



# Gemeinsam gegen Rassismus im Ehrenamt (Teil 2)

Donnerstag, 25.06.2026  
17:00 bis 18:30 Uhr  
Online via Zoom

Eunice Njoki  
Antidiskriminierungsreferentin



**Landesservicestelle**  
für bürgerschaftliches Engagement  
Nordrhein-Westfalen

# Wir stärken das Ehrenamt in Nordrhein-Westfalen!

Landesservicestelle  
für bürgerschaftliches Engagement  
Ein Angebot für Engagierte, Initiativen  
Vereine und Co.

# Landesservicestelle für bürgerschaftliches Engagement Nordrhein-Westfalen

- Zentrale Anlaufstelle des Landes für Engagierte und zivilgesellschaftliche Organisationen
- Angebote:
  - Engagement-Portal [engagiert-in-nrw.de](https://engagiert-in-nrw.de)
  - [Boxenstopp fürs Ehrenamt: Wissen, Tipps und Austausch für Engagierte](#)
  - Servicehotline und E-Mail-Beratung
  - [Engagement-Newsletter](#)
  - Facebook: [@engagiertinnrw](#)
  - Instagram: [@engagiert\\_in\\_nrw](#)



Landes-  
servicestelle

Engagement-  
Newsletter





# Engagement voranbringen

Online-Workshops zur Stärkung von Engagierten, Initiativen,  
Vereinen und Co.

# Zwei Fragen zum Start

- „Was beschäftigt dich beim Thema Rassismus?“
- „Welche blinden Flecken hast du bei dir schon erkannt?“



# Was beschäftigt dich beim Thema Rassismus?

thema sensibel besprechen  
rassismus im ehrenamt  
reaktionsmöglichkeiten  
dominanzgesellschaft  
immer noch da  
bin ich rassistisch normalität  
eigenen rassistismus  
abwertung i macht  
verantwortung  
chefin nutzt das entgegen wirken  
durchhaltevermögen prävent oft unbewusst  
reaktionsmöglichkeiten

Welche blinden Flecken hast du bei dir schon erkannt?

verbindliche absprachen  
vorurteile farbige menschen  
priviligierte  
angst alleine im dunklen  
kopftuch

# Agenda

- Begrüßung
- **Teil I**
  - Kurze Wiederholung
  - Gemeinsame Reflexion zu möglichen Strategien im Umgang mit Rassismus anhand von Fallbeispielen
  - Besprechung der Ergebnisse im Plenum
- **Teil II**
  - Input zu Umgangsstrategien für den Alltag
  - Plenumsdiskussion zur praktischen Umsetzung der Handlungsoptionen

Feedback und Abschied

# Referentin



**Eunice Njoki**

Antidiskriminierungsreferentin

**ALLTAGSRASSISMUS  
UND  
DISKRIMINIERUNG  
ENTLARVT!**

REFERENTIN: EUNICE NJOKI

WORKSHOP IM RAHMEN DES WORKSHOPS: GEMEINSAM GEGEN  
RASSISMUS IM EHRENAMT (TEIL 1)

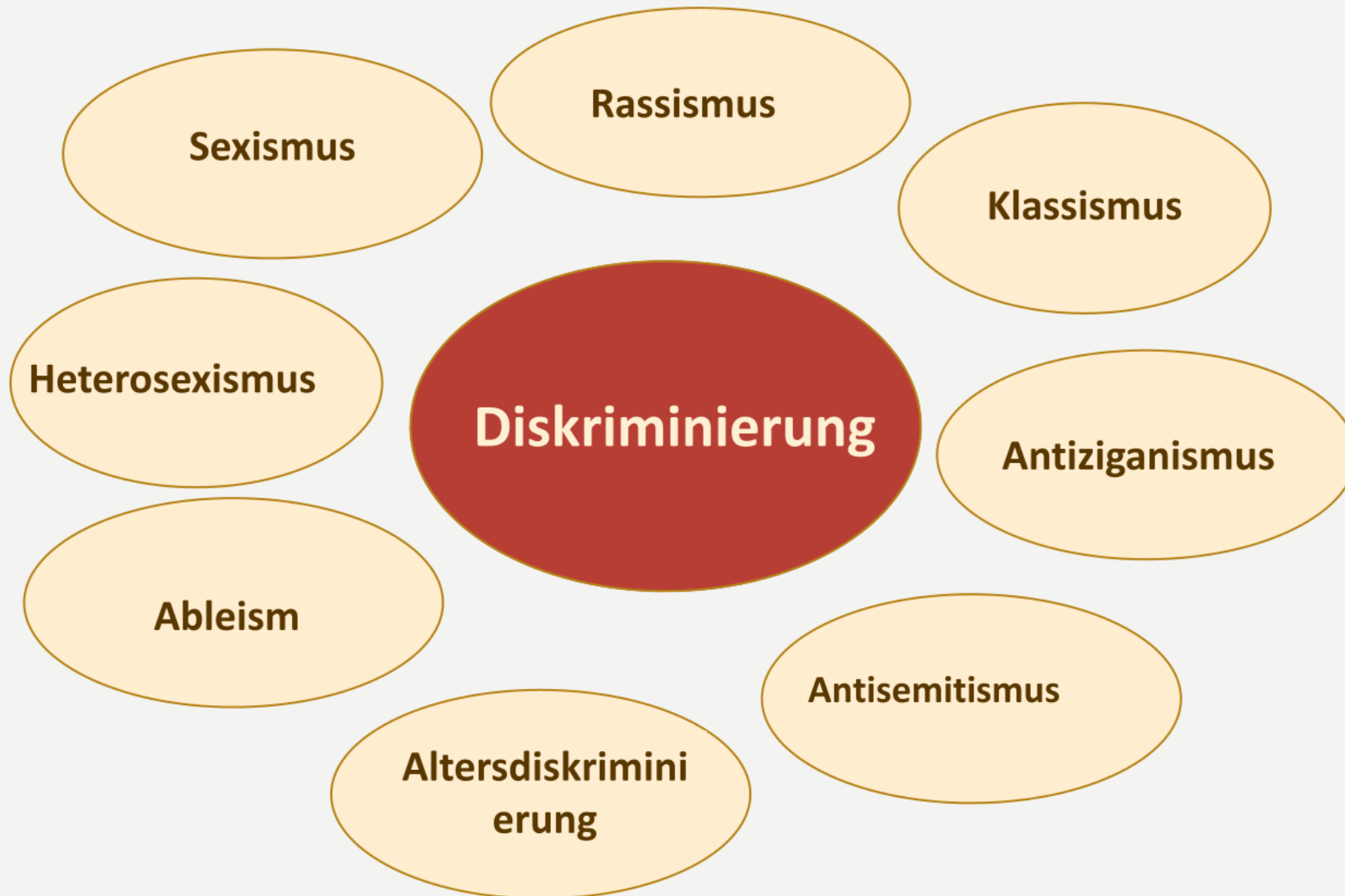
## Was ist Diskriminierung?

DISKRIMINIERUNG IST DIE **BENACHTEILIGUNG** UND/ODER **UNGLEICHBEHANDLUNG** VON MENSCHEN AUFGRUND VON **BESTIMMTEN MERKMALEN**.

Z.B. GESCHLECHT, ETHNISCHE ODER SOZIALE HERKUNFT, RELIGION, AUSSEHEN, ALTER, SEXUELLE ORIENTIERUNG ODER BEHINDERUNG

DIESE MERKMALE SIND EIN **WESENTLICHER TEIL DER PERSÖNLICHKEIT ODER DER IDENTITÄT**, DIE **SCHWER BIS NICHT VERÄNDERBAR** UND BESTANDTEIL GESELLSCHAFTLICHER MACHTSTRUKTUREN.

# DISKRIMINIERUNGSFORMEN



## Was ist Rassismus?

RASSISMUS WIRD VERSTANDEN ALS EIN GESELLSCHAFTLICHES MACHTVERHÄLTNIS, IN DEM DER EINZELNE PERSON AUFGRUND DER ZUGEHÖRIGKEIT EINER BESTIMMTEN GRUPPE EINEN WENIGER PRIVILEGIERTEN PLATZ IN DER GESELLSCHAFT ZUGEWIESEN BEKOMMT.

DIE GRUPPENZUGEHÖRIGKEIT WIRD Z.B. AUFGRUND VON AUSSEHEN, SPRACHE/NAME (VERMEINTLICHER) KULTUR, HERKUNFT ODER RELIGION ZUGESCHRIEBEN.

DAS GILT AUCH FÜR POSITIVE HERVORHEBUNGEN, WIE Z.B. „SIE SPRECHEN ABER GUT DEUTSCH!“. HIERBEI ENTSTEHT EIN BRUCH MIT DER SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT. DAMIT WIRD DER „ANDERE“ KONSTRUIERT, SOZIALE UNTERSCHIEDE WERDEN BIOLOGISCH ODER KULTURALISIERT BEGRÜNDET UND MAN KANN DANN AUCH NICHT MEHR AUS DEN GRUPPEN RAUS.



# FUNKTIONSWEISE VON RASSISMUS

Zusammenfassung und  
Vereinheitlichung von Menschen  
innerhalb von Gruppen

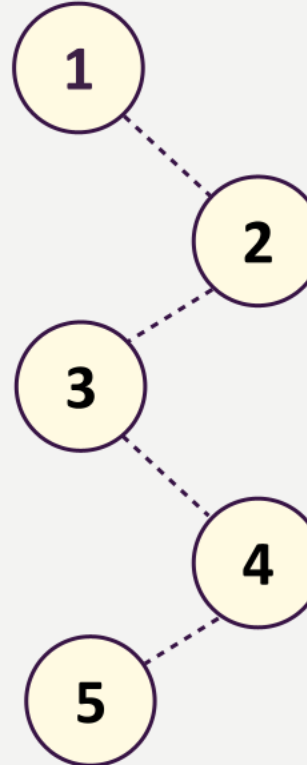
× **Homogenisierung**

Geschaffene Gruppe wird der  
eigenen Gruppe als verschieden  
und unvereinbar  
gegenübergestellt

× **Dichotomisierung**

ungleiche Verteilung  
gesellschaftlicher  
Ressourcen

× **Situierung**



Zuschreibung eines  
kulturellen,  
wesensbestimmenden und  
verhaltensleitenden „Kerns“

× **Essentialisierung**

Herstellung einer  
Rangordnung

× **Hierarchisierung**

# **INSTITUTIONELLE UND STRUKTURELLE DISKRIMINIERUNG**

- **BILDUNGSBEREICH: VON DER KITA BIS ZUR HOCHSCHULE**
- **ARBEITSMARKT UND ARBEITSALLTAG**
- **WOHNRAUM UND STADTPLANUNG**
- **GESUNDHEIT UND GESUNDHEITSWESEN**
- **RECHT UND RECHTSPRECHUNG**

**HISTORISCH TRADIERTES WISSEN UND GEWACHSENE  
VORSTELLUNGEN ÜBER „DIE ANDEREN“ MÜNDET DARIN, DASS  
DIESES WISSEN IN DEN GESELLSCHAFTLICHEN DEBATTEN  
REPRODUZIERT UND MANIFESTIERT WIRD!**



**ABSICHT**



**WIRKUNG**

# FAZIT:

SO WIE DIE DEUTUNGSHOHEIT ÜBER DIE ABSICHT  
EINER ÄUßERUNG ODER TAT BEI DEN PERSONEN  
LIEGT, DIE ETWAS SAGEN ODER TUN,

SO LIEGT DIE DEUTUNGSHOHEIT ÜBER DIE WIRKUNG  
EINER AUSSAGE ODER TAT BEI DEN  
ADRESSATEN:INNEN BZW. DEN BETROFFENEN EINER  
FÜR SIE EVTL. VERLETZENDEN HANDLUNG.

## WAS IST KRITISCHES WEIßSEIN?

- ANSATZ AUS DER SCHWARZEN BEWEGUNG (USA) AUS DEN FRÜHEN 50ER UND 60ER JAHREN
- ES GEHT DABEI UM HISTORISCH, KULTURELL UND GESELLSCHAFTLICH GEWACHSENE UNGLEICHHEITEN UND INSBESONDERE UM DEN VERWEIS DER SOZIALEN KONSTRUKTION VON WEIßSEIN
- KRITISCHE WEIßSEINSFORSCHUNG LEGT DAS AUGENMERK NICHT AUSSCHLIEßLICH AUF ERFahrungen VON BPOC, SONDERN VIELMEHR GEHT ES UM DAS AUFZEIGEN DER URSPRUNGSQUELLEN VON RASSISMUS:

## DEFINITION CRITICAL WHITENESS

- KRITISCHE WEIßSEINSFORSCHUNG, DIE SICH MIT DER SOZIALEN KONSTRUKTION VON DIFFERENZEN VERSCHIEDENER HAUTFARBEN UND ETHNISCHE ZUGEHÖRIGKEIT AUSEINANDERSETZT
- MERKMALE WIE HAUTFARBE; ETHNISCHE ZUGEHÖRIGKEIT UND AUCH RELIGION
- DIESE MERKMALE SIND EIN WESENTLICHER TEIL DER PERSÖNLICHKEIT, SCHWER BIS NICHT VERÄNDERBAR UND BESTANDTEIL GESELLSCHAFTLICHER MACHTSTRUKTUREN.
- DISKRIMINIERUNG FINDET AUF INTERPERSONELLER, INSTITUTIONELLER, STRUKTURELLER UND SYMBOLISCHER EBENE STATT.

## **WEIßSEIN ALS STRUKTURIERENDES ELEMENT:**

- **DURCH SOZIALISATION** IN DER GESELLSCHAFT **IN DAS VERHALTEN** INKORPORIERT
- **NORMATIVITÄT** WIRD DADURCH KULTIVIERT
- **KONSEQUENZ:** VERHALTEN UND PRIVILEGIEN WERDEN ALS NORMAL ANGESEHEN
- **„WEIßE NORM“** KANN SO AUCH MÄCHTSTRUKTUREN UND RÄUME DER DOMINANZ BEGÜNSTIGEN UND VERSTÄRKEN!

# DOMINANZGESELLSCHAFT

- » Eine Dominanzgesellschaft ist eine Gesellschaft, in der Macht- und Ungleichheitsverhältnisse zwischen sozialen Gruppen bestehen und durch gesellschaftliche Strukturen dauerhaft reproduziert werden.«
  - Ungleiche Macht- und Ressourcenverteilung
  - Privilegierung bestimmter sozialer Gruppen
  - Benachteiligung und Ausgrenzung anderer Gruppen
  - Verankerung in Institutionen, Gesetzen und Alltagspraktiken
  - Reproduktion von Ungleichheit durch gesellschaftliche Normen
  - Dominanzverhältnisse wirken oft unbewusst und werden als „normal“ wahrgenommen

# ZUM UMGANG MIT DISKRIMINIERUNG

## DISKRIMINIERUNGSKRITISCHE HALTUNG ENTWICKELN

- ANERKENNEN, DASS DISKRIMINIERUNG TEIL VON GESELLSCHAFT IST
- DABEI MUSS KEINE DISKRIMINIERENDE ABSICHT VORLIEGEN
- SELBSTREFLEXION UND AUSEINANDERSETZUNG MIT EIGENEM DISKRIMINIERENDEN WISSEN

## DISKRIMINIERUNG ENTGEGENWIRKEN

- DISKRIMINIERENDEN ÄUßERUNGEN IM ALLTAG WIDERSPRECHEN
- BETROFFENE VON DISKRIMINIERUNG UNTERSTÜTZEN
- GEMEINSAM FÜR EINE GLEICHBERECHTIGTE GESELLSCHAFT EINSTEHEN

# UMGANGSSTRATEGIEN IN 5 SCHRITTEN MIT TUPOKA OGETTE:

QUELLE: EXIT RASICM –  
RASSISMUSKRITISCH DENKEN  
LERNEN.



### Phase 1:

## Happy Land

- Du negierst Rassismus
- Du bist der Meinung, Rassismus ist etwas aus der Vergangenheit, heute kaum relevant oder kein Thema mehr.
- Du denkst, dass Rassismus erst dadurch zum Problem wird, dass man darüber redet.
- Dir ist es viel wichtiger, als nicht rassistisch angesehen zu werden als Dich tatsächlich auf ein Gespräch über Rassismus einzulassen.

### Phase 2:

## Abwehr

- Du hast das Bedürfnis, selbst eine Ausnahme zu sein, und wirst wütend und defensiv, wenn jemand Dir suggeriert, Du hättest etwas Rassistisches gesagt oder getan.
- Du spürst eine innere Verteidigungshaltung, wenn Rassismus zum Thema gemacht wird.
- Du bist schnell empört, wenn das Thema aufkommt.
- Wenn es eine Schwarze Person oder eine Person of Color ist, die mit Dir über Rassismus spricht, wirfst Du ihr zu viel Emotionalität oder Involviertheit vor, tust die Argumente ab, unterstellst der Person, zu sensibel zu sein, überall Rassismus zu sehen oder hysterisch zu sein.

### Phase 3:

## Scham

- Du schämst Dich für die Geschichte des Rassismus.
- Du schämst Dich dafür, weiß zu sein.
- Du hast ein schlechtes Gewissen, weil Du erkennst, dass Du bestimmte Situationen, Zustände, Dinge nicht mitbekommen hast.

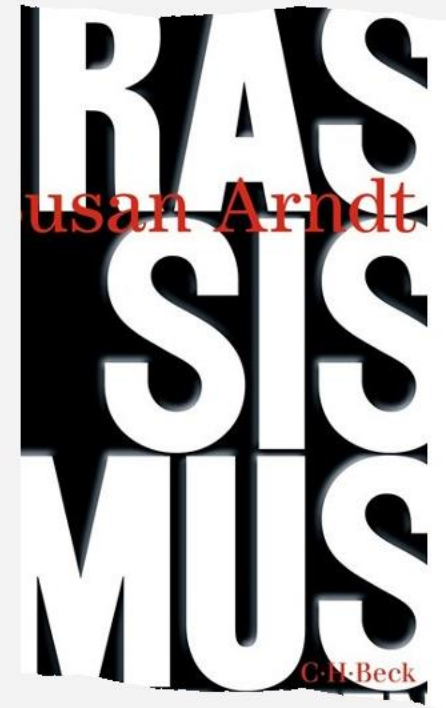
#### Phase 4: *Schuld*

- Du fühlst Dich schuldig dafür, weiß zu sein.
- Du erinnerst Dich an Momente und Situationen, in denen Du rassistisch agiert hast oder Rassismus nicht sehen wolltest, und Du fühlst Dich dafür schuldig.

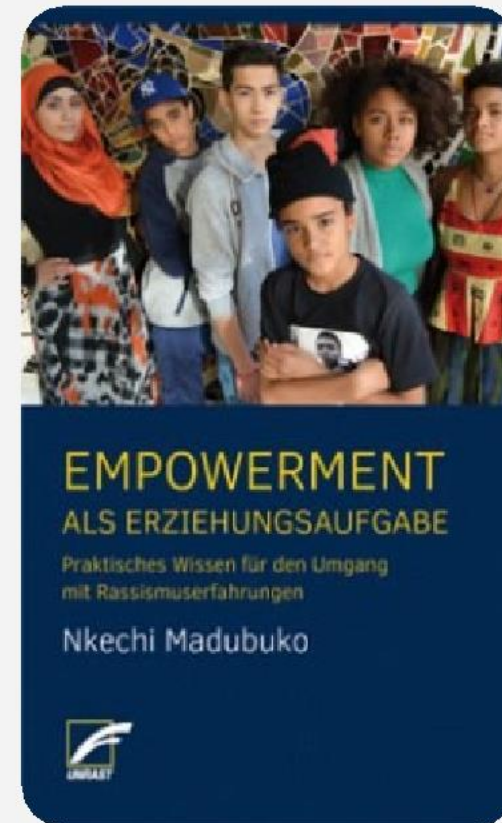
#### Phase 5: *Anerkennung*

- Du beginnst anzuerkennen, dass Rassismus real und als System wirkmächtig ist.
- Du verstehst, dass Du rassistisch sozialisiert bist.
- Du hast das Bedürfnis, Verantwortung zu übernehmen und beginnst die eigene Sozialisierung zu hinterfragen und zu analysieren.
- Du hast ein strukturelles Verständnis über Rassismus und seine Wirkungsformen
- Du hast erkannt, an welchen Stellen Rassismus ein System und keine individuelle schlechte Tat ist, und dass die Anerkennung dieses Systems und Deiner Positionierung innerhalb dieses System ein wichtiger Teil und Dein Beitrag dafür sind, Rassismus als System zu dekonstruieren.
- Du weißt, dass Rassismus die Norm und nicht die Abweisung ist. Du siehst Rückmeldungen dazu als Schlüssel, mit dem wir unsere oft unbewussten aber gleichzeitig unausweichlichen, verinnerlichten Rassismen erkennen und verändern können.“

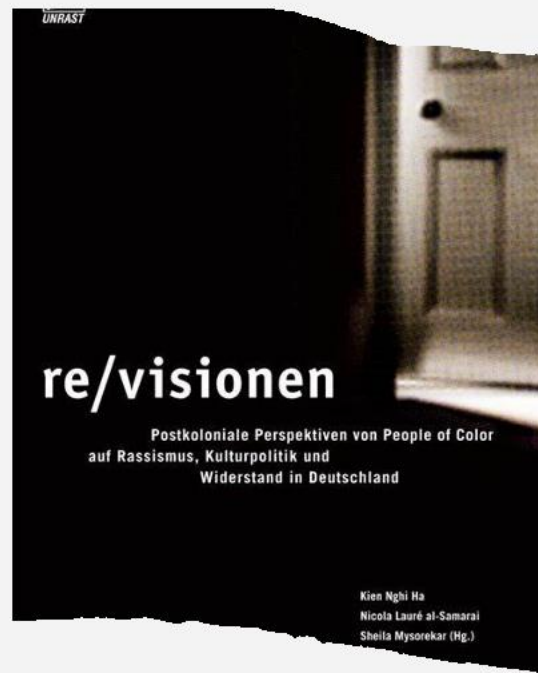
Handlungsempfehlungen bzw. Bücher die zum Nachdenken anregen:



Handlungsempfehlungen bzw. Bücher die zum Nachdenken anregen:



Handlungsempfehlungen bzw. Bücher die zum Nachdenken anregen:



# Vielen Dank für Eure Teilnahme am Workshop.

Für weitere Fragen und/oder  
Input: [eunice\\_gb@yahoo.de](mailto:eunice_gb@yahoo.de)



# Gruppenarbeit

1. Welche Hinweise könnten auf Diskriminierung und/oder Benachteiligung hindeuten?
2. Welche Perspektiven gibt es?
3. Wo könnten blinde Flecken entstehen?
4. Was wären faire Handlungsalternativen?



## Gruppe 1 / Raum 1

### Alltag-Wohnungssuche

Aylin, geboren und aufgewachsen in Deutschland, sucht eine Wohnung. Sie und ihre Freundin Lisa interessieren sich für dieselbe Wohnung. Beide haben ein ähnliches Einkommen und vergleichbare Voraussetzungen.

Als Lisa anruft, erhält sie direkt einen Besichtigungstermin. Als Aylin mit ihrem vermeintlich türkisch klingenden Nachnamen anruft, heißt es, die Wohnung sei bereits vergeben. Einige Tage später erfährt sie, dass weiterhin Besichtigungen stattfinden.

### Frage 1

- offensichtlich die Absage wegen des anders klingenden Namens
- Vermieter geht immer auch nach Familienname

### Frage 2

- Perspektive des Vermieters: will sicheren MieterIn. Vllcht schlechte Erfahrungen in der Vergangenheit gemacht.
- Lisa: hat Besichtigungstermin, freut sich im ersten Moment, im zweiten eher Unglaube und Unverständnis
- Aylin: enttäuschung, niedergeschlagen, vllcht Bestätigung vorheriger Erfahrungen

### Frage 3

- Wir wissen nicht genau, warum abgesagt wurde. (Gesprächsablauf nicht bekannt)
- Ein Name sagt nichts über die Person aus.
- Wir können uns nicht in die Lage von Aylin hineinversetzen.

### Frage 4

- Keine Bewerbungen per Telefon zulassen, sondern nur per Schriftform in einfacher Sprache jeglicher Art, dabei muss begründet werden, weshalb die Absage erfolgen würde.

## Gruppe 2 / Raum 2

### Behörde - Polizeikontrolle

Samuel, ein deutscher Staatsbürger mit schwarzer Hautfarbe, fährt mit dem Zug zur Arbeit. Bei einer Kontrolle wird er von Polizeibeamten nach seinem Ausweis gefragt. Er stellt fest, dass mehrere andere Fahrgäste im Abteil nicht kontrolliert werden.

Samuel fragt höflich nach dem Grund der Kontrolle. Die Beamten antworten lediglich, dies sei eine „Routinekontrolle“.

Samuel hat ähnliche Situationen bereits mehrfach erlebt und fragt sich, ob sein Aussehen eine Rolle spielt.

### Frage 1

- er ist der einzige im Abteil, der kontrolliert wird
- er ist der einzige mit einer schwarzen Hautfarbe

### Frage 2

- Perspektive Samuel: racial Profiling - spielt mein Aussehen eine Rolle?
- Perspektive Beamte: ist es deren Erfahrung, dass Menschen mit dunkler Hautfarbe öfter schwarzfahren?
- Perspektive der Mitreisenden: warum wird nur Samuel kontrolliert?

### Frage 3

- blinde Flecken entstehen durch einschlägige, generalisierte Erfahrungen, Gespräche, Vorurteile etc. auf Seiten der Beamten

### Frage 4

- die Mitreisenden könnten ebenfalls Kontrollen einfordern
- die Beamten sollten "divers" kontrollieren oder gar nicht
- Beamte könnten abzählen und beispielsweise jeden 15. Menschen kontrollieren

## Gruppe 3 / Raum 3

### Ehrenamt - Vereinsvorstand

In einem Rudersportverein wird ein neuer Vorstand gewählt. Fatima engagiert sich seit Jahren ehrenamtlich, organisiert Veranstaltungen und wird von vielen Mitgliedern geschätzt.

Als ihr Name für den Vorstand vorgeschlagen wird, sagt ein Vereinsmitglied: „Ich weiß nicht, ob sie den Verein nach außen gut repräsentieren kann.“

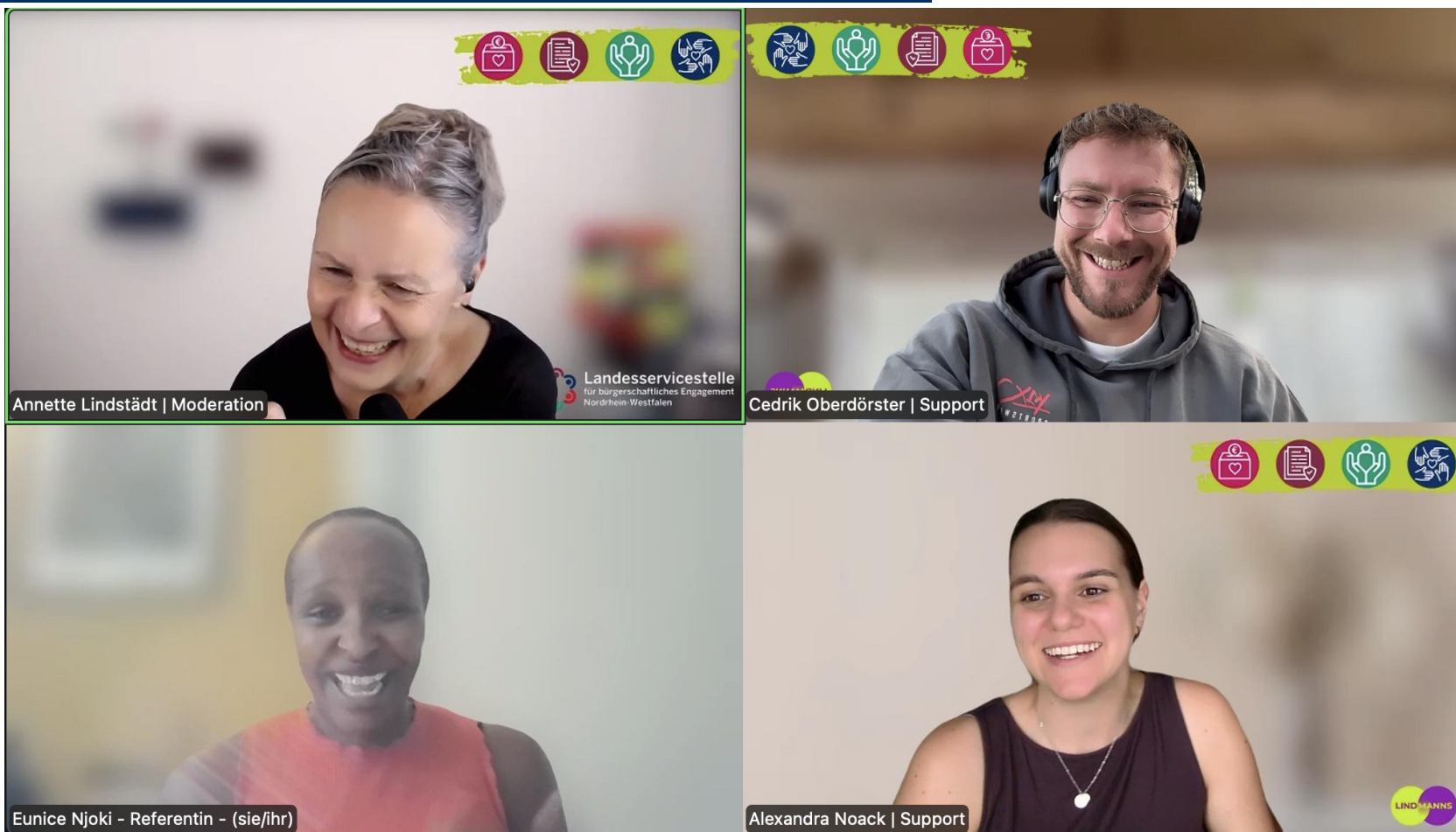
Auf Nachfrage werden keine konkreten Gründe genannt. In den Gesprächen wird mehrfach auf ihre Herkunft und ihr Kopftuch Bezug genommen, obwohl dies nichts mit den Aufgaben des Amtes zu tun hat. Fatima wird schließlich nicht gewählt.

- Vorverurteilung
- Diskriminierung aufgrund von Herkunft
- Wird sie und ihre Arbeit wirklich von den Mitgliedern geschätzt?
- Welcher Mensch soll für die Organisation stehen? (Wer ist die Mehrheit? Fühlen sich alle angesprochen?)
- Fähigkeiten und Erfahrungen werden außen vor gelassen
- 

### Handlungsalternativen

- geschlossen hinter Fatima stehen und sie als wichtige Person des Vereins sehen und kommunizieren
- Schulung gegen Rassismus im Ehrenamt
- Gegenstimmen eine Möglichkeit geben, etwas dazu zu sagen,
- Fatima hat so kurz vor der Wahl keine Gelegenheit Zweifel etc auszuräumen, von daher wäre diese Gelegenheit wohl, da sie sich ja auch unwohl fühlt etc

# Impressionen aus der Veranstaltung



# Nächste Veranstaltungen



## Vereine digital organisieren: Wissen und Kommunikation

Montag, 29.06.2026, 17:00–18:30 Uhr



## Digitale Mitgliederversammlung mit Online-Wahl

Mittwoch, 01.07.2026, 17:00–18:30 Uhr



## Förderung von Projekten zur Gewaltprävention (CERV-Aktionsbereich Daphne)

Dienstag, 14.07.2026, 17:00–18:15 Uhr



## Verein gründen – wie geht das?

Mittwoch, 09.09.2026, 12:15–12:50 Uhr



## Was ist Künstliche Intelligenz (KI)? Grundlagen für Engagierte

Montag, 14.09.2026, 17:00–18:30 Uhr



## Vereinsatzung und Vereinszweck – was ist zu beachten?

Mittwoch, 16.09.2026, 12:15–12:50 Uhr

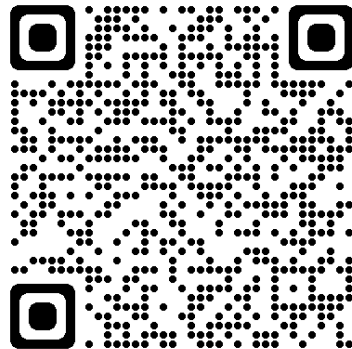


# Soziale Medien

Wir sind auch in den sozialen Medien zu finden:

**Facebook:**

[@engagiertinnrw](https://www.facebook.com/engagiertinnrw)



**Instagram:**

[@engagiert\\_in\\_nrw](https://www.instagram.com/engagiert_in_nrw)

