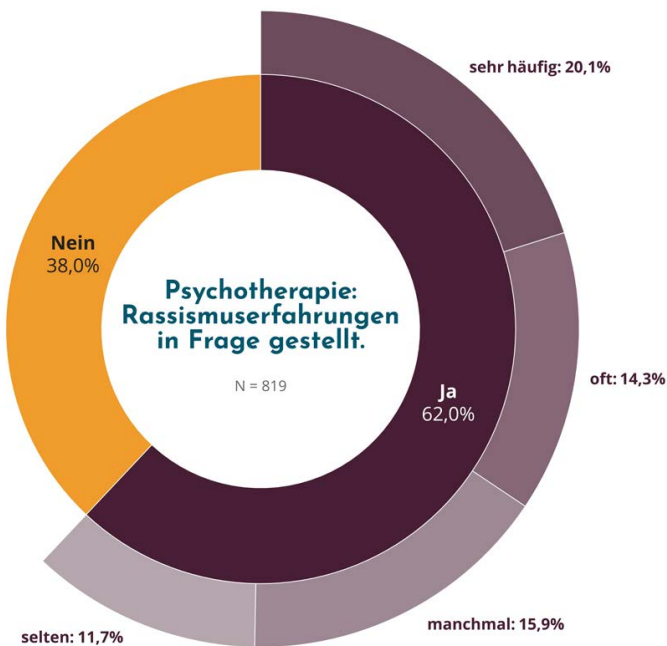
### Diagnostik

- ◆ Schwarze Menschen erleben oft, dass ihre Beschwerden nicht ernst genommen werden, was eine klassische ASR-Erfahrung darstellt.
- ◆ Die Aussage „Mein\*e Ärzt\*in nimmt meine Beschwerden nicht ernst“ haben 2108 Afrozensus-Befragte beantwortet. Davon geben zwei Drittel an, dass ihre Beschwerden nicht ernst genommen werden.
- ◆ Im Afrozensus stimmen 62,0 % von 819 Befragten der Aussage zu, dass ihre Rassismuserfahrungen bei der Psychotherapie nicht ernst genommen und in Frage gestellt werden.



**Abb. 25: „Mein\*e Ärzt\*in nimmt meine Beschwerden nicht ernst.“ (n = 2108)**

Lesebeispiel: Zwei Drittel der Afrozensus-Befragten (66,7 % von n = 2108) geben an, dass ihr\*e Ärzt\*in ihre Beschwerden nicht ernst nehmen. Fast jede 10. Person (9,5 %) gibt an, dass diese Situation „sehr häufig“ vorkommt.



**Abb. 26: „Bei der Psychotherapie werden meine Rassismuserfahrungen nicht ernst genommen und in Frage gestellt.“ (n = 819)**

## Diagnostik und Behandlung

- ◆ Strukturen und Institutionen der Gesundheitsversorgung priorisieren weiße Menschen in Diagnostik, Behandlung und medizinischer Forschung.
- ◆ Diagnoseinstrumente und Behandlungen werden oft auf der Grundlage eines weißen, cis-männlichen europäischen Standards entwickelt und auf Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen angewendet.

## Forschung

- ◆ Es gibt einen Mangel an Daten zur Gesundheitssituation von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in der Gesundheitsforschung.
- ◆ Zugang zu Wissen und Forschung erfordert oft ein großes Ausmaß an Politisierung und/oder den Zugang über informelle Netzwerke und spezifische Kenntnisse.
- ◆ Der erschwerte Zugang zu Wissen und Literatur in der Forschungslandschaft und aus Schwarzen Community-Quellen verbraucht viele Ressourcen.

## Ausbildung und Qualifizierung

- ◆ Schwarze Expert\*innen und Fachkräfte erwerben oft nicht die nötige Kompetenz im Umgang mit Anti-Schwarzem Rassismus in ihrer Ausbildung oder ihrem Studium.
- ◆ Die deutsche medizinische Ausbildung behandelt Rassismus und dessen Auswirkungen auf die Gesundheit nicht angemessen.
- ◆ Qualifizierung zu (Anti-)Rassismus erfolgt oft nur durch außerlehrplanmäßige Angebote im Ausland, da dies in der eigenen Ausbildung nicht ausreichend vermittelt wird.

# Folgen von Anti-Schwarzem Rassismus

## Abbruch und Hinauszögern von Behandlung bzw. Therapie

- ◆ Rassistische Mikroaggressionen führen bei Schwarzen Patient\*innen zu Vorsicht, Zurückhaltung und Misstrauen in der Versorgung.
- ◆ Schwarze Patient\*innen müssen sich oft lange bemühen, um von Ärzt\*innen ernst genommen zu werden, was zu einer mangelnden führen kann.
- ◆ Rassistische Erfahrungen mit professionellem Personal können dazu führen, dass Schwarze Patient\*innen (wiederholt) ihre Behandlung abbrechen.

## Mehraufwand für Schwarze Menschen

- ◆ Schwarze Patient\*innen müssen oft umfangreiche Recherchearbeiten durchführen und die sie behandelnden Personen wechseln, um rassistische Erfahrungen zu vermeiden.
- ◆ Dies führt zu einem doppelten Ausschlussmechanismus: Diskriminierung bei Inanspruchnahme der Versorgung und Meiden von Versorgungsstrukturen aufgrund des Antizipierens von Diskriminierung.

## Vermeidung

- ◆ 98 % der Afrozensus-Befragten gehen davon aus, dass es im Bereich „Gesundheit und Pflege“ zu Diskriminierung kommt.
- ◆ Ein Teil der Befragten hat den Bereich „Gesundheit und Pflege“ aufgrund von Diskriminierungserfahrungen in den letzten zwei Jahren aus Angst vor Diskriminierung gemieden.
- ◆ Schwarze Patient\*innen bevorzugen oft ambulante Behandlungen aufgrund negativer Erfahrungen mit stationären Einrichtungen.

## Psychische Belastungen

- ◆ Anti-Schwarzer Rassismus kann zu Angststörungen, depressiven Störungen und Panikattacken führen.
- ◆ Schwarze Menschen erleben hohen Stress aufgrund der Orientierung an externen (weißen) Blicken und Bewertungen (White Gaze).





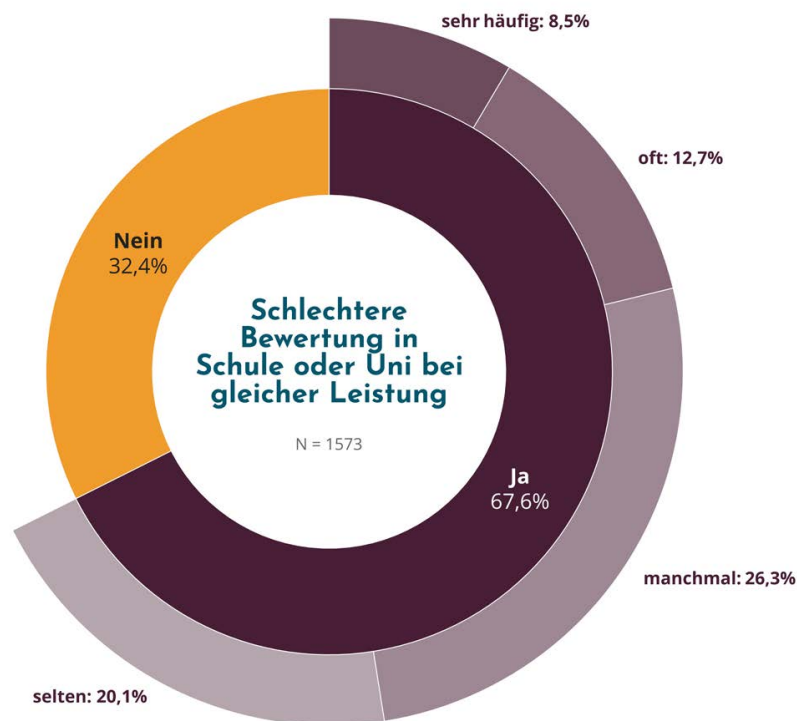




# 7.

## Schwarze Erfahrungen im Bildungswesen: Diskriminierung, Resilienz und Empowerment

Zwei Drittel der Afrozensus-Befragten (67,6 % von n = 1573) geben an, dass sie aufgrund rassistischer Zuschreibungen in der Schule/Universität bei gleicher Leistung schlechtere Bewertungen als Mitschüler\*innen/Kommiliton\*innen erhalten. Mehr als ein Fünftel der Befragten (21,2 %) gibt an, dass diese Situation „oft“ oder „sehr häufig“ vorkommt.



**Abb. 27: „Ich bekomme aufgrund rassistischer Zuschreibungen in der Schule/Universität schlechtere Bewertungen als andere Mitschüler\*innen/Kommiliton\*innen bei gleicher Leistung.“ (n = 1573)**

Lesebeispiel: Zwei Drittel der Afrozensus-Befragten (67,6 % von n = 1573) geben an, dass sie aufgrund rassistischer Zuschreibungen in der Schule/Universität bei gleicher Leistung schlechtere Bewertungen als andere Mitschüler\*innen/Kommiliton\*innen erhalten. Mehr als ein Fünftel der Befragten (21,2 %) gibt an, dass diese Situation „oft“ oder „sehr häufig“ vorkommt.

Anti-Schwarzer Rassismus (ASR) im Schulkontext manifestiert sich durch folgende Muster und Dynamiken:

## Herabwürdigung und Entmenschlichung

- ◆ Rassistische Zuschreibungen, wie angeblich mindere Intelligenz, körperliche Merkmale wie Haarstrukturen und Gesichtszüge sowie Namen dienen als Ausgangspunkte für Herabwürdigungen.
- ◆ ASR äußert sich als Abfolge von Herabwürdigungen, auch durch Verschränkung mit anderen Diskriminierungsformen wie Adulthood, der Schwarzen Kindern mangelnde Eigenständigkeit und Intelligenz zuschreibt.

## Stigmatisierung, Sanktionierung und Ausschluss

- ◆ Diskriminierung und unangemessene institutionelle Reaktionen führen zu einer Spirale von zunehmendem ASR und negativen Reaktionen seitens Schwarzer Kinder und Jugendlicher.
- ◆ Lehrkräfte kommunizieren geringere Leistungserwartungen, sprechen die Befähigung zur höheren Bildung ab, vergeben ungleiche Noten und verwenden rassistische Sprache.
- ◆ Mitschüler\*innen führen gezielte Herabwürdigungen durch.
- ◆ Schwarze Kinder werden frühzeitig sexualisiert.

## Musterabfolge von ASR

- ◆ Schwarze Schüler\*innen, die sich gegen ASR wehren, erleben eine Musterabfolge von Stigmatisierung, Sanktionierung und Ausschluss. Dies geht oft mit einer Täter\*innen-Opfer-Umkehr einher.

## Fehlende Auseinandersetzung mit ASR

- ◆ Eltern Schwarzer Kinder, insbesondere Schwarze Eltern, werden in die ASR-Zuschreibung einbezogen, indem ihre Perspektive nicht ernst genommen wird.
- ◆ Eskalierende Projektionen und Verstärkungen erfolgen, ohne dass die ursprüngliche Aggression (ASR) bearbeitet wird.
- ◆ Das Nicht-Anerkennen von Gewalt und Schmerzen infolge von ASR sowie die Weigerung, Verantwortung zu übernehmen oder Gewalt aufzuarbeiten, sind zentrale Aspekte.

## Dilemma der Reaktion und Aushandlung

- ◆ Schwarze Schüler\*innen, Eltern, Lehrer\*innen, Sozialarbeiter\*innen und Sozialpädagoge\*innen stehen vor einem Dilemma der Reaktion auf ASR, da sie weiterhin mit den Ausübenden zusammenarbeiten müssen. Dies führt zu einem Dilemma der fortlaufenden Aushandlung von ASR im Bildungskontext.

Anti-Schwarzer Rassismus in Lehrmaterialien kann zur Verstärkung von gewaltvoller Sprache und Diskriminierung durch Schüler\*innen und Lehrer\*innen führen. Eurozentrische und rassistische Lehrinhalte haben folgende Auswirkungen:

**Verstärkung von Diskriminierung und gewaltvoller Sprache:**

- ◆ Rassistische Lehrinhalte können diskriminierendes Verhalten von Mitschüler\*innen und Lehrer\*innen verstärken. Diese Inhalte stützen und normalisieren rassistisches Verhalten im Schulumfeld.

Reaktion auf das Problematisieren von Inhalten:

- ◆ Wenn Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Schüler\*innen rassistische Lehrinhalte problematisieren, erfahren sie oft eine Bagatellisierung des angesprochenen Anti-Schwarzen Rassismus.
- ◆ Die Einschätzung der Schüler\*innen ist, dass viele Lehrer\*innen nicht ausreichendes Fach-

wissen über die Geschichte und Gegenwart von Anti-Schwarzem Rassismus haben, um diesen angemessen zu thematisieren oder entsprechende Vorfälle in der Schule zu erkennen und zu handeln.

Schwarze Lehrer\*innen stehen vor begrenzten Interventionsmöglichkeiten gegen Anti-Schwarzen Rassismus (ASR) im schulischen Kontext:

## Kontinuität von ASR

- ◆ ASR ist eine Konstante, die sich zwar in ihren Ausdrucksformen verändern kann, aber in den Grundmustern beständig in der schulischen Erfahrung von Schwarzen Lehrer\*innen bleibt.
- ◆ Dies betrifft ihre eigenen Erfahrungen als Schüler\*innen, im Studium, während des Referendariats und in ihrer Tätigkeit als Lehrperson.
- ◆ Diese Kontinuität schärft ihr Bewusstsein für hierarchische Problematiken und ihre eigene Rolle im Schulsystem.

## Herausforderungen und Abwertung

- ◆ Schwarze Lehrkräfte erfahren ASR sowohl von Kollegiumsmitgliedern als auch von Schüler\*innen, wobei ihnen ihre Kompetenz und Berechtigung als Lehrperson abgesprochen werden.
- ◆ ASR wirkt sich nicht nur auf das schulische Umfeld aus, sondern auch auf die Lehrer\*innenausbildung, die Bewertung von Lehrmaterialien und Unterrichtskonzepten, wodurch Diskriminierung verstärkt wird.

## Mehraufwand und fehlende Anerkennung

- ◆ Schwarze Lehrer\*innen müssen aufgrund von ASR und anderem Rassismus oft Mehrarbeit leisten und zusätzlichen Aufwand betreiben.
- ◆ Trotz ihres Mehraufwands und der notwendigen Anpassungen werden die von ihnen erbrachten Leistungen und die rassistischen Strukturen, die diesen Mehraufwand verursachen, nicht angemessen anerkannt.

ASR-Ausprägungen in der Schule, bei Behörden und sozialen Träger\*innen betreffen **Schwarze Sozialpädagog\*innen und Sozialarbeiter\*innen**:

## Verweigerung der Auseinandersetzung mit ASR

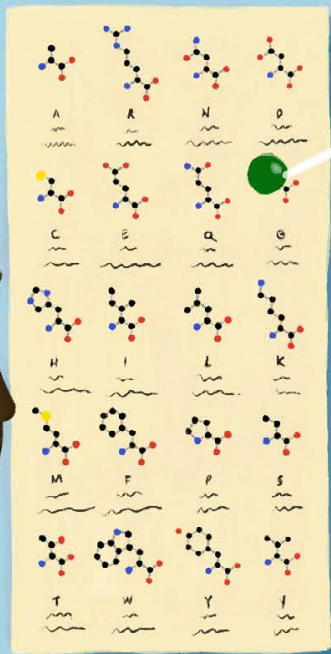
- ◆ In allen drei Institutionen erleben Schwarze Sozialpädagog\*innen und Sozialarbeiter\*innen eine musterhafte und systematische Verweigerung der fachlichen Auseinandersetzung mit Anti-Schwarzem Rassismus.
- ◆ Ihre Bemühungen, ASR anzusprechen und zu thematisieren, werden oft ignoriert oder bagatellisiert.

## Intersektion von ASR und Sexismus

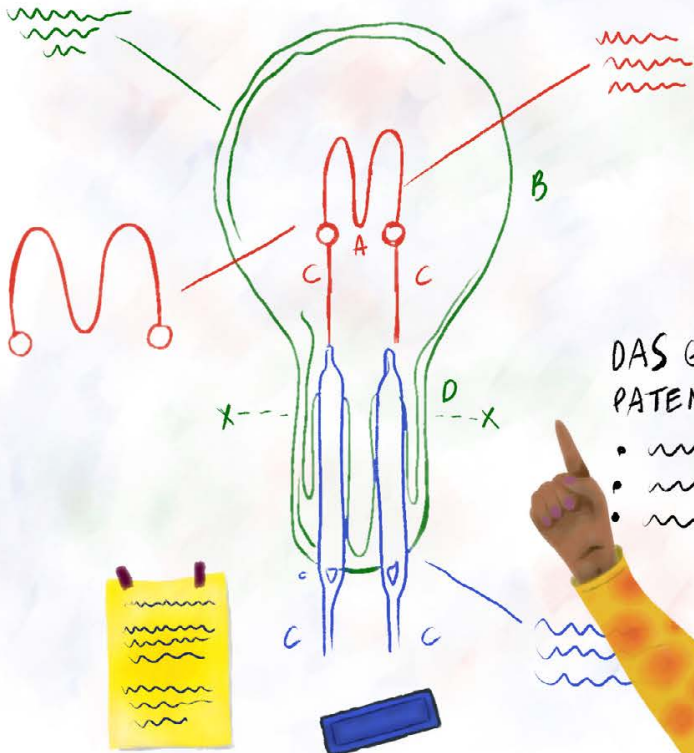
- ◆ Schwarze Sozialpädagog\*innen und Sozialarbeiter\*innen sehen sich mit besonderen Zuschreibungen konfrontiert, die ASR und Sexismus miteinander verbinden.
- ◆ Sie müssen strategisch über ihre Kleidungs- und Frisurenwahl entscheiden, um Stereotypen und Diskriminierung entgegenzuwirken.

## Familiäre oder intime Beziehung zu Klient\*innen

- ◆ Schwarzen Sozialpädagog\*innen und Sozialarbeiter\*innen wird häufig unterstellt, eine familiäre oder intime Beziehung zu Schwarzen Klient\*innen zu haben.
- ◆ Diese Zuschreibung führt zu einer zusätzlichen Belastung, da sie strategische und kommunikative Mehrarbeit erfordert, um die Interessen ihrer Klient\*innen in den genannten Institutionen angemessen zu vertreten.



# GLÜHBIRNE



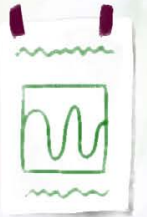
LEWIS  
LATIMER  
1848 - 1928

ERFINDER

PERTE  
INDUSTRIE

DAS GLÜHLAMPEN  
PATENT:

- wavy line
- wavy line
- wavy line





# 8.

## Politische Handlungsbedarfe

Es wurden zwei Hauptperspektiven für politischen Handlungsbedarf untersucht: Zum einen klassische Forderungen von Schwarzen Selbstorganisationen, die von der organisierten Zivilgesellschaft in den letzten Jahren aufgegriffen und entwickelt wurden. Zum anderen wurden allgemeine politische Einstellungen der Befragten durch Zustimmung oder Ablehnung kurzer Aussagen erfasst.

- ◆ **Die politischen Einstellungen der Afrozensus-Befragten tendieren eher zu Positionen im Bereich der Mitte-links-Parteien.**
- ◆ **Beispielsweise unterstützen die meisten Befragten die Erhöhung des Mindestlohns auf mindestens 12 Euro: 86,2 % (von n = 1897) der Befragten stimmen dieser Aussage zu.**

Die drängendsten Probleme für Schwarze Communities sind aus Sicht der Afrozensus-Befragten:

- ◆ **Der fehlende professionelle Umgang mit Rassismus in Institutionen und Organisationen.**
- ◆ **Die mangelnde Repräsentation Schwarzer Menschen auf allen gesellschaftlichen Ebenen.**
- ◆ **Diskriminierung durch die Polizei, in den Medien und die Verschärfung des Asylrechts.**

Politische Forderungen aus den Schwarzen Communities:

- ◆ **Mindestens 82 % (von n = 3953) der Befragten unterstützen voll und ganz verschiedene politische Forderungen zur Verbesserung des Lebens der Schwarzen, afrikanischen und afro-diasporischen Communities. Diese beinhalten unter anderem:**

- **die explizite Aufnahme von Anti-Schwarzem Rassismus in Antidiskriminierungsgesetze,**
- **den Ausbau von Beratungsstellen für Anti-Schwarzen Rassismus.**

# Handlungsempfehlungen für die Politik und Verwaltung

## Spezifische Adressierung von Anti-Schwarzem Rassismus

1. Umsetzung der Resolution des Europäischen Parlaments zu Grundrechten von Menschen afrikanischer Abstammung in Europa,
2. Entwicklung und Umsetzung von Aktionsplänen zur Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus und zur Förderung der Communitys auf Bundes- und Landesebene,
3. Expert\*innenkommission Anti-Schwarzer Rassismus: Erarbeitung einer ASR-Definition, die u. a. in Ausführungsvorschriften und Bundesprogrammen Eingang in Verwaltungshandeln findet,
4. Flächendeckende Etablierung von Beratungsstellen für Betroffene von Anti-Schwarzem Rassismus und deutschlandweites Monitoring von Anti-Schwarzem Rassismus,
5. Verankerung von Anti-Schwarzem Rassismus in der deutschen Erinnerungspolitik:
  - 5.1. Anerkennung des Völkermords an den Herero und Nama sowie Rückgabe kolonialer Raubkunst,
  - 5.2. Anerkennung der Schwarzen NS-Opfer.

## Empowerment als Grundprinzip

1. Finanzielle Förderung: Aufnahme von Empowerment als zentrales Ziel in bestehende Gesetze und Förderprogramme,
2. Institutionalisierung: Etablierung einer Empowerment-Infrastruktur, z. B. durch Community-Zentren, um Schwarzen Menschen sichere Räume für Stärkung, Vernetzung und selbstbestimmtes Handeln zu bieten,
3. Bildung und Sensibilisierung: Verankerung von Rassismuskritik und Empowerment in Bildungsprogrammen für politische Entscheidungsträger\*innen, Verwaltungsmitarbeiter\*innen und die Gesellschaft,
4. Partizipation und Mitbestimmung: Schaffung aktiver Beteiligungsmöglichkeiten für Schwarze Menschen in politischen Prozessen und Verwaltungsstrukturen, um ihre Stimmen hörbar zu machen und ihre Lebensumstände aktiv mitzugestalten,
5. Anerkennung und Sichtbarkeit: Erhöhung der Anerkennung und Sichtbarkeit Schwarzer Menschen durch gezielte Maßnahmen, Kampagnen und kulturelle Projekte in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen,
6. Forschung und Datenerhebung: Investition in umfassende Forschung über die Erfahrungen Schwarzer Communities, um evidenzbasierte Politikgestaltung zu ermöglichen und gezielte Maßnahmen gegen Rassismus und für Empowerment umzusetzen.



## Gesundheit

1. **Rassismus erkennen und angehen:**  
Rassismus in der Gesundheitsversorgung anerkennen, rassismuskritische Expertise entwickeln und aktive Auseinandersetzung mit (Anti-Schwarzem) Rassismus fördern,
2. **Priorisierung rassismuskritischer Kompetenzen:**  
Bei der Vergabe von Kassensitzen bevorzugt Therapeut\*innen mit rassismuskritischer Expertise berücksichtigen,
3. **Förderung der Ausbildung:**  
Die medizinische Ausbildung von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen gezielt unterstützen,
4. **Evaluierung von Behandlungskonzepten:**  
Aktuelle Ansätze unter Berücksichtigung von Black-Studies-Ergebnissen überprüfen, um angemessene Behandlung sicherzustellen.

## Bildung und Menschenrechtsbildung

1. **Unabhängige Beschwerdestellen:**  
Einführung unabhängiger Beschwerdestellen für Kindertagesbetreuung, Schulen und Ausbildungsstätten auf Landesebene,
2. **Gesetzliche Diskriminierungsverbote:**  
Verankerung klarer gesetzlicher Diskriminierungsverbote im Bereich Bildung und Jugend,
3. **Professionalisierung:**  
Weiterentwicklung der Bearbeitung von Anti-Schwarzem Rassismus im Bildungssystem durch gezielte Professionalisierung,
4. **Staatliche Informationspflichten:**  
Aktive Förderung der Kenntnis des rechtlichen Rahmens im Bereich Rassismus und rassistische Diskriminierung durch staatliche Informationspflichten, insbesondere im Antidiskriminierungsbereich,
5. **Politische Bildung:**  
Finanzielle Unterstützung für die gezielte Adressierung von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen durch Community-Organisationen, inklusive Informationen zu Meldewegen und Beschwerden bei Diskriminierungsfällen.

# Handlungsempfehlungen für Schwarze, afrikanische und afrodiaporische Communities

## Empowerment als Grundprinzip

- ◆ **Diversität und Verbündete:**  
Die Intersektionalität und Multidimensionalität, die sich in den Daten zeigt, müssen noch mehr zum Kern der Community-Arbeit werden, sie dürfen aber nicht gegen die Spezifität von ASR ausgespielt werden. Ressourcen zum Aufbau von Solidarisierungsgemeinschaften müssen geschaffen und eingefordert werden.
- ◆ **Intersektionale Diskriminierung:**  
Der Vulnerabilität bestimmter Teilgruppen innerhalb der Communities muss mit Ressourcen, Räumen sowie solidarischer Verantwortung und Communities-Care begegnet werden.

## Professionalisierung und Wissenschaft

- ◆ **Community-fokussierte Professionalisierung** erfordert – angesichts wachsender Communities und eines sich somit erhöhenden Bedarfs – die Förderung von Menschen, die Communities-Care und -Arbeit zu einer professionellen Tätigkeit ausbauen wollen. Dazu zählen die Erarbeitung von Aus- und Weiterbildungsinhalten, die staatliche Angebote um Schwarze Perspektiven ergänzen, sowie internationaler Austausch.
- ◆ **Rahmenbedingungen für Engagement:**  
Diese müssen durch den Ausbau bereits praktizierter Care-for-Care-Konzepte geschaffen werden (z. B. Community-Kids-Care für Aktivist\*innen oder Unterstützungen für aktive ältere Generationen). Von besonderer Bedeutung ist die Etablierung von Strukturen, die eine Beteiligung von Alleinerziehenden ermöglichen.
- ◆ **Community-basierte Forschung** sollte in Zukunft die Auswirkungen von Umweltbelastungen und Klimakrise auf Schwarze, afrikanische und afrodiaporische Communities, Formen von Empowerment und Solidaritäts- und Netzwerkstrukturen näher beleuchten sowie vertiefte Analysen von ausgewählten Lebensbereichen beinhalten.

## Gesundheit: Anti-Schwarzer Rassismus als Wirkfaktor

- ◆ **Dezentrale Informationsräume:**  
Es müssen mehr selbstorganisierte Räume geschaffen werden, in denen dezentral Informationen über die Navigation im gesundheitlichen Versorgungssystem geteilt werden können.
- ◆ **Beschwerdemechanismen:**  
Offizielle Beschwerdemechanismen bezüglich schlechter Erfahrungen mit Ärzt\*innen sollten häufiger von Schwarzen Individuen und Communities gebraucht werden, und Forderungen und Bedarfe sollten häufiger an die Ärzt\*innenkammer und psychotherapeutische Kammer weitergeleitet werden.

## Bildung und Menschenrechtsbildung

- ◆ **Pädagogik:**  
In pädagogischer Hinsicht ist es notwendig zu verankern, dass Erinnerungskultur und die Vermittlung von Wissen zu Versklavung und Kolonialvergangenheit sowie der Relevanz von Rassismus für ein Verständnis der jüngeren Geschichte und Gegenwart sich überschneiden.
- ◆ **Informationsweitergabe:**  
Wenn Communities-Organisationen Informationen über Muster von Anti-Schwarzem Rassismus im Bildungssystem breiter teilen, kann dies Eltern empowern, ihre Kinder besser zu schützen.
- ◆ **Junge Menschen:**  
Da Veränderungen im Bildungssektor langwierig sind, sollten vermehrt ergänzende Schwarze Bildungsangebote für junge Menschen konzipiert und umgesetzt werden.
- ◆ **Fachnetzwerke:**  
Durch die Etablierung und Stärkung von fachpolitischen Zusammenschlüssen und Netzwerken zur gemeinsamen Interessenvertretung sowie zur Überprüfung, Überarbeitung, Erstellung und zum Austausch von Lehrmaterialien kann die Arbeit von Schwarzen Lehrer\*innen erleichtert werden.

# Glossar

In diesem Glossar zu den Afrozensus Factsheets befinden sich Auszüge aus dem Glossar des Afrozensus-Berichtes 2020.

A	
<b>Adultismus</b>	301
<b>AGG</b>	301
B	
<b>BIPoC</b>	301
<b>Black Consciousness</b>	301
C	
<b>Cis-Frauen / Cis-Männer / cisgeschlechtlich</b>	302
<b>Cis-/Hetero-Sexismus</b>	302
<b>Colorism</b>	302
<b>Communities-Care</b>	303
D	
<b>Diagnostik</b>	303
E	
<b>Essentialisierung</b>	303
F	
<b>Fawn-Reaktion</b>	303
G	
<b>Gaslighting</b>	303
<b>Geschlechtsidentität</b>	303
H	
<b>Haushaltsnettoeinkommen</b>	304
I	
<b>Intersektional, Intersektionalität</b>	304
K	
<b>Klassismus, klassistische Diskriminierung</b>	304
L	
<b>LSBTIAQ+ bzw. LSBAQ</b>	305
M	
<b>Mikroaggression</b>	305
P	
<b>Prozent (Personen) Prozentpunkt, -e</b>	306
R	
<b>Racial Profiling</b>	307
<b>Resilienz(strategien)</b>	307

S	
<b>Selbstpositionierung</b>	307
<b>Sexuelle Orientierung</b>	307
<b>Sicherer(er) Raum (safe(r) space)</b>	307
<b>Signifikant, Signifikanz</b>	307
T	
<b>TIN* (trans*, inter*, nicht-binär)</b>	308
Q	
<b>Queer</b>	308
W	
<b>White Gaze</b>	309

## Adultismus

Adultismus ist eine Diskriminierungsform, die das Machtungleichgewicht zwischen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen benennt. Dabei werden Kinder und Jugendliche aufgrund ihres Alters herabgesetzt.

## AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist ein Bundesgesetz. Ziel des Gesetzes ist der Schutz vor Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder in Bezug auf die „ethnische“ Herkunft, das Geschlecht, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter oder die sexuelle Identität.

## BIPoC

BIPoC ist die Abkürzung von Black, Indigenous, People of Color und bedeutet auf Deutsch Schwarz, Indigen, wobei der Begriff People of Color nicht übersetzt wird, weil der Begriff sich nicht auf „farbig“

bezieht, sondern auf die Vielfalt unserer Erfahrungen, Biografien und Herkünfte. All diese Begriffe sind politische Selbstbezeichnungen. Den Begriff People of Color verwenden Menschen, die rassistische Diskriminierungen in weißen Mehrheitsgesellschaften erfahren, als gemeinsame politische Selbstbenennung.

## Black Consciousness

Black Consciousness (Schwarzes Bewusstsein) ist ein Begriff, der maßgeblich vom südafrikanischen Aktivisten Steve Biko (1939 - 1977) initiierten Black Consciousness Movement geprägt wurde. Durch einen positiven Rückbezug auf die eigenen Geschichten jenseits rassistischer und eurozentrischer Zuschreibungen und durch die Befähigung zum Eintreten für die eigene Freiheit sollte ein Schwarzes Selbstverständnis geschaffen werden, dass sich bewusst von rassistischen imperialen Maßstäben befreit.

## Cis-Frauen / Cis-Männer / cis-geschlechtlich

„Cis“ bezeichnet Menschen, deren Geschlechtsidentität mit ihrem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Wenn in Alltagsgesprächen von „Frauen“ und „Männern“ die Rede ist, sind oft nur Cis-Frauen und Cis-Männer gemeint bzw. mitgedacht. Um sichtbar zu machen, dass damit gesellschaftliche Privilegien einhergehen, benennen immer mehr Cis-Menschen, dass sie cisgeschlechtlich sind.

## Cis-/Hetero-Sexismus

Heterosexismus ist eine Form der Diskriminierung, die jede ande-

re Art der Sexualität neben der Heterosexualität abwertet. Dem zugrunde liegt die Heteronormativität, also eine Vorstellung von Heterosexualität als Norm, von der andere sexuelle Orientierungen abweichen. Cissexismus ist eine Form der Diskriminierung, die jede Art der geschlechtlichen Identität neben der cis Identität, wie Trans\*, Inter\*, und nicht-binäre\* Identitäten, abwertet. Ihr zugrunde liegt die Cisnormativität. In einem cisnormativen Weltbild gibt es nur zwei Geschlechter, das biologische verweist auf das soziale Geschlecht und Cisgeschlechtlichkeit stellt die Norm der Geschlechtsidentität dar.

### Colorism

Colorism beschreibt die Hierarchisierung und intensivierte rassistische Abwertung nach „Hautschattierungen“, im Kontext von ASR ggf. in Verbindung mit weiteren zugeschriebenen „afrikanischen Merkmalen“. Dabei werden BIPOC mit hellerem Hautton favorisiert und BIPOC mit dunklerer Haut [und zugeschriebenen stärkeren afrikanischen Merkmalen] diskriminiert. Colorism findet zwischen, aber auch innerhalb von verschiedenen Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen und anderen vormals kolonisierten Gemeinschaften statt.

### Communities-Care

Community-Care im Kontext von Empowerment Schwarzer, afrikanischer, afrodiasporischer Menschen verstehen wir als Fürsorge für und durch die Gemeinschaften bzw. Communities in Form von Selbstorganisationsstrukturen, informellen Unterstützungsmöglichkeiten und Angeboten, etc. Der Begriff ist unter anderem geprägt als Gemeinschaftsorientierung, Teilhabe für Menschen, die behindert werden, zu ermöglichen.

### Diagnostik

Zur Diagnostik zählen alle Untersuchungen, die Ärzt\*innen, Psycholog\*innen, Heilpraktiker\*innen und andere Behandler\*innen durchführen, um eine Krankheit festzustellen. Dies beinhaltet die Anamnese, d.h. z. B., welche Symptome bei den Patient\*innen auftreten und welche Vorerkrankungen es in der Familie gibt. Bei der körperlichen Diagnostik werden Patient\*innen abgetastet oder abgehört. Zu beachten ist, dass Diagnostik nicht neutral, sondern beeinflusst von gesellschaftlichen Kontexten und Machtstrukturen ist. Sexistische und rassistische Strukturen im Gesundheitswesen haben beispielsweise einen Einfluss darauf, welche Diagnosen bestimmte Menschen (z. B. Frauen und rassistuserfahrene Menschen) erhalten – und ab.

### Essentialisierung

Essentialisierung beschreibt einen Prozess der Reduzierung von Diskriminierten auf eine angebliche Essenz, einen Wesenskern, der die stattfindende Diskriminierung rechtfertigen soll. Essentialisierung ist ein wesentlicher Aspekt rassistischer Abwertung und Diskriminierung.

### Fawn-Reaktion

Die Fawn-Reaktion nennt man eine Bewältigungsstrategie, die Menschen mit Traumaerfahrungen entwickelt haben, um Konflikte zu vermeiden. Dabei reagieren sie z. B. auf einen konflikthafter Auslöser mit übertriebener Freundlichkeit, obwohl ihnen eigentlich gar nicht danach ist, nur um den Frieden zu wahren und nicht in den Konflikt gehen zu müssen.

### Gaslighting

Als Gaslighting [...] wird in der Psychologie eine Form von psychischer Gewalt beziehungsweise Missbrauch bezeichnet, mit der

[Betroffene] gezielt desorientiert, manipuliert und zutiefst verunsichert werden und ihr Realitäts- und Selbstbewusstsein allmählich deformiert bzw. zerstört wird (Wikipedia, 2021b).

### Geschlechtsidentität

Die Geschlechtsidentität meint das Identifizieren mit einem, mehreren oder keinem Geschlecht, unabhängig vom biologischen Geschlecht oder Geschlechterrollen, die aufgrund des biologischen Geschlechts erwartet werden. Jeder Mensch besitzt eine Geschlechtsidentität: Sie ist das innere Wissen, welches Geschlecht man hat (Dissens – Institut für Bildung).

### Haushaltsnettoeinkommen

Das Haushaltsnettoeinkommen bezeichnet das Einkommen, welches aus dem zusammengerechneten Einkommen aller Haushaltsmitglieder besteht und ihnen für den privaten Verbrauch und zum Sparen nach Abzug aller Abgaben, Steuern und Beiträgen zu Pflichtversicherungen zur Verfügung steht. Nettoeinkommen bei Selbständigkeit bezeichnet das Einkommen nach Abzug aller Betriebsausgaben sowie Abgaben und Steuern (Aikins; Bremberger; Aikins; Gyamerah; Yildirim-Caliman, 2020).

### Intersektional, Intersektionalität

Intersektionalität betrachtet die Wechselwirkung unterschiedlicher sozialer Kategorien wie etwa Sozialer Status/soziale Herkunft, Geschlecht, Ethnizität/rassistische Diskriminierung, Religion, Behinderung/Beeinträchtigung sowie Alter und/oder sexuelle Orientierung/Identität. Dabei werden die verschiedenen Kategorien nicht addiert, sondern die Wechselwirkungen und Verflechtungen verschiedener Positionen sozialer Ungleichheit analysiert (Each

One Teach One e.V. & Citizens For Europe, [2020](#)).

### **Klassismus,**

#### **Klassistische Diskriminierung**

„Klassismus bezeichnet die Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft und/oder der sozialen und ökonomischen Position. Es geht bei Klassismus also nicht nur um die Frage, wie viel Geld jemand zur Verfügung hat, sondern auch welchen Status er hat und in welchen finanziellen und sozialen Verhältnissen er aufgewachsen ist. Klassismus richtet sich mehrheitlich gegen Personen einer ‚niedrigeren Klasse‘. (...) Mit dem Begriff werden (...)verschiedene Diskriminierungsdimensionen aus einer intersektionalen Perspektive berücksichtigt. Außerdem umfasst der Begriff nicht nur die ökonomische Stellung von Menschen, sondern auch die verschiedenen Abwertungserfahrungen auf kultureller, politischer, institutioneller und individueller Ebene.“ (Diversity Arts Culture, o. J.)

#### **LSBTIAQ+ bzw. LSBAQ**

LSBTIAQ+ ist eine Abkürzung für lesbisch, schwul, bisexuell, trans\*, inter\*, asexuell und queer. Queer und das „+“ stehen für die Öffnung der Kategorien und als Platzhalter für alle, die sich nicht in einem der vorangegangenen Benennungen wiederfinden. Mit der Kombination von Identitäten wird versucht, so viele Geschlechter und sexuelle Orientierungen wie möglich im queeren Spektrum abzubilden. Darüber hinaus war in der Afrozensus 2020 Auswertung ein zentraler Punkt, dass Menschen einer nicht-cis Identität und einer nicht-heterosexuellen Orientierung jeweils separat betrachtet werden können. Deswegen erfolgte die Analyse entlang der Vielfaltdimensionen einmal für TIN\* und einmal für LSBAQ.

### **Mikroaggression**

Mikroaggressionen sind diskriminierende Verhaltensweisen, also explizit oder implizit sowie bewusst oder unbewusst herabwürdigende Kommentare, Beleidigungen oder Witze. In ihrer Menge führen sie bei Betroffenen oft zu psychischen Belastungen. Mikroaggressionen werden zur Veranschaulichung oft mit Mückenstichen verglichen, die im Einzelfall erträglich sind, in hoher Anzahl aber durchaus belastend sein können. Video: How microaggressions are like mosquito bites (Fusion Comedy, 2016)

### **Prozentpunkt, -e**

Die Prozentangaben in unseren Tabellen beziehen sich auf die relative Häufigkeit der Personen, die die Frage gesehen und beantwortet haben, d.h. eine Angabe gemacht haben. Deswegen ergeben alle Prozentzahlen der Zeilen zusammengerechnet über 100 %. Die Prozentwerte wurden mit der Anzahl der Menschen, die tatsächlich an der Frage teilgenommen haben, berechnet. Menschen, die gar keine Angabe gemacht haben oder die Frage nicht gesehen haben, wurden dabei nicht berücksichtigt. „Anzahl der Nennungen“ in der Tabelle gibt an, wie häufig die Angabe gemacht wurde, d.h.: Wie viele der Befragten in absoluten Zahlen die Angabe gemacht haben. Prozentpunkt/ -e Abkürzung: Pp. Einheit zur Angabe einer Differenz zwischen zwei Prozentsätzen. (Tarifo, 2021).

### **Racial Profiling**

Racial Profiling liegt vor, wenn die Polizei eine Person aufgrund von rassistischen Zuschreibungen anhält, befragt, durchsucht und/oder verhaftet. Die Person wird also nicht kontrolliert, weil sie sich verdächtig verhalten hat oder auf eine konkrete Verdächtigenbeschreibung passt. Vielmehr geschieht die Kontrolle,

weil Polizist\*innen sie aufgrund von äußeren Merkmalen wie Haut und Haarfarbe, Kleidung, religiösen Symbolen und/oder ihrer Sprache als „fremd“/nicht-deutsch wahrnehmen und sie ihnen allein deshalb verdächtig erscheint (Aikins; Bremberger; Aikins; Gyamerah;

### **Resilienz(strategien)**

Mit Resilienz wird in der Psychologie die bei Menschen unterschiedlich ausgeprägte seelische Widerstands- und Anpassungsfähigkeit beschrieben, mit der sie belastende Situationen im Leben bewältigen.

### **Selbstpositionierung**

Selbstpositionierung meint die persönliche bzw. biographische Verortung im gesellschaftlichen Gefüge in Bezug darauf, ob die eigene Person im Hinblick auf bestimmte Diskriminierungsformen, z.B: Rassismus, privilegiert oder betroffen ist.

### **Sexuelle Orientierung**

Die sexuelle Orientierung eines Menschen beschreibt, zu welchem bzw. welchen Geschlechtern sich ein Mensch romantisch, körperlich und/oder sexuell hingezogen fühlt, unabhängig von der sexuellen Praxis und der sexuellen Präferenz. Sie umfasst die Asexualität, Pansexualität, Heterosexualität, Homosexualität und Bisexualität (Akzeptanz für Vielfalt, [2021](#)).

### **Sicherer(er) Raum (safe(r) space)**

Mit safe(r) space ist ein Ort gemeint, in dem sich Betroffene rassistischer Gewalt (oder anderer Formen von Diskriminierung) austauschen und sein können, ohne dass ihre Erfahrungen mit Rassismus in Frage gestellt werden oder sie Gewalt erfahren. Mit dem Zusatz sicherer(er) oder safer soll hervorgehoben werden, dass ein Raum, in dem Menschen mit unterschiedlichem Wissen und in-

tersektionalen Diskriminierungserfahrungen zusammenkommen, idealerweise frei, aber nie komplett frei von Gewalt sein kann.

### **Signifikant, Signifikanz**

Um zu überprüfen, ob Unterschiede zwischen Untergruppen (z. B. Menschen mit niedrigem Einkommen im Vergleich zu Menschen mit hohem Einkommen) in einer Stichprobe nicht zufällig sind, d. h., dass die Unterschiede nicht aufgrund von Abweichungen oder Verzerrungen in den Daten zustande gekommen sind, wird getestet, ob diese „signifikant“ sind. Zur Berechnung der Signifikanz wurden mit der tendenziell deprivilegierten Gruppe und der tendenziell norm-privilegierten Gruppe (z. B. cis Frauen und cis Männer) der jeweiligen Vielfaltsdimension (z. B. Geschlechtsidentität) ein Zweistichproben-t-Test durchgeführt. Für alle Werte von  $p$  unter 0,1 wurde ein signifikanter Unterschied zwischen den jeweiligen Gruppen für einen bestimmten Lebensbereich festgestellt. Aufgrund des  $N$  dieser Umfrage wurde das Signifikanzniveau  $p \leq 0,1$  (Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als 10 %) verwendet.

### **TIN\* (trans\*, inter\*, nicht-binär)**

Trans\* ist ein Überbegriff für alle Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Der Stern am Ende des Wortes ist ein Platzhalter. Er weist darauf hin, dass es nicht nur die Geschlechter „männlich“ und „weiblich“ gibt, sondern ein ganzes Spektrum von Geschlecht, Geschlechtsidentitäten und Körperlichkeiten (Each One Teach One e.V. & Citizens For Europe, 2020). Als inter\* bezeichnen sich Menschen, die mit Geschlechtsmerkmalen auf die Welt kommen, die nicht eindeutig einem männlichen oder weiblichen Geschlecht

zugeordnet werden können. Nicht-binäres Geschlecht ist ein Sammelbegriff für Geschlechtsidentitäten, welche sich nicht oder nicht nur in den binären Kategorien von Mann\* und Frau\* wiederfinden. Die Selbstbezeichnung TIN\* benutzen wir in Abgrenzung zum Begriff „divers“, der vom Gesetzgeber zur Beschreibung einer dritten Option im Geschlechtseintrag benutzt wird (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, o. J.). Der Begriff wird kritisch betrachtet, da er nicht zusammen mit betroffenen Communities entwickelt wurde und im Kontext des Personenstandsgesetzes trans\*geschlechtliche und nicht-binäre Personen ausschließt, da er sich nur auf Personen bezieht, deren körperliche Geschlechtsmerkmale sich nicht eindeutig in die Kategorien „weiblich“ und „männlich“ einordnen lassen.

### **Queer**

Queer ist eine aus einer abwertenden Zuschreibung ins Positive gewendete Selbstbezeichnung von Menschen aus LSBTIAQ+-Communities, also von Menschen, die nicht der gesellschaftlichen Hetero- und/oder Cis-Norm entsprechen.

### **White Gaze**

White Gaze (zu Deutsch: der weiße Blick) ist die Annahme, dass die standardmäßigen Leser\*innen oder Beobachter\*innen aus der Perspektive von einer Person kommen, die sich als weiß identifiziert, oder dass → BIPOCs manchmal das Gefühl haben, die Reaktion weißer Leser\*innen oder Beobachter\*innen berücksichtigen zu müssen. Verschiedene BIPOC Autor\*innen beschreiben dies als Stimme in ihrem Kopf, die sie daran erinnert, dass ihr Schreiben, ihre Figuren und ihre Handlungsentscheidungen von weißen Leser\*innen beurteilt werden. Wie Toni Morrison

es sagte: „The little white man that sits on your shoulder and checks out everything you do or say. You sort of knock him off and you're free.“ [Der kleine weiße Mann sitzt auf deiner Schulter und kontrolliert alles, was du tust oder sagst. Du musst ihn loswerden und du bist frei.] (Wikipedia, [2021e](#))

