



VSA:

Gün Tank/Biplab Basu/  
Eberhard Schultz/Klaus Kohlmeyer (Hrsg.)

# Das Problem heißt institutioneller Rassismus

Vielfalt statt Ausgrenzung!

Gün Tank/Biplab Basu/Eberhard Schultz/Klaus Kohlmeyer (Hrsg.)  
Das Problem heißt institutioneller Rassismus  
Vielfalt statt Ausgrenzung

Gün Tank/Biplab Basu/Eberhard Schultz/Klaus Kohlmeyer (Hrsg.)

**Das Problem heißt  
institutioneller Rassismus**

Vielfalt statt Ausgrenzung

**www.vsa-verlag.de**

© VSA: Verlag 2023, St. Georgs Kirchhof 6, D-20099 Hamburg

Alle Rechte vorbehalten

Umschlagabbildung: Demonstration am Internationalen Tag der Menschenrechte  
(10.12.2011) in Berlin (Foto: Florian Schuh, dpa/picture alliance)

Druck und Buchbindearbeiten: CPI books GmbH, Leck

ISBN 978-3-96488-086-4

# Inhalt

<b>Vorwort der Herausgeber*innen</b> .....	7
Deniz Utlü <b>Der rassistische Nudelsalat: Hürden des Sprechens über Rassismus</b> .....	9
Gün Tank/Koray Yılmaz-Günay <b>Die Rede über »Migration« als Hindernis für ein Gespräch über Rassismus</b> .....	15
Eberhard Schultz <b>Neues vom strukturellen und institutionellen Rassismus</b> .....	31
Biplab Basu/To Doan/Parto Tavangar <b>Racial Profiling</b> .....	63
Emilia Roig <b>Von Un(an/aus)sprechbarkeit zur Subversion</b> .....	77
Neuskizzierung der Reisen von Intersektionalität nach Europa	
Klaus Kohlmeyer <b>Rassistische Diskriminierung in Bildung und Ausbildung</b> .....	95
Können staatliche Maßnahmen wirksam sein?	
Saraya Gomis <b>Institutionelle Diskriminierungen im Bildungssystem Schule</b> .....	111
Emine Aslan <b>Neutralitätsdebatte: Ein Werkzeug der Gouvernementalität?</b> .....	147
Die Autor*innen .....	165
Glossar .....	167
Abkürzungen .....	169

# Vorwort der Herausgeber\*innen

Rassismus und Diskriminierung in Deutschland sind Themen, die in den letzten Jahren vermehrt öffentlich diskutiert werden. Zu dieser begrüßenswerten Entwicklung beigetragen haben die Rezeption des tragischen Mordes an Georg Floyd (2020) und die Wirksamkeit der Black Lives Matter Bewegung *auch* in Deutschland. In letzter Zeit jedoch wird die deutsche Öffentlichkeit insbesondere durch die brisanten Enthüllungen erschüttert, die im Zusammenhang mit rassistischen Anschlägen wie denen von Halle oder auf Politiker\*innen u.a. in Berlin Neukölln stehen, ebenso durch *vermehrt aufgedeckte* Neonazigruppen in der Bundeswehr und bei verschiedenen Sicherheitskräften. Auch der rasante Anstieg rassistischer Hassrede sowie Aktivitäten rechtsextremer Parteien und Organisationen in den sozialen Medien und auf politischer Ebene sind alarmierend, und ein ernsthaftes Zeichen für rassistisches Gedankengut und rassistische Strukturen in staatlichen Institutionen. Dennoch wird Kritik an diesen Vorfällen im öffentlichen Diskurs besonders staatlicherseits meist darauf reduziert, dass es »leider« immer noch Einzelfälle etwa in der Polizei und der Bundeswehr gebe, die man entschlossen bekämpfen müsse.

Bis heute trifft man auf Widerstand, wenn diese Vorfälle als Erscheinungen des institutionellen und strukturellen Rassismus diskutiert werden. Immerhin haben unterschiedliche Bundesministerien (BMSFSJ und BMI) inzwischen mehrere Förderprogramme für die Erforschung und zivilgesellschaftliche Bekämpfung von Rassismus ins Leben gerufen.

Die Bundesrepublik Deutschland hat das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (ICERD) am 16. Mai 1969 ratifiziert. Das Übereinkommen trat am 15. Juni 1969 in Kraft (Bundesgesetzblatt, BGBl 1969 II, S. 961). Dennoch scheitert die Bundesregierung im Rahmen der periodischen Staatenberichte bedauerlicherweise daran, zentrale Aspekte des alltäglichen und institutionellen Rassismus, die mindestens seit dem NSU-Komplex in der Öffentlichkeit und Wissenschaft verhandelt werden, *zu dokumentieren, zu bewerten und Gegenmaßnahmen zu entwickeln – wie es ihre Aufgabe wäre.*

Dieses Buch hat zum Ziel, insbesondere institutionelle Formen des Rassismus in der Bundesrepublik Deutschland zu thematisieren und mit teilweise bisher unveröffentlichten oder unterbeleuchteten Fällen zu illustrieren.

Wesentlich ist dabei, dass die Betroffenen selbst zu Wort kommen, *auch* durch Darstellung eigener Erfahrungen. In diesem Sinne ist die Publikation als Anstoß zu einer längst überfälligen Debatte um die Zukunft einer rassismusfreien Gesellschaft zu verstehen. Um die Verwirklichung dieser Vision zu gewährleisten,

ist es notwendig, dass die Bundesrepublik Deutschland die Vorgaben des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form der rassischen Diskriminierung umgehend und umfassend umsetzt und dabei vor allem die Kritikpunkte aus dem letzten Staatenbericht gebührend berücksichtigt.

Entscheidend ist, dass alle öffentlichen Einrichtungen und Behörden in Deutschland das ICERD zur Grundlage machen, um die in Art. 1 Abs. 1 Grundgesetz verbürgte Unantastbarkeit der Menschenwürde *und das in Art. 3 Grundgesetz verbürgte Gleichheitsgebot* im Hinblick auf das Diskriminierungsverbot aufgrund der Rasse zu gewährleisten, das im Lichte des ICERD auszulegen ist.

Deniz Utlu

## **Der rassistische Nudelsalat: Hürden des Sprechens über Rassismus**

Es ist eine wichtige Frage, ob bei einer deutschen Betriebsfeier noch Nudelsalat gegessen werden darf oder Linsenköfte serviert werden muss!

Scherz.

Kaum eine Frage, die bedeutungsloser ist. Und doch war genau dies das große Thema, als es in einem Sozialunternehmen darum ging, wie die Vision der Vielfalt praktisch gelebt werden könne – auch ich war eingeladen. Wir saßen am großen Besprechungstisch vor einer Fensterfront in Berlin-Mitte und dachten darüber nach, was ein Berlin der Vielen ausmachen könnte – und wie sich dies im Unternehmen widerspiegeln müsste. Für eine der Mitarbeiterinnen, eine Sozialpädagogin, war der Nudelsalat ein Kriterium der Zugehörigkeit. Nur dann wüchse man zu einem Team, zu einer Organisation, letztlich zu einer Gesellschaft zusammen, wenn die sogenannten Menschen mit Migrationshintergrund – bei dieser Bezeichnung schaute sie kurz zu mir, da ich eben vorgetragen hatte, dass ich den Begriff irreführend fand – bei einer Betriebsfeier endlich keine Sehnsucht mehr nach Linsen, Börek oder Ähnlichem hätten, sondern nach Nudelsalat.

Ich konnte mich damals, es war das Jahr 2012, nicht entscheiden, ob ich wegen dieses Konflikts traurig oder belustigt sein sollte. Ihr lag es ja am Herzen, eine Lösung zu finden. Aber ihre drei Mitarbeitenden, zwei türkeistämmige und eine maghrebische Deutsche, saßen bedrückt mit verschränkten Armen da. Während ich bei dem Thema des gesellschaftlichen Zusammenhalts eher an rassistische Polizeigewalt dachte oder an institutionelle Hürden für Menschen mit Migrationszuschreibung, war hier Nudelsalat wichtig. Marie Antoinette kam mir in den Sinn: Wenn sie keinen Nudelsalat haben, sollen sie doch Kuchen essen.

Während dieser Sitzung schlug ich vor, dass wir nicht nur – und vielleicht am wenigsten – über kulturelle Differenz reden sollten, wenn es um Zugehörigkeit geht, sondern vielmehr über die Differenz der Erfahrungen von Menschen mit Migrationszuschreibung, Schwarzen Menschen und anderen People of Colour, etwa beim Zugang zu Ressourcen, zum Beispiel auf dem Wohnungsmarkt. Jedoch kamen wir mit meinem Vorschlag nicht weit.

Als mir 2020 beim Literaturfestival »*Textland*« in Frankfurt am Main die Frage gestellt wurde, weshalb es uns in Deutschland so schwerfalle, über Rassismus zu reden, notierte ich drei spontane Antworten, genau genommen drei

Hürden, die es erschweren, über Rassismus zu sprechen: die Identitätshürde, die Schuldhürde und die Verzichtshürde. Wenn ich jetzt allerdings an das Nudelsalatgespräch vor vielen Jahren denke, muss ich eine vierte Hürde hinzufügen: die Imaginationshürde.

Die Liste der Hürden mag endlos sein, ganz sicher ist sie länger. Aber hier sind vier mögliche Antworten auf die Frage, weshalb es uns so schwerfällt, über Rassismus zu sprechen. Diese Hürden sind gleichsam Barrieren beim Nachdenken über eine solidarische Gesellschaft, in der Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen ein Zugehörigkeitsgefühl entwickeln können.

## Die Identitätshürde

Es ist nicht lange her, da war das Bewusstsein für die Existenz von Rassismus in Deutschland nicht weit verbreitet. Das Wort war kaum salonfähig, vielleicht ist es das immer noch nicht ganz.

Rassismus sei vor allem ein Problem andernorts auf der Welt, weniger aber hier. Zum Beispiel hätten die USA ein Rassismusproblem, in Deutschland würde es das nicht (mehr) geben.

Die Diagnose, dass es Rassismus in Deutschland durchaus gibt, löst eine Identitätskrise aus. Denn das gegenwärtige nationale Selbst definiert sich über die Überwindung des Faschismus und die Achtung universeller Werte. Damit gehören Antisemitismus und Rassismus per Definition nicht zum nationalen Selbstverständnis, während im Umkehrschluss Antirassismus gerne als Teil der kollektiven Identität verstanden wird. Wer auf Rassismus verweist, greift damit automatisch die deutsche Identität an.

Es spricht natürlich nichts dagegen, Antirassismus zum Bestandteil eben jener Identität zu machen. Aber immer verstanden als ein Bekenntnis zu universellen Werten, wie etwa, dass jeder Mensch das Recht hat, in Würde und frei von Diskriminierung zu leben. Und nie im Sinne einer nationalen Vereinnahmung dieser universellen Werte, die sie dadurch anderen Gemeinschaften abspricht und so – wenn dies mit Macht verbunden ist – noch in der Behauptung antirassistisch zu sein, Rassismus praktiziert. Ein Beispiel hierfür ist der behördliche Umgang mit rassistischer Gewalt: Bei den NSU-Morden ermittelte die Polizei nicht in der rechtsextremen Szene, sondern im migrantischen Milieu, da solche Morde – so steht es in einer Fallanalyse der Hamburger Polizei – dem Werteverständnis von Deutschen widersprechen würden und deshalb von »Ausländern« oder »Migranten« begangen worden sein müssen.

## **Die Schuldhürde**

Rassismus ist eine Struktur. In den Köpfen. Oder auch in den Institutionen.

Eine Struktur, die einige Menschen aufgrund willkürlicher, aber nicht beliebiger Merkmale systematisch zugunsten anderer benachteiligt. Beide Seiten sind in dieselbe Struktur verwickelt und reproduzieren sie immer wieder. Die einen profitieren davon, die anderen zahlen. Dabei ist es nicht ausschlaggebend, ob die, die bevorteilt werden, dies auch wollen. Sie können Verantwortung übernehmen, indem sie sich diese Strukturen bewusst machen, sie anfechten, bei ihrem Abbau helfen und versuchen – wo es möglich ist – auf ihre Vorteile zu verzichten.

Diese Vorteile sind zwar oft rechtmäßig, aber dennoch ungerecht. Sie sind rechtmäßig, weil Rassismus auch in die Rechtsordnung hineinreicht und in Institutionen reproduziert wird – das ist es, was institutioneller oder struktureller Rassismus genannt wird.

Rassismus ist eine Struktur in allen Bereichen der Gesellschaft, einschließlich der Rechtsordnung: in der Gesetzgebung (Wer formuliert die Gesetze und stimmt über sie ab?), der Rechtsprechung (Wer fällt die Urteile?) sowie der Durchsetzung (Stichwort: rassistische Polizeigewalt). Analoges gilt für andere Bereiche, in denen Menschen Diskriminierung erfahren: Wer sind die Lehrenden an einer Schule? Wer die Entscheidungstragenden im Schulamt? etc. In all diesen Bereichen gibt es wenige Menschen mit Migrationszuschreibung in Machtpositionen, die Entscheidungsspielräume haben. Allerdings ist dies nicht allein eine Frage der Repräsentation, denn selbst wenn sie an solche Positionen kommen, ist es für sie schwer – manchmal gar unmöglich – gegen diskriminierende Strukturen anzukommen: Eine einzige Person of Colour kann wenig an einem etablierten Bewerbungsverfahren verändern, dessen Testfragen und Auswahlkriterien so konzipiert sind, dass beispielsweise Menschen mit bildungsbürgerlichem Habitus bevorzugt eingestellt werden. Es ist auch möglich, dass migrantischen Personen aufgrund des Anreizsystems in der Institution die Strukturen der Dominanzkultur reproduzieren.

Um diese Struktur zu ändern, müssten sich Personen in Machtpositionen ihrer eigenen Rolle bewusst werden. Sie müssten sich fragen, ob ihr Verhalten oder ihre Entscheidungen dazu beigetragen haben, dass andere Menschen aufgrund ihres Namens, ihres Aussehens oder sonstiger willkürlich gesetzter äußerer Merkmale benachteiligt wurden. Das ist – gerade in Deutschland – schwierig, weil dieses Eingeständnis schnell einem Schuldbekennnis gleichkommt, gegen das zunächst alle möglichen Abwehrmechanismen in Anschlag gebracht werden: »Ich bin nicht schuldig. Ich kann doch nichts dafür! Ich meine es doch nur gut! Es ist doch nicht meine Schuld, dass ich weiß bin und reiche Eltern

mit weitreichenden Netzwerken habe!« Besser wäre es, eben nicht von Schuld, sondern von Verantwortung zu sprechen.

Niemand kann etwas für die Strukturen (z.B. Weißsein), in die er oder sie hineingeboren wurde. Aber jede und jeder hat die Möglichkeit, sich diese bewusst zu machen und zu überlegen, was sie oder er tun kann, um sie zu verändern. Es ist eine Frage der Selbstbestimmung. Und eben eine Frage der Verantwortung, in sich hineinzuhorchen, wo man selbst rassistischen Denkmustern erliegt. Das fällt aber schwer – unter anderem aufgrund der Angst, Schuld auf sich zu laden. Niemand will schuldig sein und sühnen müssen. Buße hilft auch niemandem, der von der rassistischen Struktur benachteiligt wird.

## Die Verzichtshürde

Rassismus bedeutet auch einen Transfer von Ressourcen, Geld und Zeit von den einen zu den anderen.

Wenn eine weiße Person einen Monat weniger nach einer neuen Mietwohnung suchen muss als eine Schwarze Person oder eine Asiatische Deutsche, dann hat sie statistisch gesehen von einer rassistischen Struktur profitiert. Man könnte sagen, es hat eine Transaktion stattgefunden, von der kein Finanzamt und auch keine andere Behörde etwas mitbekommen hat: Die Wohnungssuchende of Colour hat der weißen Person unfreiwillig einen Monat ihrer Lebenszeit abgetreten, letztere hat dadurch einen Monat Lebenszeit geschenkt bekommen.

Wenn dies offengelegt wird, indem wir ehrlich über Rassismus sprechen, folgt daraus ein Anspruch. Wenn man es zu Ende denkt, letztlich ein Zahlungsanspruch von Menschen, die Rassismus erfahren, gegenüber denjenigen, die von rassistischen Strukturen profitieren. Es ist hier leider die Sache selbst, die es sehr schwierig macht, darüber zu reden: Selbst die gutmütigste weiße Person, die unbedingt Verantwortung übernehmen möchte, hätte wahrscheinlich Schwierigkeiten damit, wenn eine Schwarze Person an der Tür der neu bezogenen Wohnung klingelt und sagt: »Du kannst die Wohnung ruhig behalten, aber ich möchte eine Woche deiner Lebenszeit.« Es handelt sich hier zunächst nur um ein Gedankenspiel, mit dem Ziel, eine unsichtbare Transaktion sichtbar zu machen. Damit ist nicht gemeint, dass eine bestimmte, auf dem Wohnungsmarkt rassistisch diskriminierte Person von einer beliebigen, auf dem Wohnungsmarkt privilegierten Person Reparationszahlungen einfordert. Hier ist nicht der Ort, um über einen juristischen Mechanismus nachzudenken, der Betroffenen Zugang zu Abhilfe gewährt. Es sei aber angemerkt, dass Deutschland internationale Abkommen zum Schutz von Menschenrechten und vor Diskriminierung

ratifiziert hat. Somit hat der Staat eine Schutzpflicht, Diskriminierung zu verhindern und im Zweifel Wiedergutmachung zu leisten.

Rassismus dient der Herstellung und Aufrechterhaltung sozialer Hierarchien, einschließlich wirtschaftlicher Ausbeutungsverhältnisse und der ungleichen Verteilung ökonomischer Ressourcen. Der Abbau von Rassismus in Form einer Gleichstellung der bislang benachteiligten Personen bedeutet – wenn er denn ernst gemeint ist – einen Verzicht auf Privilegien für diejenigen, die bislang von Ungleichheit profitiert haben.

Das ist so ähnlich, wie beim Gender-Pay-Gap: Es ist naiv zu glauben, dass die Löhne von Frauen bzw. als Frau Gelesenen einfach erhöht werden können, ohne dass die Männer bzw. als Mann Gelesenen sich verändern. Realistischer ist, dass Männer\* auf einen Teil ihres Lohnes verzichten müssen. Aber das tut weh und jeder hat Argumente, weshalb er den zusätzlichen Euro braucht. Das macht es aber schwierig, die Ungleichbehandlung überhaupt beim Namen zu nennen. Dieses Problem nenne ich Verzichtshürde. Diese müssen wir überwinden, um über Rassismus reden zu können.

## **Die Imaginationshürde**

Für viele Menschen ist es schwer, sich vorzustellen, dass Mitmenschen im selben Land, Viertel, Betrieb oder auf derselben Schule ganz unterschiedliche Lebensrealitäten haben. Dass zwar Bausubstanz und Architektur des Klassenzimmers identisch sein mögen, aber die in diesem Raum erlebten Wirklichkeiten unterschiedlich sind. Mehr als unterschiedlich: einander widersprechen, sich gegenseitig ausschließen.

Wie ist es zu ertragen, wenn eine Lehrerin, die einen immer gelobt hat, bei einem Mitschüler bei gleicher Leistung nur die Fehler gesehen hat? Die selektive Wahrnehmung von Fehlern entlang rassistischer Vorannahmen kann über die Jahre das Selbstwertgefühl von Schüler\*innen sequenziell – das heißt, nicht durch eine große Diskriminierung, sondern durch unzählige, kleine alltägliche Abwertungen – nachhaltig zerstören. Die meisten, die in der Schule von Rassismus betroffen waren und sich später im Beruf behaupten konnten, mussten dieses Selbstwertgefühl mit viel Mühe wieder aufbauen. Oder andere Strategien entwickeln, etwa lernen, stets – wie selbstverständlich – die eigenen Grenzen zu übergehen, um dazuzugehören, um weiterzukommen. Umgekehrt wirkt diese Geschichte auch auf die (immerzu) gelobten Schüler\*innen zurück: Sie irritiert die friedliche Erinnerung an eine glückliche Schulzeit. In einem System der relativen Erfolge, in dem die Leistungen der Schüler\*innen miteinander verglichen werden, entwertet die Anerkennung der Rassismuserfahrung

von Mitschüler\*innen ein Stück weit auch das erhaltene Lob. Womöglich ist es deshalb so schwer, die Realität der anderen gelten zu lassen, sie überhaupt zu sehen. Technologische Entwicklungen, die die wahrgenommene Welt (zumindest die virtuelle) immer mehr auf unsere Präferenzen zuschneiden, trainieren uns ebenfalls systematisch ab, zu ertragen, dass sich unsere Wirklichkeiten unterscheiden.

Dass die Sozialpädagogin in jenem Betrieb, über dessen Vielfaltskonzept ich mit den Mitarbeitenden nachgedacht hatte, Nudelsalat als Kriterium der Zugehörigkeit formulierte, lag nicht daran, dass sie nicht interessiert oder nicht wohlgesonnen war. Sie konnte sich schlichtweg nicht vorstellen, dass Menschen zur selben Zeit im selben Land, letztlich im selben Raum wie sie, die Wirklichkeit so unterschiedlich erfahren konnten.

Im Übrigen war sie sehr engagiert: Sie setzte sich in der Bildungspolitik Berlins erfolgreich für migrantische Kinder ein und trug dazu bei, dass ihr Anteil in den Ausbildungsberufen im öffentlichen Dienst erhöht wurde – diese Ambivalenz gehört zur Realität in Deutschland.

# Die Autor\*innen

*Emine Aslan* ist Autor\*in, Trainer\*in und Community Organizer\*in mit dem Schwerpunkt (antimuslimischer) Rassismus, intersektionaler Feminismus, soziale Gerechtigkeit und Erinnerungspolitik. 2016 wurde Emine gemeinsam mit weiteren Feminist\*innen für die #ausnahmslos Kampagne mit dem Clara Zetkin Preis für politische Intervention ausgezeichnet.

*Biplab Basu* ist Historiker und seit 2001 Mitarbeiter bei ReachOut, einer Beratungsstelle für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Berlin. 2002 gründete er die »Kampagne für Opfer rassistischer Polizeigewalt« (KOP) und 2019 das Bündnis »Death in Custody«, eine Stelle, die Todesfälle in Gewahrsam dokumentiert.

*To Doan* arbeitet als freie\*r Autor\*in, Schreibcoach und Researcher in Berlin und schreibt Theater- und Prosatexte, Gedichte sowie Artikel zu Rassismuskritik und intersektionaler Diskriminierung. Gelegentlich bietet To Schreibgruppen und -Workshops an. To's Text »Riskant. Vögel aufscheuchen« wurde 2023 am Ballhaus Naunynstraße uraufgeführt. Eine Übersetzung von Mary Shelleys »Frankenstein« entstand zudem in Co-Autor\*innenschaft mit Julienne De Muirier am Theater Lübeck.

*Saraya Gomis* lernt und lehrt und schreibt hier basierend auf dem Wissen, der Kompetenz und Erfahrung von Vielen und insbesondere der Antidiskriminierungsberatung.

*Klaus Kohlmeyer* ist Autor, Journalist und Politikberater zum Abbau von Diskriminierung und Ausgrenzung beim Zugang zum Arbeitsmarkt in Berlin. Er ist Vorstandsmitglied der Eberhard-Schultz-Stiftung für Soziale Menschenrechte und Partizipation in Berlin.

*Dr. Emilia Roig* ist Gründerin und Direktorin des Center for Intersectional Justice (CIJ) und Autorin des Buches »Why We Matter. Das Ende der Unterdrückung«. Sie ist Dozentin im Social Justice Study Abroad Program der DePaul University of Chicago an der Hertie School of Berlin und lehrt zu Intersektionalitätstheorie, Postkoloniale Studien, kritische Rassismusforschung und internationalem und europäischem Recht. Sie hat in Politikwissenschaft promoviert, hat einen Master of Public Policy und einen MBA in Völkerrecht. Sie war Jurymitglied des Deutschen Sachbuchpreises in 2020 und in der Jury des 25. Frauen Awards der Edition F in 2019. 2020 wurde sie als Ashoka Fellow ernannt.

*Eberhard Schultz* streitet seit bald fünf Jahrzehnten als engagierter Rechtsanwalt und Menschenrechtler für seine Mandant\*innen und gegen Menschenrechtsverletzungen. Er ist Vorstandsmitglied der Internationalen Liga für

Menschenrechte und Gründer und Vorstandsmitglied der Eberhard-Schultz-Stiftung für soziale Menschenrechte und Partizipation.

*Gün Tank* ist Autorin (Debütroman: »Die Optimistinnen. Roman unserer Mütter«) und Moderatorin. Sie hat die Geschäftsstelle der neuen deutschen Organisationen mitaufgebaut und geleitet, einem bundesweiten Netzwerk, das sich für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen of Color und Schwarzen Menschen einsetzt. Neun Jahre lang war sie Integrationsbeauftragte eines Berliner Bezirks. Heute ist sie Beauftragte für Menschen mit Behinderung.

*Parto Tavangar* ist Erziehungswissenschaftlerin und seit 2021 Beraterin und Bildungsreferentin bei ReachOut – Beratungsstelle für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt. Sie engagiert sich seit 2021 auch bei der Kampagne für Opfer rassistischer Polizeigewalt – KOP. Sie arbeitet und engagiert sich seit 2010 im Bereich der Flucht, des institutionellen Rassismus, dem Antidiskriminierungs- und Anti-Gewalt-Bereich.

*Deniz Utlu* ist Schriftsteller und Essayist, lebt und arbeitet in Berlin. Für einen Auszug aus dem Roman »Vaters Meer« (2023, Suhrkamp Verlag) erhielt er den Alfred-Döblin-Preis. 2019 erschien der Roman »Gegen Morgen« (Suhrkamp Verlag). Sein erster Roman »Die Ungehaltenen« (2014, Graf Verlag) wurde im Maxim Gorki Theater für die Bühne adaptiert. 2017 bis 2019 schrieb er für den Tagesspiegel die politische Kolumne »Einträge ins Logbuch«. Seine Essays erschienen im Feuilleton und in Anthologien (etwa in dem Sammelband »Eure Heimat ist unser Albtraum«, hrsg. von Fatma Aydemir und Hengameh Yaghoobifarah). Von 2003 bis 2014 gab er das Kultur- und Gesellschaftsmagazin »freitext« heraus. Utlu forscht am Deutschen Institut für Menschenrechte in Berlin zu internationaler Menschenrechtspolitik. Er lehrt literarisches Schreiben am Deutschen Literaturinstitut Leipzig sowie am Institut für Sprachkunst, Wien. [www.denizutlu.de](http://www.denizutlu.de).

*Koray Yılmaz-Günay* ist seit den 1990er-Jahren politischer Bildner, Publizist und Aktivist, vor allem in den Themenfeldern Migration, (Anti-)Rassismus, Patriarchats-Kritik und queere Lebensweisen. Nach zahlreichen eigenen Publikationen hat er den »Verlag Yılmaz-Günay« gegründet, in dem vor allem Menschen of Color zu Fragen der Intersektionalität veröffentlichen. Hauptberuflich leitet er seit Januar 2020 die Geschäftsstelle des Migrationsrates Berlin.