

Inhalt

EINLEITUNG.	9
HERKUNFT.	23
Wer bin ich.	25
Mein Ostfriesland.	29
Sozialisierung und Vorbilder.	37
Meine Perle.	46
Außerhalb vom Kokon.	53
GESELLSCHAFT.	61
Aktuelle Lage.	63
Dimensionen von Vielfalt.	67
Einwanderungsland Deutschland.	75
Diversity Management.	84
Macht der Medien.	94
IDENTITÄT.	113
Warum ich keinen Migrationshintergrund habe.	115
Deine und meine Identität.	120
Identitätspolitik.	126

DENKEN.	135
Niemand ist frei von Schubladen.	137
Der Gedankenfalle entkommen.	145
Wir und die anderen.	150
Neue Bilder wirken.	158
VIELFALT...	163
bedeutet Zugehörigkeit.	165
steckt in jedem Menschen.	167
ist eine Frage von Macht.	169
ist Sensibilisierung und Reflexion.	172
BRIEF AN MEINE TOCHTER.	175
Dir ein Vorbild sein.	177
Eine Wir-Kultur.	181
Wut durch Dialog ersetzen.	185
Weniger Neid.	187
DANKE.	189
GLOSSAR.	191
LITERATUR.	197
ANMERKUNGEN.	201

EINLEITUNG.

Dies ist kein weiteres Buch über Rassismus. Das war mir bereits zu Beginn der Arbeit an diesem Buch wichtig. Es gibt zahlreiche großartige Autor*innen, die das Thema Rassismus in Deutschland bereits umfassend ausführen und beleuchten. Sie haben die wichtige Vorarbeit geleistet, auf der ich mit *Schwarz. Rot. Wir.* nun aufbauen möchte. Aber wer sich mit Vielfalt (in der Debatte wird oft der englische Begriff Diversity benutzt) beschäftigt, der beschäftigt sich zwangsläufig auch mit Diskriminierung. Der Schreibprozess und die Arbeit an diesem Buch haben mir erneut verdeutlicht, wie nah das Thema Rassismus und mein Thema Vielfalt oder Diversity beieinanderliegen. Wie soll es auch anders sein? Der Begriff Diversity ist vielen Menschen aus dem beruflichen Kontext bekannt, aber er geht weit darüber hinaus und behandelt die Frage, wie Organisationen und Unternehmen, aber eben auch wir als Individuen in unserer Gesellschaft Vielfalt fördern können. Das setzt den Abbau von Barrieren und von Diskriminierung voraus und baut damit eine direkte Brücke zurück zum Thema Rassismus.

Des Weiteren hat sich gerade im Arbeitskontext der Begriff erweitert, und neue Themenfelder sind hinzugekommen, nämlich Chancengerechtigkeit, Zugehörigkeit, Wertschätzung und Anerkennung. Es dreht sich dabei oftmals um die Frage, wie Wertschätzung in Organisationen vermittelt wird, und darum, ein Gefühl der Zugehörigkeit aller Menschen in einer Gemeinschaft zu entwickeln.

Diversity = engl für Vielfalt. Sichtbare und unsichtbare Merkmale, die individuelle Sichtweisen, Perspektiven, Einstellungen und damit das Handeln von Menschen beeinflussen.¹

Zusammengefasst spricht man in der Diversity-Debatte daher von »Diversity, Equity und Inclusion (DEI)«. Diese Begrifflichkeiten, die vielleicht ein wenig sperrig und technisch daherkommen, lassen sich leicht aus dem beruflichen Kontext herauslösen, da sie alle Bereiche und Themen des gemeinschaftlichen Lebens berühren. Schließlich wollen wir einander nicht nur bei der Arbeit ohne Diskriminierung, mit Chancengleichheit und einem wertschätzenden Umgang begegnen.

Diversity, Equity und Inclusion (DEI) = engl. für Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion. Gemeint ist, dass die gesamte Bandbreite der Vielfaltsdimensionen eines Menschen betrachtet wird, alle Menschen die gleichen Lebenschancen haben sollten und Barrieren abgebaut werden, um eine gleichberechtigte Teilhabe aller zu ermöglichen.

Auch die Diskussionen über Cancel Culture, kulturelle Aneignung, Identitätspolitik etc. sind mittlerweile vielen bekannt. Es sind alles Themen, die in die große Debatte über Diversity mit einfließen und hier in diesem Buch noch näher erklärt und diskutiert werden sollen. Diversity ist zusammengefasst ein gesellschaftliches Thema, das uns alle immer wieder betrifft – gerade in einer Zeit, in der wir zunehmend von einer gespaltenen Gesellschaft in Deutschland sprechen. Dies gilt nicht nur für Deutschland, sondern für einige westliche Länder.

Was wir sehen.

Den Begriff der Spaltung möchte ich hier nicht diskutieren, denn das braucht es an dieser Stelle nicht. Viel wichtiger ist, dass viele Menschen in Deutschland eine Spaltung fühlen, ganz gleich ob sie faktisch da ist. Dies wird gern daran festgemacht, dass sich Diskurse verengt haben, oder am Gefühl, dieses oder jenes nicht mehr an- oder aus-

sprechen zu können. Vor allem innerhalb der Diversity-Debatte taucht diese Angst vermehrt auf. Jede*r kennt heute den Satz: »Darf man das überhaupt noch sagen?«

Ob beim Schnitzelbestellen, beim Karneval in der Kita oder bei Haarfrisuren, es herrscht bei vielen eine Verunsicherung in Bezug auf bestimmte Themen. Eine Befürchtung, die gerne über eigene Privilegien und historisch gewachsene Ungleichheiten hinwegsieht. In diesem Buch werde ich diese Befürchtung nicht allen nehmen können, aber ich werde Wege aufzeigen, wie mit dem dazugehörigen Gefühl umgegangen werden kann. *Schwarz. Rot Wir.* ist eine Handreichung für den Dialog und für ein Miteinander in gelebter, alltäglicher Vielfalt. Dafür braucht es keine Angst vor Debatten, sondern die Reflexion des eigenen Wahrnehmens und Handelns und mitunter die daraus hervorgehende Erkenntnis, dass tatsächlich die eine oder andere Bemerkung in der Vergangenheit einfach rassistisch und diskriminierend war. Dafür braucht es aber auch ein Vergewärtigen von unbewussten Denkmustern in Form von Klischees und Stereotypen. Um genau diese ein wenig zu mindern, braucht es meiner Meinung nach aber auch Menschen, die ein Bild Deutschlands zeigen, dass tatsächlich vielfältig ist.

Wir brauchen mehr Vorbilder, die mit Stereotypen brechen. Beispielsweise eine selbstbewusste Schwarze Tatort-Kommissarin oder mehr homosexuelle Männer, die sich vor laufender Kamera küssen, Menschen mit Behinderung, die CEOs sind, Menschen mit Migrationserfahrung, die Spitzenpositionen in der Politik bekleiden und so weiter. Dabei geht es mir nicht um die plakative sichtbare Vielfalt, sondern um das bewusste Brechen von Stereotypen. Viel zu oft werden zum Beispiel mediale Rollen klischeebehaftet besetzt. Sie sind die Geflüchteten, Tänzerinnen, Musiker (gern Rapper), Basketballer oder die Menschen, die im Restaurant das benutzte Geschirr abspülen. Das Bild hat sich glücklicherweise mit der Zeit gewandelt, und Schwarze Menschen besetzen

PoC = Person of Color, der allgemein akzeptierte und selbstgewählte Begriff für nicht-weiße Menschen.

neue Rollen, wie beispielsweise im Jahr 2019 im Göttinger Tatort Florence Kasumba als Kommissarin Anaïs Schmitz. Doch nach wie vor sind wir weit davon entfernt, dass klischeefreie Bilder gezeigt werden.

Bisher sind es sehr vereinzelte Ansätze, in denen Vielfalt nicht das Thema, sondern gelebte Normalität ist. *Nachtschicht* vom ZDF oder der 2021 ins Leben gerufene Bremer Tatort mit Dar Salim als Ermittler, sind weitere gute Beispiele aus dem öffentlich-rechtlichen Fernsehen für eine neue Entwicklung weg vom Klischee der zuarbeitenden PoCs und hin zu tragenden und handlungsbestimmenden Rollen.

Der Grey's Anatomy-Effekt.

Es geht mir nicht nur um Vielfalt in Form eines bloßen Aufzählens, wie viele Menschen mit Migrationserfahrung oder PoCs in einem

Role Model = engl. für Vorbild, Identifikationsfigur für (meist jüngere) Menschen, der sie in Verhalten, Erscheinung und gesell. Stellung nachahmen.

Film oder einer Serie zu sehen sind, sondern um das bewusste Brechen mit althergebrachten Bildern und Stereotypen. Ich bin davon überzeugt, dass das Zeigen von neuen Role Models in den Medien, die mit Klischees brechen, unser Denken – und auch das von unseren Kindern – verändert.

Ich nenne es gern den »Grey's Anatomy-Effekt«: Die amerikanische Serie, die (erst) 2006 – man könnte meinen, es gäbe sie schon ewig – ins deutsche Fernsehen kam, versucht mit allen Mitteln, Vielfalt als visuelles Stilmittel zu nutzen. In den USA ist es in Serien und Filmen eigentlich lange üblich gewesen, dass Schwarze und weiße Menschen jeweils unter sich bleiben, vor allem in Liebesbeziehungen. Bei *Grey's Anatomy* wurden hier scheinbar nach Belieben Beziehungen und Verbindungen entwickelt, bis gefühlt auch der letzte Zuschauer verstanden hat, dass in der Serie versucht wird, ein neues offenes Weltbild zu vermitteln. Es waren damals neue Bilder, die in der Intensität noch nicht bekannt waren. Nicht nur in den USA, vor allem auch hier in Deutschland.

Warum sind diese medialen Bilder wichtig, was haben sie mit Vielfalt zu tun – und mit uns? Schlicht und ergreifend sind gerade diese simplen Bilder wichtig, weil sie mit dazu beitragen, unsere Stereotypen und Vorurteile im Kopf zu schmälern und zu revidieren.

Klischees, Vorurteile und Stereotype.

Viele Begriffe werden im alltäglichen Sprachgebrauch gern synonym verwendet. Daher hier kurze Erläuterungen, um diese Begriffe klarer voneinander trennen zu können.

Klischee: Ein Klischee ist eine Zuordnung von einer oder mehreren Eigenschaften zu einer Personengruppe oder aber auch einzelne Überzeichnungen, die vermeintlich einer Personengruppe zuzuordnen sind. Klischees können sowohl positiv als auch negativ ausfallen. Klischees gibt es viele, über Schwaben genauso wie über Katzenliebhaberinnen, sie besitzen jedoch nicht immer Diskriminierungspotenzial, weil dafür gewisse Machtstrukturen gegeben sein müssen.

Vorurteil: Ein Vorurteil spiegelt eine abwertende Haltung gegenüber Personengruppen wider. Sie sind mit einem Urteil über diese Gruppe verbunden, das Angehörige der jeweiligen Gruppe nicht individuell betrachtet, sondern aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit abwertet.

Stereotyp: Stereotypen schaffen Zusammenhänge im Kopf. Stereotypen sind unsere Schubladen im Kopf, die jede*r in sich trägt. Ob sie sich auf Schwarze Menschen oder die verpönten alten weißen Männer beziehen, Schubladen sind Teil unseres Denkens. Sie haben schließlich eine Funktion, sie vereinfachen unser Denken und machen Komplexes schnell erfassbar. Das große Problem mit Stereotypen: Sind sie einmal verankert und erlernt, setzen sie sich im Kopf fest und werden nur selten revidiert. Wir sehen zum Beispiel eine Person schemenhaft aus der Ferne, und unser Gehirn schreibt ihr sofort ein gelerntes Geschlecht zu. Diese Form des Denkens und Verknüpfens

von Signalen verurteile ich nicht per se, denn sie hat eine gewisse Notwendigkeit, vereinfacht unseren Umgang mit Menschen. Ich sehe jemanden, mache meine Schublade im Hirn auf und versuche anhand meines Eindrucks, einen passenden Einstieg ins Gespräch zu finden. Das Problem beginnt mit der starren Verankerung von Stereotypen in unserem Denken und mit der Vorverurteilung von vermeintlichen Gruppen, die unser Gehirn fälschlicherweise zusammenbündelt.

Wir müssen also alle unsere Vorurteile fortlaufend reflektieren und überprüfen. Vorurteile sind Teil unseres Denkens und werden für mich als Schwarzer in einer meist unreflektierten weißen Gesellschaft ein Problem, wenn meine Hautfarbe bewusst oder unbewusst negative Assoziationen auslöst. Vorurteile sind das Einfallstor für Diskriminierung und der Nährboden für Rassismus. Diese Denkmuster können nur durchbrochen werden, wenn wir ihnen lang genug und konsequent andere Bilder entgegensetzen. Menschen, und vor allem Kinder, lernen durch Beobachtung, durch das (auch medial) Gesehene und durch Menschen, die sie kennenlernen. Die Assoziationen, die im Kopf entstehen, sollen neue Verknüpfungen erzeugen: Der Schwarze kann auch mal schlecht tanzen, und er ist ein gewöhnlicher Familienvater, der nicht auf jeder Feier davon erzählen möchte, wo er herkommt. Er kommt zum Beispiel aus Ostfriesland und fährt gern Kajak – so wie ich.

Meine These lautet, dass wir durch gelebte Vielfalt in Organisationen, in der Zivilgesellschaft und vor allem in den Medien Ressentiments und Vorurteile abbauen können. Sichtbare Diversität in der Wirtschaft und in TV, Zeitung und Co. wird ein Umdenken in der Mehrheit herbeiführen, was unser aller Zusammenleben verbessert. Gelebte Vielfalt bedeutet für mich das Zersetzen von altbekannten, klischeehaften Bildern in unseren Köpfen, dem Ersetzen durch neue Bilder, die mit den Klischees brechen. Es scheint eine simple Formel zu sein, die Schwierigkeit liegt aber darin, dass gelebte Vielfalt konsequent, ohne Kompromisse und über einen langen Zeitraum vorherrschen muss. Erst dann spüren wir alle, dass unsere Gesellschaft durch Vielfalt reicher werden kann.

Der Scheinwerfer.

Ich möchte damit beginnen, wie ich Vorurteile und Stereotype in meinem Leben empfinde und wahrnehme. Als Schwarzer Ostfrieser spielt das, was andere in mir sehen, ohne mich zu kennen, von Beginn meines Lebens an eine bedeutende Rolle. Ich bin sicher und geborgen in Ostfriesland aufgewachsen, in einem 800-Seelen-Dorf, zwischen Kanälen, Feldern und Kühen. Das Vereinsleben, ein traditionell wichtiger Bestandteil bei uns, habe ich immer genossen. Fußball, Kajak, aber auch Leichtathletik und freie Kunst habe ich im Verein gelernt.

Als Erwachsener erfuhr ich dann, dass meine Eltern auch eine Hoffnung mit Leichtathletik und Kunst verbanden. Dass sie hofften, die Menschen würden mich als kleinen Schwarzen Jungen hier besser akzeptieren und dass ich auf weniger Ablehnung oder Diskriminierung stoßen würde. Es war sicherlich nur einer von vielen Gründen – mein Vater war schließlich selbst Künstler –, aber einer, den sie mir in späteren Jahren offenbarten und der mir einleuchtete. Schwarze in der Leichtathletik, das ist ein fest etabliertes Bild. Oder der Kunstverein: eine kreative und unkonventionelle Szene, die Schwarze vielleicht schneller akzeptiert. Beide Erfahrungen waren für mich wirklich bereichernd, es waren aber kurze Intermezzi, da ich ein schlechter Athlet war und sich auf der Leinwand leider auch kein Talent abzeichnete.

Die Sorge meiner Eltern, damals Ende der Achtziger, war und ist nachvollziehbar. Zum Glück war sie teilweise unnötig, denn meine Kindheitserinnerungen sind von einem wohligen Gefühl der Geborgenheit bestimmt. Ostfriesland und mein Dorf haben es mir leicht gemacht. Ich war zwar der »Schoko« auf dem Bolzplatz, aber darüber hinaus gab es wenig diskriminierendes Verhalten gegenüber meiner Person. Ich gehe daher auch der Frage nach, was es in der Provinz für Inclusion braucht, also für das Gefühl der wertschätzenden Zugehörigkeit und des Miteinanders. Ich bin in einer Zeit aufgewachsen, da gab es noch keine afrodeutschen Vorbilder, und wenn, dann waren sie

Musiker oder Fußballer, ansonsten fanden Schwarze in der Öffentlichkeit nicht statt.

Ich widme mich darauffolgend der Frage, wie unsere Gesellschaft eigentlich zusammengesetzt ist. Wie unterscheiden wir uns, gibt es wirklich nur Menschen mit Migrationshintergrund und welche ohne? Und was ist am Begriff Migrationshintergrund eigentlich verkehrt?

Unternehmen schreiben sich zunehmend Diversity auf die Fahne. Leider endet es oft auch genau bei dieser Regenbogenfahne –, und Medien denken darüber nach, Diversity Management intensiver zu berücksichtigen. Es werden deshalb hier Zahlen und Fakten beleuchtet, die letztendlich das vielfältige Bild Deutschlands aufzeigen und die unterschiedlichen Perspektiven auch sichtbar machen.

Regenbogenfahne = wurde bereits im 16. Jhd. als Zeichen der Hoffnung und Veränderung genutzt und ist seit den 70er-Jahren Zeichen der Friedensbewegung und der Schwulen- und Lesbenbewegung. Die Fahne wird kontinuierlich weiterentwickelt, zuletzt um einen Keil in den Farben der Trans- und Queerflagge und die Farben Schwarz und Braun, um PoCs zu repräsentieren.

Bezugnehmend auf diese Erkenntnisse baue ich meine Hauptthese auf und aus, nämlich wie wir durch die Anerkennung von gelebter Vielfalt Ressentiments beheben können. Gruppenspezifische Vorurteile sind das Einfallstor für Diskriminierung und der Nährboden für Rassismus. Diese Denkmuster können nur durchbrochen werden, wenn wir ihnen lang genug andere Bilder konsequent entgegensetzen.

Wir brauchen neue Vorbilder. Menschen, die, teils ganz unbewusst, mit Stereotypen brechen und neue Denkmuster entstehen lassen können. Vorbilder, die andere Menschen prägen und vor allem bestärken können. Letztendlich können diese neuen Vorbilder aber ihre Rolle auch nur ausfüllen, wenn die Strukturen es zulassen. Und

ebenso muss die Mehrheitsgesellschaft beginnen, ihre unbewussten Vorurteile und verzerrten Bilder im Kopf zu reflektieren. Wir müssen demnach auch auf die bestehenden Stereotype schauen, um zu wissen, welche Bilder aufgebrochen werden müssen, um neue Assoziationen zu konstruieren.

Es ist wichtig, nicht nur Role Models zu zeigen, wir brauchen eine gelebte Vielfalt, die auch alte Strukturen neu definiert. Denn die Gefahr, der die neuen Vorbilder unterliegen, ist auch deutlich und stets präsent. Wir benötigen keine »Quoten-«Schwarzen, die in der Öffentlichkeit stehen sollen, um beispielsweise das Image einer Institution zu verbessern. Echte Vorbilder müssen aus sich heraus ihre Rolle annehmen und sich ihrer Rolle ebenso bewusst sein. Denn bezogen auf das Leben Schwarzer Deutscher stehen wir bereits tagtäglich im gesellschaftlichen Scheinwerferlicht, warum also das Licht des Scheinwerfers noch heller strahlen lassen? Die Frage, die sich stellt, ist, wie das Licht des Scheinwerfers richtig genutzt werden kann und man sich dennoch treu bleibt.

Der Scheinwerfer ist ein wichtiger und besonderer Aspekt meines Lebens. Eigentlich will ich abtauchen und nicht im Licht stehen. Ich atme auf, wenn ich mal in den viel diverseren Städten London oder New York bin. Ein Gefühl, das ich in Deutschland zum Beispiel in Frankfurt a.M. erlebe.

Der Wunsch abzutauchen und bei sich zu sein ist ein Grundthema meines Lebens in Deutschland. Dabei ist der Scheinwerfer fast immer auf mich gerichtet. Oftmals gar nicht bewusst, es ist schließlich nicht so, dass sich alle nach mir umdrehen, wenn ich einen Raum betrete, weil ich der einzige Schwarze bin. Das Gefühl ist in mir und wird immer wieder durch kleine Gesten und Bemerkungen anderer bestätigt. Das Gefühl, der Einzige zu sein. Das Gefühl, dann doch als »anders« wahrgenommen zu werden.

Der Scheinwerfer erstrahlt viel zu grell, wenn mich auf einer politischen Veranstaltung in Berlin ein Politiker lachend anspricht, er sei genauso schwarz wie ich – er sei halt in der CSU.

Das Gefühl wird bestätigt, als ich auf einer Veranstaltung zu Entwicklungs- und Afrikapolitik in der Deutschen Parlamentarischen Gesellschaft war, direkt neben dem Bundestag. Es wurde eine Studie über die Einstellung der Deutschen zur Entwicklungspolitik vorgestellt. Die damalige Chefin des Meinungsforschungsinstituts erzählte zu Beginn ihres Vortrags dem Fachpublikum eine Anekdote aus München, sie saß im Taxi zum Flughafen. Der Taxifahrer war ein, wie sie sagte, richtiger »Onkel Tom«, der sagenhaftes Bayrisch sprach – damit es auch alle verstanden, wiederholte sie die Bezeichnung noch mehrmals.

Vor allem diese Erfahrung zeigt eindrücklich, wie wichtig es ist, Bilder zu revidieren und zu verändern, bis vielschichtige Schwarze Lebenswelten nicht mehr als Widerspruch wahrgenommen werden, sondern als alltägliche Realität vieler. Denn selbst auf einer exklusiven Veranstaltung von und für Menschen, die sich beruflich mit Afrika auseinandersetzen und denen man einen gewissen Grad an Sensibilität für Rassismus unterstellen könnte, wird man von hochgradig abwertender Sprache überrascht, die ganz unbewusst verwendet wird. All diese Momente nähren den Scheinwerfereffekt in meinem Leben und dem vieler anderer. Der Scheinwerfer ist also immer da, das Licht ist manchmal schwach und manchmal sehr hell. Mein Ansatz ist es, dieses Licht zu nutzen, sich aber gleichzeitig bewusst zu machen, welches Bild man zeigen möchte. Das erwartbare, stereotype Bild muss immer wieder aufgebrochen und durch ein neues ergänzt oder ausgetauscht werden.

Die Bezeichnung »Onkel Tom« ist rassistisch besetzt und zementiert heute vorurteilhaftes Denken in Bezug auf Schwarze Menschen.

Welche Folgen eine solche Veränderung unserer Wahrnehmung von gesellschaftlicher Vielfalt für uns alle hätte, möchte ich im letzten Kapitel aufzeigen. Hier zeichne ich ein neues Bild Deutschlands, verbunden mit dem Wunsch, wie meine Tochter in Deutschland aufwachsen sollte: Was ich ihr wünsche. Denn sie ist die größte Motivation, dieses Buch zu schreiben. Wenn sie eines Tages das Gefühl der Entspannung vom Scheinwerferlicht nicht in London oder New York suchen muss, sondern es auch

hier in Deutschland in einer beliebigen Stadt finden kann. Wo immer sie sich aufhält, sie würde nicht mehr auffallen als ihre weißen Freund*innen. Sie würde nicht nur angstfrei aufwachsen, sondern mit dem Gefühl, dass das Licht des Scheinwerfers (fast) erloschen ist.

An dieser Vision können wir alle arbeiten, gemeinsam, und mit diesem Buch möchte ich wichtige Schritte auf dem Weg dorthin aufzeigen und verdeutlichen: Sie sind nicht nur möglich, wir können schon heute damit beginnen, sie umzusetzen.