



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„*Weißes* Engagement in anti-rassistischen Initiativen in Wien:
Eine Untersuchung der Wahrnehmung anti-rassistischer
Akteur*innen“

verfasst von / submitted by

Anna Lönhard, B.A.

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2022 / Vienna, 2022

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 589

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Internationale Entwicklung

Betreut von/ Supervisor:

Mag. Dr. Michaela Krenčeyová

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	3
1. Einleitung	4
2. Kontextualisierung und Fragestellung: Anti-Rassismus im österreichischen Kontext	11
2.1 Anti-Rassismus im Wiener Kontext – wissenschaftliche Annäherungen	11
2.2 Anti-rassistische Initiativen in Wien	15
2.3 Forschungsinteresse	17
3. Theoretischer Rahmen: Rassismus, <i>Weißsein</i> , Anti-Rassismus, Positionalität	20
3.1 Zentrale Begrifflichkeiten.....	20
3.2 Rassismus	23
3.3 Kritische <i>Weißseinsforschung</i>	27
3.3.1 <i>Weißsein</i>	27
3.3.2 <i>Weiße</i> Privilegien	30
3.3.3 Subjektivierung von <i>Weißsein</i>	31
3.4 Anti-Rassismus	35
3.4.1 Definition	35
3.4.2 Geschichte	39
3.4.3 <i>Weiße</i> anti-rassistische Handlungsmöglichkeiten	39
3.5 Positionalität	42
4. Methodologischer Rahmen und methodische Umsetzung	48
4.1 Methodologischer Zugang	48
4.2 Eigene Positionierung.....	51
4.3 Datenerhebung.....	53
4.3.1 Methode.....	53
4.3.2 Leitfaden.....	54
4.3.3 Setting/Sampling	55
4.4 Datenerfassung	55
4.5 Datenauswertung	56
5. Interpretationen theoretischer Konzepte aus der Sicht der Interviewpartner*innen	58
5.1 Rassismus	58
5.2 Anti-Rassismus	61
5.3 Positionalität, ‚Race‘ und sozial konstruierte Kategorien	65
5.4 Einfluss der Positionalität auf die Interpretationen theoretischer Konzepte	72

6. Deutungen des Wiener Anti-Rassismus: Motivationen, Repräsentation, Räume und Grenzen	75
6.1 Initiativen und ihre Akteur*innen.....	75
6.2 Beweggründe für anti-rassistisches Engagement	79
6.3 Repräsentationen, Räume und Grenzen.....	82
7. Bewertungen des <i>weißen</i> Engagements	87
7.1 Wahrgenommene Stärken.....	87
7.2 Kritik und Konflikte	91
7.2.1 Generelle Kritik am Wiener Anti-Rassismus.....	91
7.2.2 Kritik an <i>weißem</i> Engagement	92
7.2.3 <i>Weiß</i> e (innere) Konflikte	97
8. Wandel	101
9. Kritisches <i>Weißsein</i> in der Praxis	106
9.1 Kritische Auseinandersetzung mit <i>Weißsein</i> in Wiener Initiativen.....	106
9.2 <i>Weiß</i> e Strategien	108
9.3 Auswirkungen auf <i>weißes</i> Engagement.....	112
10. Selbstreflexion: Als <i>Weiß</i> e zu Rassismus forschen.....	115
11. Conclusio.....	119
12. Literatur	129
13. Anhang – Abstrakt	140

Abkürzungsverzeichnis

AEWTASS	Advancing Equality Within The Austrian School System
BLM	Black Lives Matter
HÖR	Hochschüler*innenschaft Österreichischer Roma und Romnja
IDB	Initiative für ein diskriminierungsfreies Bildungswesen
SFC	Schwarze Frauen Community
ZARA	Zivilcourage & Anti-Rassismus-Arbeit

1. Einleitung

Berlin, Sydney, Paris, Seoul, Tunis und Tokyo. Weltweit protestierten Menschen im Sommer 2020, um ihre Solidarität nach dem gewaltsamen Tod des Afroamerikaners George Floyd durch einen *weißen* Polizisten zu bekunden.¹ Auch in Wien zogen am 4. Juni 2020 mehr als 50.000 Menschen durch die Innenstadt (vgl. Der Standard 2020). Sie bekundeten nicht nur Solidarität für Floyd, sondern demonstrierten auch gegen die regionale rassistische Polizeigewalt. Die hohe Anteilnahme gegen systemischen Rassismus war jedoch laut Ehl für einige überraschend (vgl. Ehl 2020: k.A.). Die Schwarze² Wiener Forscherin Johnston-Arthur (vgl. Grobner 2020: k.A.) erkennt in dieser globalen Welle an Protestbewegungen einen „historischen Moment“ (Johnston-Arthur, zit. in Der Standard 8.6.2020: k.A.). Noch nie sei „der Ruf nach einem Ende der strukturellen Benachteiligung von Afroamerikanern und anderen Minderheitenangehörigen“ (ebd.) so laut gewesen.

Auch in Österreich entfachten die Tötung Floyds und die anschließenden Proteste eine neue Debatte zu strukturellem Rassismus und Polizeigewalt (vgl. Schönberger 2020: 80). Die Schwarze Wiener Journalistin und Historikerin Vanessa Spanbauer (vgl. VanSista 2016: k.A.) verweist in einem Interview für ‚Der Standard‘ auf die tiefe Verwurzelung von Rassismen hierzulande. Sie fordert deswegen ein Angehen gegen institutionelle Rassismen, aber auch die Änderung von Schulbüchern sowie eine vermehrte Inkludierung Schwarzer Menschen in Medienbereiche. Zusätzlich erwartet sie von *weißen* Menschen in Österreich, sich „als Gruppe [zu] verstehen“ (Spanbauer, zit. in Der Standard 8.6.2020: k.A.), sich zurückzunehmen und über sich selbst nachzudenken (vgl. ebd.). Auch Noomi Anyanwu, eine Sprecherin des Black Voices Volksbegehrens, betont die notwendige Anerkennung, „dass struktureller Rassismus auch das Problem der weißen Mehrheitsgesellschaft ist“ (Anyanwu, zit. in Mtui 2021: k.A.). Beide Aktivist*innen³ verweisen folglich nicht nur auf die Existenz rassistischer Strukturen in Österreich, sondern auch auf die Rolle *weißer* Personen in aktuellen anti-rassistischen Debatten.

¹ George Floyd wurde am 25. Mai 2020 durch einen *weißen* Polizisten getötet, der bei einem Einsatz in Minneapolis den Afroamerikaner minutenlang mit seinem Knie im Nacken hinunterdrückte. Floyd sagte dabei mehrmals, dass er keine Luft bekommen würde (vgl. Der Standard 6.6.2020: k.A.). Als ‚*weiß*‘ wird in dieser Forschung die sozial konstruierte Kategorie für jene Personen verstanden, die der durch Rassismus privilegierten Gruppe angehören (vgl. Marmer 2018: 292). Die Schreibweise und Bedeutung zentraler Begrifflichkeiten wie Schwarz und *weiß* werden zu Beginn des dritten Kapitels (3.1 Zentrale Begrifflichkeiten) erläutert.

² Unter der Bezeichnung ‚Schwarz‘ verstehe ich die emanzipatorische Selbstbezeichnung von Menschen afrikanischer und afro-diasporischer Herkunft (vgl. Mohamed: k.A.).

³ Um andere Geschlechter neben Frau und Mann, die sich nicht unserer bipolaren Geschlechteraufteilung zuordnen, sichtbar zu machen, wird im Folgenden die Schreibweise des „Gendersternchens“ (Aktivist*innen) verwendet.

Doch welches Gesamtbild über *weißes* antirassistisches Engagement besteht nach den globalen Demonstrationen in Wien? Um dies zu beleuchten, wird die folgende Arbeit die subjektive Wahrnehmung anti-rassistischer Akteur*innen untersuchen. Dafür wird die Forschungsarbeit die Wahrnehmung der Akteur*innen diverser anti-rassistischer Initiativen aus Wien über *weißes* Engagement in ihrem Arbeitsumfeld analysieren, um ein Verständnis jener Personen zu erhalten, die tagtäglich mit Anti-Rassismus konfrontiert sind.

Die meisten Menschen hätten – unabhängig von ihrer Identität – so Bonnett, in irgendeiner Art und Weise ein Interesse daran, sich gegen Rassismus auszusprechen. Der Inhalt und die Auswirkungen würden jedoch aufgrund der eigenen Strukturiertheit in rassistische Systeme stark divergieren (vgl. Bonnett 2000: 4). Das Engagement gegen Rassismus bzw. die Identifikation mit Anti-Rassismus entwickle sich nach Einschätzung von Verse vor allem unter jungen Leuten zum Standard (vgl. Verse 2012: 86)⁴. Laut Ehl (2020) ist die größere Anteilnahme der heutigen jungen Generation im Fall Floyd vor allem auf die Vernetztheit durch Soziale Medien wie Instagram zurückzuführen (vgl. Ehl 2020: k.A.). Das aktuelle breite Interesse an Debatten um Anti-Rassismus spiegelt sich auch in der Vielfalt von (Hör-)Büchern, Podcasts und Blogs, die sich mit Rassismus sowie Anti-Rassismus beschäftigen. Unter den Autor*innen sind sowohl BI_PoC⁵, wie z.B. Tupoka Ogette mit ihrem Buch „exit RACISM“ (2017) als auch *weiße* Autor*innen, bspw. Christoph Giesa mit dem Essay „Warum und wie ich auch als Weißer über Rassismus rede“ (2020) zu finden. Doch warum werden Bezeichnungen wie BI_PoC oder *weiß* im Zusammenhang von anti-rassistischem Engagement überhaupt so explizit erwähnt?

Im Zuge der Debatten über die Bedeutung der Positionalität in rassistischen sowie anti-rassistischen Diskussionen sticht vor allem der Blogpost der britischen Autorin Reni Eddo-Lodge „Warum ich nicht länger mit *Weiß*en über Hautfarbe spreche“ aus dem Jahr 2014 hervor. Der Post hatte eine große internationale Reichweite und stieß auf diverse Reaktionen, sodass Eddo-Lodge 2019 das gleichnamige Buch veröffentlichte. Eddo-Lodge erläutert darin, dass sie nicht

⁴ Zugleich ist jedoch laut Rippl und Seipel (2018) auch auf einen Anstieg rechtspopulistischer Strömungen in „westlichen Gesellschaften“ (Rippl/Seipel 2018: 238.) zu verweisen. Schmitz (2016) spricht beispielsweise von der „Spitze des Eisberges“ (Schmitz 2016: 81) bei den Erfolgen rechtspopulistischer Parteien und der rassistischen Gewalt gegen Geflüchtete in diversen europäischen Ländern (vgl. ebd.). Auch der ZARA *Rassismus-Report* von 2020 kommt zu dem Ergebnis, dass sowohl eine Bekräftigung rassialisierter Vorurteile (beispielsweise durch den Terroranschlag in Wien am 2. November 2020), als auch eine verstärkte (*weiße*) Auseinandersetzung mit rassismus-relevanten Themen, wie ‚white privilege‘ oder ‚white supremacy‘, erkennbar seien (vgl. ZARA 2021: 12f.). ‚Rassialisiert‘ bzw. ‚Rassialisierung‘ ist laut Öztürk (2014) ein Zuschreibungsprozess, der Menschen entlang vermeintlicher Merkmale (biologisch, kulturell, religiös, etc.) in homogene Gruppen einteilt und „Rassen“ konstruiert (vgl. Öztürk 2014: 2).

⁵ Der Begriff BI_PoC steht für ‚Black, Indigenous and People of Color‘ und umfasst Menschen unterschiedlicher Herkunft, die (potenziell) rassistisch diskriminiert werden (vgl. Yiğit/Can 2006: 168). Auch dieser Begriff wird nochmals detaillierter zu Beginn des dritten Kapitels (3.1 Zentrale Begrifflichkeiten) erläutert.

länger mit jenen *Weiß*en über das Thema „Hautfarbe“ spreche, die sich weigern würden, „die Existenz von strukturellem Rassismus und seinen Symptomen anzuerkennen“ (Eddo-Lodge 2019: 9). Sie bezieht sich folglich nicht auf alle *Weiß*en, sondern auf jene, die eine Konfrontation mit Rassismus als einen persönlichen Angriff wahrnehmen sowie auf diejenigen, die (potenziell) rassistisch diskriminierten Personen⁶ bei der Berichterstattung über persönliche rassistische Erfahrungen mit einer emotionalen Distanz begegnen. In ihren Augen entspreche dies allerdings der großen Mehrheit der *Weiß*en. Eddo-Lodge verweigert folglich Diskussionen mit *weißen* Personen, die weder strukturellen Rassismus noch ihre eigene Verwobenheit darin anerkennen:

„Ich kann dieses Gespräch nicht mehr führen, weil wir es oft von völlig unterschiedlichen Orten aus angehen. Ich kann mit ihnen nicht über die Einzelheiten eines Problems reden, wenn sie nicht einmal die Existenz des Problems anerkennen. Schlimmer noch ist die weiße Person, die willens ist, die Möglichkeit von besagtem Rassismus einzugestehen, aber glaubt, dass wir dieses Gespräch als Ebenbürtige führen.“ (ebd.: 11)

Das Zitat unterstreicht zusätzlich, dass sie sich nicht nur den Diskussionen mit *Weiß*en entziehen möchte, die strukturellen Rassismus nicht anerkennen, sondern sie auch explizit *Weiß*e kritisiert, die sich in rassistischen Debatten als „Ebenbürtige“ sehen. Sie problematisiert folglich, dass es *weiße* Personen gebe, die sich selbst als reflektiert in Bezug auf ihre eigene Verwobenheit in strukturelle Rassismen verstehen, letztendlich jedoch nicht nachvollziehen könnten, dass sie in diesen Debatten einen anderen Zugang als nicht-*weiße* Personen haben. Es wird deutlich, dass für Eddo-Lodge die Position, von der aus über Rassismus debattiert wird, von zentraler Bedeutung ist.

Christoph Giesa bezieht sich in seinem Artikel aus dem Jahr 2020 „Warum und wie ich auch als Weißer über Rassismus rede“ explizit auf den Blogpost und das Buch von Eddo-Lodge. Giesa argumentiert, dass Eddo-Lodge zwar durchaus zwischen ‚unterschiedlichen‘ *Weiß*en differenziere, jedoch vor allem die Überschrift ihres Werkes hängenbleibe, sodass der Diskurs eher von radikalen Positionen dominiert werde (vgl. Giesa 2020: k.A.). Er kritisiert in der Folge die Tendenz zu Verkürzungen und Verengungen in deutschsprachigen Debatten zum Thema Rassismus. Diese würden den Großteil der Gesellschaft ausschließen, da sie keine Anknüpfungspunkte fänden (vgl. ebd.). Giesa spricht sich in seinem Artikel nicht generell gegen die

⁶ Die Bezeichnung ‚(potenziell) von Rassismus betroffen/diskriminiert‘ orientiert sich an der Schreibweise von Yigit und Can (vgl. 2006: 169).

Kritik an dem Diskurs über die Rolle von *Weiß*en in rassismusspezifischen Debatten aus. Vielmehr verweist er auf die Gefahr dieses Diskurses, sofern er „als Antwort auf Rassismus selbst wieder die Bewertung von ethnischer Zugehörigkeit auf Basis von Augenschein propagiert“ (ebd.). Er problematisiert folglich, dass die Unterteilung, wer über Rassismus sprechen dürfe, entlang äußerlicher Merkmale geschehe. Eine Vorgehensweise, die man/frau* vom Rassismus selbst kennt. Deswegen argumentiert er abschließend:

„Was ich aber beanspruche, ist ein Platz an dem Tisch, an dem die wichtigen gesellschaftlichen Diskussionen geführt und die Leitplanken für die Gesellschaft, in der auch meine Kinder aufwachsen werden, definiert werden. Und zwar auch dann, wenn ich nicht direkt Betroffener von Diskriminierung bin. Das ist kein weißes Privilegiendenken, sondern vielmehr eine Selbstverständlichkeit in einer liberalen Demokratie, die sich selbst ernst nimmt.“ (ebd.)

Giesa rechtfertigt folglich sein Engagement, da er nicht in einer Gesellschaft leben möchte, die Rassismen akzeptiert. Der Titel seines Essays sowie seine Argumentationslinie lassen darauf schließen, dass er bereits mit Kritik an seinem Engagement gegen Rassismus aufgrund seines *Weißseins* konfrontiert wurde. Der Essay erschien im Oktober 2020, sprich nur wenige Monate nach der großen Welle an globalen Protestbewegungen. Warum hatte Giesa genau zu diesem Zeitpunkt das Bedürfnis, sein eigenes – *weißes* – Engagement zu rechtfertigen?

Ein weiterer sehr bekannter Name im deutschsprachigen Raum im Kontext von Rassismusdebatten ist Alice Hasters. Die Autorin des Bestsellers „Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen – aber wissen sollten“ (Hasters 2019) äußerte im Zuge der Welle an Solidarität mit der globalen *Black Lives Matter*-Bewegung eher verhaltene Hoffnung, da der Spruch „Black Lives Matter“ ihrer Meinung nach nicht neu sei (vgl. Hasters 2020: k.A.). Hasters argumentiert, dass vor allem (potenziell) rassistisch diskriminierte Personen zwiegespalten auf das Eindringen der Schwarzen Widerstandsbewegung in den Mainstream reagieren. „Denn dass die Botschaft der Widerstandsbewegung die Massen erreicht, bringt auch eine Kommerzialisierung mit sich. Anti-Rassismus wird zum Trend. Ein Trend ist an sich nichts Schlechtes, aber das heisst [sic!] leider auch: schon geht es nicht mehr nur um Gleichberechtigung, sondern um Profit.“ (Hasters 2020: k.A.) Der Schrei nach „*Black Lives Matter*“ könnte sich aus Sicht von Hasters dadurch vielmehr zu einem Modestatement entwickeln, sodass die eigentliche Message verdrängt werde (vgl. ebd.).

Fast zwei Jahre nach der großen Demonstration in Wien postete das Black Voices Volksbegehren, dass „Black Lives Matter [...] mehr als ein Insta-Trend“ sei (Black Voices Volksbegehren 2022: k.A.). Es scheint, dass die Initiative – so wie Hasters (2020) – in der breiten Anteilnahme

an der *Black Lives Matter*-Bewegung einen temporären Trend statt eines dauerhaften, nachhaltigen Engagements im Kampf gegen Rassismus erkennt. Doch warum kann die offenkundige Anteilnahme (weißer) Menschen an der *Black Lives Matter*-Bewegung überhaupt als ‚Trend‘ bezeichnet werden?

Anja Weiß erklärt, dass das Engagement weißer Menschen gegen Rassismus als ein Gewinn ihres symbolischen Kapitals im Sinne Bourdieus⁷ verstanden werden könne, da sie sich für ein allgemein anerkanntes Anliegen einsetzen und sich dadurch als progressiv offenbaren würden (vgl. Weiß 2013: 228). Dieses Verhalten wird jedoch von manchen Kritiker*innen, wie beispielsweise Hauwehde (2020) und Metta (2020) als ‚*performative activism*‘ bezeichnet. Performativer Aktivismus zeichne sich durch die Zurschaustellung der eigenen Person aus. Man positioniere sich moralisch „auf der richtigen Seite“ (Hauwehde 2020: k.A.), um das eigene Image zu pflegen bzw. zu verbessern. Im schlimmsten Fall, so die Kritik, richte performativer Aktivismus jedoch sogar mehr Schaden als Nutzen an, da er die Systematik des Rassismus nicht verstehe (vgl. ebd.; Metta 2020: k.A.).

Sara Ahmed sieht laut Applebaum vier Gründe, wieso weiße Menschen das Bedürfnis haben, anti-rassistisch zu handeln:

“The impulse towards action is understandable and complicated: it can be both a defense against the ‘shock’ of hearing about racism (and the shock of the complicity revealed by the very ‘shock’); it can be an impulse to reconciliation as a ‘re-covering’ of the past (the desire to feel better); it can be about making public one’s judgement (‘what happened was wrong’); or it can be an expression of solidarity (‘I am with you’).” (Ahmed 2004 zit. in Applebaum 2010: 5f.)

Doch auch Ahmed erklärt ferner, dass dieser Wunsch nach Handeln nicht frei von Gefahren sei. Er könne möglicherweise dazu führen, dass weiße Personen sich selbst außerhalb von Rassismuskritik platzieren und dadurch die eigentliche Botschaft des Anti-Rassismus blockieren (vgl. ebd.: 6). Durch dieses Verhalten würde sich das weiße Privileg (aufgrund der Progressivität bzw. des gestiegenen symbolischen Kapitals) folglich eher verstärken, anstatt geschwächt zu werden (vgl. ebd.: 16).

Neben den inzwischen gut hörbaren Appellen wie „Black Lives Matter“ werden auch die Rufe nach Selbstvertretung seitens (potenziell) rassistisch diskriminierter Personen immer lauter. Mariam Touré vom *Kollektiv afrodeutscher Frauen*, einer Initiative für und von Schwarzen

⁷ Pierre Bourdieu unterscheidet drei grundlegende Arten des Kapitals (ökonomisches, kulturelles und soziales), welche durch das ‚symbolische Kapital‘ ergänzt werden. Beispielsweise können Ehre oder Prestige als symbolisches Kapital verstanden werden (vgl. Rehbein 2016: 108f.; 206).

Frauen in Kiel, erläutert in ihrem Artikel „Die Macht der Selbstvertretung“ (2021), welche Rolle Selbstbestimmung, -ermächtigung und -vertretung im Kampf gegen Rassismus einnehmen. Touré sieht in der Selbstvertretung ein unabdingbares Mittel, um in der Gesellschaft akzeptiert und respektiert zu werden und sich einen Raum nehmen zu können, in dem sich die Mitglieder nicht erklären müssen (vgl. Touré 2021: k.A.). Reine Selbstvertretung kann in diesem Sinne als nachhaltiger im Kampf gegen Rassismus verstanden werden, als wenn Menschen der Mehrheitsgesellschaft erneut die Vertretung für Minderheiten übernehmen.

Die dargestellten unterschiedlichen Erläuterungen zeigen, dass die Ansichten über die Beteiligungen seitens der Mehrheitsgesellschaft bzw. *weißer* Personen in Rassismus- und Anti-Rassismusdebatten im deutschsprachigen Raum stark divergieren. Aktivist*innen fordern *weiße* Personen auf, Rassismus auch als ihr Problem anzuerkennen (vgl. Mtui 2021). Gleichzeitig werden Rufe nach mehr Selbstrepräsentation und Kritik an *weißer* Performativität (vgl. Hauwehde 2020; Metta 2020) immer lauter.

Die erste Betrachtung aktueller Debatten zeigt: Die Rolle des *weißen* anti-rassistischen Engagements wird vielseitig diskutiert – auch in Wien. Um ein Verständnis jener Personen zu erhalten, die im Zuge ihres anti-rassistischen Engagements mit der Bedeutung von *Weißsein* im Anti-Rassismus konfrontiert sind, habe ich mich im Rahmen meiner Masterarbeit mit den Wahrnehmungen der anti-rassistischen Akteur*innen von *weißem* Engagement befasst. Für die Einbettung der Ergebnisse wird im folgenden zweiten Kapitel zunächst Anti-Rassismus im österreichischen Kontext diskutiert. Dafür wird eingangs ein Einblick in Forschungen zu anti-rassistischen Initiativen in Wien dargelegt. Im Zuge dessen werden die Forschung von Andreas Görg und Hans Pühretmayer (2000) und Pühretmayers daran anknüpfender Arbeit (2002) diskutiert. Zusätzlich werden die Ergebnisse von Stefanie Mayers Dissertation (2018) dargelegt. Daran knüpft die Darlegung des Forschungsinteresses, der leitenden Forschungsfrage sowie der Relevanz des Themas. Es wird genauer erläutert, wieso es dieser Untersuchung bedarf.

Das dritte Kapitel dient der theoretischen Einbettung dieser Forschung. Diesbezüglich werden zentrale Begrifflichkeiten der Forschung und deren Schreibweise – wie *weiß*, Schwarz, BI_PoC und ‚Race‘ – erläutert. Anschließend legt der zweite Teil des Kapitels die relevanten Konzepte der Forschung dar. Es wird genauer auf Rassismus, die Kritische *Weißseinsforschung*, Anti-Rassismus sowie auf das Positionalitätskonzept eingegangen.

Das anschließende vierte Kapitel stellt die methodologische Umsetzung der Arbeit vor. Zusätzlich wird im anschließenden Teil dieses Kapitels die Positionierung der Forscherin dargelegt, da auch die Rolle meines eigenen *Weißseins* von zentraler Bedeutung für diese Forschung ist.

Die Darstellung der Datenerhebung, Datenerfassung und Datenauswertung sollen der Transparenz und Nachvollziehbarkeit dieser Forschung dienen.

Weiters beginnt mit dem fünften Kapitel der Kern dieser Untersuchung: die Analyse und Diskussion der Ergebnisse. Diesbezüglich orientiert sich die Gliederung der Analyse vor allem an den Kategorien der Datenauswertung. Es wird zunächst analysiert, wie die Akteur*innen relevante Konzepte wie Rassismus und Anti-Rassismus verstehen. Ferner wird die Rolle der Positionalität sowie sozial konstruierter Kategorien für die Interviewpartner*innen interpretiert. Das zweite Analysekapitel interpretiert die Wahrnehmung des Wiener Anti-Rassismus und bezieht sich diesbezüglich auf die Aussagen, die über die Initiativen, die Akteur*innen und ihre Beweggründe sowie über die Themen Repräsentation, Räume und Grenzen gemacht wurden. In Folge werden die Bewertungen des *weißen* Engagements dargelegt, indem sowohl die wahrgenommenen Stärken als auch die gegenteiligen Bereiche „Kritik und Konflikte“ analysiert werden. Weiters befasst sich das darauffolgende Kapitel mit dem Thema Wandel, bevor abschließend die Wahrnehmungen zu Kritischem *Weißsein* analysiert und diskutiert werden.

Anschließend an die Analyse folgt im zehnten Kapitel eine Selbstreflexion, um aus einer machtkritischen Perspektive den Forschungsprozess und die Ergebnisse zu reflektieren. Abschließend wird ein Fazit gezogen, die Forschungsfrage beantwortet und ein möglicher Ausblick für weitere Forschungen gegeben.

2. Kontextualisierung und Fragestellung: Anti-Rassismus im österreichischen Kontext

Die Forschung zu Rassismus ist reichlich vorhanden. Und auch zu Anti-Rassismus und *Weißsein* erweitert sich die wissenschaftliche Auseinandersetzung stetig. Unzählige Wissenschaftler*innen, darunter sehr bekannte Namen wie Stuart Hall (2000), Robert Miles (1991), Gayatri Chakravorty Spivak (1988), Chandra Talpade Mohanty (2003) oder Étienne Balibar und Immanuel Wallerstein (1990), befassen sich mit Definitionen, Theorien und der Weiterentwicklung der Ansätze. Da die Konzepte detaillierter im Theoretischen Rahmen dieser Arbeit erläutert werden, konzentriert sich die folgende Darstellung des Forschungsstands auf jene Arbeiten, die sich mit Anti-Rassismus und/oder *Weißsein* in Wien befassen. Die ausgewählten Arbeiten dienen dem Überblick über den aktuellen Forschungsstand zu *weißem* Engagement in anti-rassistischen Initiativen in Wien bzw. im österreichischen Kontext.

Im Folgenden werden die Ergebnisse dreier Arbeiten dargestellt und diskutiert, die einen geeigneten Überblick zu bisherigen Forschungen über (*weißen*) Anti-Rassismus in Wien bieten. Zunächst werden die Studien von Andreas Görg und Hans Pühretmayer (2000) sowie die daran anknüpfende Forschung von Pühretmayer (2002) präsentiert, um einen Einblick aus der Perspektive anti-rassistischer Initiativen zu erhalten. Anschließend wird die Arbeit „Politik der Differenzen – Ethnisierung, Rassismen und Anti-Rassismus im weißen feministischen Aktivismus in Wien“ von Stefanie Mayer (2018) vorgestellt, da Mayer in ihrer Dissertation einen Fokus auf *weißen* feministischen Aktivismus und den lokalen Kontext Wien legt.

2.1 Anti-Rassismus im Wiener Kontext – wissenschaftliche Annäherungen

Andreas Görg und Hans Pühretmayer befassen sich gemeinsam im Jahr 2000 sowie Pühretmayer nochmals allein im Jahr 2002 im Rahmen von Interviews und Gruppendiskussionen mit der anti-rassistischen Szene Wiens. In ihrer ersten Studie aus dem Jahr 2000 setzten sich die beiden Wissenschaftler*innen „mit den Problemen, Handlungschancen und dem politischen Wissen antirassistischer Initiativen Ende der neunziger Jahre in Wien“ (Görg/Pühretmayer 2000: 237) auseinander. Zuvor kritisierten sie, dass die beiden relevanten – und sich teilweise überschneidenden – Perspektiven der rassistisch Diskriminierten sowie der anti-rassistischen Akteur*innen in der Auseinandersetzung mit Anti-Rassismen kaum berücksichtigt wurden. In ihrer Forschung verknüpften Görg und Pühretmayer diese Perspektiven durch die spezifische Auswahl ihrer Interviewpartner*innen (vgl. ebd.: 238f.). Ihre ersten Befragungen ergaben zum einen, dass in der anti-rassistischen Szene eine sogenannte „Stellvertreterpolitik“ (ebd.: 252) herrsche,

also dass *weiße* Anti-Rassist*innen für rassistisch Diskriminierte sprechen und BI_PoC meist noch die Möglichkeit verweigert werde, als gleichberechtigte, handlungsfähige Personen aufzutreten (vgl. ebd.: 252f). Zum anderen wurde gezeigt, dass die Interviewpartner*innen teilweise paternalistische und entmündigende Muster in den anti-rassistischen Praktiken bemerkten, obwohl sich *weiße* Anti-Rassist*innen angeblich für eine Selbstvertretung der rassistisch Diskriminierten aussprechen würden (vgl. ebd.: 253):

„Mit dem Faktum, dass MigrantInnen bzw. rassistisch Diskriminierte leitende Positionen innehaben und auch in der Öffentlichkeit ihre Anliegen vertreten, haben manche VertreterInnen von ‚rein weißen‘ Vereinen noch nicht umzugehen gelernt. Den ‚schwarzen‘ NGO-VertreterInnen muss es vielfach so erscheinen, als fühlten sich die etablierten ‚weißen‘ NGOs von ihnen bedroht, als fürchteten die weißen AntirassistInnen um ihre Jobs, wenn die rassistisch Diskriminierten beginnen, für sich selbst zu sprechen und als gleichberechtigte handlungsfähige und politische Subjekte aufzutreten.“ (Görg/ Pühretmayer 2000: 252f.)

Insgesamt kommen Görg und Pühretmayer in dieser Studie zu dem Ergebnis, dass zwar Forderungen nach Selbstvertretung auch von *weiß* geprägten Gruppen vertreten wurden, (potenziell) rassistisch diskriminierte Personen jedoch trotzdem kaum in den Vordergrund bei rassismusspezifischen Veranstaltungen gerückt werden (vgl. ebd.: 253).

Laut Julia Verse entwickelte sich Ende der 1990er-Jahre aufgrund der angesprochenen Kritik einer mangelnden Involvierung (potenziell) rassistisch diskriminierter Personen in bereits länger existierenden anti-rassistischen Gruppen „ein Richtungsstreit innerhalb der antirassistischen Szene aus, bei dem es um nichts Geringeres als die Frage ging, wer sich überhaupt anti-rassistisch nennen darf.“ (Verse 2012: 98) Dies verdeutlicht die Relevanz von Repräsentations- und Positionalitätsdebatten im Anti-Rassismus, die sich bereits zur Wende des 21. Jahrhunderts entwickelten. Gleichzeitig betonen Görg und Pühretmayer in ihrer Forschung jedoch auch, dass Anti-Rassismus innerhalb der österreichischen Zivilgesellschaft zu dieser Zeit noch immer ein Randthema darstellte (vgl. Görg/ Pühretmayer 2000: 241).

In einer späteren Studie (2002) luden Görg und Pühretmayer erneut Vertreter*innen acht anti-rassistischer Gruppen aus diversen Arbeitsgebieten zu Interviews und Gruppendiskussionen ein, um eine weitere ‚kritische Bestandsaufnahme‘ der anti-rassistischen Szene durchzuführen. Bei der Untersuchung waren vor allem Fragen der Repräsentation und der Autonomie von zentraler Bedeutung (vgl. Pühretmayer 2002: 290ff.). Die Studie ergab, dass die meisten Befragten noch immer Kritikpunkte, wie z.B. den geringen Organisationsgrad zwischen den verschiedenen Initiativen nannten. Mehrere (potenziell) rassistisch diskriminierte Interviewpartner*innen

kritisierten jedoch auch die noch immer unveränderte, paternalistisch entmündigende „Stellvertreterpolitik“ (Görg/Pühretmayer 2000: 252) mehrerer Organisationen. Außerdem berichteten sie von ihrem Eindruck, dass etablierte NGOs die Selbstvertretung von BI_PoC als Bedrohung, beispielsweise um ihre Jobs, wahrnehmen (vgl. Pühretmayer 2002: 302 ff.).

Allerdings diskutierte Pühretmayer in seinem eigenen Beitrag von 2002 auch positive Entwicklungen des österreichischen Anti-Rassismus. Es gebe attraktive Anknüpfungspunkte für einen politisch-emanzipatorischen Anti-Rassismus, da inzwischen auch moralisch-humanistische Organisationen auf migrantische Forderungen eingingen und es eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den diversen anti-rassistischen Initiativen gebe (vgl. ebd.: 306).

Stefanie Mayer widmete sich 2018 in ihrer Dissertation dem autonomen anti-rassistisch-feministischen Aktivismus und konzentrierte sich dabei analytisch auf *weißen* Feminismus bzw. Feminismen. Sie beschreibt ihre Forschung selbst als eine Historisierung, die „versucht, die Gewordenheit der jetzigen Situation, die Genese bestimmter Debatten und Standpunkte nachzuzeichnen“ (Mayer 2018: 10). Den Bedarf und Ausgangspunkt ihrer Untersuchung sieht sie in ihrer persönlichen Unzufriedenheit bzgl. eigener politischen Praktiken, da ihr die Bedeutung ihres eigenen anti-rassistischen Handelns häufig unklar blieb (vgl. ebd.: 9). Auch ich erkannte diesen Bedarf für mein eigenes anti-rassistisches Handeln, wodurch sich das Erkenntnisinteresse dieser Forschung entwickelte. Expliziter wird darauf im zweiten Teil dieses Kapitels eingegangen.

Mayer zog für ihre Untersuchung sowohl Primärtexte (feministische Printmedien, Broschüren, Projektdarstellungen sowie elektronische Medien) als auch leitfadengestützte Expert*inneninterviews mit Gesprächspartner*innen unterschiedlichster – in ihrem Fall anti-rassistisch-feministischer – Organisationen in Wien heran (vgl. ebd.: 108, 114). Bei Betrachtung ihres methodischen Vorgehens zeigen sich Ähnlichkeiten bzgl. des Aufbaus der Interviews. Mayer fragte beispielsweise ebenfalls gezielt nach Erfahrungen, auftretenden Schwierigkeiten, Konflikten und der (selbst-)kritischen Thematisierung der eigenen Position (vgl.: ebd.: 114). Auf die methodische Vorgehensweise meiner Forschung wird jedoch noch detaillierter in Kapitel 4.1 eingegangen.

In ihrer Arbeit kommt Mayer insgesamt zu dem Ergebnis, dass anti-rassistisches, solidarisches Handeln möglich, jedoch stets mit gewissen Schwierigkeiten konfrontiert sei (vgl. Mayer 2018: 136). So fragt sie sich selbst, wie Ungleichheiten oder Rassismen angesprochen werden können, ohne im Zuge dessen Kategorisierungen festzuschreiben, die jene Ungleichheiten erst bewirken

(vgl. ebd.: 389). Ferner erläutert sie, dass es keine „unschuldigen“ (ebd.: 397) *weißen* Positionen gebe, womit sie sich auf die Strukturiertheit aller *Weißer* in gesellschaftliche Machtverhältnisse bezieht. Deswegen spricht sie sich für eine explizite Positionierung von *weiß* aus, um sich dieser Strukturiertheit bewusst zu werden. Dies diene, so ihre Argumentation, einer kritischen Betrachtung des *weißen* feministischen Aktivismus, um Handlungsmöglichkeiten zu erweitern (vgl. ebd.). Eines ihrer zentralen Ergebnisse ist dementsprechend die Erkenntnis, dass es einer stetigen (Selbst-)Reflektion über die eigene Positionierung seitens *weißer*, anti-rassistisch-feministischer Zugänge bedarf.

Ferner stellt sie aufgrund ihrer Analyse fest, dass Debatten rund um Repräsentation eine zentrale Rolle für die Auseinandersetzung von Rassismen für *weiße* Aktivist*innen in Wien spielen. Durch ihre Untersuchung wird auch deutlich, dass es keine „korrekte“ (ebd.: 407) Repräsentation sozialer Wirklichkeiten geben könne, da Identitäten, Positionen und Gruppen konstruiert und in Verhältnissen zueinander gesetzt werden (vgl. ebd.). Mayers Dissertation verdeutlicht somit insgesamt die Komplexität von Positionen, bei gleichzeitiger Hervorhebung der Notwendigkeit einer stetigen (Selbst-)Reflektion für nachhaltiges, anti-rassistisches, solidarisches Handeln *weißer* Personen in Wien.

Die Darstellung der bisherigen Studien belegt, dass es bereits seit längerem wissenschaftliche Auseinandersetzungen mit anti-rassistischen Initiativen in Wien gibt. Es hat sich gezeigt, dass eine gewisse Unzufriedenheit in Bezug auf *weißes* Engagement bzw. über die „Stellvertreterpolitik“ (Görg/Pühretmayer 2000) in Wien existiert. Pühretmayer und Görg (2000; 2002) befragten jene Personen, die zum einen selbst (potenziell) von Rassismus diskriminiert werden und zum anderen diejenigen, die in der österreichischen anti-rassistischen Szene aktiv sind. Allerdings stammen die Untersuchungen bereits aus den frühen 2000er Jahren. Seitdem sind diverse neue Initiativen, wie z.B. das Black Voices Volksbegehren oder die Hochschüler*innenschaft Österreichischer Roma und Romnja (HÖR), entstanden. Zusätzlich entwickelten sich in den letzten Jahren neue, große und einflussreiche Bewegungen wie *Black Lives Matter*, die auch in den Sozialen Medien sehr präsent sind (vgl. Ehl 2020: k.A.). Anti-Rassismus erscheint heute aktueller und ‚hipper‘ denn je zu sein und wird zum Teil bereits als „Trend“ kritisiert (vgl. Hasters 2020: k.A.; Black Voices Volksbegehren 2022: k.A.). Gleichzeitig werden in anti-rassistischen Bewegungen immer mehr Stimmen laut, die die Notwendigkeit der Selbstrepräsentation von (potenziell) rassistisch diskriminierten Personen betonen (vgl. Touré 2021: k.A.). Die Anti-Rassismusszene entwickelt sich folglich nicht nur stetig weiter, sondern steht – teilweise aus den eigenen Reihen – auch in der Kritik. Es bedarf folglich einer neuen, aktuellen

‚kritischen Bestandsaufnahme‘. Das folgende Unterkapitel bietet einen Überblick über die heutigen anti-rassistischen Initiativen Wiens, um ein Verständnis der aktuellen anti-rassistischen Institutionen zu erhalten. Mit ‚anti-rassistischen Initiativen‘ sind in dieser Arbeit jene organisierten Zusammenschlüsse gemeint, die auf irgendeine Art und Weise (z.B. über ihre Website, Broschüre, andere Soziale Medien, etc.) ihr Engagement gegen jegliche Form von Rassismus bzw. rassistische Diskriminierung äußern wie Beratungsstellen, Vereine, Projekte oder Volksbegehren.

2.2 Anti-rassistische Initiativen in Wien

Wie im bisherigen Kapitel zur Kontextualisierung bereits erläutert wurde, untersuchten Görg und Pühretmayer Ende der 90er Jahre die Probleme und Chancen sowie das politische Wissen der anti-rassistischen Initiativen in Wien (vgl. Görg/Pühretmayer 2000: 237). Es wurde deutlich, dass es bereits zu dieser Zeit eine große Vielfalt an Arbeitsgebieten und Gruppen gab, die sich anti-rassistisch engagierten, wie z.B. in der Jugendbildung, Frauen*- und Familienberatung, Seminare, etc. (vgl. Pühretmayer 2002: 299). Zu den älteren Initiativen gehören beispielsweise Organisationen wie Peregrina (Betreuungsorganisation für Migrant*innen, 1984), das Romano Centro (einer der ersten Roma-Vereine Österreichs, 1991) oder *Helping Hands* (Rechtsberatung zum Fremdenrecht, 1993). Ende der 90er Jahre wurden des Weiteren der Verein ZARA (Beratung, Prävention und Sensibilisierung der Öffentlichkeit, 1999) sowie die Initiative Minderheiten gegründet (gemeinnütziger Verein, 1999). Erst ca. 15 Jahre später kam es zur Gründung der Dokustelle, eine Dokumentations- und Beratungsstelle für Personen, die Islamfeindlichkeit und antimuslimischen Rassismus erfahren. Mit dem Themenschwerpunkt ‚Diskriminierung im Bildungswesen‘ gründete sich 2016 außerdem die IDB. Zu den neusten Initiativen gehören unter anderem AEWTASS (Advancing Equality Within The Austrian School System, ein Projekt für Globales Lernen und Denken sowie anti-rassistische Bildungsarbeit, 2019), das Black Voices Volksbegehren (Anti-Rassismus Volksbegehren, 2020) und die HÖR (Hochschüler*innenschaft Österreichischer Roma und Romnja, erster Jugendverein der Volksgruppe der Roma in Österreich, 2021).

Die chronologische Auflistung zeigt, dass in Wien stets neue Initiativen dazukommen. Dadurch kommen sowohl neue thematische Schwerpunkte hinzu, z.B. das Thema ‚Bildung‘ bei der IDB, als auch neue Gruppenspezifizierungen, z.B. Antimuslimischer Rassismus bei der Dokustelle, die die Vielfalt der Wiener Initiativen erweitern. Folgend werden zusätzlich bereits Informationen aus den Interviews dargelegt, da diese einen vertieften Einblick in die Strukturen der Initiativen bieten.

Die Befragung der Interviewpartner*innen über den zeitlichen Aufwand für das Engagement in den Initiativen zeigt, dass dieses stark variiert. Beispielsweise arbeiten bzw. engagieren sich einzelne befragte Personen lediglich ein paar Stunden pro Woche, während andere 15 bis 20 Stunden oder teilweise Vollzeit tätig sind. Dementsprechend ist auch der Grad der Bezahlung sehr unterschiedlich, da sich sechs der Befragten unentgeltlich engagieren, während die vier Personen für ihre Arbeit bezahlt werden. Auch die Größen der Initiativen unterscheiden sich laut der Befragten stark. Beispielsweise arbeiten bei der Initiative ‚Helping Hands‘ lediglich drei bis vier Mitarbeiter*innen in Teilzeit und einzelne engagieren sich ehrenamtlich, während beim ‚Black Voices Volksbegehren‘ ca. 15 bis 20 Personen tätig sind, exklusive des bundesweiten Pools an Aktivist*innen.

Ebenfalls divergieren die Aussagen der Interviewpartner*innen zu den unterschiedlichen Zielen und Zielgruppen ihrer Initiativen. Beispielsweise richtet sich laut einer Interviewpartnerin der ‚Initiative Minderheiten‘ die Arbeit der Organisation an alle Minderheiten, um die Schaffung „minoritärer Allianzen“ ermöglichen zu können. Die ‚IDB‘ Interviewpartnerin beschreibt als Zielgruppe ihrer Initiative alle Menschen im Bildungswesen, was sowohl Schüler*innen, Lehrer*innen, Studierende, aber auch Eltern betrifft. Eine viel größere Zielgruppe, nämlich alle österreichischen Staatsbürger*innen, soll laut einem Interviewpartner des ‚Black Voices Volksbegehren‘ durch die Arbeit seiner Initiative angesprochen werden. Die große Gruppe ergibt sich aus der Tatsache, dass alle Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft ab 16 Jahren das Volksbegehren unterschreiben dürfen. Alle einzelnen Ziele bzw. Zielgruppen der Initiativen vorzustellen, würde den Rahmen dieses Kapitels überschreiten. Allerdings zeigen die ausgewählten Beispiele, dass die Initiativen generell unterschiedliche Ziele und Zielgruppen haben. Dies lässt sich erneut auf die verschiedenen Schwerpunkte der Organisationen zurückführen. Dadurch wird nochmals deutlich, dass der Wiener Anti-Rassismus aufgrund seiner Diversität verschiedenste Personen und Gruppen anspricht und teilweise auch *weiße* Personen zu den Zielgruppen der Initiativen gehören.

Um diese Ziele zu verfolgen, arbeiten die Initiativen laut der befragten Personen mit unterschiedlichen, zum Teil aber auch mit den gleichen Maßnahmen. Dazu gehören beispielsweise die Arbeit mit Social Media, das Veranstalten von Workshops, Trainings und Beratungen, das Netzwerken untereinander, Straßenaktionen wie Demonstrationen sowie das Erfassen, Verschriftlichen und Veröffentlichen von Diskriminierungsfällen.

2.3 Forschungsinteresse

Der Ausgangspunkt dieser Forschung ähnelt – wie das vorherige Kapitel bereits kurz beleuchtete – stark dem Ursprung der Dissertation von Stefanie Mayer: die persönliche Unzufriedenheit der Autorin bzgl. eigener politischer Praktiken aufgrund der Unkenntnis der Bedeutung des eigenen anti-rassistischen Handelns (vgl. Mayer 2018: 9). Diese Unzufriedenheit entwickelte sich im Laufe meines Studiums, da ich regelmäßig im Rahmen von Kursen zu Rassismen und/oder Macht mit der Frage konfrontiert wurde, wer über bzw. für was oder wen sprechen und forschen darf.

Daraus resultierte für mich zunächst ein Zwiespalt, da ich aufgrund gewisser Privilegien, wie z.B. die Möglichkeit eine Universität zu besuchen, die Ressourcen habe, mich mit Debatten rund um Diskriminierungsformen und Ungleichheiten auseinandersetzen zu können. Zugleich habe ich als *weiße* Frau bzgl. Diskriminierungsformen eine sehr privilegierte Position. Ich werde nicht aufgrund meiner Erscheinung und/oder persönlichen Hintergrunds rassistisch, ableistisch oder klassistisch diskriminiert. Vielmehr kann ich aufgrund meiner Privilegien sogar zur Stabilisierung von diskriminierenden Strukturen beitragen, indem ich strukturelle Vorteile, die meine Position mit sich bringt, nutze (vgl. Applebaum 2010: 3, 10). Beispielsweise erfahre ich im Gegensatz zu einer Schwarzen Frau Bevorzugungen auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt aufgrund meines *Weißseins* (vgl. Marmer 2018: 296).

In einer nächsten Phase entwickelte sich deswegen mein Zugang, Antidiskriminierungsarbeit und Engagement von *weißen* Personen sehr kritisch zu betrachten – ohne jedoch weitere Hintergründe dieser Personen zu kennen. Zugleich stellte ich mir dann jedoch auch die Frage, ob ich *weißes* anti-rassistisches Engagement per se kritisch betrachten sollte, nur weil die Engagierten *weiß* sind. Durch erste Gespräche mit anderen Personen, sowohl *weiß* als auch nicht-*weiß*, erkannte ich, dass diese Personen sehr unterschiedliche Verständnisse von der Bedeutung von *Weißsein* im Anti-Rassismus haben. Allerdings hatten sich die Personen auch stark unterschiedlich mit der Bedeutung und Reproduktion von Macht in Rassismuskursen auseinandergesetzt. Deswegen entwickelte sich mein Interesse, mit jenen Personen über die Bedeutung von *Weißsein* im Anti-Rassismus zu sprechen, die sich bereits vielfach mit Fragen zu Positionalitätsdebatten im Anti-Rassismus beschäftigt haben. Positionalität ist ein Konzept, das die Perspektive von Forscher*innen, geprägt von sozial konstruierten Differenzkategorien wie Geschlecht, Klasse, Ethnizität, Sexualität etc., berücksichtigt (vgl. England 1994: 251). Das Konzept wird noch detaillierter in Kapitel 3.5 erläutert.

Um meinem Erkenntnisinteresse näher zu kommen, gibt diese Forschung einen Eindruck über die Wahrnehmung des *weißen* Engagements in anti-rassistischen Initiativen in Wien. Um diesbezüglich die Wahrnehmungen von Personen erfassen zu können, die vermutlich bereits ein grundlegendes Verständnis von Rassismen, Anti-Rassismen und der Reproduktion ungleicher Machtstrukturen haben, konzentriert sich die Untersuchung auf Akteur*innen der anti-rassistischen Szene Wiens. Dementsprechend soll in dieser Forschung untersucht werden, wie die heutige, diverse Breite an Wiener Akteur*innen der anti-rassistischen Szene zu *Weißsein* in ihrem eigenen Umfeld im Rahmen ihres Engagements steht bzw. wie *weißes* Engagement von ihnen wahrgenommen wird. Durch die Untersuchung unterschiedlicher Initiativen soll ein breites Verständnis der vorhandenen Deutungen erlangt werden, um verschiedene Positionen nachvollziehen zu können.

Für die Analyse dieser Fragen bzw. des Forschungsgegenstands ergibt sich die folgende leitende Forschungsfrage:

*„Wie wird weißes, anti-rassistisches Engagement von den Akteur*innen anti-rassistischer Initiativen in Wien wahrgenommen?“*

Ziel ist es, die subjektiven Wahrnehmungen von Personen unterschiedlicher Positionen, die in anti-rassistischen Initiativen tätig sind, zu rekonstruieren. Für die Beantwortung der Frage werden Akteur*innen unterschiedlicher Wiener Initiativen befragt, die im vierten Kapitel detaillierter vorgestellt werden.

Die Fragestellung ist relevant, da Anti-Rassismuskurse aktueller denn je sind, bei gleichzeitig wachsender Kritik an *weißem* performativen Aktivismus (vgl. Hauwehde 2020; vgl. Metta 2020). Die Arbeit soll daher untersuchen, wie *weißes* Engagement in Wien im Kontext des „Anti-Rassismustrends“ (vgl. Hasters 2020: k.A.; Black Voices Volksbegehren 2022: k.A.) sowie genannter Kritikpunkte von jenen Personen wahrgenommen wird, die aufgrund ihres Engagements alltäglich mit Debatten zu *weißen* Positionalitäten im Anti-Rassismus konfrontiert sind. Welche Bedeutungen haben mediale Debatten und Diskussionen innerhalb der anti-rassistischen Szene rund um *weißen* Anti-Rassismus für *weiße* Akteur*innen selbst und wie wirken sie sich auf ihr Engagement aus?

Unterstützend zieht die Arbeit folgende Unterfragen heran:

- Was bedeuten Rassismus und Anti-Rassismus für die Akteur*innen?
- Welche Rolle spielen diverse sozial konstruierte Kategorien, insbesondere ‚Race‘, aus Sicht der Akteur*innen für anti-rassistisches Engagement?
- Welche Erfahrungen haben die anti-rassistischen Akteur*innen mit *weißem* anti-rassistischen Engagement gemacht?

- Welche *weißen* anti-rassistischen Beiträge und Strategien (vgl. Osler k.A.) sind gewünscht und welche werden kritisch betrachtet?
- Welche Rolle spielt Kritisches *Weißsein* aus Sicht der Akteur*innen für anti-rassistisches Engagement in Wien?
- Wie unterscheiden sich die Wahrnehmungen des *weißen* Engagements von *weißen* und BI_PoC Akteur*innen?

Die Forschungsarbeit zielt folglich nicht darauf ab, die Wirkung von *weißem* anti-rassistischem Engagement zu beurteilen. Vielmehr möchte ich verstehen, wie *weißes* Engagement von jenen Personen in Wien wahrgenommen und gedeutet wird, die sich aufgrund ihres anti-rassistischen Engagements voraussichtlich bereits mit der Bedeutung von *weißen* Positionalitäten im Anti-Rassismus befasst haben. Diesbezüglich interessiert sich die Forschung sowohl für die Wahrnehmung jener Personen, die sich selbst als *weiß* positionieren, als auch die jener Personen, die sich selbst nicht als *weiß* positionieren.

Aktuelle Debatten (z.B. Eddo-Lodge 2019 und Giesa 2020) unterstreichen die Relevanz dieser Untersuchung. Zusätzlich verdeutlichte mir die positive und durchgehend interessierte Resonanz meiner Gesprächspartner*innen während der Erhebung erneut: anti-rassistische Akteur*innen möchten (größtenteils) auch über *weiße* Positionen und *Weißsein* im Kontext ihres Engagements sprechen und möchten vor allem auch verstehen, wie andere Personen innerhalb der Szene zu der Debatte rund um Positionalität und Anti-Rassismus stehen. Diese Forschungsarbeit soll für all jene einen Beitrag leisten, die sich einen Einblick in die Wahrnehmung des *weißen* Engagements in Wien aus der Sicht der anti-rassistischen Akteur*innen wünschen.

3. Theoretischer Rahmen: Rassismus, *Weißsein*, Anti-Rassismus, Positionalität

Im Folgenden werden relevante Theoriebezüge hergestellt bzw. Konzepte diskutiert, um die Aussagen der Interviewpartner*innen in wissenschaftliche Diskurse einbetten zu können. Einleitend werden wesentliche Begrifflichkeiten und deren Schreibweise erläutert, da ich Sprache als macht- und wirkungsvoll verstehe (vgl. Minikel-Lacocque 2013: 454). Im Anschluss daran wird das erste zentrale Konzept, der Rassismus, diskutiert. Im Zuge dessen werden diverse Definitionen des Konzepts, seine Wirkungsweise, die verschiedenen Ebenen und Formen sowie das darauf aufbauende Rassismusverständnis dieser Arbeit dargelegt. In einem nächsten Schritt wird das Feld der Kritischen *Weißseinsforschung* betrachtet. Das Kapitel befasst sich mit der Auslegung von *Weißsein* und damit einhergehenden Mechanismen wie *weiße* Privilegien und die *weiße* Dominanzposition (vgl. Rommelspacher 1995) sowie den Stärken und Schwächen des Feldes. Das Heranziehen der Kritischen *Weißseinsforschung* dient als Grundlage, um die Relevanz der Benennung und Wirkungsweisen *weißer* Positionen in Rassismus- und Anti-Rassismusdiskursen zu verstehen. Daran knüpft das Unterkapitel zum Anti-Rassismus, um die unterschiedlichen Auslegungen sowie die Schwächen des Konzepts darzustellen. Zusätzlich werden in diesem Teil des theoretischen Rahmens die *weißen* anti-rassistischen Handlungsmöglichkeiten von Osler (k.A.) diskutiert, um ein tieferes wissenschaftliches Verständnis von *weißem* Anti-Rassismus zu erhalten. Abschließend wird das Konzept der Positionalität erläutert, da diese Forschung einen Fokus auf *weiße* Positionalitäten im Anti-Rassismus legt.

3.1 Zentrale Begrifflichkeiten

In dieser Forschung werden häufig die Begriffe ‚*weiß*‘, ‚Schwarz‘, ‚BI_PoC‘ und ‚*Race*‘ verwendet. Mein Verständnis und dementsprechend die Schreibweise der zentralen Begriffe in dieser Arbeit orientieren sich an der Annahme, dass die Termini keine biologischen Merkmale oder persönlichen Eigenschaften bezeichnen, sondern als sozial konstruierte Kategorien verstanden werden sollten (vgl. Marmer 2018: 292).

Das Akronym BI_PoC steht laut Yiğit und Can für ‚Black, Indigenous and People of Color‘ und wird zumeist in englischsprachigen Ländern verwendet. Es inkludiere Menschen unterschiedlicher Herkunft, die von Rassismus betroffen sind, und diene durch die selbstgewählte Bezeichnung als Selbstbemächtigung (vgl. Yiğit/Can 2006: 168; Marmer 2018: 292; Sauseng/Prugger/Kübler 2020: Vorwort). Dabei bezieht sich der Terminus ‚Schwarz‘ laut Susan

Arndt „auf Menschen mit afrikanischen ‚roots‘ und ‚routes‘“ (Arndt 2009: 344) und die Bezeichnung ‚People of Color‘ verweist „auf Menschen mit ‚roots‘ und/oder ‚routes‘ in der Türkei, Armenien, Afghanistan, als Sinti, als Roma etc.“ (ebd.) ‚People of Color‘ umfasse folglich den Verweis auf verschiedenste historische Kontexte, jedoch, wie auch Elina Marmer betont, mit der Annahme, dass diese vom Rassismus als gemeinsamer Erfahrung geprägt sind (vgl. ebd.). Der Unterstrich verweist laut des *Awareness Glossars* der Blogger*innen-Gruppe „wirmuesstenmalreden“ auf nicht-weiße Menschen, die sich weder der Bezeichnung ‚Black‘ und ‚Indigenous‘, noch ‚People of Color‘ zugehörig fühlen (vgl. wirmuesstenmalreden k.A.).

Die Bezeichnung ‚weiß‘ kennzeichnet gemäß Marmer „die durch Rassismus privilegierte Gruppe, die sich dessen meist nicht oder nicht im vollen Maße bewusst ist.“ (Marmer 2018: 292) Im Gegensatz dazu markiere die soziale Kategorie ‚Schwarz‘ die benachteiligte Position in der rassistisch geprägten Gesellschaft. Der Begriff könne jedoch als emanzipatorische Alternative zu anderen rassistischen Fremdbezeichnungen verstanden werden, da er laut Digoh-Ersoy und Thompson im Zuge sozio-politischer Kämpfe um Selbstbestimmung entstanden ist (vgl. Digoh-Ersoy/ Thompson 2016: 58). Deswegen soll die Großschreibung des Begriffs ‚Schwarz‘ – auch in adjektivischer Verwendung – das widerständige Potential bzw. die positive Umdeutung der Kategorie unterstreichen (vgl. ebd.; kubinaut 2015: k.A.; Marmer 2018: 292). Digoh-Ersoy und Thompson erläutern weiter, dass es keine einheitliche Definition, wer als Schwarz gelte, geben könne, da es sich eben um eine soziale Position und nicht um eine biologistische Kategorie handle (vgl. Digoh-Ersoy/ Thompson 2016: 58). Sie verweisen folglich auf die Kontextabhängigkeit der Begriffsauslegung. Aufgrund dessen wird in dieser Arbeit sowohl in der Befragung als auch in der Auswertung des Materials nur dann auf diese Bezeichnungen zurückgegriffen, wenn sich die Person zuvor selbst so positioniert hat.

Um die soziale Konstruiertheit der Kategorien sichtbar zu machen, plädieren einige Wissenschaftler*innen laut Greve auch für die Großschreibung der Bezeichnung ‚weiß‘ (vgl. Greve 2019: 29). Allerdings orientiert sich die vorliegende Arbeit an der kleinen Kursivschreibung ‚weiß‘ von beispielsweise Eggers et al. Die Kleinschreibung soll auf den unbewussten Selbstkonstruktionsprozess *Weißer* aufmerksam machen, um die Ablehnung gegenüber der vermeintlichen Gleichrangigkeit von ‚weiß‘ und der emanzipatorischen Selbstbezeichnung ‚Schwarz‘ zu verdeutlichen (vgl. Eggers et al. 2009: 13). Im Laufe dieser Forschung hat sich durch die Interviews und den Input der befragten Personen des Weiteren noch die Artikulierung „als weiß bzw. als Schwarz gelesen“ manifestiert. Mit als „weiß gelesen“ bzw. im Englischen ‚white passing‘ sind Personen mit Schwarzen Wurzeln gemeint (Eltern oder Großeltern), die einen hellen

Hautton und/oder kaum gelockte Haare haben, sodass man/frau* sie als *weiß* bzw. ohne afro-diasporische Migrationsgeschichte wahrnimmt (vgl. NdM-Glossar: k.A.). Diese Wahrnehmung ist jedoch stark kontextabhängig, da diese Personen in einer Situation als *weiß* wahrgenommen werden können, und im nächsten Moment nicht (vgl. Feil, 2022: k.A.). Nach Einschätzung von Feil unterstreichen *white passing*-Erfahrungen nicht nur die soziale Konstruiertheit der Kategorie ‚*Race*‘, sondern erschweren zusätzlich die eigene Zuordnung zu Identitätskategorien für Betroffene (vgl. ebd.).

Abschließend wird nun noch auf die Bedeutung und Schreibweise der Kategorie ‚*Race*‘ eingegangen. Um gesellschaftlichen Realitäten gerecht zu werden und diese benennen zu können, empfehlen Wandert und Ochsmann (2009) mit der Kategorie „Rasse“ zu arbeiten bzw. sie zu benennen. Als konstruierte Differenzachse bewirke die Kategorie unterschiedliche Erfahrungen und Wahrnehmungen aufgrund Schwarzer oder *weißer* Identitäten. Allerdings sprechen sich Wandert und Ochsmann für die englische Bezeichnung ‚*Race*‘ aus, da „Rasse“ im deutschsprachigen Kontext auf den Nationalsozialismus zurückführe. Um die Konstruiertheit der Kategorie zu verdeutlichen, schreiben sie ‚*Race*‘ außerdem kursiv und setzen den Begriff in Anführungszeichen (vgl. Wandert/ Ochsmann 2009: 304). Jedoch kritisiert beispielsweise Susan Arndt an der englischen Verwendung eine Distanzierung zum deutschsprachigen Raum (vgl. Arndt 2009: 343). Sie spricht sich für die Schreibweise „Rasse“ in Anführungszeichen aus, sollte auf die biologistische Kategorie verwiesen werden, und für die Kursivsetzung *Rasse*, um mit einer kritischen Analysekategorie zu arbeiten (vgl. ebd.: 342). Dieser Denkprozess, die Kategorie „Rasse“ als biologistische Kategorie abzulehnen und sie sich stattdessen als sozial konstruierte Analysekategorie anzueignen, werde laut Junker als ‚*racial turn*‘ bezeichnet (vgl. Junker 2009: 429).

Da ich in dieser Arbeit und insbesondere in den Interviews die Kategorie thematisiere, erscheint es verständlicher, die englische Variante zu verwenden, anstatt die Unterscheidung durch Kursivsetzung bzw. Anführungszeichen zu verdeutlichen, da ich den Begriff nur ausspreche, sodass die Interviewpartner*innen ihn nur hören und nicht lesen können. Um dieses Verständnis von Anfang an zu erläutern, wurde zu Beginn jedes Interviews erklärt, dass ich ‚*Race*‘ als sozial konstruierte Kategorie verstehe. Außerdem verwende ich die Kursivschreibung und setze den Begriff in Anführungszeichen, um die soziale Konstruiertheit auch schriftlich hervorzuheben.

3.2 Rassismus

Rassismus ist laut Albert Scherr (2016) inzwischen ein gebräuchlicher Begriff, sowohl in den Medien, Institutionen als auch in der Wissenschaft. Doch dies war nicht immer so. Anfang der 90er Jahre galt Rassismus, so Scherr, noch als „Kampfbegriff“ (2016: 65) migrantischer Communities und Linker. Er löste Irritation und Abwehr aus (vgl. ebd.) und galt als Tabu (vgl. Battaglia 2016: 49). Wurden rassistische gesellschaftliche Probleme artikuliert, so zog man/frau* eher Bezeichnungen wie „Ausländerfeindlichkeit“, „Fremdenfeindlichkeit“ oder „Rechtsextremismus“ heran. Als Folge wurde Rassismus zu dieser Zeit als abseits von der sogenannten „Mitte der Gesellschaft“ betrachtet (vgl. ebd.; Scherr 2016: 65). Mehr als 20 Jahre später herrscht zwar ein anderer Diskurs, jedoch, so Mai (2016: 12), werde Rassismus noch immer teilweise an den Rand der Gesellschaft verortet. Auch Seikkula (2019:1002) äußert Besorgnis über die heutige enge Interpretation des Rassismus, die ihn nur in extremistischen Formen wahrnehmen lasse. Im Folgenden werden in diesem Theoriekapitel einige unterschiedliche Auslegungen und Erklärungsansätze von Rassismus dargelegt, auch wenn es heute noch immer nur schwer möglich ist, eine einzig gültige Rassismusdefinition zu bestimmen, da es sich, wie Zuber (2015: 37) erklärt, nach wie vor um einen umstrittenen Begriff handelt.

In der Literatur wird Rassismus häufig als eine Ideologie bezeichnet, die, so Qasem et al. (2016: 87), auf gesellschaftlichen Ungleichheiten basiere und willkürliche Konstruktionen von Gruppen bewirke. Albert Scherr (2017: 237) definiert „Rassismus als eine spezifische Ausprägung von diskriminierenden Strukturen, Ideologien und Praktiken“. Textor und Anlaş (2018: 316) bezeichnen Rassismus als ein „gesellschaftliches Verhältnis“, Demirovic und Bojadzije (2002: 25) als „eine Form der sozialen Auseinandersetzung“. Susan Arndt verdeutlicht durch ihre Definition die Komplexität des Rassismus:

„Rassismus begreife ich als Komplex von Gefühlen, Vorurteilen, Vorstellungen, Ängsten, Phantasien und Handlungen, mit denen Weiße aus einer *weißen* hegemonialen Position heraus Schwarze und People of Color strukturell und diskursiv positionieren und einem breiten Spektrum ihrer Gewalt aussetzen.“ (Arndt 2009: 341, Hervorh. im Original)

Laut Scherr ist der Prozess der sozialen Konstruktion von Gruppen mit den folgenden drei Annahmen verbunden: Erstens werden den Mitgliedern der Gruppen aufgrund ihrer Zugehörigkeit prägende Eigenschaften zugeschrieben; zweitens werden die unterschiedlichen Gruppen sozial hierarchisiert und drittens gefährde die Infragestellung der Gruppengrenzen die soziale Ordnung (vgl. Scherr 2014: 238). Qasem et al. (2016: 87) erklären, dass bei diesen Prozessen Personen anhand angeblicher Merkmale „rassifiziert“ werden, wodurch ihnen kaum veränderbare

kollektive Eigenschaften zugeschrieben werden. Mai bezeichnet diesen Prozess als „menschengemachte Ungleichheit“ (Mai 2016: 14), die gleichzeitig als natürlich und dadurch legitim erscheine (vgl. ebd.). Rassismus zielt folglich, so Buchna, auf die Absicherung der Hegemonialstellung der Mehrheitsgesellschaft ab, indem soziale Machtverhältnisse aufgrund hierarchischer Kategorisierungen legitimiert werden (vgl. Buchna 2019: 62f.). Dementsprechend definiert Birgit Rommelspacher (2009: 29) Rassismus „als ein System von Diskursen und Praxen, die historisch entwickelte und aktuelle Machtverhältnisse legitimieren und reproduzieren.“

Rassismus sollte folglich als untrennbar von ungleichen Machtverhältnissen verstanden werden (vgl. Elverich/ Reindlmeier 2006: 29f.), da nur eine machtvolle Gruppe die konstruierte Minderwertigkeit einer anderen Gruppe durchsetzen könne (vgl. Textor/Anlaş 2018: 317). Mai (2016: 14) spricht in diesem Zusammenhang von der Voraussetzung gesellschaftlicher Macht bzw. der Durchsetzungsmacht einer „übergeordneten“ (ebd.) Gruppe. Würden „untergeordnete“ (ebd.) Gruppen „übergeordnete“ Gruppen als Rasse konstruieren, so sei dies kein Rassismus, da weder die Definition noch die damit verbundenen Ausgrenzungspraktiken durchgesetzt werden könnten (vgl. ebd.). Damit einher geht laut Mai auch der Unterscheidungsprozess von den „Anderen“ gegenüber dem „Eigenen“ (ebd.), welchen einige postkoloniale Theoretiker*innen, darunter Said (1978) und Spivak (1985), auch als „Othering“ bezeichnen (vgl. Mai 2016: 13).

Qasem et al. (2016) erklären weiter, dass die Mitglieder der ‚übergeordneten‘ Gruppe durch ihre Zugehörigkeit gewisse strukturell wirksame Privilegien erlangen. Durch die Zuschreibung kollektiver Eigenschaften, wie „modern“ oder „aufgeklärt“, erhalten Mitglieder der privilegierten Gruppen z.B. einen erleichterten Zugang zu Arbeit, Bildung, Wohnraum und vielem mehr (vgl. Qasem et al. 2016: 87). Dadurch wird nochmals deutlich, dass Rassismus eine Ungleichwertigkeit von Menschen legitimiert, die, so Sökefeld, anhand der Konzepte der „Rasse“, Kultur oder Nation vollzogen werde (vgl. Sökefeld 2007: 45). Der Bevorzugung der „Wir-Gruppe“ steht die Benachteiligung der „Anderen“ gegenüber, welche laut Schmitz bewusst, aber auch unbewusst diskriminiert werden (vgl. Schmitz 2016: 82). Genau diese unbewusste Reproduktion bzw. Verstecktheit ist laut Ferreira ein weiterer wichtiger Aspekt des Rassismus:

„Die Schwierigkeit, Rassismus zu identifizieren, ist nicht nur funktional für Rassismus, sondern ein Teil des Rassismus selbst.“ (Ferreira 2003 zit. in Mai 2016: 16)

Grundsätzlich wird außerdem vielfach darauf hingewiesen, dass es nicht nur den einen Rassismus, sondern diverse Rassismen gibt. Zwar haben die unterschiedlichen Rassismen strukturelle

Gemeinsamkeiten, jedoch sei jede Erscheinungsform von ihrem spezifischen historischen Kontext abhängig (vgl. Elverich/Reindlmeier 2006: 30; Scherr 2017: 236f.; Scharathow 2018: 271; Marmer 2018: 293).

Der biologische Rassismus, also die Annahme, dass Menschen aufgrund vererbter biologischer Merkmale in unterschiedliche „Rassen“ kategorisiert werden könnten (vgl. Zuber 2015: 46), diene laut Scherr und Zuber vor allem der ideologischen Legitimierung der Sklaverei, des Kolonialismus sowie des Nationalsozialismus (vgl. Scherr 2016: 67; Zuber 2015: 70). Aufgrund der Diskreditierung des „Rassebegriffs“ nach Ende des Zweiten Weltkriegs kam es, so Mai, zu einem Paradigmenwechsel hin zu einem kulturellen Rassismus (vgl. Mai 2016: 14).

In diesem Zusammenhang sollte vor allem auf die Bezeichnungen „Rassismus ohne Rassen“ bzw. „Kulturrassismus“ oder „Neo-Rassismus“ von Étienne Balibar (1990) eingegangen werden. Balibar beschreibt damit den Argumentationswandel von der Annahme einer biologischen Überlegenheit hin zu der Auffassung einer „Unaufhebbarkeit kultureller Differenz“ (Balibar 1990 zit. in Mai 2016: 14). Balibars Begriffe erklären so das Ersetzen des Begriffs der „Rasse“ durch jene der „Kultur“ oder „Ethnie“. Dieser Übergang wird jedoch von anderen Autor*innen vielmehr als eine Ergänzung des biologischen Paradigmas bezeichnet, da die hierarchisierenden Vorstellungen des „Rassebegriffs“ nicht verschwunden seien (vgl. Elverich/ Reindlmeier 2006: 30; Mai 2016: 14; Zuber 2015: 22, 41). Zuber spricht dahingehend auch von der Kultur als „Platzhalter“ (Zuber 2015: 76) für den „Rassebegriff“.

Weiter argumentiert unter anderem Albert Scherr (2016), dass die Argumentationslinien, die diesen beiden historischen Formen des Rassismus zugrundeliegen, heutzutage aufgrund der Globalisierung größtenteils durch Nationalismen ersetzt werden. Scherr führt dies sowohl auf Migrationsdiskurse als auch auf strategische Außen- und Wirtschaftspolitiken zurück (vgl. 2016: 69). Zugleich argumentiert er, dass „[b]iologisch-rassistische bzw. kulturrassistische Unterscheidungen [...] mit Unterscheidungen nach Staatsangehörigkeit [...] verschränkt“ (ebd.) seien. Er negiert folglich nicht die Existenz rassistischer Ideologien, sondern versteht vielmehr Nationalismen als heutige Rechtfertigungen ungleicher Machtverhältnisse bzw. als „Ordnungsprinzip der Gegenwartsgesellschaft“ (Scherr 2016: 68). Im Gegensatz dazu spricht z.B. Johannes Zuber von einem erneuten Erstarken des biologisch-genetisch argumentierenden Rassismus im 21. Jahrhundert, vor allem durch rechtspopulistische Parteien und Argumentationsmuster (vgl. Zuber 2015: 83). Die Diskussion zeigt erneut, dass Verständnisse und Erklärungen von Rassismen stark divergieren.

Um ein Bewusstsein für die Wirkungsmächtigkeit von Rassismen zu erlangen, differenzieren Wissenschaftler*innen zusätzlich verschiedene Rassismus-Ebenen. Lima Sayed orientiert sich in ihrer Arbeit beispielsweise an der Unterscheidung zwischen ‚internalisiertem Rassismus‘, ‚interpersonalem Rassismus‘, sowie ‚institutionellem Rassismus‘ und ‚strukturellem Rassismus‘, wobei die ersten beiden Formen auf individueller Ebene wirksam und die dritte und vierte auf der systemischen Ebene einzuordnen seien⁸ (vgl. Sayed 2019: 46f.). Im Vergleich dazu unterscheiden Elverich und Reindlmeier zwischen den subjektiven Denk- und Handlungsweisen, den gesellschaftlichen Strukturen und den sozialen Bedeutungen von Rassismus⁹, wobei die drei Ebenen eng miteinander verwoben seien (vgl. Elverich/Reindlmeier 2006: 31).

Neben den historischen Kontextualisierungen und den verschiedenen Ebenen kann zudem nach unterschiedlichen Gruppen, gegen die sich Rassismen richten, differenziert werden. Leiprecht (2005) erklärt diesbezüglich, dass Rassismus als ein Oberbegriff für diverse gruppenspezifische Rassismen verstanden werden könne. Als Beispiele hierfür nennt er unter anderem Antisemitismus, Antislawismus, Antiziganismus und Antislawismus. Der jeweilige Rassismus gestalte sich durch seine spezifischen Inhalte sowie Entstehungs- und Wirkungsgeschichten (vgl. Leiprecht 2005: 9). Weitere gruppenspezifische Rassismen sind z.B. Anti-Schwarzer-Rassismus oder Anti-Asiatischer-Rassismus.

Neben diesen Spezifizierungen ist die Erkenntnis von Schramkowski und Ihring zu nennen, die betonen, dass Rassismuserfahrungen kontextabhängig seien (vgl. Schramkowski/Ihring 2018: 281). Gleichmaßen macht auch Mai (2016) auf die Verwobenheit der Rassismen mit anderen Diskriminierungsformen, wie z.B. Sexismus oder Ableismus, aufmerksam, da das Zusammenwirken weiterer Differenzlinien Rassismuserfahrungen nochmals stark beeinflusse. Dementprechend spricht sich Mai für eine stetige Berücksichtigung intersektionaler Perspektiven¹⁰ aus (vgl. Mai 2016: 15).

⁸ Unter ‚internalisiertem Rassismus‘ seien beispielsweise rassistische Vorurteile eines Individuums gegenüber rassistisch Diskriminierten bzw. der Glaube an die eigene Überlegenheit zu verstehen. ‚Interpersonaler Rassismus‘ äußere sich z.B. anhand persönlicher Auseinandersetzungen, rassistischer Beleidigungen oder Gewalt. Unter ‚institutionellem Rassismus‘ werde die rassistische Benachteiligung in Institutionen, wie z.B. der Schule, verstanden. Der ‚strukturelle Rassismus‘ umfasse alle gesamtgesellschaftlichen rassistischen Vorurteile, durch die die Benachteiligung Schwarzer Menschen normalisiert werde (vgl. Sayed 2019: 46f.).

⁹ Der ‚subjektiven Ebene‘ seien alltägliche Diskriminierungen, wie z.B. beim Einkaufen, zuzuordnen. Die ‚gesellschaftlich-strukturelle Ebene‘ umfasse systemische und institutionalisierte Formen der Ausschließung bestimmter Gruppen, z.B. auf dem Arbeitsmarkt. Die Ebene der ‚sozialen Bedeutungen‘ bezeichne die ideologische und diskursive Form des Rassismus, die eine Vermittlerrolle zwischen den beiden anderen Ebenen einnehme (vgl. Elverich/Reindlmeier 2006: 31).

¹⁰ Eine intersektionale Perspektive berücksichtigt das Zusammenwirken mehrerer Ungleichheitskategorien, wie z.B. Gender, Klasse, ‚Race‘ und Nation (vgl. Roth 2019: 169). Mai nennt als weitere Machtachsen beispielsweise noch Gesundheit, sexuelle Orientierung und Religion (vgl. Mai 2016: 15).

Diese Arbeit orientiert sich außerdem an dem Verständnis von Scharathow, dass Rassismus als ein hierarchisierendes System von Diskursen und Praxen allgegenwärtig sei bzw. dass es „kein Außerhalb, kein Jenseits dieser Ordnungsstrukturen“ (Scharathow 2010: 87) gebe. Weiters ist auch Bönksts Erläuterung, dass Rassismen alle Menschen betreffen, jedoch auf unterschiedliche Art und Weise, für das Rassismusverständnis dieser Arbeit relevant (vgl. Bönkost 2016: 95). Dementsprechend wird in dieser Arbeit auch nicht die Bezeichnung „Rassismus-Betroffene“ verwendet. Da jedoch einzelne Interviewpartner*innen den Begriff verwendeten, übersetze ich die Bezeichnung an diesen Stellen in Anlehnung an Yiğit und Can (2006: 169) als Personen, die (potenziell) von Rassismus diskriminiert werden.

3.3 Kritische *Weißseinsforschung*

Da die Forschungsarbeit ihren Fokus auf die Wahrnehmung von *Weißsein* legt, ist eine genauere Betrachtung des Feldes der Kritischen *Weißseinsforschung* von Bedeutung. Diesbezüglich ist vor allem der Beitrag von Ingmar Pech „Whiteness – akademischer Hype und praxisbezogene Ratlosigkeit“ aus dem Jahr 2006 zu nennen, in welchem sich die Soziologin intensiv mit der *weißen* Position in der Rassismusforschung befasst. Pech kommt zu dem Ergebnis, dass die Wirkungsmächtigkeit von ‚whiteness‘ bzw. *Weißsein*¹¹ im deutschsprachigen Raum meist noch als bedeutungslos erachtet bzw. in der Forschung noch zu stark ignoriert werde. Die Nichtanerkennung des Konzepts bewertet sie als einen Ausdruck hegemonialer, rassistischer Machtverhältnisse (vgl. Pech 2006: 66).

Wieso eine Nichtbenennung von *Weißsein* problematisch ist und welche analytischen Vorteile dementsprechend die Kritische *Weißseinsforschung* mit sich bringt, wird im Folgenden diskutiert. Zunächst widmet sich dieses Kapitel dem Konzept von *Weißsein* sowie damit einhergehender Begrifflichkeiten wie ‚Dominanzkultur‘, *weiße Privilegien* und ‚white supremacy‘. Anschließend werden Vorteile und Schwierigkeiten der Subjektivierung von *Weißsein* analysiert, um abschließend die forschungsleitende Definition des Konzeptes darzulegen.

3.3.1 *Weißsein*

„Hautfarbe [ist] nicht wirklich eine Angelegenheit der Farbe der Haut.“ (Dyer 1999, zit. in Pech 2006: 67) Hautfarbe wird laut Pech vielmehr erst durch gesellschaftliche Prozesse geprägt. Da es „keine eindeutig biologisch bestimmbaren Unterscheidungslinien“ (Pech 2006: 67) gebe,

¹¹ Die Arbeit verwendet die deutsche Schreibweise wie z.B. ‚*Weißsein*‘, ‚*weiße Privilegien*‘ oder ‚Kritische *Weißseinsforschung*‘, um, wie Arndt und Strohschein betonen, die Relevanz des Ansatzes auch für den deutschen/österreichischen Raum unterstreichen zu können (vgl. Arndt 2009: 346 und Strohschein 2009: 507f.).

„werden [wir] nicht als Schwarze oder Weiße geboren, sondern dazu gemacht“ (ebd.). Allerdings entwickelte sich, so Marmer (2018: 294), *Weißsein* aufgrund der Verwobenheit von *weißer* Herrschaft und *weißem* Wissen global als ein anzustrebendes Vorbild, das noch heute gesellschaftliche Verhältnisse und Strukturen präge.

Wissenschaftler*innen stimmen überein, so Applebaum (2010), dass die Kategorie *weiß* sozial, kulturell und historisch konstruiert wurde und werde. Trotz dieser Einigkeit über die Konstruiertheit handle es sich aus Sicht der Autorin, wie auch bei den bisherigen vorgestellten Konzepten, um einen mehrdeutigen Ansatz (vgl. Applebaum 2010: 9). Denn die Definition, so Pech, sei stark kontextabhängig und verändere sich je nach Raum und Zeit (vgl. Pech 2006: 67). Außerdem beeinflussen andere Machtstrukturen, wie z.B. Klasse oder Gender, die Auslegung und Wirksamkeit der Kategorie (vgl. Sayed 2019: 65). Insofern argumentiert Marmer, dass *Weiße* nicht als eine homogene Gruppe verstanden werden können (vgl. Marmer 2018: 296). Sayed (2019) erklärt ferner, dass *Weißsein* weder als Aussehen, Herkunftsort noch etwas Kulturelles verstanden werden könne, sondern vielmehr als ein Konstrukt oder eine Identität, die mit rassistischer Dominanz verbunden sei (vgl. Sayed 2019: 69).

Der Begriff der Dominanz bzw. der Dominanzkultur ist auf die deutsche Psychologin Birgit Rommelspacher zurückzuführen¹². Der Terminus erklärt, dass „unsere ganze Lebensweise, unsere Selbstinterpretationen sowie die Bilder, die wir vom Anderen entwerfen, in Kategorien der Über- und Unterordnung gefasst sind“ (Rommelspacher 1995, zit. in Amesberger 2016: 356). Diese Hierarchisierung verlaufe jedoch, so Satilmis, unsichtbar und lasse sich nicht eindeutig verorten, da die Dominanz auf weitgehender Zustimmung basiere (vgl. Satilmis 2016: 25). Dominanz reproduziert sich folglich gemäß Amesberger durch die Akzeptanz von vermeintlicher „Normalität“ (vgl. Amesberger 2016: 25). Die Dominanzkultur sei ferner „als ein Geflecht verschiedener Machtdimensionen zu begreifen, die in Wechselwirkung zueinanderstehen“ (Rommelspacher 1995, zit. in Amesberger 2016: 356). Satilmis argumentiert, dass es Rommelspacher dementsprechend noch vor der Anerkennung des Konzepts der Intersektionalität schaffte, Diskriminierung als facettenreich und sich überschneidend zu begreifen (vgl. Satilmis 2016: 24). Der Ansatz ermögliche es, so Satilmis (2016), ein Verständnis über die strukturellen Dimensionen von Diskriminierung zu erhalten, da er Ausgrenzungsmechanismen aufgrund von

¹² Birgit Rommelspacher (1945-2015) befasste sich in zahlreichen Studien mit unterschiedlichen Diskriminierungsformen und deren Wechselwirkungen, in welchen sie ihrem Anliegen nachging, theoretisches Denken mit praktischem Engagement zu verbinden (vgl. Satilmis 2016: 24).

Konstruktionen der „Normalität“ erkenne, bei gleichzeitiger Berücksichtigung möglicher Verflechtungen verschiedener Machtdimensionen (vgl. Satilmis 2016: 24f.).

Die *weiße* gesellschaftliche Dominanzposition bestimme insofern, was global als „erstrebenswert“ (Sayed 2019: 69) erachtet werde, da mit *Weißsein* z.B. Tugend, Reinheit und Moral assoziiert werden (vgl. Pech 2006: 64). Gleichzeitig sei *Weißsein* „unsichtbar, universal und unmarkiert“ (Pech 2006: 66) und werde deswegen als „Norm“ wahrgenommen. Dadurch kann sich, gemäß Pech, *Weißsein* kritischen Gesellschaftsanalysen entziehen, wodurch die Dominanzposition erhalten bleibt (vgl. ebd.: 72f.). Ahmed erkennt jedoch die Möglichkeit, dass *Weißsein* eventuell nur für jene unsichtbar sei, die selbst *weiß* sind, sowie für jene, die durch ihre Gewöhnung an das *Weißsein* gelernt haben, es nicht mehr zu sehen (vgl. Ahmed 2012: 35).

Ruth Frankenberg's Definition, an der sich auch die vorliegende Forschungsarbeit orientiert, erläutert *Weißsein* anhand von drei Faktoren:

“First, whiteness is a location of structural advantage, of race privilege. Second, it is a ‘standpoint,’ a place from which white people look at ourselves, at others, and at society. Third, ‘whiteness’ refers to a set of cultural practices that are usually unmarked and unnamed.” (Frankenberg 1993: 1)

Weißsein kann in Orientierung an Frankenberg folglich als eine Position, die strukturelle Vorteile mit sich bringt und gleichzeitig unbenannt bleibt, verstanden werden. Durch die Verworfenheit von „Unsichtbarkeit“ und „Normalität“ erhält *Weißsein* die eigene Dominanz und Privilegien aufrecht.

Zugleich sollte *Weißsein* als mehrdeutig verstanden werden. Wie alle Positionen werden auch *weiße* von weiteren Machtachsen wie Klasse, Gender oder sexueller Orientierung sowie den jeweiligen Kontexten und Erfahrungen beeinflusst. Eine intersektionale Betrachtung des Konzepts macht laut Satilmis deutlich,

„dass wir gleichzeitig privilegiert und Diskriminierungen ausgesetzt sein können und sie verweist darauf, dass vergleichbare Erfahrungen mit Exklusion und Diskriminierung mitunter sehr unterschiedliche Bedeutungen für die einzelnen haben, abhängig vom Kontext bzw. davon, wie die übrigen Erfahrungen und Lebensbedingungen sind.“ (Satilmis 2016: 25)

Die Wissenschaftlerin argumentiert folglich, dass Personen aufgrund ihrer Position bestimmte Privilegien innehaben und gleichzeitig aufgrund anderer Faktoren Diskriminierungen erfahren können. Diese Erkenntnis unterstreicht nochmals die Komplexität des Verständnisses von *Weißsein*.

3.3.2 Weiße Privilegien

Aus der *weißen* Machtposition ergeben sich diverse Privilegien (vgl. Marmer 2018: 296), weswegen der Ansatz der ‚*weißen* Privilegien‘ einen wichtigen Zugang für das Verständnis von *Weißsein* darstellt. Der Begriff erkläre, so Sayed, dass *weiße* Personen in unterschiedlichsten Bereichen Privilegien besitzen, die nicht auf bestimmte Leistungen bzw. Fähigkeiten zurückzuführen seien, sondern auf ihre Positionen als *Weiße* (vgl. Sayed 2019: 71). Um ein Bewusstsein für diese unzähligen, jedoch meist unerkannten Vorteile zu schaffen, erhält der Begriff ‚*white privilege*‘ bzw. *weiße* Privilegien laut Gillborn zunehmend Anerkennung (vgl. Gillborn 2006: 319).

Für ein Verständnis von Privilegien sei es aus Sicht von Sayed (2019) notwendig, die unterschiedlichen Dimensionen *weißer* Privilegien in Bezug zu den vier Ebenen von Rassismus – die ‚internalisierte‘, die ‚interpersonale‘, die ‚institutionelle‘ und die ‚strukturelle‘ Ebene (vgl. Sayed 2019: 46f.) – zu setzen. Zu den Privilegien gehören nach Pech und Marmer beispielsweise der leichtere Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen, diverse Bevorzugungen (z.B. auf dem Arbeits-, Wohnungs-, und Bildungsmarkt aber auch bei Polizei, Justiz und Behörden), deutlich mehr Freiheiten (wie Bewegungs-, Reise- und Migrationsfreiheit), die Dominanz in der Geschichtsschreibung sowie das Privileg, als Individuum statt als Vertreter*in einer Gruppe wahrgenommen zu werden (vgl. Pech 2006: 74; Marmer 2018: 296). Das größte Privileg *weißer* Menschen sei jedoch die Möglichkeit sich zu entscheiden, ob, „wann, wie und in welcher Form sie sich mit Rassismus auseinandersetzen wollen“¹³ (Pech 2006: 74). *Weiße* Privilegien umfassen dementsprechend laut Pech „nicht nur individuelle Vorteile, sondern grundlegende Bestandteile des rassistischen gesellschaftlichen Systems“ (Pech 2006: 73). Deswegen sei es für *weiße* Menschen auch nicht möglich, aus einem individuellem Wunsch heraus diese Privilegien abzugeben. Zusätzlich, so argumentiert sie, würde das Nutzen dieser Privilegien für den eigenen Vorteil stets das System stärken, das diese Privilegien erst (re-)produziert (vgl. ebd.: 75).

Über den Begriff der *weißen* Privilegien geht laut Gillborn der Terminus ‚*white supremacy*‘ (dt. *weiße* Vorherrschaft) hinaus, da er den Aspekt der Macht angemessen artikuliert (vgl. Gillborn 2006: 319). Gillborn definiert die *weiße* Vorherrschaft als „a comprehensive condition whereby

¹³ An dieser Stelle sollte kurz auf das Sechs-Stufen-Modell von Janet Helm (*white racial identity model*, 1992) eingegangen werden, welches sich mit der Entwicklung der *weißen* Identität von einem Zustand der ‚*color-blindness*‘ zu einer *weißen* Anti-Rassismus-Identität befasst (vgl. Berg/Simon 2013: 13). Helm unterteilt den Entwicklungsprozess in zwei Statusbereiche: die ersten drei Status (Kontakt, Desintegration und Reintegration) seien die Phasen des Erkennens und Aufgebens des *weißen* Rassismus. Die letzten drei Status (Pseudo-Unabhängigkeit, Immersion/Emersion und Autonomie) beschäftigen sich mit der Arbeit, die eigene Identität in eine nicht-rassistische umzugestalten (vgl. Lund 2009: 220).

the interests and perceptions of white subjects are continually placed centre stage and assumed as ‘normal’” (Gillborn 2006: 318). Nach diesem Verständnis kann die *weiße* Vorherrschaft folglich sowohl als Grundlage für die Konstruktion von *Weißsein* als Normalität als auch für die Fokussierung *weißer* Interessen und Vorteile verstanden werden. Dabei ist gemäß DiAngelo (2016) jedoch wichtig zu betonen, dass der Begriff nicht auf extreme Gruppen oder das Verhältnis von Mehrheit und Minderheit verweise, sondern explizit auf ein polit-ökonomisches Gesellschaftssystem. *Weiß* Vorherrschaft hänge daher nicht von der Anzahl an Menschen, sondern deren Position ab, da das System auf der historischen und aktuellen Aneignung struktureller Macht beruhe (vgl. DiAngelo 2016: 145f.).

3.3.3 Subjektivierung von *Weißsein*

Um all die genannten Faktoren von *Weißsein*, sprich *weiße* Privilegien, die *weiße* Dominanzposition sowie die *weiße* Unsichtbarkeit und Norm kritisch (selbst-)reflektieren zu können, fokussiert die Kritische *Weißseinsforschung* laut Marmer explizit auf die sozial konstruierte Kategorie *weiß* im Kontext von Rassismus (vgl. Marmer 2018: 297f.). Amesberger sieht darin einen Weg, um gegen die *weiße* Definitionsmacht zu arbeiten. Sie argumentiert, dass eine Nichtbenennung der eigenen Position bei gleichzeitiger Markierung der „Anderen“ die *weiße* Definitionsmacht und Dominanz ausdrücken würden (vgl. Amesberger 2016: 352). Die explizite Benennung von *weiß* kann deswegen als Maßnahme gegen die Unsichtbarkeit des Konstrukts verstanden werden. Ingmar Pech (2006) betont ferner, dass es bei der Auseinandersetzung mit rassistischen Machtverhältnissen nicht ausreiche, *Weißsein* schlicht zu benennen. Sie erläutert die Notwendigkeit, die Bedingungen, Mechanismen und Wirkungsweisen, die diese Verhältnisse stabilisieren, kritisch zu analysieren (vgl. Pech 2006: 67f.).

Das Forschungsfeld des *Weißseins* respektive der Kritischen *Weißseinsforschung* bildete sich laut Sayed Mitte der 1990er Jahre innerhalb der *Critical Race Theory* heraus (vgl. Sayed 2019: 67). Der relativ junge Forschungszweig, so Amesberger, habe sich seitdem großflächig in den Sozialwissenschaften etabliert (vgl. Amesberger 2016: 350). Allerdings betonen einige Wissenschaftler*innen, wie z.B. Amesberger und Marmer, dass die Ursprünge des Ansatzes bereits auf die Zeit der Versklavung und des Kolonialismus zurückzuführen seien, als Schwarze Intellektuelle die *weiße* Identität untersuchten (vgl. Marmer 2018: 297f.). Die Theoretisierung von *Weißsein*, so Amesberger, basiere beispielsweise auf den Studien von W.E.B. Du Bois oder auf

der Kritik afro-amerikanischer Feminist*innen an der ‚Global Sisterhood‘¹⁴ (vgl. Amesberger 2016: 350). Der Forschungsansatz ist folglich stark geprägt durch Schwarze Emanzipationsbewegungen. Ebenfalls durch die Arbeiten Schwarzer Deutscher erlangte er, so Amesberger, verspätet auch Anerkennung im deutschsprachigen Raum (vgl. ebd.: 351).

Heutzutage hat sich das Konzept laut Applebaum (2010) zu einem interdisziplinären Studienfeld etabliert, das Rassismus nicht mehr ausschließlich als Antipathie bzw. offene Praktiken gegenüber BI_PoC verstehe, sondern als ein gesellschaftliches System, das ungleiche Machtverhältnisse (re-)produziere (vgl. Applebaum 2010: 8). Der Ansatz dieser Forschungsrichtung, den Fokus vom „*racial object*“ zu dem „*racial subject*“ (ebd.) zu verlagern, basiere auf dem Gedanken, dass die Objektivierung der Rassismusforschung an ihre Grenzen gerate, welche nur durch eine Subjektivierung zu überwinden seien. Denn nur durch die Einbeziehung der Subjekte, so Sayed, könne die Dynamik von Herrschaftsprozessen verstanden werden (vgl. Sayed 2019: 67).

Zu den Stärken der Kritischen *Weißseinsforschung* zählt deren Möglichkeit, die unsichtbare Norm und die Universalität von *Weißsein* zu dekonstruieren (vgl. Pech 2006: 66; Mayer 2018: 34). Außerdem ergänzt Pech den Vorteil des Konzepts folgendermaßen:

„Die Stärke der Perspektive auf Whiteness besteht entsprechend für rassismuskritische Ansätze genau darin, dass jeder Person – eben auch Weißen Menschen – ein Platz in dem rassistischen Machtverhältnis zugewiesen wird. Damit eröffnet der kritische Blick auf die Dominanzposition ergänzende Möglichkeiten für Strategien gegen das rassistische Gefüge – nunmehr nicht nur im Sinne eines *Talking back to the Centre*, sondern auch eines *Decentering the Centre*.“ (Pech 2006: 64, Hervorh. im Original)

Pech erkennt folglich die Vorteile des Konzepts und argumentiert, dass es – sofern es in einem gesellschaftskritischen Rahmen problematisiert wird – förderlich für anti-rassistische Ansätze sein könne (vgl. Pech 2006: 76). *Weiß*e Menschen sollten, so die Aussage, die kollektive Auseinandersetzung suchen und dabei versuchen, die eigenen Fehler einzugestehen, anstatt sich gegenseitig zu verurteilen (vgl. ebd.: 84). Im Zuge dessen ist es laut Pech für *Weiß*e wichtig,

¹⁴ Die ‚Global Sisterhood‘ plädiert laut Ghadery für eine globale Allianz von Frauen in ihrem Kampf gegen das Patriarchat. Dabei argumentiere der Ansatz des globalen Feminismus dafür, dass Frauen* neben dem gemeinsamen Feind – das Patriarchat – weltweit auch mit denselben Hindernissen konfrontiert seien (vgl. Ghadery 2019: 254). Diese Idee stieß jedoch auf ausgiebige Kritik, vor allem durch Frauen* aus dem Globalen Süden. Kritisiert werde, so erklärt Rumble, dass der Begriff zum einen tendenziell eher von liberalen, *weißen* Feminist*innen des Globalen Nordens verwendet werde und dass er zum anderen vernachlässige, dass Frauen* weltweit mit unterschiedlichen Problemen konfrontiert seien (vgl. Rumble 2020: k.A.).

für die eigene Positionierung Verantwortung zu übernehmen, also eine kritische Herangehensweise an die eigene Dominanzposition zu suchen, verbunden mit aktivem Zuhören und der Annahme von Kritik (vgl. ebd.: 86).

Obwohl die Subjektivierung von *Weißsein* in der Forschung immer mehr untersucht wird, sei die konkrete Umsetzung in der Praxis noch ungeklärt (vgl. Pech 2006: 64f.). Außerdem ist der Ansatz Pech zufolge mit mehreren Problemen konfrontiert: Zunächst laufe er Gefahr, *weiß* schlicht mit ‚Hautfarbe‘ gleichzusetzen. Außerdem könne die Benennung des eigenen *Weißseins* möglicherweise auf eine „Pseudo-Thematisierung“ (ebd.: 77) hinauslaufen. Damit ist gemeint, dass die Auseinandersetzung mit *Weißsein* dem reinen Selbstzweck diene, da die *weißen* Akteur*innen dadurch eine sichere – da bewusst kritische – Position einnehmen können. Zugleich könnten sie ihrer Machtposition jedoch nie entkommen oder gar frei von Rassismus sein (vgl. ebd.; Hamm 2016: k.A.). Des Weiteren kritisiert Pech, dass das Heranziehen des Konzepts häufig mit dem Problem einhergehe, dass einzelne *Weiß*e sich im Prozess der kritischen Auseinandersetzung von anderen *Weiß*en distanzieren und gar ein Überlegenheitsgefühl ihnen gegenüber vermitteln. Dies geschieht laut Pech durch die Annahme dieser Personen, dass sie bereits durch die kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen *Weißsein* weniger *weiß* wären als jene, die ihr *Weißsein* nicht reflektieren (vgl. 2006: 80f.). Dadurch habe die Auseinandersetzung mit *Weißsein* möglicherweise einen „Restabilisierungseffekt“ (Pech 2006: 77). Auch Mayer (2018) erkennt diese Problematik, wenn sie erklärt, dass durch die Subjektivierung von *Weißsein* zwar ungleiche Machtverhältnisse kritisiert werden können, allerdings erneut *Weiß*e wirkungsmächtig in den Fokus gestellt werden, während zugleich Kritik ihnen gegenüber erschwert werde. Zusätzlich bestehe die Gefahr, dass *weiße* Personen zwar behaupten könnten sich kritisch zu reflektieren, dies letztendlich doch nicht täten. Dadurch könnte das angebliche Heranziehen des Ansatzes der reinen Selbstaufwertung dienen, ohne sich jedoch wirklich mit dem eigenen *Weißsein* kritisch auseinanderzusetzen (vgl. Mayer 2018: 398).

In diesem Kontext sollte auch auf die Arbeit „Being White, Being Good“ von Barbara Applebaum aus dem Jahr 2010 eingegangen werden. Applebaum setzt sich in dem Werk intensiv mit der ‚*white complicity pedagogy*‘ auseinander. Auch sie möchte zeigen, wie *Weiß*e als „part of an alliance against racism“ (Applebaum 2010: 183) agieren können. Dabei geht es ihr nicht um die Neuartikulierung einer positiven *weißen* Identität, sondern um das Aufzeigen einer besonderen Art der Wachsamkeit von *Weiß*en, die sie bräuchten, um sich ihrer Verantwortung im

Kampf gegen Rassismus bewusst werden zu können (vgl. ebd.: 20; 183). ‚*white complicity pedagogy*‘ besagt, dass *weiße* Menschen rassistische Praktiken reproduzieren und aufrechterhalten können, „even when, and *especially when*, they believe themselves to be morally good” (ebd.: 3, Hervorh. im Original). Selbst *weiße* Personen mit den besten Absichten seien, so Applebaum, in das rassistische System verwickelt und erhalten dieses aufrecht, da sie von Privilegien aufgrund ihrer Position profitieren (vgl. ebd.: 10).

Deswegen appelliert Applebaum im gemeinsamen Kampf gegen Rassismus für die Anerkennung der ‚*white complicity*‘ und für die Neuartikulierung der Verantwortung *weißer* Menschen. Frühere Vorstellungen von Verantwortung würden die *weiße* Komplizenschaft verbergen und dadurch normalisieren. Nur durch neue Modelle könnten *weiße* Akteur*innen ihren Beitrag zu systemischen rassistischen Ungerechtigkeitsverhältnisse anerkennen und verstehen (vgl. ebd.: 179). Applebaums Ausführungen lassen sich dahingehend interpretieren, dass sie sich generell für *weißes* anti-rassistisches Handeln ausspricht, jedoch immer unter der Bedingung, dass *Weiße* sich der eigenen Position und der damit einhergehenden Verantwortung bewusst sind. Ihr Ansatz der ‚*white complicity pedagogy*‘ verdeutlicht, dass *weiße* Akteur*innen sich daran erinnern sollten, dass sie, obwohl sie sich anti-rassistisch engagieren, trotzdem durch ein System sozialisiert werden, in welchem sie von Privilegien profitieren. Aus dieser Perspektive ist es für *weiße* Engagierte besonders wichtig, sich stets ein Bewusstsein über ihre Position und die damit einhergehende Verantwortung zu bilden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Konzepte von *Weißsein* und *weißer* Identität im Anti-Rassismus mit umstrittenen Prozessen einhergehen. In Anlehnung an Ruth Frankenberg (1993: 1) Definition wird *Weißsein* für diese Forschung als eine Position des strukturellen Vorteils verstanden, die gesellschaftlich meist unbenannt bleibt und trotzdem einem Standpunkt gleicht, von welchem aus Gesellschaften betrachtet werden. Gleichzeitig wurde verdeutlicht, dass es nicht *eine* einzige *weiße* Position gibt, sondern *Weißsein* als mehrdeutig verstanden werden sollte. Allerdings zeigten die Ausführungen von Applebaum (2010) und Pech (2006), dass *weiße* Positionen immer mit einer gewissen Verantwortung einhergehen sollten, sofern sich *Weiße* anti-rassistisch engagieren möchten. Diese Verantwortung ergibt sich aus den strukturellen Privilegien, die *Weiße* aufgrund der *weißen* Dominanzkultur genießen. Die Kritische *Weißseinsforschung* bietet eine Möglichkeit, sich kritisch mit der Komplexität von Positionen, Machtverhältnissen und Verantwortungen auseinander setzen zu können. Dadurch wird das

Feld als sinnvoller Zugang für *weißes* anti-rassistisches Engagement verstanden, allerdings immer unter der Berücksichtigung eventuell einen „Restabilisierungs-Effekt“ (Pech 2006: 77) zu haben, sofern sich *weiße* Akteur*innen ihrer Verantwortung entziehen.

3.4 Anti-Rassismus

Heutzutage identifizieren sich laut Bonnett und Verse immer mehr Menschen, vor allem jüngere Generationen, mit Anti-Rassismus (vgl. Bonnett 2000: 4; Verse 2012: 86). Widerstand gegen Rassismus wird gemäß Weiß meist als progressiv und liberal gewertet – gerade von *weißen* Personen (vgl. Weiß 2013: 228). Doch was bedeutet dieser ‚hippe‘ Anti-Rassismus eigentlich genau?

3.4.1 Definition

Im Gegensatz zu jener über Rassismus stecke die Forschung über Anti-Rassismus noch immer „in den Kinderschuhen“ (Verse 2012: 101; vgl. Solomos/Back 1996: 105f.; vgl. Görg/Pühretmayer 2000: 238). Die intensivere Auseinandersetzung mit der Definition und den Inhalten setzte im deutschsprachigen Raum erst seit dem Ende der 1990er Jahre ein (vgl. Demirović/Bojadžijev 2002: 25; Verse 2012: 63). Laut Egenberger (2016) spiegelte die damalige Gleichsetzung des Rassismus mit Rechtsextremismus sich auch in der Auslegung des Anti-Rassismus wider, sodass Anti-Rassismusarbeit und Arbeit gegen Rechtsextremismus als identisch wahrgenommen wurden (vgl. 2016: 53). Mit der Zeit erkannte man/frau*, dass es sich um einen vielfältigen und kontextabhängigen Ansatz handelt, sodass, wie auch beim Rassismus, eine einheitliche Definition umstritten ist (vgl. Solomos/Back 1996: 102; Bonnett 2000: 2).

Bonnett versucht sich trotz der Umstrittenheit des Begriffs in seiner Arbeit „Anti-Racism“ aus dem Jahr 2000 an einer „Minimaldefinition“ (Bonnett 2000: 4) des Konzepts:

„[a]nti-racism [...] refers to those forms of thought and/or practice that seek to confront, eradicate and/or ameliorate racism. Anti-racism implies the ability to identify a phenomenon – racism – and to do something about it.“ (Bonnett 2000: 4)

Nach Bonnetts Definition kann sich Anti-Rassismus also durch verschiedene Formen äußern, die sich stets mit Rassismus auseinandersetzen und diesem entgegenwirken wollen. Minna Seikkula kritisiert allerdings in ihrem Artikel über die Narrative anti-rassistischer Mobilisierungen in Finnland (2019), dass eine solche Definition wiederum auf einem Verständnis beruhe, in welchem Rassismus erneut leicht am rechten ‚Rand‘ der Gesellschaft verortet werden könne. Anti-Rassismus könne in diesem Sinne nur als „anti-Nazi and anti-fascist antiracism“

(Seikkula 2019: 1007) klassifiziert werden. Sie erklärt, dass eine so begrenzte Rassismusdefinition die systematische Thematisierung von *weißen* Machtstrukturen versäume und spricht sich für die Verbindung anti-rassistischer Ansätze mit Diskussionen und Praktiken der *critical whiteness studies* aus (vgl. ebd.: 1004).

Allerdings erkennt auch Bonnett, dass es unterschiedliche Verständnisse von Anti-Rassismus gibt und führt diese auf die Diversität von Rassismusdefinitionen zurück (vgl. Bonnett 2000: 4). Auch Sefa Dei hebt die unterschiedlichen Formen hervor, indem er Anti-Rassismus als „intellectual discourse as well as an educational advocacy for social change“ (Sefa Dei 1999: 24) beschreibt. Auch andere Wissenschaftler*innen betonen die Notwendigkeit, die unterschiedlichen Arten des Rassismus bzw. der Rassismen differenzieren und erkennen zu können, um die gesellschaftlichen Bedingungen, die diese Rassismen (re-)produzieren, zu verändern (vgl. Verse 2012: 59; Kowal et al. 2013: 317). Rassismus und Anti-Rassismus werden aus dieser Perspektive als sich vermischende, sogar untrennbare Strömungen verstanden (vgl. Bonnett 2000: 9).

Eine Differenzierung unterschiedlicher Anti-Rassismus-Formen erläutert ebenfalls Pühretmayer (2002). In Anlehnung an den britischen Rassismuskritiker John Solomos stellt er eine grobe Typisierung von Anti-Rassismus-Konzeptionen vor. Diesbezüglich unterscheidet er zwischen einem „reaktivem“ (bzw. reaktiv-binärem), einem „technisch-ökonomistischem“ (bzw. technisch-kulturalistischem bzw. technisch-legalistischem) und einem „emanzipatorischem“ Antirassismus. Den beiden ersten Formen ist laut Pühretmayers Auslegung gleich, dass es keine Forderung nach Beteiligung (potenziell) rassistisch Diskriminierter gebe. Dies führt er darauf zurück, dass der „reaktive“ Anti-Rassismus nur offensichtliche Rassismen erkenne bzw. der „technisch-ökonomistische“ Anti-Rassismus Rassismus nur auf ökonomische Verhältnisse zurückführe. Im Gegensatz dazu erkenne der emanzipatorische Anti-Rassismus die Hintergründe rassistischer Klassifizierungen und könne sie dadurch beseitigen (vgl. Pühretmayer 2002: 292 ff.).

Die genannte Verflechtung von Rassismus und Anti-Rassismus (vgl. Bonnett 2000: 9) zieht jedoch auch Kritik an dem Konzept des Anti-Rassismus nach sich. Einer solchen Auslegung werde vorgeworfen, so Verse, „begrifflich, ideologisch, taktisch“ (Verse 2012: 49) auf den Rassismus angewiesen zu sein. Es ist dadurch laut Weiß unmöglich, die vom Anti-Rassismus kritisierten rassistischen Kategorisierungen zu vermeiden (vgl. Weiß 2013: 134). Es gibt allerdings auch wiederum einige Gegenargumente zu dieser Kritik. Pühretmayer (2002) erläutert beispielsweise, dass Anti-Rassismus zwar auf den Konzeptionen der jeweiligen Rassismen gründe,

der Ansatz deswegen aber nicht automatisch auf eine Gegenaktion zum Rassismus reduziert werden dürfe. Die beiden Phänomene seien gewiss voneinander abhängig, jedoch werde das ‚Anti‘ laut Pühretmayer in der Wissenschaft zu eng verstanden (vgl. Pühretmayer 2002: 291f.).

Weitere Kritikpunkte an dem Konzept des Anti-Rassismus beziehen sich vor allem auf die gesellschaftliche Position, von der aus Rassismus problematisiert wird. So wird von diversen Wissenschaftler*innen argumentiert, dass *weiße* Personen in Bezug auf Rassismus nicht gemeinsame Erfahrungen mit BI_PoC teilen könnten (vgl. Elverich/ Reindlmeier 2006: 38; Weiß 2013: 221). Die Ausgangsbedingungen *Weißer* für anti-rassistisches Handeln können dementsprechend nie die gleichen wie die von (potenziell) von Rassismus diskriminierten Personen sein (vgl. Görg/Pühretmayer 2000: 248). Anja Weiß argumentiert, dass *weiße* anti-rassistische Praktiken Gefahr laufen könnten, obwohl solidarische Intentionen dahinterstehen, entmündigend und paternalistisch zu sein (Weiß 2013: 133f.). Eine sogenannte „Stellvertreterpolitik“ (Görg/Pühretmayer 2000: 252) führt gemäß Weiß so zu einer Verstärkung herrschender ungleicher Machtverhältnisse, da BI_PoC in einer Opferrolle verharren sollen, die ein gleichberechtigtes Zusammenleben erschwere (vgl. Weiß 2013: 133f.).

Diese Gefahr des Anti-Rassismus erkennt auch Mayer (2018) in ihrer Arbeit und bezieht sie in ihre Definition des Konzepts mit ein. So betont sie, dass Anti-Rassismus alle Praktiken umfasse, „die auf eine Aufhebung der ethniserten¹⁵, asymmetrischen Machtbeziehungen und der damit verbundenen Praktiken abzielen“ (Mayer 2018: 101). Dabei setzt sie das Augenmerk auf die Intention der Akteur*innen, wodurch sie verdeutlicht, dass auch „[a]ntirassistisch intendierte Praktiken [...] ebenfalls ethnisierende Effekte zeigen [können] und damit zur Erhaltung und Verfestigung von hierarchischen Kategorisierungen beitragen.“ (ebd.).

Anja Weiß (2013) stellt in ihren Untersuchungen über anti-rassistisches Engagement *weißer* deutscher Gruppen fest, dass bei den Engagierten gewisse „rassistische Reste“ (Weiß 2013: 314) beobachtet werden können. Zwar vermeiden die Akteur*innen laut Weiß offensichtliche Rassismen, jedoch blieben komplexe und subtile Formen teilweise erhalten (vgl. ebd.: 181). Gerade durch die Benennung der sozialen Welt und ihre rassistischen Klassifikationen, würden anti-rassistische Gruppen diese Klassifikationen reproduzieren (vgl. ebd.: 200).

¹⁵ Mayer erläutert in ihrer Arbeit ihr persönliches Verständnis von ‚Ethnizität‘, da sie unterstreichen möchte, Ethnizität nicht als Eigenschaft von Personen zu verstehen. Vielmehr betont sie die Notwendigkeit, den sozialen Konstruktionscharakter dieser Kategorie anzuerkennen (vgl. Mayer 2018: 96). Laut Scherr (2000) basiert Ethnizität „auf Prozessen der Ethnisierung, die soziale Konstruktionsprozesse sind, in denen der Glaube an eine gemeinsame Abstammung, Geschichte und Kultur entwickelt und durchgesetzt wird (Scherr 2000: 410), weswegen er Ethnien als „geschaffene Tatsachen“ (ebd.) bezeichnet.

Es ist folglich schwer, Anti-Rassismus schlicht mit einem „Kampf gegen Rassismus“ gleichzusetzen. Mayers (2018) und Weiß (2013) Erläuterungen sowie die Problematik der sogenannten „Stellvertreterpolitik“ von Görg und Pühretmayer (2000) beweisen, dass auch anti-rassistisches Denken und Praktiken rassistische Effekte haben können und dadurch das ursprüngliche Ziel – die Bewältigung des Rassismus – womöglich erschweren.

Das Anti-Rassismusverständnis dieser Forschungsarbeit bezieht deswegen diese Kritikpunkte mit ein und orientiert sich an folgender Auslegung: Anti-Rassismus intendiert, Rassismen entgegenzuwirken. Insofern setzt er sich mit der (Re-)produktion von Rassismen auseinander und greift durch verschiedene Formen die Verhältnisse an, die diese (Re-)produktion bewirken. Zugleich läuft er dabei womöglich Gefahr, durch eine kategorisierende, entmündigende und/oder paternalistische Vorgehensweise genau diese Rassismen selbst zu (re-)produzieren, anstatt sie aufzubrechen.

Aufgrund der genannten Kritik arbeiten einige Wissenschaftler*innen sowie Berater*innen jedoch bevorzugt mit der Bezeichnung ‚Rassismuskritik‘ (siehe z.B. Foitzik 2016 und Textor & Anlaß 2018). Schrödter bezeichnet die Aufgabe dieses Konzepts als Kritik des „rassistischen Charakter[s] von Handlungen, Einstellungen, Motiven, Intentionen, Personen und Institutionen“ (Schrödter 2014: 55)¹⁶. Im Gegensatz zum Anti-Rassismus, so die Argumentation Foitziks, erkenne Rassismuskritik zum einen, dass alle Personen in rassistischen Verhältnissen positioniert seien. Zum anderen würde sie nicht bestreiten, dass diverse Rassismuskritiker*innen in Institutionen arbeiten würden, die selbst rassistische Strukturen reproduzieren können. Rassismuskritik habe folglich „nicht die Vorstellung, dass wir den Rassismus von ‚außerhalb‘ ‚bekämpfen‘“ (Foitzik 2016: 104). Allerdings wird in dieser Forschung mit dem Begriff des Anti-Rassismus gearbeitet, da er meines Erachtens noch häufiger von den Akteur*innen und auf Social Media verwendet wird. Das Black Voices Volksbegehren bezeichnet sich beispielsweise auch als „Das Anti-Rassismus Volksbegehren in Österreich“ (vgl. Black Voices Volksbegehren: k.A.).

¹⁶ Schrödter arbeitet in seinem Artikel „Dürfen Weiße Rassismuskritik betreiben“ mit der wissenschaftlichen Rassismuskritik, differenziert aber zusätzlich noch zwischen einer pädagogischen und einer politischen Rassismuskritik (vgl. Schrödter 2014: 53).

3.4.2 Geschichte

Der Begriff „Anti-Rassismus“ etablierte sich in den 1960er Jahren (vgl. Bonnett 2000: 10). Im englischsprachigen Raum befassten sich vor allem Stuart Hall (1989), Robert Miles (1991), Paul Gilroy (1987) und Cathie Lloyd (1994) mit dem Konzept (vgl. Verse 2012: 49, 53, 60). Paul Gilroy veröffentlichte beispielsweise mit seiner Arbeit „There Ain’t No Black in the Union Jack“ (1987) eine der ersten Studien über anti-rassistische Akteur*innen und Praxisformen (vgl. ebd.: 53). Cathie Lloyd (1994) leistete mit ihren Studien einen wichtigen Beitrag über die Vielfältigkeit des britischen und des französischen Anti-Rassismus. Sie argumentierte weiterhin, dass jeder Anti-Rassismus zwar von nationalen Kontexten abhängig sei, jedoch auch transnationale Themen den Diskurs prägen (vgl. 2012: 60f.).

Im deutschsprachigen Raum existiert laut Verse (2012) noch keine lange anti-rassistische Tradition, was zu dem bereits erwähnten Forschungsdesiderat des vorliegenden Ansatzes führt (vgl. ebd.: 91). Ein wichtiger Name aus dem bundesdeutschen Kontext sei Verses Ansicht nach Ingmar Pech. Die Wissenschaftlerin setzte nach Ansicht von Verse durch ihre Studien (2003) über *weiße* anti-rassistische Praktiken neue Impulse für die Anti-Rassismusforschung, da durch ihre kritische Auseinandersetzung mit der *weißen* Position anti-rassistischer Akteur*innen neue Handlungsfelder für den Ansatz eröffnet werden könnten, die das kritische Verhältnis von *weißer* solidarischer Intention und Paternalismus kommunizieren (vgl. ebd.: 94f.). Auf die Ergebnisse von Pech wird noch detaillierter im nachfolgenden Kapitel zu ‚Kritischer Weißseinsforschung‘ eingegangen.

3.4.3 Weiße anti-rassistische Handlungsmöglichkeiten

In der Broschüre „Allyship in Action“ stellen drei (*weiße*) Student*innen der Universität Innsbruck das Schema „Actor-Ally-Accomplice“ in Anlehnung an Jonathan Osler¹⁷ vor, die verschiedene anti-rassistische Handlungsmöglichkeiten für *weiße* Personen veranschaulicht (vgl. Sauseng/Prugger/Kübler 2020: 25f.). Das Ziel der Broschüre ist es laut der Autor*innen, „bereits vorhandene Ressourcen zum Thema Rassismus, Verbündetenschaft [Allyship] und dem Veränderungspotenzial zusammen zu führen [sic!]“ (vgl. Sauseng/Prugger/Kübler 2020: Einleitung). Im Folgenden werden die drei Ebenen kurz erläutert, um zu zeigen, wie unterschiedlich *weißes* Engagement gestaltet werden kann.

¹⁷ Osler stellt den Guide über die Handlungsmöglichkeiten online und als Download unter <https://www.whiteaccomplices.org/> zur Verfügung.

Auf der Ebene der ‚Actors‘ bleibe die *weiße* Vorherrschaft der Akteur*innen selbst unbenannt und unhinterfragt. Der Status quo sei dadurch unangetastet. Osler vergleicht deswegen die Akteur*innen dieser Ebene mit Zuschauer*innen eines Spiels, da das Gesamtergebnis nur minimal durch die Actors beeinflusst werde (vgl. ebd.: 25; Osler k.A.). Im Gegensatz dazu stellen die Handlungen der ‚Allies‘ die *weiße* Vorherrschaft und den institutionalisierten Rassismus laut Osler infrage. Auf dieser Ebene könnten die Akteur*innen demnach als “disrupter and educator in spaces dominated by Whiteness” (Osler k.A.) verstanden werden. Die ‚Verbündeten‘ wären sich der *weißen* Vorherrschaft bewusst und würden versuchen, diese aufzubrechen.

Das Konzept des ‚white ally‘ wird auch von diversen weiteren Forscher*innen aufgegriffen (siehe z.B. Sue 2017, Tatum 1994 oder Lund 2009). Beispielsweise schreibt Derald Wing Sue „wertvollen“ und „authentischen“ ‚white allies‘ sechs notwendige Eigenschaften zu:

“(a) nuanced understanding of institutional racism and White privilege, (b) continual self-reflection of one’s own racism, (c) commitment to using racial privilege to promote equity, (d) engagement in actions that interrupt and challenge racism, (e) active participation in coalition building with people of color, and (f) overcoming societal forces that attempt to silence White allies.” (Sue 2017: 709)

Allerdings gebe es seiner Meinung nach eher nur eine geringe Anzahl an „true White allies“ (ebd.: 708, Hervorh. im Original), da *Weiße* letztendlich immer durch ihre *weiße* Weltsicht konditioniert und dementsprechend durch rassistische Realitäten geprägt werden. Deswegen, so argumentiert er, wären sich nicht alle Allies dem tatsächlichen Ausmaß von Rassismus und ihrer eigenen Verwobenheit in rassistische Systeme bewusst, sodass sie nicht als „true allies“ verstanden werden könnten (vgl. ebd.). Ebenso kritisiert Phillips (2020) jene Art von Allyship, die nicht hilfreich sei oder sogar aktiv der marginalisierten Gruppe schaden könnte als ‚performative allyship‘. Phillips verwendet diese Bezeichnung für ‚Verbündete‘, die Solidarität mit einer marginalisierten Gruppe bekunden, dieser Gruppe aber durch ihr Verhalten nicht hilfreich sind und trotzdem eine Art von Belohnung (z.B. symbolisches Kapital)¹⁸ erhalten (vgl. Phillips 2020: k.A.).

Auf der dritten Ebene (‚Accomplice‘) blockieren bzw. behindern *weiße* Akteur*innen rassistische Strukturen und Politiken mit dem Ziel, institutionalisierten Rassismus sowie die *weiße* Vorherrschaft anzufechten (vgl. Osler k.A.). Clemens (2017) erklärt bezüglich des Begriffs, dass die Bezeichnung ‚Kompliz*innen‘ nicht im Kontext von ‚Verbrechen‘ verstanden werden solle, sondern vor allem als Ausdruck eines Gefühls der Gemeinschaft und der Zusammenarbeit

¹⁸ Symbolisches Kapital wird in Anlehnung an Pierre Bourdieu als „Prestige, Ansehen, Ehre“ (Höss 2007: 176) verstanden.

(vgl. 2017: k.A.). Wichtig sei auf dieser Ebene insbesondere, dass dabei immer die bestimmenden und leitenden Rollen von BI_PoC ausgeführt werden (vgl. Osler k.A.; Clemens 2017: k.A.). Deswegen könnten alle Kompliz*innen auch als ‚Allies‘ verstanden werden, jedoch nicht alle ‚Allies‘ auch als Kompliz*innen:

“While an ally is willing to stand in support of a marginalized voice, risk is rarely involved. An accomplice uses the power and privilege they have to challenge the status quo, often risking their physical and social well being [sic!] in the process.”
(University of Pittsburgh k.A.)

Osler erklärt ferner, dass ‚Accomplices‘ im Gegensatz zu ‚Allies‘ mit gewissen Unannehmlichkeiten konfrontiert seien. Sie würden sich nur an Protesten bzw. zivilem Ungehorsam beteiligen, der von BI_PoC organisiert werde. Dabei reflektierten sie nach Osler stets, dass der Fokus und die Kontrolle unter allen Umständen bei BI_PoC bleibe (vgl. Osler k.A.).

Auch Anja Weiß (2013: 314) bemängelt in ihrer Arbeit die Wirksamkeit gewisser anti-rassistischer Strategien bzw. Akteur*innen. So kritisiert sie, dass selbst „gute“ oder „überzeugende“ (ebd.) Inhalte der Akteur*innen nicht unbedingt die gewünschten anti-rassistischen Effekte hervorbringen müssten. Des Weiteren erklärt Weiß, dass Anti-Rassismus für viele *weiße* Akteur*innen zwar als progressiv wahrgenommen werde, sich jedoch die Herangehensweise meist auf aufklärerische Strategien beschränken würde. Weiß vergleicht dieses Engagement mit einem „Tiger ohne Zähne“ (ebd.: 316), da die Akteur*innen zwar Lösungen finden wollen, Rassismus durch ihr Vorgehen aber nicht immer effektiv bekämpfen können. Neben den anti-rassistischen Risiken benennt Weiß jedoch auch die Chancen der *weißen* anti-rassistischen Praxis, da sie die Möglichkeit erkennt,

„sich über die eigene widersprüchliche Position im sozialen Raum klarer zu werden und dabei neue Legitimationen und Motivationen für anti-rassistisches Engagement zu entdecken. Auch rassistisch Dominante können sich mit gutem Grund gegen Rassismus engagieren.“ (ebd.: 316)

Ebenso bekunden Digoh-Ersoy und Thompson (2016) die Problematik bei gleichzeitiger Notwendigkeit des *weißen* Engagements. Sie erkennen, dass Bündnisse mit *Weißen* zwar eine wichtige Ressource für Schwarze Bewegungen darstellen, jedoch müsste die Zusammenarbeit immer wieder neu verhandelt werden (vgl. Digoh-Ersoy/ Thompson 2016: 62).

In der Einleitung wurde außerdem bereits gezeigt, dass der Ruf nach einer Selbstrepräsentation von rassistisch diskriminierten Personen von diversen Seiten immer lauter wird, um nachhaltig Machtverhältnisse verändern zu können. Auch wenn Detzner und Seng (2016) dieser Notwen-

digkeit generell zustimmen, so erkennen sie gleichzeitig, dass ein absichtliches in den Vordergrund rassistisch diskriminierter Personengruppen erneut mit dem Problem der Kategorisierung einhergehe. So fragen sie sich selbst,

„wie Repräsentations- und damit Machtverhältnisse verändert werden können, ohne Menschen als Vertreter_innen einer Kategorie anzufragen, sie auf diese Kategorie zu reduzieren und dadurch wieder zu verletzen?“ (Detzner/ Seng 2016: 113)

Die Diskussion von Handlungsebenen *weißer* Akteur*innen zeigt, dass es unterschiedliche Auffassungen von optimalen Strategien und Rollen *weißer* anti-rassistischer Akteur*innen gibt. Während einige Wissenschaftler*innen die Eigenschaften von ‚Allies‘ hervorheben (z.B. Sue 2017), spielt für Osler die Ebene der ‚Accomplices‘ eine noch bedeutendere Rolle im Anti-Rassismus. Clemens argumentiert dahingegen, dass sowohl ‚Allies‘ als auch ‚Accomplices‘ in ihren Rollen entscheidende Faktoren für *weißes* anti-rassistisches Engagement innehaben (vgl. Clemens 2017: k.A.). Doch wie Detzners und Sengs (2016: 113) Argument zeigt, könnte sich selbst bei „true white allies“ oder ‚Accomplices‘ erneut das Problem einer Reduktion von Personen auf ihre sozialen Kategorien stellen. Anti-Rassismus zeigt sich auch hier wieder als ein stets neu zu verhandelndes Konzept.

3.5 Positionalität

In der Einführung zu dieser Arbeit ist bereits aufgezeigt, dass die Selbstrepräsentation von Minderheitsangehörigen durch Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft teilweise stark von Aktivist*innen (Spanbauer 2016 sowie Anyanwu 2021) und Autor*innen (Touré 2021) kritisiert wird. Die Forderungen nach mehr Selbstrepräsentation (ebd.) und die Kritik an *weißer* Performativität (Hauwehde 2020; Metta 2020) werden immer lauter. Der Vorwurf ist allerdings kein neuer. Beispielsweise fokussierte Linda Alcoff bereits 1991 in ihrer Arbeit „The Problem of Speaking for Others“ auf die Problematik des Sprechens für Minderheitsangehörige durch Autor*innen der *weißen* Mehrheitsgesellschaft.

Die Zustimmung dieser Problematik ist laut Alcoff (1991) auf zwei Gründe zurückzuführen. Zum einen entwickelte sich in der Anthropologie ein Verständnis, dass die Position, von der aus gesprochen werde¹⁹, die Bedeutung und die ‚Wahrheit‘ des Gesagten stark beeinflusse (vgl. Alcoff 1991: 6). Zum anderen verbreitete sich ebenfalls in der Wissenschaft aufgrund der Kritik beforschter Minderheiten die Ansicht, dass das „Sprechen für Andere“ durch Menschen in privilegierten Positionen Gefahr laufen könne, die Unterdrückung von Menschen in weniger

¹⁹ Bei Alcoff auch ‘social location’ oder ‘social identity’ (vgl. 1991: 7).

privilegierten Positionen zu verfestigen (vgl. ebd.: 7). Alcoff erklärt diese Gefahr dadurch, dass Mehrheitsangehörige durch das „Sprechen für Andere“ nicht nur die Ziele und Bedürfnisse „der Anderen“, sondern sogar deren Persönlichkeiten bzw. Identitäten repräsentieren würden:

“I am representing them *as such and such*, or in post-structuralist terms, I am participating in the construction of their subject-positions.” (ebd.: 9, Hervorh. im Original)

Nach Alcoff beinhaltet das „Sprechen für Andere“ eine Interpretation der Subjekte, die wiederum aus der Sicht von Bourke durch die subjektiven Wahrnehmungen und Vorurteile der Menschen in privilegierteren Positionen geprägt ist (vgl. Bourke 2014: 1)²⁰.

Infolge dieses Problems stellt sich für Alcoff die Frage, ob es jemals ethisch vertretbar sei, im Namen jener in weniger privilegierte Positionen zu sprechen (vgl. Alcoff 1991: 7). Dieses Dilemma erkennt auch Schrödter, der hinterfragt, wer generell überhaupt ethisch berechtigt sei, Personen mit Ausbeutungs- und Missachtungserfahrungen zu repräsentieren (vgl. Schrödter 2014: 56). Als einen Lösungsansatz für diese Problematik in empirischen Forschungsprozessen begrüßen er und viele weitere Wissenschaftler*innen die Praxis der ‚Selbstpositionierung‘ (vgl. ebd.: 57) bzw. das dahinterliegende Konzept der Positionalität²¹ (vgl. Qin 2016; Haritaworn 2008; Sultana 2007), welches im Folgenden detaillierter vorgestellt wird.

Positionalität ist ein Konzept, das die Perspektive von Forscher*innen, geprägt von sozial konstruierten Differenzkategorien wie Geschlecht, Klasse, Ethnizität, Sexualität etc., berücksichtigt (vgl. England 1994: 251). Laut Rowe (2014) können sich Forschende durch diesen Ansatz in den jeweiligen sozialen und politischen Kontexten ihres Forschungsfeldes selbst positionieren (vgl. Rowe 2014: 628), um ihre Forschungsbeobachtungen und -interpretationen zu kontextualisieren (vgl. Moser 2008: 384).

In den 1990er Jahren erlangte das Konzept Haritaworn zufolge schließlich breitere Aufmerksamkeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften, vor allem in feministischen und anti-rassistischen Debatten (vgl. Haritaworn 2008: k.A.). Laut Moser (2008) etablierte sich ein Diskurs, der die Annahme, Forschungen müssten bzw. könnten objektiv durchgeführt werden, erheblich kritisierte. Wissenschaftler*innen erkannten zunehmend, dass unterschiedliche Forschungser-

²⁰ Laut Garms-Homolová ist diese Veranlagung, in Stereotypen zu denken, für den Menschen notwendig, um sich selbst sozialen Gruppen zuordnen zu können (vgl. Garms-Homolová 2021: 52).

²¹ Die epistemologische Positionalität wird vor allem mit Helmuth Plessner und seiner Prägung des Begriffs der ‚Exzentrischen Positionalität‘ in seinem Werk „Die Stufen des Organischen und der Mensch“ aus dem Jahr 1975 in Verbindung gebracht (vgl. Fischer 2016: 117).

gebnisse bei vergleichbaren Studien auf die verschiedenen Geschichten, Erfahrungen und Positionen der Forscher*innen zurückzuführen seien. Aus der damit einhergehenden Erkenntnis, dass die Positionen im empirischen Feld meist unterschiedlich stark privilegiert sind, entwickelte sich laut Moser außerdem zunehmend das Bedürfnis zu hinterfragen, wie die jeweilige Position sich auf die Wahrnehmung der Welt auswirke (vgl. Moser 2008: 384).

Heutzutage sei man/frau* sich in den Sozialwissenschaften größtenteils darüber einig, dass alle Forscher*innen positioniert seien²² (vgl. Moser 2008: 385; Bourke 2014: 2ff.; Schrödter 2014: 59f. Qin 2016: 1) und dass die Positionen wiederum die Forschungen in jeder Phase des Prozesses beeinflussen (vgl. Rowe 2014: 628). Besonders die Debatten hinsichtlich der Gründe für unterschiedliche Forschungsergebnisse sowie bezüglich des Dilemmas der Repräsentation von Minderheiten durch Mehrheitsangehörige führten zunehmend zum Streben nach reflexiven und positionierten Methodologien. Als eines der einflussreichsten Elemente empirischer Forschungsprozesse (vgl. Qin 2016: 1) ermöglicht das Positionalitätskonzept gemäß Bourke „a space in which objectivism and subjectivism meet“ (Bourke 2014: 3), sodass laut Sultana ungleiche Machtverhältnisse benannt werden können und zugleich eine Beteiligung an politischen Kämpfen möglich sei (vgl. Sultana 2007: 375f.). Das Konzept betont folglich, dass alle Positionen im Forschungsfeld – sowohl jene der Forscher*innen als auch der untersuchten Objekte – in Machtverhältnisse eingebettet sind. Positionalität ist insofern immer ein Relationsverhältnis (vgl. Bourke 2014: 5) und als untrennbar von dem Begriff der Macht zu fassen.

Mit dem Positionalitätskonzept geht laut Bourke (2014), Qin (2016) und England (1994) auch die Praxis der Reflexivität einher. Sultana definiert diese folgendermaßen:

“[R]eflexivity in research involves reflection on self, process, and representation, and critically examining power relations and politics in the research process, and researcher accountability in data collection and interpretation.” (Sultana 2007: 376)

Sultana erklärt, dass Reflexion folglich durch die Berücksichtigung bestehender Machtverhältnisse in Forschungsprozessen ein komplexeres und nuanciertes Verständnis ermöglicht (vgl. ebd.). Auch nach Englands Verständnis führt die Ergänzung der Reflexivität zu neuen Einsichten und Hypothesen im Forschungsprozess, da Forschende dadurch offener für neue Herausforderungen seien (vgl. England 1994: 244). Zur Unterscheidung von Reflexivität und Positionalität erklärt Qin, dass Reflexivität das Bewusstsein von Machtverhältnissen zwischen For-

²² Allerdings existiert laut Tajmel in anderen Wissenschaftsbereichen eine zweite Strömung, die von einer theoretischen Objektivität der Forschung ausgehe, beispielsweise in der Physik (vgl. Tajmel 2017: 164f.).

schenden und Forschungsobjekten an sich berücksichtige, während Positionalität daran erinnere, dass Differenzachsen wie Geschlecht und ‚Race‘ kulturell zugeschrieben werden (vgl. Qin 2016: 1).

Trotz breiter Zustimmung wird das Positionalitätskonzept auch kritisch hinterfragt. Generell ist laut Schrödter (2014) zwar die Relevanz des Konzepts für Forschungsprozesse unumstritten, allerdings sollten der Umgang und die Bedeutung des Ansatzes seiner Meinung nach je nach Forschung variieren. Gerade bei der Repräsentation „Anderer“ gelte es, die Positionen aller Subjekte auszumachen, um Machtverhältnisse reflektieren zu können. Als Orientierung spricht er sich für die Analyse des möglichen Reproduktionsgrades von Unterdrückung durch die Forschung aus. Je vulnerabler die Beforschten seien, desto reichlicher solle die Positionierung von Forscher*innen ausfallen (vgl. Schrödter 2014: 59ff.).

Wie Schrödter erkennt auch Moser (2008) die generelle Relevanz des Positionalitätskonzepts an. Allerdings kritisiert sie gewisse Schwächen an dem Konzept, die die Reflexion von Forscher*innen einschränken könnten. Das Konzept, so ihr Argument, sei in seiner jetzigen Umsetzung nicht ausreichend, da es sich an unpersönlichen, von außen definierten Kategorien orientiere. Dadurch würden ‚noch persönlichere‘ Faktoren, wie Charaktereigenschaften oder Emotionen, die die Forschung ebenfalls maßgeblich beeinflussen können, ausgeblendet werden (vgl. Moser 2008: 385; 387). Insofern laufe Positionalität Gefahr, dass relevante Herausforderungen in der Feldarbeit ignoriert werden, um lediglich gewissen akademischen Standards entsprechen zu können (vgl. ebd.: 386). Sie spricht sich folglich für eine noch explizitere, persönlichere Erweiterung des Konzepts aus, was meines Erachtens sinnvoll ist. Beispielsweise betrachte ich Charaktereigenschaften wie Empathie und Verantwortungsbewusstsein als einflussreich auf Interviews, da die Interviewer*innen eventuell besser erkennen können, ob sich Gesprächspartner*innen unwohl fühlen. Dies erachte ich vor allem für Forschungen, die von Personen in privilegierten Positionen als ihr Gegenüber durchgeführt werden, als besonders wichtig. Zugleich ist wahrscheinlich auch eine Eigenschaft wie Kommunikationsfähigkeit förderlich für den Gesprächsfluss von Interviews.

Der Großteil der Literatur über Positionalität bezieht sich auf die Anwendung des Konzepts in der Forschung. Allerdings sprechen sich inzwischen auch einige Wissenschaftler*innen und Berater*innen explizit für eine praktische Umsetzung des Ansatzes in anderen Kontexten aus. Kaufmann und Satilmis (2016: 107) argumentieren beispielsweise, dass die reine „Ablehnung“ (ebd.) des Rassismus in der Anti-Rassismusarbeit nicht ausreiche und nur durch zusätzliches

Reflektieren der eigenen Position die strukturelle Verwobenheit und Wirkung rassistischer Verhältnisse hinterfragt werden können. Bartel (2015) befasst sich in seinem Beitrag für die Broschüre „Antidiskriminierungsberatung in der Praxis“ ebenfalls mit der Relevanz von Positionalität für Berater*innen im Kontext von Beratungsangeboten. Er erläutert, dass die selbstreflexive Auseinandersetzung mit Positionalität in der Antidiskriminierungsberatung unabdingbar sei, um ihren Einfluss auf Handlungsmöglichkeiten erkennen zu können (vgl. Bartel 2015: 13ff.). Zwar sei die Reflexion von Machtstrukturen in der Beratungsszene kein neues Phänomen, trotzdem, so Bartel, war „die Frage der Positioniertheit von Organisationen und Berater_innen vor vier Jahren noch kein eigenständiger Eckpunkt.“ (ebd.: 13)²³

Abschließend möchte ich noch betonen, dass das Konzept der Positionalität in der Literatur als fluide und intersektional bewertet wird. Laut Kezar erkennt Positionalität im Gegensatz zu anderen theoretischen Konzepten, dass Menschen mehrere, sich überschneidende Identitäten haben²⁴. Dementsprechend sollte Positionalität ferner als beeinflussbar von diversen Faktoren verstanden werden (vgl. Kezar 2002: 96). Da, wie zuvor bereits erläutert, soziale Kategorien Konstrukte sind, werden sie laut Kezar auch von sozialen Veränderungen beeinflusst, wodurch sich Machtverhältnisse verändern können (vgl. ebd.). Auch Sultana unterstreicht diese Dynamik des Konzepts. Im Laufe des Forschungsprozesses verschwimmen laut ihrer Einschätzung beispielsweise die Grenzen zwischen Insider*innen und Outsider*innen²⁵, wodurch die räumliche und zeitliche Bedingtheit von Positionalität verdeutlicht werde (vgl. Sultana 2007: 382).

Das Positionalitätskonzept ist in der vorliegenden Forschung mehrfach von Bedeutung. Zum einen fokussiert die Arbeit auf die sozial konstruierte Kategorie *weiß* im Wiener Anti-Rassismus. Es wird folglich häufiger explizit nach der Wahrnehmung von *weißen* Positionen und dem

²³ Bartel (2015) unterscheidet nochmals zwischen „Positioniertheit“ und „Positionierung“. Positioniertheit beschreibe „die nicht selbstgewählte Position, die [...] gesellschaftlich zugewiesen wird“ (Bartel 2015: 15). Im Gegensatz dazu werde Positionierung als „die bewusste und selbst gewählte inhaltlich-politische Position, die eine Person in Bezug auf die gesellschaftlichen Verhältnisse einnimmt und mit Praxis füllt“ (ebd.) verstanden.

²⁴ Kezar (2002) vergleicht beispielweise den intersektionalen Fortschritt von Positionalität gegenüber der Standpoint-Theory, welche laut der Wissenschaftlerin dazu neigt, nur auf eine Kategorie innerhalb sozialer Machtverhältnisse zu fokussieren (vgl. Kezar 2002: 96).

²⁵ Die Bezeichnung Insider*in bzw. Outsider*in ist auf den Begriff der ‚outsiders within‘ von Patricia Hill Collins aus dem Jahr 1986 zurückzuführen. Hill Collins untersuchte die Position Schwarzer feministischer Wissenschaftlerinnen, die aufgrund ihres Schwarzseins eine „Randgruppe“ unter Intellektuellen darstellten (vgl. Hill Collins 1986: 15). Als ‚outsiders within‘ nehmen, so die Theorie, Personen einen besonderen Status bzw. Platz ein, da ihnen aufgrund ihrer weniger privilegierten Position mehr Sensibilität für Themen zugeschrieben wird, die privilegierte Insider*innen nur schwer fassen können (vgl. ebd.:29). Allerdings kritisierte Hill Collins in einer späteren Arbeit die breite Verwendung des Begriffs, da sie eine „decontextualization“ (Hill Collins 1999: 86) des Konzepts erkannte. Dies führte dazu, so ihre Kritik, dass es zu einfach wäre, sich eine ‚outsider-within‘-Identität zuzuschreiben, wodurch untergraben werde, dass der Begriff ursprünglich auf die ungleichen Machtverhältnisse aufgrund sozial konstruierter Kategorien hinweisen sollte (vgl. ebd.).

generellen Positionalitätsdiskurs in den Initiativen gefragt. Zum anderen spielt meine eigene, *weiße* Positionalität für den Forschungsprozess eine maßgebliche Rolle, vor allem da ich diverse Diskurse, die Machtverhältnisse betreffen – wie Rassismus, Anti-Rassismus, Privilegien, etc. – mit Personen unterschiedlichster Positionen diskutiere. In Anbetracht der Kritik von Moser (2008) habe ich während des Forschungsprozesses außerdem meine eigenen ‚Persönlichkeitsmerkmale‘ reflektiert und meine Positionalität nicht nur als Zuordnung zu den geläufigen sozial konstruierten Kategorien wie Geschlecht, Ethnizität, Sexualität, etc. verstanden. Vor diesem Hintergrund werden der methodologische Rahmen und die methodische Vorgehensweise detaillierter im folgenden Kapitel vorgestellt.

4. Methodologischer Rahmen und methodische Umsetzung

In diesem Kapitel wird zunächst der methodologische Zugang diskutiert und anschließend das methodische Vorgehen im empirischen Teil der vorliegenden Arbeit erklärt und begründet. Dies dient sowohl der Transparenz des Forschungsprozesses als auch der Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse im anschließenden Kapitel. Die Darstellung des methodischen Vorgehens orientiert sich größtenteils an Aglaja Przyborski und Monika Wohlrab-Sahr (2019), da die beiden Autor*innen in ihrem Beitrag für das „Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung“ die Vorgehensweise bei der Erstellung von Forschungsdesigns für die qualitative Sozialforschung schrittweise und praxisnah erläutern.

4.1 Methodologischer Zugang

Aus persönlichem Interesse belegte ich während des Studiums immer wieder Module, die sich mit Rassismen und/oder Macht befassten. Im Zuge dessen wurde ich regelmäßig mit der Frage konfrontiert, welche Verantwortungen Menschen mit verschiedenen Positionalitäten im Anti-Rassismus haben, sodass ich mein eigenes anti-rassistisches Denken und Handeln aufgrund meiner *weißen* Position kritisch hinterfragte. Durch Unterhaltungen mit anderen Personen sowie rassismuskritische Beiträge in Medien erkannte ich, dass ein breites Interesse an *weißen* Positionen und deren Verantwortungen in anti-rassistischen Debatten besteht. Aus diesem Erkenntnisinteresse entwickelte ich die Forschungsfrage und -strategie, was Przyborski und Wohlrab-Sahr als ersten Schritt in der Entwicklung eines Forschungsdesigns für die qualitative Sozialforschung betrachten (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2019: 107f.). An dieser Stelle stellt sich jedoch auch die Frage, was qualitative Forschung generell auszeichnet und weshalb die hier gewählten Zugänge für die Forschung angebracht sind.

Laut Przyborski und Wohlrab-Sahr (2019) kennzeichnet die qualitative Forschung unter anderem ihre zirkuläre Vorgehensweise. Die Formulierung der Fragestellung, die Erhebung, Auswertung und Theoriebildung erfolgen dementsprechend nicht in strikt getrennten Schritten, sondern sind während des Forschungsprozesses miteinander verwoben. Zusätzlich ist die Forschungsrichtung laut Przyborski und Wohlrab-Sahr durch ihre rekonstruktive Forschungslogik gekennzeichnet (vgl. ebd.: 106). Gleichmaßen beschreibt Cornelia Helfferich (2011) die Rekonstruktion von subjektiven Sichtweisen als zentralen Unterschied zu quantitativen Forschungen. Im Fokus stehe, so Helfferichs Erläuterung, vor allem das Verstehen. Gleichzeitig sollten die Forschenden erkennen, dass dieses Verstehen nie objektiv sein könne, sondern immer von sozialen Wirklichkeiten geprägt sei (vgl. Helfferich 2011: 21), sodass Helfferich von einer

„Verstehensleistung zweiten Grades“ (ebd.: 23) spricht. Qualitative Forschung erhebt nach diesem Verständnis folglich keinen Anspruch auf Objektivität, sondern betont die Beeinflussung Forschender und ihrer Objekte durch die jeweiligen sozialen Wirklichkeiten.

Mit der Formulierung der Fragestellung geht laut Przyborski und Wohlrab-Sahr bereits die methodologische Positionierung einher, was als der zweite Schritt in der Entwicklung eines Forschungsdesigns zu verstehen ist (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2019: 110). Der hier vorliegenden Forschungsarbeit liegt eine konstruktivistische Perspektive zugrunde. Der Konstruktivismus bzw. diese Variante der Erkenntnistheorie kennzeichnet sich laut Scholl durch drei Merkmale, nämlich „die erkenntnistheoretische Position der Konstruktion und Konstruiertheit des Forschungsgegenstandes, die konsequent beobachterbezogene Perspektivierung sowie die selbstreferenzielle und differenzielle Logik“ (Scholl 2011: 163). Die Forschung beruht dementsprechend auf einem Verständnis, dass ‚Wahrheiten‘ durch soziale Realitäten beeinflusst werden sowie dass es der ständigen Selbstreflexion der Forscherin während des Forschungsprozesses bedarf, um – wie Helfferich argumentiert – das Verstehen zu verstehen (vgl. Helfferich 2011: 23). Die Deutungen des Materials werden dementsprechend immer vor dem Hintergrund vollzogen, dass ‚Wahrheiten‘ nicht als objektive Wirklichkeiten zu verstehen sind, sondern als Wahrnehmungen, die anhand subjektiver Realitäten konstruiert werden.

Den dritten Schritt sehen Przyborski und Wohlrab-Sahr in der Identifikation des Forschungsfeldes (vgl. Przyborski/ Wohlrab-Sahr 2019: 112). Das Feld dieser Arbeit sind die anti-rassistischen Initiativen in Wien, die in Kapitel 2.2 bereits genannt wurden. Die Identifikation des Feldes ergab sich größtenteils durch die Informationen der Stadt Wien (vgl. Stadt Wien k.A.), weiteren Recherchen in den Sozialen Medien sowie Besuche von Veranstaltungen, um Initiativen und ihre Arbeit kennenzulernen.

Da die vorliegende Forschungsarbeit der Rassismusforschung zuzuordnen ist, bedarf es einer kritischen Betrachtung der eigenen Positionalität. Zur Unterstützung wurde hierfür die Arbeit von Yasmin Gunaratnam „Researching Race and Ethnicity“ (2003) herangezogen, in welcher sich die Autorin mit der Frage beschäftigt, „how we produce knowledge about difference, and how what we know (or what we claim to know) is caught up with specific histories and relations of power“ (Gunaratnam 2003: 3). Gunaratnam argumentiert in Folge, dass Forschung als eine diskursive Praxis zu verstehen sei, um zu verdeutlichen, dass Forschung in soziale und historische Beziehungen eingebettet ist. Die Konzeptualisierung von Forschung als diskursive Praxis ermögliche Forschenden, gegenwärtige Erkenntnisse und Forschungspraktiken zu reflektieren. Dadurch könnten erstens ‚Wahrheiten‘ hinterfragt werden, zweitens Wissen als ein

Gut verstanden werden, das sich aus Interaktionen zwischen unterschiedlich positionierten Individuen ergebe und drittens vermeintliche Wissensansprüche in Beziehung zu historischen und sozialen Verhältnissen gesetzt werden (vgl. ebd.: 7f.).

Gunaratnam erkennt in der Rassismusforschung die grundlegende politische und methodologische Gefahr eines unproblematischen Rückgriffs auf kategoriale Ansätze von ‚Race‘ und Ethnizität. Dadurch würden sich ‚Race‘ und ethnische Zugehörigkeiten als Entitäten verfestigen, in welche Individuen hineingeboren werden und die zu sozialen ‚Wirklichkeiten‘ werden (vgl. ebd.: 19). Auch Detzner und Seng (2016) betonen, dass gerade das Schreiben von *weißen* Personen über Rassismus mit der Gefahr einhergeht, Rassismus zu reproduzieren: *Weiß*e „können verletzen, Kategorisierungen und Stereotype bestätigen oder die ungleiche Verteilung von Chancen verstärken.“ (Detzner & Seng 2016: 111) Selbstverständlich besteht diese Gefahr auch für die vorliegende Forschungsarbeit.

Um dieser Gefahr entgegenzuwirken, so Gunaratnams Argument, müssten Kategorisierungen von ‚Race‘ im Zusammenhang von postkolonialen Verhältnissen verstanden werden, die sich auf die Forschung auswirken (vgl. 2003: 19). Sie spricht sich in Folge für eine „doppelte Forschungspraxis“ (ebd.: 23) aus, die sowohl *mit* als auch *gegen* rassifizierte Kategorien arbeiten könne und in der Lage sei, Verbindungen zwischen gelebten Erfahrungen, politischen Beziehungen und der Produktion von Wissen herzustellen (vgl. ebd. 23). Demzufolge sollten Akteur*innen der Rassismusforschung ihrer forschungsethischen Verantwortung nachgehen, indem sie ihr Vorgehen, ihre eigene Involviertheit und das produzierte Wissen der Forschung hinterfragen und erläutern (vgl. ebd. 22).

Gunaratnam befasst sich in ihrer Arbeit unter anderem auch mit den Forschungen zu den ‚*race-of-interviewer-effects*‘ (RIE). Sie erläutert, dass Studien zur RIE belegen, dass sowohl standardisierte Umfragen als auch Interviewinteraktionen nicht ‚Race‘-neutral sein könnten. RIE besage, dass Studienteilnehmende weniger dazu bereit seien ihre Meinung zu rassismusspezifischen Themen zu äußern, sofern die Interviewer*innen einer anderen ‚ethnischen‘ Gruppe als die Befragten zugehörig seien (vgl. Gunaratnam 2003: 53). Die RIE-Forschungen haben laut Gunaratnam einen wertvollen Beitrag für das Verständnis geleistet, Forschung als diskursive Praxis zu verstehen. Allerdings sieht sie in den RIE-Untersuchungen auch ein Beispiel, wie methodologische Praktiken und erkenntnistheoretische Annahmen in der Sozialforschung die soziale Konstruktion von ‚Race‘ und Ethnizität erst fördern können (vgl. ebd.: 54).

Gunaratnam ist insgesamt der Überzeugung, dass Interviews immer durch Machtverhältnisse entlang von Differenzlinien wie ‚Race‘, Ethnizität, Klasse, Geschlecht, Alter, etc. gekennzeichnet sind. Allerdings würde die Relevanz dieser Verhältnisse für methodologische Diskussionen variieren, je nachdem, welche Bedeutung sie im Interview – sowie auch bei der Analyse und der Darstellung der Ergebnisse – erhalten. Sie stellt folglich nicht infrage, ob ‚Race‘ Interviewbeziehungen beeinflusst, sondern eher, “*how and when racialized dynamics are produced and negotiated within the interview process, and how they are given meaning in analysis*” (ebd.: 76, Hervorh. im Original). Sie argumentiert jedoch auch, dass die sozialen Interviewinteraktionen niemals nur in Bezug auf eine einzige Differenzkategorie zwischen Forschenden und Interviewpartner*innen verstanden werden dürfen. Dies würde nicht nur weitere Differenzachsen verschleiern, sondern auch die vermeintliche Dominanz einer Kategorie reproduzieren (vgl. ebd.: 85).

Gunaratnams Erläuterungen bedeuten insgesamt für meine Forschung, meine eigene Verworfenheit in rassistischen Verhältnissen zu reflektieren und dabei sowohl *mit* als auch *gegen* rassifizierte Kategorien zu arbeiten. Im Zuge dessen ist es jedoch wichtig, stets jegliche Differenzkategorien zu berücksichtigen und dabei nicht aufgrund des Fokus auf *Weißsein* in die Falle zu tappen, andere Differenzachsen neben ‚Race‘ zu vernachlässigen. Um der von Gunaratnam zuvor genannten Verantwortung nachzugehen, wird im folgenden Unterkapitel die Positionierung der Forscherin dargelegt.

4.2 Eigene Positionierung

„Von Rassismus sind alle Menschen in einer Gesellschaft betroffen — aber auf unterschiedliche Art und Weise. Es ist ein Unterschied, ob ich als *weiße* oder als Schwarze Person über Rassismus schreibe.“ (Detzner & Seng 2016: 114)

Wie im vorangehenden Unterkapitel erläutert, ist die stetige Reflexion der eigenen Position als Forscherin während des gesamten Forschungsprozesses notwendig. Dies dient nicht nur der Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Forschungsergebnisse, sondern auch einem Verständnis der eigenen Einbettung in Machtverhältnissen im Forschungsprozess. Forscher*innen verfügen über Macht, beispielsweise durch die Themenauswahl oder Definitionsmacht. Forschende formulieren Themen, ziehen bestimmte Begriffe heran und analysieren das Material. Dabei seien sie immer von ihrer Positionalität, aktuellen Diskursen und Erfahrungen beeinflusst (vgl. ebd.: 112).

Ferner sind auch die Interviews in der Forschung von Machtverhältnissen geprägt. Helfferich (2019) betont beispielsweise, dass nicht nur die Strukturierung des Interviewleitfadens, sondern

auch die Positionen der Beteiligten die Interviewsituationen maßgeblich beeinflussen. Sie argumentiert, dass die Beziehung von Forscher*in und Interviewpartner*in meist von einer Asymmetrie bestimmt sei, da interviewten Personen die Rolle einer ‚Auskunftsperson‘ für das wissenschaftliche Interesse des/der Forscher*in einnehmen. Es gelte zu berücksichtigen, dass Interviewsituationen von gewissen Dimensionen, wie unterschiedlichen Machtrelationen, gemeinsamen oder fremden Erfahrungshintergründen (z.B. Alter, Geschlecht, sozialer Status, etc.), aber auch von unterschiedlichen Diskurskulturen geprägt seien (vgl. Helfferich 2019: 674). Es galt, diese Dimensionen während der Forschung stets zu berücksichtigen, um die eigene Machtposition nicht auszunutzen.

Ich positioniere mich selbst als *weiße* Frau aus Deutschland, die aus einem akademischen Haushalt kommt und selbst das Privileg hat, nie rassistisch diskriminiert worden zu sein. Ich habe dementsprechend schon immer von rassistischen Strukturen profitiert. Dementsprechend versuchte ich während des Forschungsprozesses stets zu reflektieren, ob und wie meine Forschung rassistische Verhältnisse reproduziert und welche Auswirkungen mein eigenes *Weißsein* für die Interviewpartner*innen – vor allem für jene, die sich selbst nicht als *weiß* positionieren – haben könnte. Zusätzlich impliziert die Fokussierung der *weißen* Position im Wiener Anti-Rassismus eine Differenzierung entlang der Differenzkategorie ‚Race‘. Diesbezüglich betont Bourke (2014: 2), dass sich Forscher*innen bewusst machen müssen, dass Studien, die Fragen der Differenz hervorheben, zu einer weiteren Marginalisierung der Teilnehmer*innen führen können. Dies erachte ich als besonders wichtig, da ich selbst von rassistischen Systemen profitiere, zugleich jedoch auch Personen interviewt habe, die davon benachteiligt werden.

Durch meinen akademischen Hintergrund hatte ich zusätzlich das Privileg, mich mit wissenschaftlichen Debatten über Rassismen, Anti-Rassismen und Machtverhältnisse beschäftigen zu können. Vor dem Hintergrund der genannten unterschiedlichen Dimensionen von Helfferich (2019) beeinflusst auch mein akademischer Hintergrund asymmetrische Interviewbeziehungen, da nicht alle Interviewpartner*innen das Privileg hatten, sich dieses theoretische Wissen aneignen zu können.

Während der Forschung versuchte ich stets, die eigene Position als *weiße* Forscherin aus einer machtkritischen Perspektive zu hinterfragen, insbesondere da der Fokus der Forschung auf *Weißsein* lag. Gleichzeitig möchte ich auch betonen, dass die Forschung nicht die Intention hat, mich selbst von anderen *weißen* Personen zu distanzieren bzw. ein Überlegenheitsgefühl ihnen gegenüber zu signalisieren (vgl. Pech 2006: 81). Die Reflexion meines eigenen *Weißseins* dient nicht als Abgrenzung. Auch ich wurde und werde rassistisch sozialisiert. Deswegen wurde die

Arbeit aus einer rassismuskritischen Perspektive vollzogen. Das bedeutet, dass ich mich an dem Verständnis orientiere, „dass Rassismus ein der Gesellschaft immanentes Verhältnis darstellt, das diese strukturiert und ordnet“ (Textor/Anlaß 2018: 317). Dementsprechend ist mir bewusst, dass ich Teil rassistischer Gesellschaftsverhältnisse bin und meine „eigene Positionierung im Kontext machtvoller Ein- und Ausschlüsse stetig reflektier[en]“ (ebd.: 318) muss.

4.3 Datenerhebung

4.3.1 Methode

Um die Analyse subjektiver Wahrnehmungen und Wirklichkeiten der Akteur*innen anti-rassistischer Initiativen in Wien durchzuführen, wurde also eine qualitative Vorgehensweise gewählt. Dabei geht es laut Misoch nicht um die detaillierte Beschreibung verschiedener Perspektiven, sondern um die differenzierte Analyse sozialer Phänomene (vgl. Misoch 2015: 2). In der vorliegenden Arbeit wird das *weiße* Engagement im Wiener Anti-Rassismus analysiert.

Dafür wurde für die Forschung die Methode des Interviews herangezogen. Diese ist laut Reichertz (2016) heutzutage das am weitesten verbreitete Verfahren in der qualitativen Sozialforschung, da sie als die optimale Methode für die Ermittlung subjektiver Deutungen vergangener Geschehnisse und/oder Erklärungen subjektiver Wirklichkeiten angesehen werde. Aufgrund der subjektiven Wahrnehmung sollten qualitative Interviews auch nicht als Aufzeichnungen von Tatsachen, sondern als Rekonstruktionen von Deutungen verstanden werden (vgl. Reichertz 2016: 184, 187). Helfferich (2011) beschreibt qualitative Interviews anhand der vier Grundprinzipien Kommunikation, Offenheit, Vertrautheit/ Fremdheit sowie Reflexivität. Damit ist gemeint, dass sich der Zugang zu den subjektiven Wahrheiten der Befragten erst in einer Kommunikationssituation ergebe, für die es einen offenen Äußerungsraum brauche, damit die interviewten Personen für sie relevante Aussagen geben können. Fremdheit bedeute die Erkenntnis, Wissen und Denkweisen nicht als selbstverständlich anzusehen und sich dementsprechend auf „Fremdheitsannahmen“ (Helfferich 2011: 24) einzulassen. Das vierte Prinzip, die Reflexivität, bezeichne die Notwendigkeit der Reflexion der eigenen Rolle – sowohl während der Datenerhebung als auch in der anschließenden Datenanalyse (vgl. ebd.).

Helfferich betont ferner, dass es nicht „das“ qualitative Interview gebe, sondern, dass je nach Forschungsinteresse die Interviewform weiter spezifiziert werden müsse (vgl. Helfferich 2009: 9). Reichertz unterscheidet beispielsweise zwischen offenen, fokussierten, themenzentrierten, problemzentrierten, narrativen sowie Leitfadeninterviews (vgl. Reichertz 2016: 185). Nach

reichlicher Abwägung wurde für die Forschung die Variante der semi-strukturierten Leitfadeninterviews gewählt. Dabei handelt es sich laut Helfferich nicht nur um eine weit verbreitete, sondern auch um eine methodologisch gut ausgearbeitete Methode für die qualitative Datenerzeugung (vgl. Helfferich 2019: 669). Die Entscheidung für diese Variante fiel aufgrund der Möglichkeit, die Interviews so offen wie möglich zu halten und gleichzeitig mittels der Strukturierung stets das der Arbeit zugrundeliegende Forschungsinteresse im Fokus zu behalten.

Insgesamt wurden im Zeitraum Ende April bis Anfang Juli 2021 neun Interviews durchgeführt (inklusive der beiden Probeinterviews). Die Interviewdauer reichte von einer bis zu zweieinhalb Stunden. Bis auf das letzte Interview wurden alle Erhebungen aufgrund der Einschränkungen durch die Covid-19 Pandemie via Zoom durchgeführt und in Absprache mit den Interviewpartner*innen mit einem Smartphone aufgenommen. Außerdem stellte eine Vertreterin einer Initiative eine schriftliche Beantwortung aller Interviewfragen zur Verfügung, welche ebenfalls für die Auswertung verwendet wurde.

4.3.2 Leitfaden

Die Bezeichnung semi-strukturierte Leitfadeninterviews verweist bereits auf das Prinzip dieser Interviewform – den Leitfaden. Der Leitfaden als „roter Faden“ (Misoch 2015: 66) bietet eine thematische Rahmung, Struktur und darüber hinaus eine bessere Vergleichbarkeit der Daten (vgl. ebd.). Helfferich bezeichnet den Leitfaden als „eine vorab vereinbarte und systematisch angewandte Vorgabe zur Gestaltung des Interviewablaufs“ (Helfferich 2019: 675). Obwohl Leitfäden unterschiedlich aufgebaut sein könnten, kennzeichnen die optionalen Elemente wie (Erzähl-)Aufforderungen, strikt vorformulierte Fragen, aber auch Stichworte für frei formulierte Fragen die jeweiligen Interviewphasen (vgl. ebd.: 670). Zugleich rät Helfferich zu einer flexiblen Handhabung für die Erhebung von Deutungswissen. Demnach spricht sie sich für eine phasenabhängige Notwendigkeit der Strukturierung aus, die eine stärkere Strukturierung zu Beginn, mit möglicher Öffnung im Verlauf des Interviews, vorsehe (vgl. Helfferich 2009: 164).

Die Erstellung des Leitfadens erfolgte in Orientierung an die SPSS-Formel, die den Prozess in die vier Schritte ‚Sammeln von Fragen‘ („S“), ‚Prüfen der Fragen‘ („P“), ‚Sortieren‘ („S“) nach zeitlicher Abfolge und inhaltlichen Parallelen sowie das ‚Subsumieren von Fragen‘ („S“) gliedert (vgl. Helfferich 2019: 677f.) Der Leitfaden wurde während des Forschungsprozesses immer wieder angepasst. Es wurden alle Interviews analysiert und für die Auswertung herangezogen, inklusive der beiden Probeinterviews. Der Leitfaden besteht insgesamt aus sechs Themenblöcken mit jeweils mehreren Fragen. Die Blöcke bauen thematisch aufeinander auf, um zunächst ein grundlegendes Verständnis über relevante Konzepte zu erhalten und anknüpfend

daran im Laufe der Interviews in die Tiefe über die Wahrnehmung des *weißen* Engagements zu gehen. Hier wurde die phasenabhängige Strukturierung nach Trinczek (2005) umgesetzt, indem die Fragen je nach Interviewsituation angepasst wurden. Zum einen beeinflusste die Selbstpositionierung der befragten Personen zu Beginn des Interviews einzelne Unterfragen, zum anderen wurden teilweise Themen, nach denen erst später gefragt werden sollte, bereits früher thematisiert. Außerdem sollte stets die Möglichkeit für Rückfragen sowohl seitens der Interviewpartner*innen als auch von meiner Seite geboten sein.

4.3.3 Setting/Sampling

Als fünften Schritt definieren Przyborski und Wohlrab-Sahr das Sampling (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2019: 114). Das Sampling einer Forschung bezeichnet laut Misoch die Auswahl der Subjekte, „die sich als inhaltlich adäquat im Hinblick auf die Forschungsfrage erweisen und die reichhaltige Informationen zu dieser zu liefern versprechen“ (Misoch 2015: 186). Dem Erkenntnisinteresse folgend erfolgte das Sampling durch das Anschreiben von Personen, die selbst in zivilgesellschaftlichen Initiativen in Wien tätig sind und ihre Arbeit unter anderem gegen rassistische Diskriminierung ausrichten. Demzufolge wurden alle Initiativen angeschrieben, die sich laut ihren Websites mit Rassismen und/oder Anti-Rassismus befassen. Diese „enge Fassung der Gruppe“ (Helfferich 2009: 174) ist der erste Schritt bei der Festlegung einer Stichprobe. Die meisten Initiativen zeigten großes Interesse und erklärten sich für ein Interview bereit. Es gab jedoch auch einzelne Absagen bzw. Anfragen ohne Rückmeldung.

Im zweiten Schritt soll laut Helfferich „eine *breite* Variation innerhalb dieser Gruppe“ (ebd., Hervorh. im Original) ausgewählt werden. Dementsprechend wurde angestrebt, mit mindestens einer Person aus jeder Initiative ein Interview durchzuführen. Aus zwei Initiativen, nämlich dem Black Voices Volksbegehren und der IDB, hatten sogar mehrere Personen Interesse, an dem Interview teilzunehmen. Insgesamt erklärten sich zehn Personen aus sieben verschiedenen Initiativen für ein Interview bereit. Davon positionierten sich fünf Personen als *weiß* und fünf Personen als BI_PoC bzw. nicht als *weiß*.

4.4 Datenerfassung

Für die Datenerfassung bzw. die Transkription der Interviews wurde das Analyseprogramm für qualitative Daten MAXQDA herangezogen. Die Transkription sei, so Reichertz, „die Verschriftlichung von mündlicher Kommunikation nach bestimmten formalisierten Regeln mit dem Ziel, das kommunikative Handeln der Beteiligten hinreichend genau für eine wissenschaftliche Ausdeutung zu fixieren und aufzubereiten“ (Reichertz 2016: 223).

Die zahlreichen Transkriptionssysteme unterscheiden sich laut Rädiker und Kuckartz hinsichtlich ihrer Berücksichtigung verbaler und non-verbaler Merkmale (vgl. Rädiker/ Kuckartz 2019: 44). Für die vorliegende Forschung wurden die Transkriptionsregeln von Rädiker und Kuckartz (2019) aus dem Lehrbuch „Analyse qualitativer Daten mit MAXQDA“ zur Orientierung genutzt. Aufgrund der großen Menge an Datenmaterial und des Datenschutzes sind die Transkripte nicht der Arbeit angehängt.

4.5 Datenauswertung

Für die Datenauswertung wurde die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2005) herangezogen. Diese zielt auf eine systematische Bearbeitung des Kommunikationsmaterials ab. Das bedeutet laut Mayring, dass nach gewissen Regeln und Gütekriterien gearbeitet wird, ohne dabei vorschnelle Quantifizierungen vorzunehmen (vgl. Mayring 2005: 468f.). Im Mittelpunkt stehen stets die Kategorien, die deduktiv, induktiv oder in kombinierter Vorgehensweise gebildet werden können (vgl. Kuckartz/Rädiker 2019: 452f.). Für die Beantwortung der Forschungsfrage wurde eine Strukturierende Inhaltsanalyse vollzogen, bei der „das Kategoriensystem vorab theoriegeleitet entwickelt und dann an den Text herangetragen wird“ (Mayring/Fenzl 2019: 638), was einer deduktiven Vorgehensweise entspricht. Das Kategoriensystem bzw. der Kodierleitfaden wurde folglich zunächst theoriegeleitet entwickelt und daraufhin im Laufe der Probe an mehreren Interviews ergänzt und korrigiert. Abschließend wurden die Kategorien in Tabellenform zusammengefasst. In der Tabelle wurde für jede Kategorie eine Definition erstellt und typische Passagen als Beispiele notiert (vgl. ebd.). Diese Variante der Qualitativen Inhaltsanalyse zielt auf eine Einschätzung des Materials unter bestimmten Kriterien ab, sodass die Vorgehensweise laut Mayring sowohl leichter erlernbar als auch nachvollziehbar ist (vgl. Mayring 2005: 473f.).

Das entwickelte Kategoriensystem ist in sieben Hauptkategorien unterteilt. Die erste Oberkategorie „Theoretische Konzeptionen“ gliedert sich nochmals anhand der Konzepte „Rassismus“ und „Anti-Rassismus“ sowie der „Unterscheidung der Konzepte aufgrund unterschiedlicher Positionalitäten“. Die zweite Oberkategorie stellt der „Wiener Anti-Rassismus“ dar. Dieser wurde nochmals in die Unterkategorien „Initiativen und ihre Akteur*innen“, „Aufgaben und Aufgabenverteilung“, „Beweggründe“, „*weißes* Engagement“ und „Repräsentation und Räume“ unterteilt. Die dritte Oberkategorie „Kritik und Konflikte“ setzt sich aus den Unterkategorien „Konfliktsituationen“, „Kritik am *weißen* Engagement“ und „generelle Kritik am Wiener Anti-Rassismus“ zusammen. Die vierte Kategorie „Wandel“ umfasst die Unterkategorien „Rassismusproblem“, „eigene (*weiße*) Position“ und „Anti-Rassismus(-arbeit) und ihre (neuen)

Akteur*innen“. Mit „Rassismusproblem“ sind Sequenzen gemeint, die Aussagen über ein sich veränderndes Bewusstsein der Existenz und der Wirkungsmächtigkeit von Rassismus in der Gesellschaft beinhalten. Im Gegensatz zu der zweiten Oberkategorie wurden hier nur jene Sequenzen kategorisiert, die im Kontext eines Wandels angesprochen wurden. Die fünfte Oberkategorie „Positionalität“ befasst sich mit den Unterkategorien „Verwendung des Konzepts und Kategorien“ sowie der „Bewertung des Konzepts“. Als sechstes sind Absätze kategorisiert, die den Themen „Macht, Reflektion und Privilegien“ zuzuordnen sind. Diese Oberkategorie wurde nochmals in die Unterkategorien „kritische Auseinandersetzung mit *Weißsein*“, „Reflektion der eigenen Position“ und „Reflektion *weißer* Positionen“ unterteilt. Die letzte Kategorie bilden Aussagen zu „Zukunft, Wünsche und Erwartungen“.

5. Interpretationen theoretischer Konzepte aus der Sicht der Interviewpartner*innen

Die folgenden Kapitel stellen die Analyse des erhobenen Materials vor. Wie im Methodenteil dieser Arbeit bereits erläutert, wurde das gesamte Material anhand der Ober- und Unterkategorien kategorisiert und im Anschluss daran mit MAXQDA ‚Analyse-Summaries‘ erstellt, die der Übersicht über das Material dienen. Im Folgenden werden forschungsrelevante Absätze rekonstruiert und interpretiert, um der forschungsleitenden Frage, wie *weißes* Engagement von den Akteur*innen anti-rassistischer Initiativen in Wien wahrgenommen wird, nachzugehen.

Zu Beginn jedes Interviews wurden die Interviewpartner*innen nach personenbezogenen Daten sowie der Selbstpositionierung bzgl. der Differenzkategorien Geschlecht und ‚Race‘ gefragt. Damit meine ich, dass alle Interviewpartner*innen entweder zu Beginn des Interviews selbst ihre Positionalität nannten und/oder im Laufe des Gesprächs Selbstbezeichnungen wie *weiß*, *PoC*, *nicht-weiß*, etc. verwendeten. Die Positionalitäten waren im Hinblick auf die Analyse von maßgeblicher Bedeutung, da bei mehreren Kategorien die Wahrnehmungen unterschiedlicher Positionalitäten interpretiert werden. Gleichzeitig war es mir aus ethischen Gründen ein zentrales Anliegen, nur auf Selbstpositionierungen zurückzugreifen und den Interviewpartner*innen keine identitätsstiftenden Merkmale ab- oder zuzusprechen. Die Frage nach dem Geschlecht wurde unter anderem auch gestellt, um zu sehen, inwiefern der Differenzkategorie ‚Race‘ von den Interviewpartner*innen eine besondere Rolle bei der Positionierung zugeschrieben wird.

Der zweite Block des Leitfadens dient der Erkenntnis der Wahrnehmungen der Befragten über die Auslegungen von Rassismus und Anti-Rassismus, welche in den nächsten beiden Unterkapiteln vorgestellt wird. Weiterhin analysiert der anschließende Teil dieses Kapitels die Bedeutung des Positionalitätskonzepts sowie die Verwendung sozial konstruierter Kategorien für die Interviewpartner*innen.

5.1 Rassismus

Wie im Theorieteil dieser Arbeit erläutert, wird Rassismus überwiegend als ein nicht eindeutig zu bestimmendes und umstrittenes Konzept aufgefasst (vgl. Zuber 2015: 37). Dies wurde auch durch die Interviews deutlich, da es dem Großteil der befragten Personen schwerfiel, ad hoc eine Definition des Konzepts zu formulieren, die für sie allgemeingültig sein könnte.

So erklärt z.B. Interviewpartner P2, dass „es da eigentlich keine wirklich offiziell von allen anerkannten Definition“ (P2, Pos. 40) für Rassismus gibt, da es sich um einen „dynamischen Begriff“ (ebd.) handelt. Die Komplexität der Begriffsdefinition wird auch durch die Aussage von P4 deutlich, dass „es nicht eine Definition [gibt]. Es gibt auch nicht die eine Wahrheit, es gibt die Wahrheit der vielen Wahrheiten und es gibt nicht die eine Realität, sondern die der vielen Realitäten.“ (P4, Pos. 127) Trotzdem arbeiten einige der Initiativen mit Rassismusdefinitionen, da sie „halt auch eine Grundlage für die Arbeit“ (P2, Pos. 40) bräuchten. Dementsprechend beziehen sich jene Gesprächspartner*innen, die mit der „Arbeitsdefinition“ (ebd.) bzw. dem „Arbeitsinstrument“ (P4, Pos. 127) ihrer Initiative vertraut sind, meist auf diese Auslegungen. Dies deutet darauf hin, dass die Auslegung des Konzepts eine grundlegende Basis für die anti-rassistische Mitarbeit darstellt.

Jene Befragten, die Rassismus definieren, bezeichnen das Konzept als eine „Idee“ (P9, Pos. 41), als ein „Dominanzverhältnis“ (P7, Pos. 83) oder als eine „Ideologie“ (P4, Pos. 127). Für eine Interviewpartnerin ist es außerdem wichtig zu verdeutlichen, dass Rassismus selbst eine „Oberkategorie“ (P5, Pos. 41) ist, die in weitere Ausformungen, „wie eben Antiziganismus, Antisemitismus und Homophobie“ (ebd.), gegliedert werden kann. Diese Einteilung spiegelt die Ausführungen von Leiprecht (2005: 9) wider, der Rassismus als einen Oberbegriff für diverse gruppenspezifische Rassismen beschreibt, die durch Inhalte sowie Entstehungs- und Wirkungsgeschichten geprägt seien. Zwar unterstreichen fast alle Gesprächspartner*innen die Dynamik, Komplexität und Kontextabhängigkeit des Rassismuskonzepts, jedoch verwendet nur ein Interviewpartner die Pluralform „Rassismen“ (P2, Pos. 70), für die sich auch einige Wissenschaftler*innen aussprechen (vgl. Elverich/Reindlmeier 2006: 30; Scherr 2017: 236f.; Scharithow 2018: 271; Marmer 2018: 293). Obwohl während der Interviews häufig von der Notwendigkeit der Ausdifferenzierung des Begriffs gesprochen wird, greift der Großteil der befragten Personen, vielleicht der Einfachheit wegen, auf die Singularform „Rassismus“ zurück.

Ebenso offensichtlich ist ein grundsätzliches Bewusstsein der Befragten für die verschiedenen Ebenen, auf denen Rassismus operiert. Im Theorieteil wurde diesbezüglich auf die Einteilungen von Lima Sayed (vgl. 2019: 46f.) sowie Elverich und Reindlmeier (vgl. 2006: 31) eingegangen. Während eine befragte Person beispielsweise zwischen vier Ebenen unterscheidet – zwischenmenschlich, diskursiv, institutionell und strukturell (P7, Pos. 83) – verweisen andere vor allem auf die strukturelle Ebene: „Für uns ist Rassismus schon etwas, das strukturell bedingt ist. Also das ist ganz wichtig. Überhaupt Diskriminierung, verschiedene Diskriminierungsformen. Also dieses Strukturelle ist (.) kann sich natürlich im Persönlichen dann auch auswirken, aber dieser

strukturelle Charakter ist ganz, ganz entscheidend.“ (P5, Pos. 41) Zugleich wird durch die Formulierung der Gesprächspartnerin deutlich, dass sie die Formen als miteinander verwoben versteht. Ferner verweisen mehrere Interviewpartner*innen zusätzlich auf die verschiedenen Auswirkungen des Rassismus. Beispielsweise zeigen sich diese laut der Befragten in einer „Spannbreite, von Mikroaggression bis Gewalt“ (P10, Pos. 13), bzw. unterscheidet eine Interviewpartnerin in „Kategorien, wie z.B. Diskriminierung [...], Beleidigung [...], physischer Übergriff, [...] Hatespeech, dann Sachbeschädigung und also noch weitere Dinge“ (P7, Pos. 83).

Von den befragten Personen besonders hervorgehoben wird vor allem die Auffassung, Rassismus sei als ein „Konstrukt“ (P8, Pos. 51) zu verstehen, das auf Macht beruht:

„Also Rassismus ist immer Diskriminierung und Macht. Und, was mir wichtig ist, bei jedem Ismus, wir sprechen von einer Ideologie. Und jede Ideologie heißt (.) sie wird gemacht. Also da wird Macht sozusagen genutzt, um eine Trennung, eine Unterscheidung zu treffen, die zusätzlich zu einer Auf- und Abwertung führt.“ (P4, Pos. 127)

Auch ein anderer Interviewpartner betont, „dass da bewusst Energie reinvestiert wurde, um das eine besser zu finden und das andere schlechter“ (P9, Pos. 41). Gleichzeitig ist gerade das Menschengemachte laut P4 aber auch „eine gute Nachricht“ (P4, Pos. 127), da dies Veränderungsmöglichkeiten mit sich bringe, „weil du kannst es auch ‚entmachen‘. Oder entmachen.“ (ebd.) Rassismus wird folglich von einem Teil der Gesprächspartner*innen als menschengemacht und unnatürlich sowie im Zusammenspiel mit Macht diskutiert.

Die Voraussetzung für Rassismus ist laut der Befragten folglich auch immer das Bestehen eines „Dominanzverhältnisses“ (P7, Pos. 83). Dies wird vor allem betont, um zu erklären, dass Rassismus nur von einer machtvolleren Gruppe ausgehen kann (vgl. Textor/Anlaß 2018: 317; Mai 2016: 14): „Rassismus ist ein Machtkonstrukt von der Mehrheitsgesellschaft. Also eigentlich von, ich sage jetzt mal ganz konform, von *white people* gemacht. [...] Und das ist auch etwas ganz Wichtiges, das man beachten muss, damit die Leute es auch nicht verwechseln und sagen können ‚hey, wir werden auch rassistisch behandelt oder sowas‘.“ (P8, Pos. 51). Neben dieser Akzentuierung von Begriffen wie Mehrheitsgesellschaft oder „*white people*“ (ebd.) kontextualisieren im Hinblick einer Rassismusdefinition auch weitere Befragte explizit die Rolle der *weißen* Position, indem sie mit Begriffen wie „*white supremacy*“ (P10, Pos. 13) oder „*weißen Privilegien*“ (P7, Pos. 83) arbeiten. Dies zeigt zum einen, dass für einen Teil der Interviewteilnehmer*innen die Rolle der *weißen* Machtposition bzgl. Rassismusauslegungen von besonderer Bedeutung ist. Zum anderen wird ersichtlich, dass einzelne Interviewpartner*innen für die Beschreibung der *weißen* Vorherrschaft Konzepte heranziehen, die durch den US-amerikanischen

Raum etabliert worden sind (,white supremacy'), wie sie unter anderem von Gillborn (2006) erläutert werden.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die meisten Interviewpartner*innen bei der Rassismusdefinition vor allem auf die Komplexität des Konzeptes hinweisen. Keine der befragten Personen beansprucht, eine alleingültige, universal anerkannte Definition zu bieten. Lediglich die Rolle von Macht sowie die soziale Konstruiertheit des Rassismus werden von den meisten Personen aufgegriffen. Allerdings wird ebenso deutlich, dass die befragten Personen bei der Auslegung mit ,klassischen' Begriffen arbeiten, wie ,Macht', ,Ideologie' oder ,Dominanzverhältnis', welche heutzutage in Wissenschaft und Medien weit verbreitet sind. Daraus schließe ich, dass die Interviewpartner*innen immer wieder mit diesen Begriffen konfrontiert werden, sodass ihre Verständnisse von Rassismus durch die Präsenz dieser Begriffe geprägt werden. Außerdem sind sich die meisten der verschiedenen Ebenen und Auswirkungsarten des Rassismus bewusst. Dies deutet darauf hin, dass sich die Akteur*innen mit dem Konzept und seiner Auslegung generell beschäftigen und die Definition für sie und ihr Engagement eine Rolle spielt. Die Meinung Albert Scherrs, ,Rassismus' sei heutzutage ein gebräuchlicher Begriff (vgl. Scherr 2016: 65), wird durch die breiten Kenntnisse der Befragten – zumindest im Kontext anti-rassistischer Initiativen – gestützt. Für einige Gesprächspartner*innen ist zusätzlich die Hervorhebung der Rolle *weißer* Positionen von zentraler Bedeutung bei ihrer Auslegung des Konzeptes.

5.2 Anti-Rassismus

Mehrere der befragten Personen verstehen unter Anti-Rassismus Handlungen, Aktionen oder Bewegungen, die von einzelnen Personen oder Gruppen durchgeführt werden, um „Rassismus entgegenzuwirken“ (P1, Pos. 33) oder „die Gleichstellung von bestimmten Personengruppen herzustellen“ (P7, Pos. 91). Der Kern des Konzeptes liegt laut dieser Aussagen folglich in dem aktiven Handeln von Akteur*innen gegen Rassismus. Anti-Rassismus kann außerdem laut der Interviewpartner*innen analog zum Rassismus auf diversen Ebenen und in verschiedenen Facetten operieren. Die befragten Personen beziehen sich diesbezüglich vor allem auf die Bereiche des zivilgesellschaftlichen Engagements (P2, Pos. 44; P4, Pos. 175), der Bildungsarbeit (P2, Pos. 44; P1, Pos. 35) und des politischen Handelns (P2, Pos. 44; P1, Pos. 35; P4, Pos. 175). Zusätzlich sprechen sich jedoch auch einzelne Personen dafür aus, dass Anti-Rassismus nicht auf bestimmte Bereiche und Zeiten begrenzt ist, sondern alltäglich gelebt werden kann und soll: „Wenn ich anti-rassistisch bin, [sollte] ich immer kritisch sein und nicht manchmal Stillschweigen.“ (P7, Pos. 103)

Eine weitere Person erläutert die Anti-Rassismusdefinition der eigenen Initiative folgendermaßen:

„Also für uns macht Anti-Rassismus aus, wenn man sich darauf einlässt, die betroffenen Personen zu verstehen. Wenn man sich darauf einlässt auch wirklich sich selber zu reflektieren, weil betroffene Personen müssen sich selbst auch reflektieren. Aber von den Personen, von denen die meiste Gefahr ausgeht, sollte auch am bestmöglichen immer eine Bereitschaft da sein.“ (P8, Pos. 55)

Diese Aussage lässt sich dahingehend interpretieren, dass die Person die Bedürfnisse (potenziell) rassistisch diskriminierter Personen in den Vordergrund des anti-rassistischen Engagements stellt. Außerdem spricht sie sich für eine ständige Reflexion aller Akteur*innen aus, differenziert jedoch nochmals zwischen jenen, die „betroffen“ sind, und jenen, „von denen die meiste Gefahr ausgeht“. Personen der Mehrheitsgesellschaft, die sich anti-rassistisch engagieren möchten, haben laut der Person im Anti-Rassismus nochmals eine andere Verantwortung als (potenziell) rassistisch Diskriminierte. Diese Verantwortung wird als eine stetige Bereitschaft sowie als stetige kritische Reflektion der eigenen Position wahrgenommen.

Die Antwort einer anderen befragten Person unterstreicht ebenfalls die Verantwortung *weißer* Personen, indem sie Anti-Rassismus als „ein ständiges Rein- und Rauszoomen“ (P6, Pos. 63) beschreibt: „Reinzoomen in die eigene Welt, um zu sehen, welche Rassismen man selbst verinnerlicht hat. Welche man bei sich selbst entdeckt und das sind angelernte Rassismen, aber auch rassistische Ausdrücke, auch in der Vergangenheit.“ (ebd.)²⁶ Das „Reinzoomen“ kann in diesem Sinne als die von P8 angesprochene notwendige Reflektion verstanden werden. Die Person erklärt weiterhin, dass das „Reinzoomen“ nötig ist, damit anti-rassistische Akteur*innen „sich selbst [nicht] so bisschen, ja das Haxerl stellen und von sich selbst behaupten, dass man jetzt nicht mehr rassistisch ist“ (P7, Pos. 63). Es wird deutlich, dass die Reflektion im Anti-Rassismus von mehreren Befragten als unabdingbar verstanden wird. Außerdem wird durch die Aussage von P7 erkenntlich, dass sie die Gefahr der reinen Selbstaufwertung im Namen einer kritischen Positionierung erkennt, wie sie Mayer bei der Kritischen *Weißseinsforschung* problematisiert (vgl. Mayer 2018: 398).

Wie bereits erläutert, sprechen die meisten der Interviewpartner*innen bzgl. des Anti-Rassismus von einem aktiven Handeln gegen Rassismus. Allerdings betonen Einzelne, dass nachhaltige Anti-Rassismuserbeit sich stets der Existenz des strukturellen Rassismus bewusst sein sollte. So erklärt beispielsweise die Interviewpartnerin P10, dass sie Anti-Rassismus als das

²⁶ Das „Rauszoomen“ bezeichnet die befragte Person als „sich ein Bild dazu zu machen und ja, einfach Strukturen versuchen zu eruieren und einen Erklärungsansatz zu finden.“ (P6, Pos. 63)

Bewusstsein über die eigenen Privilegien verstehe, sowie die Nutzung dieser Privilegien zum Abbau struktureller Diskriminierung (P10, Pos. 15). Damit könnte in Anlehnung an Pech (2006) und Marmer (2018) gemeint sein, dass *Weiß*e z.B. ihren leichteren Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen nutzen können, um strukturelle Diskriminierung abzubauen. Wie diese Nutzung aussehen könnte, wurde jedoch leider nicht von der Person beschrieben (schriftliche Beantwortung des Interviewleitfadens). Eine weitere Person erklärt ferner, dass Anti-Rassismus nur wirklich dann gegeben ist, wenn erkannt wird, dass bestimmte Missstände durch strukturellen Rassismus verursacht werden:

„Ich meine, es gibt z.B. gute Personen, es gibt Personen, die sagen ‚Ohje, die arme Person, ich muss dieser Person helfen.‘ Also auf individueller Ebene. Dann ist es von dieser Person heraus eine nette Tat, eine gute Geste, aber es ist nicht anti-rassistisch, solange ich nicht weiß, dass dahinter z.B. ein struktureller Rassismus ist. (P7, Pos. 91)

Die Person kategorisiert folglich verschiedene Aktionen anhand der zuvor erwähnten Ebenen. Die „nette Tat“ auf der individuellen Ebene ist ihrer Meinung nach nicht anti-rassistisch, da sie sich der herrschenden, rassistischen Strukturen nicht unbedingt bewusst ist. Die Rolle des Bewusstseins über verschiedene Ebenen des Rassismus wurde beispielsweise bei der Unterteilung in ‚Actor-Ally-Accomplice‘ von Jonathan Osler deutlich. Laut Osler (k.A) stellen nur „Allies“ und „Accomplices“ die *weiße* Vorherrschaft sowie institutionellen Rassismus infrage, während die Taten der „Actors“ herrschende Machtverhältnisse im Vergleich weniger reflektieren und es deswegen nur bei „einer guten Geste“ (P7, Pos. 91) bleibe. Die Interviewpartner*in geht mit ihrer Aussage jedoch noch weiter als Osler, da sie das Helfen auf individueller Ebene nicht als anti-rassistisch sieht, während Osler verschiedene Abstufungen anti-rassistischer Strategien unterteilt. Sie beansprucht folglich für sich die ‚richtige‘ Auslegung von Anti-Rassismus zu kennen und untermauert diese vermeintlich ‚richtige‘ Auslegung durch das Heranziehen von wissenschaftlich basierten Begrifflichkeiten wie ‚struktureller Rassismus‘.

Allerdings stellt sich im Laufe der Befragung ebenfalls heraus, dass nur einzelne der befragten Personen bereits vor den Interviews mit dem Begriff des ‚Emanzipatorischen Anti-Rassismus‘ in Orientierung an Pühretmayer (2002) konfrontiert worden sind, obwohl sich die meisten für dessen Grundideen aussprechen. ‚Emanzipatorischer Anti-Rassismus‘ wird von den Interviewpartner*innen unter anderem als „partizipativer Anti-Rassismus“ (P4, Pos. 133) interpretiert oder als „das Aufzeigen, gemeinsame Aufarbeiten, woher denn Rassismus kommt. [...] Oder versuchen, den Hintergrund möglichst vollständig zu erfassen“ (P3, Pos. 41). Die Aussagen verdeutlichen, dass ‚emanzipatorisch‘ mit der Erkenntnis einhergeht, dass struktureller Rassismus sowohl existiert als auch von *Weiß*en sowie nicht-*Weiß*en aufgearbeitet werden

sollte. Wieder andere Stimmen sprechen sich im Hinblick des ‚Emanzipatorischen Anti-Rassismus‘ für das stetige Entstehen der eigenen Werte bzw. der Werte und Ziele der Initiative aus. P7 erklärt diesbezüglich, dass Initiativen z.B. trotz der Finanzierung durch externe Institutionen stets die Möglichkeit haben sollten, Kritik an jenen ausüben zu können (vgl. P7, Pos. 103).

Ferner interpretieren mehrere Personen die Emanzipation als eine Art Prinzip, für *wen* Anti-Rassismuserbeit im Wesentlichen gemacht werden sollte. So erklärt z.B. P1, dass diese Art des Anti-Rassismus in ihren Augen eine Arbeit „für von Rassismus betroffene Menschen [...] ist, durch die man sie emanzipieren kann“ (P1, Pos. 37). Eine andere Person erkennt das Emanzipatorische wiederum daran, *von wem* Wünsche und Ziele geäußert werden und wie diese Ziele erreicht werden können: „dass man selbst auch die Kraft hat und auch unterstützt wird, dass man das auch selbst machen kann, [...], dass man selbst eben sagt, was man will.“ (P5, Pos. 53) Dies zeigt, dass die Interviewpartnerin*in im ‚Emanzipatorischen Anti-Rassismus‘ nicht einen Anti-Rassismus sieht, der nur von (potenziell) rassistisch diskriminierten Personen geleistet wird. Vielmehr bedeutet emanzipatorisch für sie, dass stets die Interessen von BI_PoC zentral für das Engagement sind – mit oder ohne Unterstützung seitens *weißer* Personen. Dies bedeutet wiederum auch, dass wenn BI_PoC ihren Interessen ohne die Unterstützung *weißer* Personen nachgehen möchten, dies ebenfalls erfüllt werden muss. Eine weitere Person beschreibt ‚Emanzipatorischen Anti-Rassismus‘ als „Absicht [...] von paternalistischem Anti-Rassismus wegzukommen“ (P10, Pos. 19). Eine paternalistische Vorgehensweise, die laut Pühretmayer für den ‚reaktiv-binären‘ und ‚technisch-ökonomistischen‘ Anti-Rassismus charakteristisch ist, vernachlässigt die Forderungen rassistisch diskriminierter Personen nach der verstärkten Beteiligung im Anti-Rassismus (vgl. Pühretmayer 2002: 294f.). Erneut wird deutlich, dass ‚emanzipatorisch‘ nicht ausnahmslos Anti-Rassismus durch BI_PoC Akteur*innen bedeutet, sondern vielmehr frei von *weißer* Bevormundung.

Insgesamt zeigt die Untersuchung, dass es in den Augen der Befragten – wie auch bereits beim Rassismus – nicht nur den ‚einen Anti-Rassismus‘ gibt. Infolgedessen sprechen sich einige Gesprächspartner*innen für eine intersektionale Betrachtung des Konzeptes aus:

„Dieser anti-rassistische Kampf [...], der aber auch, das muss man auch sagen, nicht allein gesehen werden darf. Sondern das sind immer auch noch andere Kämpfe mit. Wie eben feministische. [...] eben dieses Stichwort intersektional.“ (P5, Pos. 51).

Die intersektionale Betrachtung beweist das Bewusstsein der befragten Personen über die Existenz und Rolle von Mehrfachdiskriminierungen. Im Kontext der Überlegungen, welche Positionen welche Verantwortung im Anti-Rassismus haben, wirft Intersektionalität jedoch neue Fragen in Positionalitätsdebatten auf. Wer entscheidet über die Interessen einer anti-rassistischen

Initiative, wenn es unterschiedliche Auswirkungen für die Akteur*innen aufgrund von Mehrfachdiskriminierungen gibt?

Die Analyse der Rassismusverständnisse im vorangehenden Kapitel verdeutlichte bereits, dass die Auslegung des Konzepts von den Befragten als komplex und dynamisch verstanden wird. Allerdings erweckt die Auswertung der Anti-Rassismusdefinitionen den Anschein, dass die Auslegungen nochmals stärker divergieren und generell breiter sind. Bei den Erläuterungen zum Rassismus wurde, trotz der betonten Komplexität des Konzeptes, deutlich, dass die Interviewpartner*innen meist auf Begriffe zurückgreifen, die auch häufig im wissenschaftlichen Kontext genutzt werden, wie z.B. ‚Dominanzgesellschaft‘, ‚Ideologie‘ oder ‚weiße Vorherrschaft‘. Im Gegensatz dazu erwecken die Auslegungen der Gesprächspartner*innen bzgl. des Anti-Rassismus den Eindruck, dass die Interviewpartner*innen im Vergleich zum Rassismus weniger auf wissenschaftliche Begriffe zurückgreifen. Beispielsweise kannte keine Person den ‚Emanzipatorische Antirassismus‘ nach Pühretmayer (2002). Dies spiegelt auch die Meinung von beispielsweise Demirović und Bojadžijev (2002) wider, die erläutern, dass es beim Anti-Rassismus im Vergleich zum Rassismus erst später zu einer intensiveren Auseinandersetzung mit dem Konzept kam (vgl. Demirović/ Bojadžijev 2002: 25).

Zusätzlich haben die Interviewpartner*innen unterschiedliche Verständnisse davon, was Anti-Rassismus ausmacht. Die meisten Personen sprechen sich diesbezüglich für ein aktives Handeln aus, während einzelne Interviewpartner*innen ein gleichzeitiges Bewusstsein des strukturellen Rassismus hervorheben. Inwiefern die jeweiligen Positionalitäten möglicherweise die Auslegungen der Interviewpartner*innen beeinflussen, wird im folgenden Kapitel diskutiert.

5.3 Positionalität, ‚Race‘ und sozial konstruierte Kategorien

Für die Erfassung der Wahrnehmung des *weißen* anti-rassistischen Engagements in Wien spielt immer wieder das Konzept der Positionalität eine Rolle. Im Gegensatz zu den Konzepten von Rassismus und Anti-Rassismus umfassten die Interviews jedoch keine expliziten Fragen zur Auslegung von Positionalität durch die Interviewpartner*innen. Positionalität und das Benennen von sozial konstruierten Kategorien werden jedoch in allen Interviews immer wieder explizit sowie implizit von mir und den Interviewpartner*innen aufgegriffen, wenn die Positionalität von Akteur*innen im Anti-Rassismus thematisiert wird. Deswegen analysiert dieses Kapitel die Bedeutung des Positionalitätskonzepts und die Verwendung sozial konstruierter Kategorien für die Interviewten und wie sich diese Bedeutungen in den Aussagen der Gesprächspartner*innen widerspiegeln.

Im Theorieteil (Kapitel 3.5) dieser Forschungsarbeit ist bereits erläutert, dass Positionalität in der Wissenschaft als ein Forschungskonzept verstanden wird, welches berücksichtigt, dass Forscher*innen durch sozial konstruierte Differenzkategorien wie Geschlecht, Klasse, Sexualität, etc. geprägt sind (vgl. England 1994: 251). Diese Prägungen beeinflussen Forschungen, sodass das Konzept auch der Kontextualisierung von Positionen, Prozessen und Ergebnissen im Rahmen des Forschungsprozesses dient. Neben der Anerkennung in der Wissenschaft findet Positionalität auch in der aktivistischen und pädagogischen Praxis immer mehr Beachtung. Beispielsweise argumentiert Bartel (2015: 13ff.), dass die selbstreflexive Auseinandersetzung mit der Positionalität deren Einfluss und eigene Handlungsmöglichkeiten erkenne und dementsprechend unabdingbar für die Antidiskriminierungsberatung sei. Aus dieser Perspektive sollten sich Akteur*innen der Anti-Rassismusarbeit mit ihren Positionalitäten auseinandersetzen, diese benennen und diese Reflexionen in ihr Engagement einfließen lassen.

Zu Beginn der Interviews werden alle Interviewpartner*innen gefragt, wie sie sich bzgl. der sozial konstruierten Kategorien Geschlecht und ‚Race‘ selbst positionieren würden. Die Positionierung ist von Interesse, da zum einen die Wahrnehmung des *weißen* Engagements anhand unterschiedlicher Positionen analysiert wird, und zum anderen während des Forschungsprozesses nur auf Selbstzuschreibungen zurückgegriffen werden soll. Zwar wird die Frage von den meisten Personen zu Beginn beantwortet, allerdings zeigt sich bereits in dieser Anfangsphase des Leitfadens, dass einzelne Interviewpartner*innen die Beantwortung zunächst ablehnen. So antwortet P7 (BI_PoC Positionierung) auf die Frage der Selbstpositionierung zunächst mit „muss ich? Mensch! (lacht) [...] ich bin sehr gerne Mensch und bleibe dabei“ (P7, Pos. 19) und P4 (*weiße* Positionierung) erklärt mir:

„Gar nicht. Nein, das stimmt nicht. [...] Aber „Rasse“ ist in Österreich ein verpönte Begriff. ‚Race‘ aus dem Amerikanischen würde heißen, ich wäre kaukasisch, dazu habe ich gar keinen Bezug. Also da wäre ich white-caucasian. Sagt mir überhaupt nichts. Also die Kategorie, über die ich sozusagen, die tatsächlich einen lebensbiografischen Bezug bei mir hat, ist die Nationalität.“ (P4, Pos. 57)

Während die Antwort auf die Positionierung „Mensch“ (P7, Pos. 19) auf eine Ablehnung der Zuordnung zur Differenzkategorie ‚Race‘ hindeutet, bezieht sich P4 vorzugsweise auf ihre Nationalität. Die Antworten der beiden Interviewpartnerinnen zeigen, dass sich die Personen an dieser Stelle der Befragung nicht in Bezug auf die Kategorie ‚Race‘ positionieren möchten (P7) bzw. dass es nicht die Kategorie ihrer Wahl für ihre Positionalität ist (P4). Jedoch positionieren sich beide Interviewpartner*innen ohne Einwände bzgl. der Differenzkategorie Geschlecht. Dies verdeutlicht, dass die Kategorie ‚Race‘ kritischer wahrgenommen wird als andere Differenzkategorien, sowohl von *weißen* als auch nicht-*weißen* Personen.

Die Bezeichnung ‚Race‘ wird auch von anderen Personen im Laufe der Interviews kritisiert. Beispielsweise äußert P2, dass ‚Race‘ „generell ein schwieriger Begriff [ist], weil es quasi in Europa nicht dokumentiert wird und so“ (P2, Pos. 70). Der Interviewpartner erklärt, wie z.B. auch das Zitat von P4 zeigt, dass es sich um eine Bezeichnung handelt, die aus dem amerikanischen Diskurs ungebrochen übernommen wird, in Europa aber auf andere Kontexte trifft und dementsprechend kritisch zu hinterfragen ist. Ferner erläutert P2, dass der Begriff zwar

„schon in dem Sinne eine Rolle [spielt], weil er natürlich irgendwo eine Grundlage ist, also ich finde ja den Begriff an sich schwierig, weil (lacht) es ja quasi da keinen, also dieses (.) auf einer biologischen Ebene ja nicht wirklich gibt. Aber trotzdem einfach die Menschen, logischerweise, verschieden ausschauen und verschiedene, irgendwie äußerliche Merkmale haben. Und ich glaube halt, dadurch, dass dieser Begriff, also durch den ja quasi auch dann diese ganzen Rassismen ja überhaupt irgendwie ihre Kategorisierungen ja überhaupt haben oder so.“ (P2, Pos. 70)

P2 beschreibt folglich ein Dilemma bezüglich der Verwendung des Begriffs ‚Race‘. Die Bezeichnung bekomme, so seine Argumentation, erst durch Rassismen ihre Bedeutung. Zugleich hätten Personen jedoch verschiedene äußerliche Merkmale. Wie Qasem et al. (2016: 87) erläutern, würden Personen anhand angeblicher Merkmale „rassifiziert“ werden, wodurch ihnen kaum veränderbare kollektive Eigenschaften zugeschrieben werden. Ergänzend in Orientierung an Scherr führen Rassismen zu einer sozialen Hierarchisierung dieser Kollektive (vgl. Scherr 2014: 238), wodurch laut Elverich und Reindlmeier der Prozess der sozialen Konstruktion von Kategorien stattfindet, auf welchem Rassismus basiere (vgl. Elverich/Reindlmeier 2006: 29). Ohne Rassismen wäre diese Kategorie dementsprechend nicht notwendig. Da Rassismen jedoch existent sind, bietet der Begriff ‚Race‘ zwar „eine Grundlage“ (P2, Pos. 70), die jedoch wiederum auf einem Verständnis rassistischer Unterscheidungen beruht. Die Problematik des Begriffs ‚Race‘ verdeutlicht bereits die Komplexität des Positionalitätskonzepts bzgl. dieser Kategorie für die Gesprächspartner*innen. Das Verhandeln des Kategorisierens entlang von ‚Race‘ zeugt meines Erachtens von einem Bewusstsein der von Gunaratnam (2003: 19) angesprochenen Gefahr des unproblematischen Rückgriffs auf kategoriale Ansätze wie ‚Race‘, wodurch sich vermeintliche Zugehörigkeiten verfestigen würden, die soziale ‚Wirklichkeiten‘ schaffen.

Diese kritische Wahrnehmung zeigt sich teilweise auch in den Aussagen jener Personen, die sich zuvor bei der Frage noch selbst positionierten. Beispielsweise bezeichnet sich die Interviewpartnerin P6 anfangs noch als *weiß*, kritisiert später jedoch das Kategorisieren Anderer entlang der Differenzlinie ‚Race‘: „Mei es ist halt, ich find’s halt bisschen schwierig, diese Kategorisierung *weiß* und PoC [...] also sich anzusehen, wie viele Menschen eben tatsächlich

weiß sind und Schwarz sind.“ (P6, Pos. 29) Dies deutet darauf hin, dass die Interviewpartnerin die Praxis der Positionalität entlang der Differenzkategorie ‚Race‘ zu diesem Zeitpunkt zwar für sich selbst vornehmen kann, dies jedoch nicht bei anderen Personen machen möchte. Sie unterscheidet folglich, ob Personen sich selbst positionieren oder von anderen positioniert werden. Dies zeigt sich auch in der Erklärung eines anderen Interviewpartners (Schwarze Positionierung), der sein persönliches Problem mit dem Begriff BI_PoC erläutert:

„Und um eine der Schattenseiten von dem Begriff BI_PoC zu nennen, ich kann mit ihm persönlich (.) ich sage nicht, dass er mich triggert, aber ich verwende ihn für mich persönlich nicht, weil ich das erste Mal, wie ich mit ihm konfrontiert wurde, ne *weiße* Person mich herangezogen hat ‚ihr seid doch BI_PoC, oder? Du bezeichnest dich doch als BI_PoC?‘ Das war für mich dann schon wieder sehr aggressiv eigentlich.“ (P9, Pos. 84)

Durch die Aussage wird deutlich, dass der Interviewpartner eine Abneigung gegenüber der Bezeichnung BI_PoC hat, da er eine persönliche Erfahrung der Fremdzuschreibung gemacht hat, die durch eine *weiße* Person vorgenommen wurde. Die Beschreibung „aggressiv“ (ebd.) deutet daraufhin, dass P9 die Zuschreibung in dieser Situation eher als einen Angriff oder als eine negative Zuschreibung wahrgenommen hat, was der eigentlichen Selbstbemächtigung des Begriffs widerspricht, wie sie von beispielsweise Yiğit und Can (2006: 168) sowie von Marmer (2018: 292) beschrieben wird. Zusätzlich erläutert der Interviewpartner:

„Und da bitte ich dann auch einmal *weiße* Menschen auch einmal ein bisschen aufzupassen. Weil wir reden über Begriffe, Menschen suchen die ganze Zeit immer nach Begriffen. Nach Lösungen in Begriffen, in Form von Begriffen so quasi. Und verstehen nicht, dass Begriffe der Ursprung alles Bösen auch wieder sein können, weil wir uns gegenseitig etwas antun, weil wir nicht checken ‚hey, da hat jemand eine Erfahrung mit Wörtern‘.“ (P9, Pos. 84)

Wie zuvor P2 die Bezeichnung ‚Race‘ kritisiert, argumentiert auch P9 mit der Erläuterung, dass gegenwärtige Begriffe nicht einfach unhinterfragt übernommen werden sollten. Dies zeigt, dass die beiden Interviewpartner die Verwendung derartiger Begriffe im Rassismus- bzw. Anti-Rassismuskontext aufgrund von Machtverhältnissen kritisch betrachten. Allerdings hebt P9 bezüglich dessen vor allem die Verantwortung *weißer* Personen hervor, was er auf seine Erfahrung der Fremdzuschreibung durch eine Person der Mehrheitsgesellschaft zurückzuführen. Aus der Aussage lässt sich interpretieren, dass er bei *weißen* Personen eine besondere Verantwortung sieht, da sie mit Begriffen, die nicht auf sie selbst zutreffen, andere bzw. gefährlichere Effekte bewirken. Dies lässt sich auf die Gefahr des ‚Otherings‘ zurückführen. Othering kann nach Spivak (1985) als ein Konstruktionsprozess der ‚Anderen‘ und damit einhergehend des ‚Eigenen‘ verstanden werden. Den ‚Anderen‘ wird ein vermeintliches

unveränderliches Anderssein zugeschrieben, das durch ihre ‚eigene Kultur‘ bestimmt sei. Mai (2016: 13) argumentiert, dass im Gegensatz dazu die Mitglieder der Wir-Gruppe als heterogen und als Individuen wahrgenommen werden. Als problematisch ist laut Mai ferner, dass die Festschreibung der ‚Anderen‘ häufig durch einen „exotisierenden Rassismus“ (ebd.) bestimmt ist, der auf dem Wunsch der Begegnung mit den vermeintlich ‚Anderen‘ beruht.

Explizit gegen das Kategorisieren spricht sich immer wieder Interviewpartnerin P4 aus (*weiße* Positionierung), was bereits zu Beginn des Kapitels aufgezeigt wurde. Im Laufe des Interviews erklärt sie ihre Ablehnung unter anderem aufgrund der Gefahr von „Vereinfachungen“ (P4, Poa. 175):

„Aber es sind eben ganz starke Verkürzungen. Ich möchte nicht in einer Gesellschaft leben, wo wir es zulassen, dass wir uns in so einfache Kategorien aufteilen. Also ich mache Anti-Rassismuarbeit, um in einer Gesellschaft zu leben, die die Komplexität wahrnimmt und nicht in die Fallen von Vereinfachung tappt.“ (ebd.)

Sie argumentiert, dass die Einteilung in Kategorien dazu führe, dass Menschen in binäre Gruppen aufgeteilt werden, die an Rollenzuschreibungen sowie Ab- und Aufwertungen geknüpft seien (vgl. ebd.). Die Ablehnung des Kategorisierens von Menschen lässt sich in diesem Sinne darauf zurückführen, dass es in ihrem Verständnis in einem Widerspruch zu dem Ziel der Anti-Rassismuarbeit steht. Das Verwenden von Differenzkategorien, insbesondere der Kategorie ‚Race‘, führe ihrer Ansicht nach zu einem Fortführen von hierarchischen Unterscheidungen.

Die Problematik der Kategorisierung wurde vor allem im Hinblick auf die Thematisierung von *weißen* Positionen deutlich. Die Häufigkeit ist selbstverständlich auch auf den Fokus der Forschung zurückzuführen. So fragen mehrere Interviewpartner*innen nach, was ich selbst unter *weiß* verstehen würde oder äußern Bedenken gegenüber der Auslegung von *Weißsein*:

„Weil es ist so: was heißt *weiß* in dem Sinn? Natürlich, eben, man kann jetzt sagen, dass sind diejenigen, die *weiß* gelesen sind. Aber da weiß man ja auch nicht eben gleich, ob die jetzt wirklich *weiß* sind oder welchen Hintergrund sie haben.“ (P5, Pos. 79)

Die Bedenken gegenüber der Festlegung von *Weißsein* sind nach dieser Argumentation dahingehend zu verstehen, dass Personen, die von außen als *weiß* positioniert bzw. als *weiß* gelesen werden, sich nicht unbedingt selbst als *weiß* positionieren würden. In Anlehnung an die Erläuterungen von Feil (2022), dass als „*weiß* gelesen“ bzw. ‚*white passing*‘ stark situations- und kontextabhängig sowie möglicherweise Identitätsberaubend sind, wird ersichtlich, dass die Fremdzuschreibung der Kategorie *weiß* von der befragten Person als kritisch wahrgenommen

wird. Es ist denkbar, dass die Gesprächspartnerin durch ihre Aussage die problematische Möglichkeit hervorheben möchte, dass die Zuschreibung *weiß* bei einer Person, die sich selbst nicht als *weiß* versteht, einen Teil einer nicht-*weißen* Identität absprechen könnte.

Eine andere Interviewpartnerin positionierte sich beispielsweise zwar zu Beginn selbst als *weiß* (P6), erklärte später jedoch die Komplexität dieser Bezeichnung – auch für sie selbst:

„Weil was bedeutet halt *weiß*? [...] Also ich sehe mich ja auch selbst als *weiß* und (.) und werde auch so gelesen und hab keine Rassismuserfahrungen, wenn ich in einem Raum trete, weil ich nicht auffalle, weil ich nicht, einfach keine Features hab, die (.) wo mich Personen gleich kategorisieren, aber trotzdem erlebe ich Rassismus oder hab bisher auch Rassismus erlebt. Genau, also jetzt nicht, weil ich *weiß* bin, sondern trotz meines *Weißseins*.“ (P6, Pos. 31)

Die Betonung der Komplexität von *Weißsein* lässt sich auf ein Verständnis zurückführen, welches *Weiß*e als heterogene Gruppe beschreibt und die Komplexität dieser Zuordnung verdeutlicht (vgl. Marmer 2018: 296). Außerdem argumentiert die Interviewpartnerin wie Satilmis (2016), dass Personen aufgrund ihrer Positionen zwar bestimmte Privilegien innehaben, gleichzeitig jedoch aufgrund anderer Faktoren Diskriminierungen erfahren können (vgl. Satilmis 2016: 25). Die Aussage „trotz meines *Weißseins*“ (P6, Pos. 31) deutet darauf hin, dass der Interviewpartnerin bewusst ist, dass *Weiß*e keine rassistischen Diskriminierungen erfahren können, da sie, wie Mai (2016: 14) argumentiert, der „übergeordneten Gruppe“ (ebd.) in Bezug auf Durchsetzungsmacht angehörig sind. Da mir die Interviewpartnerin jedoch zu einem anderen Zeitpunkt erklärt, dass sie bereits Antislawischen Rassismus aufgrund ihres Nachnamens erfahren hat (vgl. P6, Pos. 141), interpretiere ich aus dem Zitat, dass „trotz meines *Weißseins*“ (ebd.) im Zusammenhang mit ihrem *weißen* Erscheinungsbild steht und sie aufgrund eines anderen Merkmals (Name) Antislawischen Rassismus erfährt. In diesem Kontext diskutiert Interviewpartnerin P6 mehrmals im Laufe ihres Interviews über unterschiedliche Formen des *Weißsein*, sodass wir zu dem Gedanken kamen, dass *Weißsein* in Abstufungen zu verstehen sein könnte (vgl. P6, Pos. 52-53, 137). Beispielsweise könnte eine Person anhand äußerlicher Merkmale als *weiß* gelesen werden, dann jedoch aufgrund ihres Nachnamens Diskriminierungserfahrungen machen müssen. *Weißsein* wird auch in diesem Verständnis als nicht eindeutig definierbar verstanden. Die beiden Interviewpartner*innen bewerten dementsprechend nicht Positionalität per se negativ, sondern verweisen auf die Komplexität von damit einhergehenden Kategorien wie *weiß*.

Insgesamt überwiegen bei den Interviews jene Äußerungen zu sozial konstruierten Kategorien, insbesondere ‚Race‘, die die Verwendung reflektiert bis hin zu kritisch hinterfragen. Allerdings

gibt es auch immer wieder Aussagen, die Positionalität an sich positiv beschreiben. Beispielsweise erläutert P9, dass „Selbstpositionierung [...] extrem wichtig [ist]“ (P9, Pos. 57), und auch P3 betont den Einfluss der Position auf die anti-rassistische Arbeit: „Die Position bestimmt den Standpunkt. Ich hänge natürlich sehr stark davon ab, aus welcher Position gehe ich quasi in meine Analyse. Wo sehe ich Handlungsoptionen? Warum sehe ich sie nicht?“ (P3, Pos. 61)

Der Konflikt bzgl. der Verwendung sozial konstruierter Kategorien spiegelt sich in den Aussagen aller Interviewpartner*innen wider. Wie beschrieben, wird das Heranziehen der sozial konstruierten Kategorie ‚Race‘ häufig kritisch hinterfragt, teils sogar abgelehnt. Der Großteil der Interviewpartner*innen verwendet jedoch im Laufe der Interviews selbst Kategorien wie *weiß*, Schwarz oder BI_PoC sowie Bezeichnungen wie *white people*, *weiße Personen*, Mehrheitsgesellschaft oder ‚BI_PoC-lastige-Szenen‘. Dabei kann davon ausgegangen werden, dass alle Interviewpartner*innen die Kategorien nicht durch biologische Merkmale gekennzeichnet, sondern als politische Identitäten verstehen. Interessanterweise hat jedoch keine Person Einwände, ihr Geschlecht zu nennen. Dies zeigt, dass die sozial konstruierte Kategorie ‚Race‘ eine Zuordnung ist, die bei den Akteur*innen besonders stark für kritisches Hinterfragen und Diskussionen sorgt. Das liegt aus Sicht der Befragten unter anderem daran, dass bereits der Begriff ‚Race‘ aufgrund seiner amerikanischen Prägung und seiner methodischen Verbindung zum Rassismus als problematisch wahrgenommen wird (vgl. P2, Pos. 70). Außerdem reproduziere die Kategorisierung entlang der Differenzachse ‚Race‘ hierarchische Unterscheidungen und führe zu Verkürzungen (vgl. P4, Pos.175). Dies spiegelt die genannten Schwierigkeiten von Mayer (2018) wider, die sich im Rahmen ihrer Dissertation fragt, wie Rassismen thematisiert werden können, ohne im Zuge dessen Kategorisierungen festzuschreiben, die diese Rassismen erst bewirken.

Dass Kategorien wie *weiß* als Grundlage der Thematisierung von Positionalitätsdebatten in Rassismus- und Anti-Rassismuskursen dienen, erläutert vor allem P2 in seinem Interview (Pos. 70). Da auch die anderen Interviewpartner*innen letzten Endes sich alle im Laufe der Gespräche selbst positionieren und sozial konstruierte Kategorien nennen, wird deutlich, dass auch sie darin eine Grundlage für die Benennung rassistischer Diskurse sehen. Insgesamt wird offensichtlich, dass die Zustimmung für die Verwendung sozial konstruierter Kategorien, vor allem die Kategorie ‚Race‘, unterschiedlich stark ausfällt. Es gibt sowohl Personen, die sich für eine klare Positionierung aussprechen, um Rassismen benennen zu können, als auch Aussagen, mit denen die Befragten vor allem die Gefahr einer Einteilung in binäre, hierarchische Kategorien betonen. Im nächsten Schritt wird nun gezeigt, welche Zusammenhänge von Positionalität und den Auslegungen von Rassismus und Anti-Rassismus erkennbar sind.

5.4 Einfluss der Positionalität auf die Interpretationen theoretischer Konzepte

„Ich werde in diesem Land zur Mehrheit gelesen, zur sogenannten und zur vermeintlichen Norm (.) und ich gehe jetzt voll und ganz in diesem Privileg auf, dass Rassismus ja nichts ist, was mich betrifft. Was einfach nicht stimmt, weil man von einer Systemtheorie ausgeht. Und wenn man sagt, Rassismus ist ein System, sind alle drinnen. Es hängen alle drinnen.“ (P4, Pos. 175)

Wie in Kapitel 3.2 bereits erläutert, orientiert sich diese Forschungsarbeit an dem Verständnis von Bönkost, dass Rassismus alle Menschen betrifft, jedoch auf unterschiedliche Art und Weise. Laut Bönkost formt der Grad der Betroffenheit wiederum die Perspektive auf den Rassismus selbst (vgl. Bönkost 2016: 95). Wie das obige Zitat belegt, stimmen dieser Ansicht auch einige der Befragten zu. Allerdings stellt sich in Anbetracht der unterschiedlichen Betroffenheiten und der damit einhergehenden Perspektiven die Frage, wie sich diese Unterschiede in den Auslegungen der Konzepte Rassismus und Anti-Rassismus bei den befragten Personen äußern.

Generell stimmen die meisten Interviewpartner*innen der Annahme, dass es unterschiedliche Rassismus- und Anti-Rassismusverständnisse gebe, die durch die unterschiedlichen Positionen bedingt seien, zu. So beschreibt z.B. eine befragte Person die Rolle der Positionalität bei der Auslegung der Konzepte als „eine allentscheidende“ (P10, Pos. 21) und eine andere Person erklärt ferner, sie denke, dass in den anti-rassistischen Initiativen „generell ein anderes Verständnis von Anti-Rassismus da ist“ (P7, Pos. 93). Ebenso spricht sich ein Interviewpartner für die Existenz „verschiedener Wahrnehmungen von diesen Begriffen“ (P2, Pos. 50) aus und führt dies auf unterschiedliche „Lebensrealitäten“ (ebd.) zurück.

Beispielsweise erklärt eine Interviewpartnerin, dass die Personen in ihrer Initiative „auch ihre eigenen Erfahrungen mit rein[bringen] [...] und dementsprechend sind halt auch ihre Überlegungen und Meinungen anders“ (P7, Pos. 97). Zusätzlich erklärt sie, dass aufgrund dieser unterschiedlichen Lebensrealitäten „auch zum Teil ein anderes Verständnis davon da [ist], welche rassistischen Erfahrungen manch andere Personen machen und welche Bedürfnisse diese anderen Personen haben“ (ebd.).

Neben der Beeinflussung der Verständnisse durch die unterschiedlichen Lebensrealitäten sind laut einzelner Gesprächspartner*innen auch noch weitere Faktoren von Bedeutung. So erklärt beispielsweise eine Interviewpartnerin, dass es sich ferner um eine Altersfrage handle: „Also die Jüngeren werden vielleicht noch etwas anderes sagen als ich und die ganz Älteren auch vielleicht. Aber es ist im Grunde (.) sind das vielleicht Nuancen.“ (P5, Pos. 51) Laut der Person

beeinflusst folglich das Alter zwar nicht das Grundverständnis der Konzepte, jedoch erkennt sie teilweise marginale Abweichungen zwischen den unterschiedlichen Generationen.

Eine weitere Interviewpartnerin bezieht sich auf eigene Erfahrungen aus der Arbeit mit ihrer Initiative und verweist diesbezüglich auf die Beeinflussung der Verständnisse durch die Dauer des anti-rassistischen Engagements:

„Dass halt von Anfang an nicht dasselbe Verständnis von Anti-Rassismus vorhanden ist. Das liegt aber auch zum Teil daran, dass wenn man halt länger schon in dem Feld drinnen ist, man mehr sieht, mehr weiß, und auch auf diese Intersektion von Rassismus z.B. zurückgreifen kann, als wie, wenn du neu dazugestoßen bist und du mit dem Themenfeld noch nicht so sehr stark in Berührung gekommen bist.“ (P7, Pos. 97)

Die Aussage lässt sich dahingehend interpretieren, dass nicht nur selbst gelebte Erfahrungen von rassistischer Diskriminierung die Position bestimmen, sondern auch die Dauer und das Ausmaß des anti-rassistischen Engagements und damit einhergehende Erfahrungen durch die Arbeit mit der Initiative. ‚Erfahrenere‘ Engagierte haben laut der Person ein Verständnis, das auf angeeignetem Wissen und gelebter Praxis basiert und sich dadurch von dem der ‚Unerfahreneren‘ unterscheidet. Übereinstimmend mit dieser Wahrnehmung argumentiert eine weitere Person, dass sich die persönliche Auslegung von Rassismus- und Anti-Rassismus im Laufe der Zeit auch immer wieder verändern könnten (vgl. P3, Pos. 39). Dies deutet ebenfalls auf eine Wahrnehmung hin, die in der Dauer des anti-rassistischen Engagements einen wesentlichen Faktor für Wissen erkennt.

Des Weiteren betont P7, dass genau jene unterschiedlichen Verständnisse die Anti-Rassismusarbeit maßgeblich steuern:

„Es gibt unterschiedliche Verständnisse von Anti-Rassismus, vor allem dann [...], wenn meine Anti-Rassismusarbeit, die ich tue, nicht sehr inklusiv ist, sondern eher halt eine exklusive Anti-Rassismusarbeit ist. Wo ich z.B. bestimmten Personen-gruppen nicht die Möglichkeit gebe, über ihren Rassismus zu reden.“ (P7, Pos. 93)

Die Interviewpartnerin kritisiert ferner, dass eine exklusive Anti-Rassismusarbeit sich „nur die Aspekte von Anti-Rassismus [nimmt], die ihr selbst guttun oder mit denen sie selbst einverstanden ist“ (ebd.). Sie thematisiert folglich, dass anti-rassistische Akteur*innen gewisse „Aspekte“ des Anti-Rassismus, je nach ihrem Belieben, für sich beanspruchen können und das Konzept dementsprechend als etwas Subjektives und individuell Zusammensetzbares verstanden werden sollte. Zugleich interpretiere ich aus ihrer Aussage, dass sie unterschiedliche Bereiche im Anti-Rassismus erkennt, die einer Initiative bzw. ihren Akteur*innen unterschiedlich „guttun“ (ebd.). Damit könnten sowohl gewisse Aufgaben gemeint sein wie z.B. Social Media,

als auch gewisse Gruppen, für die die anti-rassistische Arbeit gemacht werden soll. Der Trend der *Black Lives Matter*-Bewegung (vgl. Black Voices Volksbegehren 2022: k.A.) könnte beispielsweise dazu führen, dass Anti-Rassismusbearbeitung für Schwarze ‚angesehener‘ ist und mehr Förderungen bekommt als beispielsweise Anti-Rassismusbearbeitung für andere Communities.

Die Antworten zeigen, dass die Konzepte von Rassismus und Anti-Rassismus von den meisten Befragten als durch die Positionalität beeinflusst verstanden werden. Allerdings variiert die Meinung über das Ausmaß ihres Einflusses. Während einzelne Personen nur von unterschiedlichen „Beschreibungen“ (P1, Pos. 41) der Konzepte ausgehen, schreibt eine andere Person der Positionalität „eine all entscheidende“ (P10, Pos. 21) Rolle zu – und macht somit die Auslegungen von Rassismus grundlegend von ihr abhängig.

Bemerkenswert ist dabei jedoch, wie unterschiedlich die *weiße* Position von einzelnen Personen explizit oder implizit thematisiert wird. Beispielsweise kontextualisieren mehrere Personen bzgl. des Rassismus die Existenz eines Dominanzverhältnisses, jedoch benennen nur die wenigsten explizit die *weiße* Dominanz, indem sie mit Begriffen wie „*white supremacy*“ (P10, Pos. 13), „*weiße Privilegien*“ (P7, Pos. 83) oder „*white people*“ (P8, Pos. 51) in Bezug auf die Mehrheitsgesellschaft arbeiten. Interessanterweise werden diese Begriffe weitaus häufiger von BI_PoC als von *weißen* Positionen herangezogen. Dies verdeutlicht die Tendenz, dass Personen mit nicht-*weißen* Positionalitäten eher *Weißsein* thematisieren als *weiße* Personen selbst (vgl. Ahmed 2012: 35). Aufgrund des kleinen Datensatzes ist es jedoch nicht stichhaltig, diesbezüglich Verallgemeinerungen zu treffen. Nichtsdestotrotz verdeutlichen die Aussagen, dass die Konzepte von Menschen mit verschiedenen Positionalitäten unterschiedlich beschrieben werden. Dies spiegelt die häufig genannte Wahrnehmung wider, dass die Positionalität die Auslegung von Rassismus und Anti-Rassismus beeinflusst.

6. Deutungen des Wiener Anti-Rassismus: Motivationen, Repräsentation, Räume und Grenzen

Im Folgenden werden die Ergebnisse zur Wahrnehmung des Wiener Anti-Rassismus im Allgemeinen durch die Interviewpartner*innen diskutiert. Zunächst stellt dieses Kapitel einige Informationen zu den Initiativen selbst, die jeweiligen Ziele und Zielgruppen aus Sicht der Befragten sowie die Mitarbeiter*innen und ihre Aufgaben vor. Anschließend wird die Wahrnehmung der engagierten Personengruppen im Wiener Anti-Rassismus analysiert. Daran knüpft die Analyse möglicher Beweggründe anti-rassistischer Akteur*innen. Abschließend wird expliziter auf den *weißen* Wiener Anti-Rassismus eingegangen, indem die Themenbereiche ‚Repräsentation und Räume‘ analysiert werden.

6.1 Initiativen und ihre Akteur*innen

Das Theoriekapitel über die anti-rassistischen Initiativen Wiens erläuterte bereits, dass Wien über eine große Bandbreite an unterschiedlichsten Initiativen verfügt. Im Zuge dessen wurde unter anderem gezeigt, dass die Größen der Initiativen stark divergieren. Insgesamt fällt jedoch auf, dass die Frage nach der Anzahl an Mitarbeiter*innen oft nicht eindeutig beantwortet werden kann. Mehrere Interviewpartner*innen erklären, dass die Zahl der Engagierten „schwankt“ (P7, Pos. 67), „variiert“ (P3, Pos. 29) bzw. „mega fluide“ (P1, Pos. 15) ist. Die unterschiedlichen Angaben bzgl. der Schwankungen könnten auf die Art der Anstellung zurückzuführen sein. Eventuell variiert die Anzahl der Leute ‚im Hintergrund‘ stärker, wenn jene Personen unbezahlt tätig sind.

Des Weiteren werden die Akteur*innen zum zahlenmäßigen Verhältnis von BI_PoC und *Weiß*en in ihren Organisationen befragt. Laut der Befragten sind in den meisten Initiativen sowohl BI_PoC als auch *weiße* Personen tätig, wobei einzelne Interviewpartner*innen genauer das zahlenmäßige Verhältnis aufgreifen (P7, Pos. 75; P10, Pos. 10). Neben diesen detaillierten Angaben erklären jedoch auch einige Interviewpartner*innen, dass sie die Frage nach dem zahlenmäßigen Verhältnis nicht beantworten könnten, da sie zum einen nicht alle Personen ihrer Initiativen kennen und zum anderen die Akteur*innen nicht kategorisieren möchten bzw. können. Dies spiegelt nochmals die Erkenntnis aus dem vorherigen Kapitel wider, in welchem verdeutlicht wurde, dass einige Interviewpartner*innen den Ansatz des (Fremd-)Kategorisierens ablehnen.

In Bezug auf die Aufgaben werden die Akteur*innen zusätzlich gefragt, ob es in ihren Initiativen eine bestimmte Aufgabenverteilung, in Abhängigkeit von der Positionalität bzgl. der Kategorie ‚Race‘ geben würde bzw. ob sie sich einer bewusst wären. Die Antworten dazu fallen generell sehr unterschiedlich aus. So erklärt mir z.B. P2, dass in den „Vorständen und Leitungspositionen [...] schon People of Color“ (P2, Pos. 36) sind, während *weiße* Personen bei „Organisationssachen dabei sind“ (ebd.). Ähnlich fällt das Urteil von P7 aus, die Repräsentationsaufgaben, wie das Halten von Reden oder Interviews sowie Auftritte, bei „nicht-weißen Personen“ (P7, Pos. 79) verortet und „alles andere, wo es halt um Orgasachen geht, administrative Sachen, zu schreiben oder vielleicht auch manchmal den Kontakt zu bestimmten Partnern zu haben“ (ebd.) auch von *weißen* Personen übernommen wird. Aus den Aussagen lässt sich schlussfolgern, dass – sofern eine Aufgabenverteilung anhand der Positionalität bzgl. der Kategorie ‚Race‘ erkannt wird – Repräsentationsaufgaben weitgehend von BI_PoC übernommen werden, während *Weiß*e vor allem organisatorische Aufgaben und Schreibarbeit übernehmen.

Dahingegen verneint P4 eine Arbeitsteilung in ihrer Initiative, bei der nur bestimmte Leute über gewisse Kontexte reden dürften, sondern spricht vielmehr von „Arbeitsverträgen und Zuständigkeiten“ (P4, Pos. 119). Auch P1 und P6 erkennen in ihrer Initiative keine eindeutige Aufgabenverteilung abhängig der Positionalität. So erklärt P1, dass bei neuen Aufgaben meistens alle Mitglieder gefragt werden, ob sie diese übernehmen möchten. Gleichzeitig äußert sie den Eindruck, dass diese Aufgaben häufig eher aufgrund zeitlicher Ressourcen anstatt von Positionalitäten vergeben werden (vgl. P1, Pos.21). Gleichmaßen verneint auch P6 eine explizite Arbeitsteilung aufgrund von Positionalitäten, betont aber, dass sie bei den engagierten Personen in ihrer Initiative durchaus das Gefühl habe, dass „alle Leute sich selbst auch insofern (.) ihre Fähigkeiten und ihr Wissen gut einschätzen können. Und auch ehrlich sagen ‚sorry, dazu habe ich jetzt mal einfach keine Expertise, da bin ich vielleicht jetzt nicht so gut darin.‘“ (P6, Pos. 59)

Insgesamt zeigen die Antworten, dass einige Interviewpartner*innen bei ihren Initiativen eine gewisse Aufgabenteilung anhand unterschiedlicher Positionalitäten bzgl. der Kategorie ‚Race‘ wahrnehmen. Einzelne Interviewpartner*innen äußern sich diesbezüglich explizit, indem sie konkretisieren, welche Positionen welche Aufgaben in ihrer Organisation übernehmen (z.B. BI_PoC und Repräsentation). Andere wiederum nennen zwar keine detaillierte Aufgabenverteilung entlang von Positionalitäten, führen dies aber auch auf andere Gründe zurück, wie zeitliche Ressourcen. Außerdem lässt sich auch die o.g. Aussage von P6, dass die Fähigkeiten und

das Wissen der engagierten Personen ihre Entscheidung bei der Übernahme von Aufgaben beeinflussen würden, ebenfalls auf das Erkennen einer gewissen Aufgabenteilung zurückführen. Aus der Aussage leite ich ab, dass die Interviewpartnerin ihren Kolleg*innen generell ein gewisses Bewusstsein über ihre Verantwortungen und Möglichkeiten aufgrund der Positionalitäten zuschreibt, sodass eine Aufgabenteilung entlang der Kategorie ‚Race‘ nicht artikuliert werden muss, da Personen ohnehin nur jene Aufgaben übernehmen, die ihren ‚Fähigkeiten‘ entsprechen.

Ein weiterer Zugang, um die Wahrnehmung über den Wiener Anti-Rassismus analysieren zu können, ist die Einschätzung der Interviewpartner*innen über die engagierten Personengruppen in Wien. Insgesamt erwecken die Aussagen den Eindruck, dass die Szene als divers und von heterogenen Personengruppen beeinflusst wahrgenommen wird. So erklärt P4, dass die Anti-Rassismusbewegung noch nie „so breit aufgestellt war. [...] Nämlich, dass es so viele verschiedene Bewegungen gegeben hat.“ (P4, Pos. 153) Auch P2 erkennt ein „in den Vordergrund rücken“ (P2, Pos. 52) von „betroffenen Leuten“ (ebd.) bzw. diversen „Selbstvertreterorganisationen“ (ebd.). Gleichzeitig beschreibt er die anti-rassistische Szene aber auch als in vielen Bereichen „noch sehr *weiß* dominiert“ (ebd.). Gleichmaßen erklärt P8, „dass eigentlich *white people* schon versuchen, anti-rassistische Arbeit zu leisten“ (P8, Pos. 63), und dass einzelne Vereine „eigentlich so ziemlich *weiß* geprägt“ (ebd.) sind.

Es wird deutlich, dass einige Interviewpartner*innen die anti-rassistische Szene Wiens als sehr *weiß* wahrnehmen. Die Art und Weise wie über diese *weiße* Prägung gesprochen wird verdeutlicht, dass diese *weiße* Dominanz als ein negativer Teil der anti-rassistischen Szene Wiens verstanden wird. Bezugnehmend auf die Untersuchungen der anti-rassistischen Szene von Görg und Pühretmayer (2000) sowie nochmals Pühretmayer (2002), in welcher die Interviewten die damalige „Stellvertreterpolitik“ (Görg/Pühretmayer 2000: 252) respektive das Sprechen *weißer* Anti-Rassist*innen für rassistisch diskriminierte Personen kritisierten, sind Parallelen in der heutigen Wahrnehmung zu erkennen. Dies zeigt zum einen, dass auch die Interviewpartner*innen meiner Forschung den Eindruck haben, dass die anti-rassistische Szene Wiens früher bereits sehr *weiß* dominiert war. Zum anderen ist zwar für die Befragten ein „in den Vordergrund rücken“ (P2, Pos. 52) von „Selbstvertreterorganisationen“ (ebd.) wahrnehmbar, nichtsdestotrotz ist aus Sicht der Interviewpartner*innen der Wiener Anti-Rassismus noch immer stark *weiß* und somit durch eine „Stellvertreterpolitik“ (Görg/Pühretmayer 2000: 252) geprägt, welche kritisiert wird.

Neben diesen Beschreibungen der anti-rassistischen Szene entlang von Positionalitäten bzgl. der Kategorie ‚Race‘ wird weiters öfter Bezug zu den Differenzkategorien ‚Klasse‘ und ‚Geschlecht‘ genommen. Beispielsweise wird die Szene unter anderem als „von der Basis“ (P2, Pos. 54) ausgehend beschrieben, womit der Interviewpartner „Arbeiter*innen, Studierende und Schüler*innen“ (ebd.) meint. Gleichmaßen sind seiner Meinung nach die Selbstvertreterorganisationen häufig von Personen in „schlechteren sozial-ökonomischen Situationen“ (ebd.) besetzt, da, so die Erklärung, „von Rassismus betroffene Personen auch tendenziell eher in schlechter bezahlten Berufen sind“ (ebd.). Im Gegensatz dazu spricht eine andere Interviewpartnerin von ihrem Eindruck, dass die Szene vor allem akademisch geprägt sei (P6, Pos.147). Ferner ist auffällig, dass einzelne Gesprächspartner*innen Frauen als tragende Gruppe der Anti-Rassismusbewegung sehen (vgl. P9, Pos. 82). Die Eindrücke bzgl. weiterer Kategorien zeigen erneut, dass die Interviewpartner*innen stark unterschiedliche Wahrnehmungen über die Akteur*innen der anti-rassistischen Szene haben. Ob *weiß* oder nicht-*weiß* ist folglich nicht der einzige Faktor, der von Bedeutung für die Wahrnehmung des Wiener Anti-Rassismus für die Interviewten ist.

Insgesamt divergieren die Wahrnehmungen über die Personengruppen in der anti-rassistischen Szene in Wien stark. Es wird sowohl von einer *weißen* Dominanz als auch von einem Wandel hin zu Selbstvertreterorganisationen gesprochen. Einzelne Interviewpartner*innen haben ein akademisch geprägtes Bild vor Augen, während andere die Szene als von der Basis kommend verstehen. Dies lässt sich wahrscheinlich sowohl auf die Diversität des Wiener Anti-Rassismus als auch auf den Einfluss der unterschiedlichen Positionen zurückführen. Denn: ausschließlich Interviewpartner*innen mit nicht-*weißen* Positionalitäten äußern sich bezüglich einer *weißen* Dominanz im Wiener Anti-Rassismus! Die Position scheint diesbezüglich die Wahrnehmung maßgeblich zu beeinflussen. Es ist möglich, dass *weiße* Interviewpartner*innen weniger über eine *weiße* Dominanz sprechen, da sie dadurch jene Verhältnisse kritisieren, die sie selbst betreffen (vgl. Detzner/Seng 2016: 112). In Anlehnung an Ahmed (2012) ist zusätzlich denkbar, dass der *weiße* Anti-Rassismus eventuell nur für jene unsichtbar ist, die selbst *weiß* sind (vgl. Ahmed 2012: 35). *Weißer* Anti-Rassismus kann aus dieser Perspektive als ein Konzept verstanden werden, dass seine Dominanz durch sein unsichtbares, universales und unmarkiertes (vgl. Pech 2006: 66) Dasein aufrechterhält.

6.2 Beweggründe für anti-rassistisches Engagement

Ein weiterer Zugang zur Wahrnehmung des Wiener Anti-Rassismus ist das Verständnis über die Beweggründe bzw. Motive der anti-rassistischen Akteur*innen. Dementsprechend betrachtet dieses Unterkapitel sowohl die Aussagen über die eigenen Motive als auch jene über die möglichen Beweggründe anderer – vor allem *weißer* – Personen.

Bei den eigenen Motiven lassen sich insgesamt drei große Themenbereiche feststellen, die jedoch nicht als strikt trennbar voneinander betrachtet werden können. Den ersten Bereich bilden Motive, die aus einem gewissen „Bedarf“ für anti-rassistische Arbeit resultieren. Beispielsweise werden diesbezüglich die „politischen Umstände“ (P2, Pos. 64) oder das Ersuchen von Hilfe seitens rassistisch diskriminierter Personen genannt (vgl. ebd). In diesem Sinne sind die Motive vor allem auf die Erkenntnis zurückzuführen, dass die Wiener Gesellschaft von einem rassistischen System strukturiert wird und dadurch Personen in Wien rassistische Diskriminierungen erfahren.

Ein weiterer Aspekt betrifft das Motiv der Mitgestaltung. Unter anderem geht es hier um das Mitgestalten der „Gesellschaft“ (P10, Pos. 30) oder des „Zusammenlebens“ (P4, Pos. 85). Das Motiv basiert folglich auf dem Wunsch, die Gesellschaft bzw. das Zusammenleben durch Einbringen der eigenen Wertvorstellungen in eine positive Richtung zu verändern. P4 (*weiße* Positionierung) argumentiert, dass sie nicht in einer Gesellschaft leben möchte, „die so willkürlich mit den Geschichten umgeht, dass sie so willkürlich Menschen brutal dann ausschließt oder nicht ausschließt.“ (P4, Pos. 175) Sie engagiert sich folglich, da sie, analog zur ersten Gruppe der Motivationen, einen „Bedarf“ wahrnimmt und zugleich das Bedürfnis der Mitgestaltung zur Schaffung von gesellschaftlichen Veränderungen feststellt. Ihre Aussage zeigt starke Parallelen mit dem Artikel von Giesa (2020) auf. Giesa erläutert darin, dass er „ein[en] Platz an dem Tisch [beansprucht], an dem [...] die Leitplanken für die Gesellschaft [...] definiert werden. Und zwar auch dann, wenn ich nicht direkt Betroffener von Diskriminierung bin.“ (Giesa 2020) Diese Argumentationslinie interpretiere ich als eine Rechtfertigung für das eigene, *weiße* Engagement und das große Bedürfnis der Mitgestaltung. Dies bedeutet wiederum auch, dass beide Personen bereits für ihr anti-rassistisches Engagement und/oder für die Motivation dahinter kritisiert wurden.

Als dritter Bereich zeichnet sich ein „Pflichtgefühl“ als Motiv ab. Die Überzeugung von P1 (*weiße* Positionierung), ihrer Pflicht nachgehen zu müssen, sei entstanden, nachdem sie mehr über Rassismus gelernt habe (vgl. P1, Pos. 43). Ich interpretiere aus dieser Argumentation vor allem ein Pflicht- und Solidaritätsgefühl gegenüber „anderen“ Menschen. Als die „Anderen“

verstehe ich sowohl die allgemeine Gesellschaft als auch nur jene Personen, die (potenziell) rassistisch diskriminiert werden. Im Gegensatz dazu spricht P9 (Schwarze Positionierung) von einem Pflichtgefühl gegenüber sich selbst: „Wenn ich nicht selber für die Realität Sorge, die ich sehen will, dann geht es mir nicht gut.“ (P9, Pos. 19) Das Motiv kann in diesem Sinne als eine Verbesserung des eigenen Wohlbefindens verstanden werden.

Die Begründung der eigenen Motive spiegelt sich größtenteils auch in der Deutung möglicher Motive fremder Personen wider. Mehrere Interviewpartner*innen vermuten bei anderen Akteur*innen des Wiener Anti-Rassismus einen Wunsch „etwas [zu] verändern“ (P5, Pos. 21; P1, Pos. 49; P9, Pos. 82). Daneben spricht P1 zusätzlich von der Möglichkeit eines „Schuldbewusstseins“ (P1, Pos. 49). Ferner sieht P8 vor allem das persönliche Umfeld als treibende Kraft für anti-rassistisches Engagement (vgl. P8, Pos. 75).

Zusätzlich befrage ich die Interviewpartner*innen explizit zu ihrer Wahrnehmung über die möglichen Motive *weißer* Personen im Anti-Rassismus. Im Zuge dessen nennen die Befragten vor allem ähnliche Beweggründe wie zuvor (Solidarität, Pflicht und Mitgestaltung). Interessanterweise bewertet die Interviewpartnerin P7 die Beweggründe *weißer* Engagierter, indem sie erklärt, dass die meisten *weißen* anti-rassistisch engagierten Personen „eine positive Motivation oder [...] eine gute Motivation“ (Pos. 133) hätten. Mit dieser Aussage impliziert sie folglich, dass es auch eine „negative“ Motivation geben kann, da sie von den „meisten *weißen* Personen“ aber nicht von allen spricht. Die Aussagen sind dementsprechend auf eine Unterscheidung von „guten“ und „schlechten“ Motivationen zurückzuführen. Eventuell legt die Interviewpartnerin diese Einteilung an der Art des Anti-Rassismus fest. Die befragte Person argumentierte zuvor, dass es eine „exklusive Anti-Rassismuserarbeit“ (P7, Pos. 93) gebe, die sich nur jene Aspekte nehme, „die ihr selbst guttun“ (ebd.). In Anlehnung an Metta (2020) und Phillips (2020) verstehe ich auch ‚performativen Aktivismus‘ und ‚*performative allyship*‘ als Ergebnis „schlechter“ Motivationen, da diese *weißen* Verbündeten beispielsweise symbolisches Kapital erhalten, jedoch nicht hilfreich für marginalisierte Gruppen sind.

Die Einteilung in „positive“ und „negative“ *weiße* Motive wird auch durch die Erklärungen anderer Interviewpartner*innen deutlich. P2 erläutert beispielsweise, dass es auch „immer einen Bruchteil [gibt], der (lacht) Sachen für das eigene Image tut oder halt irgendwo mitmacht, weil es cool ist und so“ (ebd.). Wie die Interviewpartnerin zuvor nimmt folglich auch P2 den Großteil der *weißen* Motive als positiv wahr. Jedoch spricht auch er von einem „Bruchteil“ von Menschen, der eigennützige Beweggründe hat, wie die Aufwertung des eigenen symbolischen Kapitals, worin ich erneut ‚*performative allyship*‘ nach Phillips erkenne (vgl. 2020: k.A.).

Ähnlich äußern sich auch weitere Interviewpartner*innen. Beispielsweise erklärt P10, dass *weiße* Motive häufig „von sehr guter Absicht geprägt“ (P10, Pos. 26), jedoch „manchmal nicht frei von *white supremacy* sind“ (ebd.). In Orientierung an das Verständnis der *weißen* Vorherrschaft von Gillborn (2006) kann die Aussage dahingehend interpretiert werden, dass *weiße* Motive in Wien teilweise auf einem Verständnis beruhen können, das *Weißsein* als Normalität konstruiert und *weiße* Interessen in den Vordergrund stellt. Folglich nimmt auch diese Interviewpartnerin den Großteil der *weißen* Motivationen als positiv wahr, erkennt jedoch auch, dass *weiße* Motive teilweise von der *weißen* Vorherrschaft geleitet werden.

Bei den Aussagen über die Wahrnehmung *weißer* Motive fällt ebenfalls auf, dass erstmals von *weißen* Privilegien gesprochen wird (vgl. P2, Pos. 66 & P10, Pos. 32). Beide Interviewpartner*innen begründen *weiße* Motivation durch die Möglichkeit, dass *weiße* Personen ein Bewusstsein über ihre eigenen Privilegien erhalten, sowie das Vorhaben, diese Privilegien abzubauen. Privilegien werden demzufolge nur im Kontext *weißer* anti-rassistischer Arbeit verstanden. Daraus lässt sich jedoch auch schließen, dass *weiße* Personen erst über ihre Positionen und damit einhergehende Faktoren lernen müssten, da – wie Satilmis erläutert – *Weißsein* und dazugehörige Privilegien als „normal“ und unsichtbar verstanden werden könnten (vgl. Satilmis 2016: 25). Bezugnehmend auf die theoretische Auseinandersetzung mit Marmer (2018) könnten *weiße* Engagierte sich der Kritischen *Weißseinsforschung* bedienen, um ihre *weißen* Privilegien, ihre *weiße* Dominanzposition sowie ihre *weiße* Unsichtbarkeit und Norm kritisch reflektieren zu können (vgl. Marmer 2018: 297f.). Die Gesprächspartner*innen erkennen folglich, dass nur die aktive Auseinandersetzung mit der *weißen* Position das Erkennen eigener *weißer* Privilegien und wie diese für anti-rassistisches Engagement genutzt werden können ermöglicht.

Insgesamt zeigt die Analyse zu den Motiven des anti-rassistischen Engagements in Wien, dass es diverse Motivationen, Bezüge, Zugänge und „viele verschiedene Geschichten gibt“ (P4, Pos. 85). Diese Zugänge sind laut der Befragten auf einen ‚Bedarf‘ aufgrund politischer Umstände, der Existenz rassistischer Hierarchien und weit verbreiteter rassistischer Diskriminierungen zurückzuführen. Außerdem äußern mehrere Interviewpartner*innen den Wunsch, die Gesellschaft bzw. das Zusammenleben mitzugestalten. Das Motiv ist folglich der Wunsch, die eigenen Wertvorstellungen einbringen zu können, um eine positive, faire Veränderung herbeizuführen. Des Weiteren sprechen diverse Personen von einem Pflichtgefühl gegenüber anderen sowie sich selbst, was im ersten Fall als Solidarität verstanden werden kann. Diese Motivationen werden von den Befragten ‚neutral‘ beschrieben.

Auch bei der Wahrnehmung über die Motive *weißer* Personen wird deutlich, dass die Interviewpartner*innen hier grundsätzlich die gleichen Motive assoziieren. Besonders ist, dass die Befragten die Motive nicht nur nennen, sondern zudem als „negativ“ und „positiv“ bewerten. Beispielsweise wird das Engagement aufgrund der Verbesserung des symbolischen Kapitals oder das Aufrechterhalten *weißer* Vorherrschaft kritisiert, jedoch bei gleichzeitiger Betonung, dass dies nur auf einen „Bruchteil“ *weißer* Menschen zutreffe.

6.3 Repräsentationen, Räume und Grenzen

Diese Forschungsarbeit legte bereits mehrmals dar, dass die Thematik der Repräsentation unumgänglich für die Praxis des Anti-Rassismus ist. Wie in der Einleitung und dem Kapitel über das Positionalitätskonzept (Kapitel 3.5) erläutert, wird die Frage, wer wen repräsentieren darf, immer häufiger diskutiert. Einige Stimmen sprechen sich für die Notwendigkeit einer Selbstrepräsentation von Minderheiten aus (vgl. Touré 2021), während andere kritisieren, dass es aufgrund von Mehrfachdiskriminierungen schwer festzulegen sei, *wer* über *wen* sprechen dürfe (vgl. Schrödter 2014: 57). Um ein Verständnis der Bedeutung von Repräsentation sowie von Räumen und Grenzen im Kontext des (*weißen*) anti-rassistischen Engagements in Wien zu gewinnen, wurden die Gesprächsteilnehmer*innen zu ihrer Wahrnehmung hinsichtlich dieser Thematiken befragt. Zunächst wird jedoch noch knapp erläutert, wie ‚Repräsentation‘, ‚Räume‘ und ‚Grenzen‘ in dieser Forschungsarbeit verstanden werden.

In Anlehnung an Schrödter (2014) verstehe ich Repräsentation im Kontext von Anti-Rassismus sowohl als das Sprechen *über* Rassismus(-erfahrungen) als auch das Vertreten bzw. Repräsentieren von (potenziell) rassistisch diskriminierten Personen in Politik und Wissenschaft (vgl. 2014: 56). ‚Raum‘ bzw. ‚Sozialer Raum‘ wird im Kontext dieser Forschungsarbeit als soziologische Kategorie verstanden, die in Orientierung an das Modell des sozialen Raumes von Pierre Bourdieu (1985) entstand. Gemäß Manderscheid (2008) stellt das Konzept „ein Modell der sozialen Welt einer modernen Klassengesellschaft dar“ (Manderscheid 2008: 156), das der soziologischen Konzeptualisierung sozialer Ungleichheitsverhältnisse sowie der Positionierung einzelner Akteur*innen dient (vgl. 156f.). Bezüglich des Konzepts des Raumes im Anti-Rassismus wird zusätzliches auf das Verständnis von Jonathan Osler (k.A.) zurückgegriffen, der sowohl ‚*allies*‘ als auch ‚Kompliz*innen‘ eine gewisse Vorsicht bzw. Reflektion bzgl. ‚*space*‘ bzw. ‚Raum‘ zuschreibt (vgl. Osler k.A.). Nach diesem Verständnis reflektieren ‚*allies*‘ beispielsweise, inwiefern sie einen ‚Raum‘ bei anti-rassistischen Aktionen einnehmen. Unter ‚Grenzen‘ verstehe ich in Auseinandersetzung mit dem empirischen Material das Festlegen von Handlungsspielräumen für Individuen.

Die Relevanz der Auseinandersetzung mit dem Thema Repräsentation wurde bereits im Unterkapitel „Initiativen und ihre Akteur*innen“ aufgegriffen. Dort wurde dargelegt, dass viele Interviewpartner*innen – jedoch nicht alle – sich einer gewissen Aufgabenverteilung entlang der Kategorie ‚Race‘ in ihrer Initiative bewusst sind. Beispielsweise werden laut der Gesprächspartner*innen administrative Aufgaben häufig von *weißen* Personen durchgeführt, während BI_PoC meist Repräsentationsaufgaben übernehmen (vgl. P2, Pos. 36; P7, Pos. 79). Einige Interviewpartner*innen betonen in diesem Zusammenhang jedoch, dass eine Aufgabenverteilung anhand der Kategorie ‚Race‘ nicht explizit kommuniziert wird, sondern sich durch das Bewusstsein der Engagierten über die eigene Verantwortung bilde (vgl. P6, Pos. 59). Wieder andere Interviewpartner*innen erkennen demgegenüber eher eine Aufteilung aufgrund zeitlicher Ressourcen (vgl. P1, Pos. 21) bzw. sprechen von Arbeitsverträgen und Zuständigkeiten (vgl. P4, Pos. 119). Aus den unterschiedlichen Aussagen schlussfolgere ich, dass es entweder tatsächlich keine Arbeitsteilung aufgrund der Zugehörigkeit von ‚Race‘ innerhalb der Initiativen gibt oder dass diese Arbeitsteilung einfach nicht erkannt oder thematisiert wird.

Allerdings geht die Argumentation tendenziell eher in die Richtung, dass vor allem (potenziell) rassistisch diskriminierte Personen Repräsentationsaufgaben in anti-rassistischen Initiativen übernehmen sollten. Besonders P7 spricht sich im Laufe des Interviews immer wieder deutlich für die Notwendigkeit der Selbstorganisation und -repräsentation aus. Sie erklärt den Bedarf unter anderem darin, da man sonst nicht wissen könne, was (potenziell) rassistisch Diskriminierte brauchen. Nur dann wäre ihrer Meinung nach die Anti-Rassismuserbeit auch wirklich „effektiv“ und „effizient“ (P7, Pos. 123). Die Interviewpartnerin erkennt folglich aufgrund der Selbstorganisation und -repräsentation im Anti-Rassismus eine erhöhte Effektivität und Effizienz, da anti-rassistische Initiativen so auf ihr „eigenes“ (ebd.) Wissen und ihre Erfahrungen zurückgreifen und dieses somit intensiver nutzen könnten. Selbstrepräsentation kann in diesem Sinne als nachhaltigere Anti-Rassismuserbeit verstanden werden.

Außerdem sieht sie in der anti-rassistischen Arbeit (potenziell) rassistisch diskriminierter Personen „eine ganz andere Wertigkeit“ (P7, Pos. 143), da man aus Erfahrungen sprechen könnte, „mit konkreten Beispielfällen. Das kann die eine *weiße* Rednerin nicht. [...] sie kann diese Gefühlsebene nicht vermitteln.“ (ebd.) Laut dieser Argumentation ist anti-rassistische Arbeit, die auf den eigenen Erfahrungen und Wissen beruht dementsprechend nicht nur effektiver, sondern beinhaltet ferner den Aspekt der „Gefühlsebene“ (ebd.). In dieser Argumentation sehe ich eine Verbindung zu der von Eddo-Lodge problematisierten „emotionalen Distanz“ (2019: 11),

mit der *Weiß*e teilweise BI_PoC bei der Berichterstattung über persönliche rassistische Erfahrungen begegnen würden. „Gefühle“ und emotionale Nähe wird demzufolge von der Gesprächspartnerin eine bedeutende Rolle für Anti-Rassismus zugeschrieben, während *weiße* Fremdrepräsentation mit emotionaler Distanz assoziiert wird.

Darüber hinaus kritisiert die Interviewpartnerin generell das zuvor erwähnte ‚Sprechen über die Anderen‘, da sie darin ein Verbleiben in Mustern (vgl. P7, Pos. 143) und eine „über-die-Köpfe-hinweg-Diskussion“ (ebd.) erkennt. Durch diese Argumentation wird deutlich, dass die befragte Person bei Fremdrepräsentation, in diesem Fall einem Sprechen von *Weiß*en über (potenziell) rassistisch diskriminierte Personen, im Kontext anti-rassistischer Arbeit die Gefahr des Paternalismus erkennt.

(Selbst-)Repräsentation wird nach Auswertung des Materials aus mehrfacher Hinsicht als wichtig verstanden: Sie wird als „effektiver“ (P7, Pos. 123) betrachtet, da direkt auf das eigene Wissen zurückgegriffen werden kann. Sie hat eine andere „Wertigkeit“ (ebd.: 143), da die Gefühlsebene vermittelt werden kann. Außerdem vermeidet sie die potenzielle Gefahr des paternalistischen Handelns. Dementsprechend lässt sich Selbstrepräsentation auch als ein Akt des Empowerments verstehen. Damit einhergehend wird *weiße* Fremdrepräsentation als weniger effektiv, mit einem geringeren Wert – mangels Vermittlung der Gefühlsebene – sowie möglicherweise paternalistisch wahrgenommen.

Bezüglich der Fragen im Kontext von Repräsentation nehmen ferner die Begriffe ‚Räume‘ und ‚Grenzen‘ eine wesentliche Rolle ein. Im Rahmen der Interviews berichten mehrere befragte Personen von positiven sowie negativen Situationen und Erlebnissen mit explizit *weißen* Akteur*innen, in welchen die Thematik der Repräsentation eine Rolle spielte. Bezüglich positiver Erfahrungen wurde mehrmals auf die „coolen“ Allies (vgl. P8, Pos. 155) im Wiener Anti-Rassismus eingegangen. P7 (BI_PoC Positionierung) versteht unter „coolen *weißen* Personen“ (Pos. 137) Akteur*innen, die sowohl Räume für (potenziell) rassistisch diskriminierte Personen schaffen als auch aus Räumen zurücktreten, um ‚betroffene Personen‘ in den Vordergrund zu stellen. Auch P8 spricht von „coolen Allies“ (Pos. 155), jedoch nur im Zusammenhang seiner eigenen Initiative und nicht im Kontext des allgemeinen Wiener Anti-Rassismus.

Ähnlich beschreibt auch P6 (*weiße* Positionierung) die engagierten Personen im Wiener Anti-Rassismus. Sie ist der Überzeugung, dass alle Personen, mit denen sie im Wiener Anti-Rassismus in Berührung kam, sich „sehr wohl auch Grenzen bewusst sind, oder [...] unterschiedlicher Dynamiken, unterschiedlicher Hintergründe, unterschiedlicher Geschichte und ihrer eigenen Geschichte sich bewusst sind“ (P6, Pos. 121). Das Zitat verdeutlicht, dass P6 bei den Allies in

ihrem anti-rassistischen Umfeld generell ein gewisses Verständnis von Verantwortung, Repräsentation und Grenzen wahrnimmt, was der Definition von „Allies“ von Osler entspricht (k.A.). Sie äußert sich folglich sehr positiv über das grundsätzliche Bewusstsein der ‚Wiener Allies‘. Zudem impliziert ihre Aussage, dass es gewisse Grenzen des Handelns für bestimmte Personen gibt, die aber meist nicht kommuniziert werden müssten, da ein allgemeines Bewusstsein dafür herrsche.

Demgegenüber berichten einige Interviewpartner*innen auch von negativen Erfahrungen mit *weißen* Akteur*innen bzgl. der Thematik von Repräsentation, Räumen und Grenzen. Im Vergleich zu den positiven Erfahrungen sticht die genannte Menge negativer Erlebnisse hervor. So erklären mehrere Personen, dass es „immer wieder“ (P5, Pos. 91; P6, Pos. 93) vorkomme, dass sie das Gefühl haben, dass *weiße* Personen bzw. Mehrheitsangehörige Räume einnehmen, die nicht für sie bestimmt seien. Als Beispiele dafür werden unter anderem das ‚*whitesplaining*‘ (P6, Pos. 95) sowie das Unterbrechen beim Erzählen von Diskriminierungserfahrungen durch *weiße* Engagierte genannt. Laut P6 definiert sich ‚*whitesplaining*‘ dadurch, dass „eine Person, die als *weiß* gelesen wird, Personen, die nicht als *weiß* gelesen werden, erklärt, wie sie sich zu fühlen haben“ (P6, Pos. 95).

Als weiteres negatives Beispiel werden mehrmals Erlebnisse bei Demonstrationen, in welchen Reden gehalten werden, oder Podcasts genannt: „Und ich hab mir die ganze Zeit gedacht ‚warum redest du eigentlich?‘ (lacht) ‚Warum fragst du nicht die Vertreterin des Black Voices Volksbegehren, die auch anwesend ist, was sie dazu denkt?‘ weil, das interessiert eigentlich keinen (lacht).“ (P1, Pos. 93) Die Interviewpartnerin beschreibt eine Situation, in welcher eine *weiße* Person ihre Meinung zu einem rassismusspezifischen Thema äußerte. Ähnlich wie die zuvor dargelegten Zitate von P7, erkennt demzufolge auch P1 unterschiedliche ‚Wertigkeiten‘ von Reden, je nachdem ob sie von einer *weißen* oder einer nicht-*weißen* Person gehalten werden. Gleichmaßen zieht P2 ein Beispiel von Reden bei Anti-Rassismusedemonstrationen heran und spricht in diesem Zusammenhang von ‚*white saviorism*‘ (P2, Pos. 85). *White saviorism* wird als Verhalten *weißer* Personen verstanden, die aufgrund eines gewissen Gerechtigkeitssinns nicht-*weiße* Menschen ‚retten‘ möchten. Laut McMains und Torres (2022: 9ff.) verstärkt dieses Verhalten jedoch konstruierte Hierarchien zwischen den Akteur*innen, da es auf kolonialen und patriarchalen Herrschaftsnarrativen beruht. P2 erkennt in diesem Verhalten demnach das Risiko, dass *weiße* „Retter*innen“ durch das Halten von Reden in anti-rassistischen Kontexten, Hierarchien aufrechterhalten und Paternalismus betreiben. Durch die Beispiele wird deutlich, dass sich laut der Interviewpartner*innen nicht alle *weißen* Akteur*innen im Wiener

Anti-Rassismus ihrer vermeintlichen Grenzen bewusst sind, die sie sich setzen sollten, und Räume dementsprechend vereinnahmen.

Laut der Erzählungen scheint die Thematik der Repräsentation eine weitreichende Rolle für die Akteur*innen zu spielen. Infolgedessen frage ich sie, wie sie selbst Räume und Grenzen festlegen würden. Die Antworten dazu verdeutlichen, dass es sich bei den Konzepten um schwer definierbare und kontextabhängige Verständnisse handelt. So erklärt P2, dass es immer auf den Kontext einer Veranstaltung ankomme und dass es keine eindeutigen Parameter dafür gebe (vgl. P2, Pos. 87). Dahingegen legt P8 die Einteilung „einfach an der Erfahrung fest [...] die sie durchlebt hat, mit Rassismus. [...] das differenziert sich dann auch wieder von dem Raum, den man selbst einnehmen kann oder soll.“ (P8, Pos. 105). Ähnlich beschreibt P1 die Festlegung von vermeintlichen Grenzen *weißer* Personen im Anti-Rassismus. Sie erklärt, dass es „immer die Grenze [ist], wenn man für irgendwen sprechen soll, für den man nicht sprechen kann“ (P1, Pos. 111).

Im Zuge der Festlegung wird auch immer wieder auf das „Fühlen“ von Räumen und Grenzen für *weiße* Personen im Anti-Rassismus verwiesen. So antwortet unter anderem P2, dass es „irgendwie schwierig [wäre] zu sagen, von welchen Parametern das abhängt. Aber irgendwie, man spürt es halt.“ (P2, Pos. 87) Auch P5 ist der Überzeugung, dass „man als *Weißer* wahrscheinlich schon irgendwie das Gefühl haben [sollte], dass man da gar nicht so weit vorgeht“ (P5, Pos. 105). Die Diversität der Antworten zeigt, dass es nicht eine allgemeingültige Definition der Konzepte gibt. Ein „Gefühl“ für diese vermeintlichen Grenzen lässt sich dahingehend interpretieren, dass jene subjektiv von den einzelnen Akteur*innen festgelegt werden müssten. Es kann folglich nicht genau erklärt werden, wie diese Grenzen aussehen. Gleichzeitig wird erwartet, dass *weiße* anti-rassistische Akteur*innen sich dieser Grenzen nichtsdestotrotz bewusst sein sollten. Daraus schlussfolgere ich, dass wahrgenommene Grenzen niemals gleich sind, sondern von der jeweiligen Positionalität abhängen. Dies bedeutet wiederum auch, dass nicht nur die sozial konstruierte Kategorie ‚Race‘ von Bedeutung für die Festlegung ist, da sonst konkrete Grenzen für *Weiße* festgelegt werden könnten. Zusätzlich geht aus den divergierenden Aussagen hervor, dass unterschiedliche Interviewpartner*innen unterschiedliche vermeintliche Grenzen für ein und dieselbe Person festlegen könnten, da es keine genaue Auslegung des Konzeptes gibt.

7. Bewertungen des *weißen* Engagements

7.1 Wahrgenommene Stärken

Um der Wahrnehmung über das *weiße* Engagement einen weiteren Schritt näher zu kommen, beleuchtet das folgende Kapitel jene Aussagen, in welchen die Akteur*innen vermeintliche Stärken des *weißen* anti-rassistischen Engagements in Wien erläutern.

Auf die Frage, welche Assoziationen die Interviewpartner*innen hätten, wenn sie an *weißes* antirassistisches Engagement denken, reagieren diverse Akteur*innen positiv bzw. erfreut. So antwortet z.B. P7 „ich finde generell, wenn *weiße* Personen sich anti-rassistisch engagieren, voll super und voll cool und ich finde das auch nötig“ (P7, Pos. 157). Ein weiterer Interviewpartner bezeichnet *weißen* Anti-Rassismus darüber hinaus als „ein Win [Gewinn] für uns alle“ (P8, Pos. 103). Die Antworten zeigen, dass *weißes* Engagement von mehreren der befragten Personen durchaus als sehr positiv wahrgenommen und teilweise geradezu euphorisch beschrieben wird.

Im Zuge dessen erklären einige Personen umgehend, wieso sie *weißes* Engagement als vorteilhaft betrachten. P2 erkennt darin beispielsweise den Gewinn einer weiteren, notwendigen Stimme, die sich gegen Rassismus ausspricht und eine positive Veränderung voranbringt, da nur die Einbeziehung der Mehrheitsgesellschaft etwas verändern könne (vgl. P2, Pos. 81). Laut des Interviewpartners kann *weißes* Engagement als notwendig verstanden werden, da als *weiß* gelesene Personen quantitativ die Mehrheitsgesellschaft in Österreich bilden.

Demgegenüber existiert ein Diskurs, wie in der Einleitung beleuchtet, der *weißes* Engagement vor allem aus einer kritischen Perspektive betrachtet. Dies zeigte sich auch in der bisherigen Analyse. So sprechen sich einige Interviewpartner*innen auch immer wieder gegen *weißen* Anti-Rassismus aus, da er paternalistisch, kontraproduktiv oder aus einer falschen Motivation heraus wirken könnte. Um verschiedene Wahrnehmungen erfassen zu können, werden die Akteur*innen in den Interviews nach jenen Situationen befragt, in welchen sie *weißes* Engagement als „sinnvoller“ im Vergleich zu einem Engagement von BI_PoC verstehen. Entgegen meiner Erwartung werden einige Antworten diesbezüglich gegeben. Allerdings sprechen sich einzelne Interviewpartner*innen auch explizit gegen die Bezeichnung „sinnvoller“ und für beispielsweise „einfacher“ (P6, Pos. 115) aus. Nichtsdestotrotz werden die folgend beschriebenen Aussagen alle auf die Frage nach „sinnvolleren“ Situationen gegeben. Um zu unterstreichen, dass „sinnvoller“ teilweise als „einfacher“ verstanden wird, sind die Adjektive in Anführungszeichen gesetzt.

Die Interviewpartner*innen erläutern unterschiedlichste Bereiche, in denen *weißes* Engagement wirkungsvoll ist. Der erste Bereich umfasst Situationen, in welchen aufgrund rassistischer Strukturen innerhalb von Institutionen *weißes* Engagement als „sinnvoller“ aufgrund des potenziell größeren Handlungsspielraums *weißer* Personen erachtet wird. Beispielsweise erläutert P2, dass die Begleitung einer *weißen* Person in einem Gerichtsverfahren oder bei der Polizei in vielen Fällen wirksamer wäre (vgl. P2, Pos. 97). Die Erklärung des Interviewpartners spiegelt folglich die Ansicht von u.a. Pech (2006) und Marmer (2018) wider, dass aufgrund von institutionellem Rassismus *weiße* Privilegien als Bevorzugungen bei der Polizei, Justiz und Behörden verstanden werden können. Auch wenn P2 den ‚Sinn‘ der Nutzung dieser *weißen* Privilegien erkennt, spricht er sich gleichzeitig gegen die Umstände, die diese Privilegien erst hervorbringen, aus (vgl. P2, Pos. 97). Das bedeutet, dass *weißes* Engagement in der beschriebenen Situation zwar als „sinnvoller“ erachtet wird, jedoch nur, weil existierende rassistische Strukturen die Benachteiligung für nicht-*weiße* Personen bewirken.

Von einer ähnlichen ‚Bevorzugung‘ spricht auch Interviewpartnerin P4 (*weiße* Positionierung). Allerdings beschreibt sie nicht die rassistischen Strukturen innerhalb der oben genannten Institutionen, sondern Situationen, in welchen *weiße* Personen (gezwungenermaßen) mit ihrem eigenen Rassismus konfrontiert werden. Als Beispiel zieht sie hierfür ihre Erfahrung als Leiterin eines Anti-Rassismus-Workshops heran, in welchem sich *Weißer* mit Rassismus und ihrem *Weißsein* auseinandersetzen sollten. Im Zuge dessen argumentiert sie, dass man sich „in einem Veränderungsprozess [...] auch sicher fühlen“ (P4, Pos. 201) müsse. Die Interviewpartnerin spricht folglich von einem notwendigen Sicherheitsgefühl der Teilnehmer*innen für ihren Veränderungsprozess, das sie leichter vermitteln könnte. Daraus schlussfolgere ich, dass die Befragte der Überzeugung ist, dass *weiße* Workshop-Teilnehmer*innen Sicherheit aufgrund einer *weißen* Workshopleitung fühlen können. Dies kann auf unterschiedliche Gründe zurückzuführen sein. Eventuell fühlen sich die Teilnehmenden sicherer, da sie während ihres Veränderungsprozesses von einer Person geführt werden, die ‚die gleiche‘ Position hat – zumindest im Hinblick auf die Kategorie ‚Race‘. Es besteht aufgrund der privilegierten Position weniger emotionale Nähe für eine *weiße* Workshopleitung und zugleich kann sie womöglich die Gefühle und Ängste besser nachvollziehen, die mit diesem Veränderungsprozess einhergehen können. Dementsprechend versteht die Interviewpartnerin *weiße* Workshopleitungen in Situationen, in welchen *weiße* Personen Bedenken oder Vorbehalte haben, sich mit Rassismen auseinander zu setzen, als „sinnvoller“.

Als weitere „sinnvollere“ Situationen bzw. Aktionen nennen mehrere Interviewpartner*innen die Bereitstellung von Ressourcen. Diesbezüglich wird sowohl von finanziellen Ressourcen (vgl. P2, Pos. 99) als auch von symbolischen Ressourcen bzw. symbolischem Kapital (vgl. P5, Pos. 103) gesprochen. Dementsprechend können diese Aussagen als Nutzung von eigenen *weißen* Privilegien verstanden werden. Die Interviewpartner*innen schreiben BI_PoC durchschnittlich weniger finanzielle und symbolische Ressourcen als *weißen* Personen zu, sodass *weiße* Engagierte ihre Ressourcen zur Verfügung stellen sollen. Als Nutzung *weißer* symbolischer Ressourcen kann ebenfalls die Aussage von P8 verstanden werden, der erklärt, dass beispielsweise die Anmeldung einer Demonstration durch als *weiß* gelesene Personen ‚besser‘ gehen würde bzw. ungefährlicher wäre (P8, Pos. 121). Wie bei P2, der die *weißen* Privilegien bei Behördengängen erläutert, spricht auch P8 von „einfacheren“ (ebd.) Demonstrationsanmeldungen *weißer* Personen, da auch hier *Weiß*e aufgrund rassistischer Strukturen einen privilegierten Zugang erhalten. Ähnlich einzuordnen ist auch die Aussage der Interviewpartnerin P7, die bei *weißen* Personen bessere Voraussetzungen erkennt, um Zugänge für BI_PoC zu schaffen: „Ich weiß, dass es für *weiße* Personen leichter ist, in eine bestimmte Community zu gelangen und halt bestimmte Themenabende zu organisieren.“ (P7, Pos. 143) Erneut wird „sinnvoller“ im Zusammenhang mit der Nutzung bestimmter Privilegien diskutiert, die BI_PoC weniger zugestanden werden.

Ein weiterer Bereich betrifft die Wahrnehmung, dass *weißes* Engagement als „sinnvoller“ verstanden werden könnte, sofern es BI_PoC entlastet. Die Interviewpartnerin P1 verortet diese Möglichkeit vor allem in der Bildungs- bzw. Aufklärungsarbeit auf Social Media (vgl. P1, Pos. 107). In diesem Sinne versteht die Interviewpartnerin *weiße* Anti-Rassismusbearbeitung als „sinnvoller“, da sie BI_PoC die Möglichkeit bietet, ihre Ressourcen und Kapazitäten für andere Arbeiten zu nutzen, da in einem geringeren Umfang Aufklärungsarbeit geleistet werden muss. Aus dieser Formulierung kann zusätzlich interpretiert werden, dass ständige Aufklärungsarbeit für BI_PoC auch eine emotionale Belastung sein könnte.

Als letzter Bereich wird auf die Annahme, dass *weißes* anti-rassistisches Engagement als „sinnvoller“ verstanden werden kann, sofern es einen Schutz für BI_PoC bietet, eingegangen. Einige Interviewpartner*innen verstehen *weißen* Anti-Rassismus als Chance, um (potenziell) rassistisch diskriminierte Personen vor Traumata zu schützen, da sie laut der Befragten weniger emotionale Nähe fühlen als BI_PoC. Diese Ansicht teilen bei den befragten Akteur*innen sowohl BI_PoC als auch *weiße* Personen. Beispielsweise versteht P1 *weißes* Engagement, gerade in „konfrontativen Situationen“ (P1, Pos. 107), als Möglichkeit, um die emotionale Nähe „so ein

bisschen abfedern“ (ebd.) zu können. Sie argumentiert, dass es für sie, als *weiße* Person, teilweise „einfacher“ (ebd.) sein könnte, sich mit „*weißem* Suprematismus [...] auseinanderzusetzen. Weil ich einfach nicht davon betroffen bin. Es tut nicht so weh.“ (P6, Pos. 115) Jedoch merkt sie an, dass das Lesen, Hören oder Sehen von Rassismus schon auch weh täte, es aber bei ihr keine Traumata auslöse (vgl. ebd.). Dies zeigt, dass die Interviewpartner*innen Anti-Rassismuserbeit als teilweise gefährlich wahrnehmen, da sie bei den Akteur*innen Schmerz, Traumata oder psychische Belastung auslösen könne. Allerdings differenzieren sie das Potenzial der Gefahr je nach Art der Betroffenheit. Demzufolge sprechen die befragten Akteur*innen *weißen* Engagierten nicht das Empfinden von Trauer, Wut oder anderen Gefühlen ab, sondern nehmen schlicht ein geringeres Gefahrenpotenzial wahr. *Weißer* Anti-Rassismuserbeit wird folglich als Möglichkeit der psychischen Entlastung für potenziell rassistisch diskriminierte Personen wahrgenommen.

Insgesamt zeigt die Analyse der wahrgenommenen Stärken, dass einige Akteur*innen Vorteile in Bezug auf *weißes* anti-rassistisches Engagement in Wien äußern. Die Arbeit *weißer* Engagierter wird unter anderem als „voll super und voll cool“ (P7, Pos. 157) bzw. als „nötig“ (ebd.) oder als „ein Win für uns alle“ (P8, Pos. 103) bezeichnet. Dies wird sowohl quantitativ begründet (große Mengen an Stimmen gegen Rassismus) als auch aufgrund heutiger rassistischer Strukturen, die das Engagement für nicht-*weiße* Personen im Gegensatz zu *weißen* Personen erschweren. Vereinzelte Antworten zu den Situationen, in welchen *weißes* Engagement sogar als „sinnvoller“ verstanden wird, verdeutlichen die wahrgenommene Notwendigkeit *weißer* Anti-Rassismuserbeit. Immer wieder sprechen Interviewpartner*innen von Situationen, in welchen BI_PoC noch immer benachteiligt werden, wie z.B. bei der Polizei oder bei Anmeldungen von Demonstrationen. Die Übernahme dieser Aufgaben durch *weiße* Personen vereinfacht den Initiativen und ihren Akteur*innen die anti-rassistische Arbeit, da *weiße* Engagierte ihre Privilegien nutzen können. Auch wenn diese Situationen und Aktionen als „sinnvoller“ oder „einfacher“ wahrgenommen werden, so kritisieren die Akteur*innen entschieden die Umstände, die zu diesen Diskriminierungen führen. In diesem Sinne befürworten die meisten Akteur*innen zwar die Nutzung *weißer* Privilegien, verurteilen jedoch das System, das diese Privilegien erst (re-)produziert und stärkt, wie auch Ingmar Pech in ihrem Beitrag „Whiteness – akademischer Hype und praxisbezogene Ratlosigkeit“ aus dem Jahr 2006 argumentiert.

Neben der Nutzung *weißer* Privilegien sticht jedoch vor allem die positive Wahrnehmung des *weißen* Engagements als Möglichkeit des Schutzes bzw. der „Abfederung“ (P1, Pos. 107) her-

vor. Mehrere Interviewpartner*innen erkennen unterschiedliche Arten der Betroffenheit rassistischer Diskriminierungen aufgrund der Positionalitäten bzgl. der Kategorie ‚Race‘. (Potenziell) rassistisch diskriminierten Personen wird eine emotionale Nähe zugeschrieben, von der *weiße* Personen nicht in diesem Ausmaß betroffen sein können. Allerdings interpretiere ich auch diese ‚emotionale Ferne‘ erneut als ein *weißes* Privileg im Sinne von Ingmar Pech, da Pech das größte Privileg *weißer* Personen in der Wahlmöglichkeit, ob, „wann, wie und in welcher Form sie sich mit Rassismus auseinandersetzen wollen“ (Pech 2006: 74) versteht. Aus den Aussagen der Interviewpartner*innen lässt sich dementsprechend interpretieren, dass *weißer* Anti-Rassismus in Wien vor allem dann positiv wahrgenommen wird, wenn *weiße* Engagierte ihre diversen Privilegien nutzen, um BI_PoC finanziell, kapazitiv und psychisch zu entlasten.

7.2 Kritik und Konflikte

Anschließend an das Kapitel über die positiven Wahrnehmungen des *weißen* Engagements im Wiener Anti-Rassismus werden im Folgenden umgekehrt Äußerungen analysiert, die kritische Aussagen beinhalten. Dabei wird zunächst knapp auf die Kategorie der generellen Kritik am Wiener Anti-Rassismus eingegangen, um daraufhin ausführlicher die Aussagen über die Kritik an *weißem* Engagement im Wiener Anti-Rassismus zu beleuchten. Abschließend wird analysiert, welche Konfliktpunkte sich durch die Kritik für *weiße* Engagierte ergeben.

7.2.1 Generelle Kritik am Wiener Anti-Rassismus

„Ich finde die anti-rassistische Arbeit extrem wichtig. Weil sie uns ermöglicht zu sagen ‚hey, wir haben ein riesiges Problem‘. Und solange wir als Gesellschaft nicht gemeinsam die Alternativen aufbereiten, ist das das Werkzeug, das wir haben.“ (P9, Pos. 113)

Durch sein Zitat bekundet P9 seine Überzeugung von der Wichtigkeit anti-rassistischer Arbeit. Allerdings spricht er sich im Laufe des Interviews auch immer wieder gegen den Begriff des ‚Anti-Rassismus‘ und stattdessen für die Bezeichnung „Unterstützung“ oder „Empowerment-Workshops“ (P9, Pos. 21) aus. Beispielsweise erläutert der Gesprächspartner, dass er „ein bisschen ein Problem [habe] zu sagen, ich mache Anti-Rassismusarbeit“ (ebd.). Eine weitere Person erklärt ebenfalls „Anti-Rassismus ist ein Wort, das ich nicht benutze in unseren Trainings, sondern Sensibilisierung.“ (P10, Pos. 19). Auf die Nachfrage, was gegen das Wort Anti-Rassismus spreche, erklärt die Person, dass das „Anti“ an sich weniger Kraft habe, als wenn eine Sache „für“ etwas sei. Dass der Begriff von einigen Personen kritisiert wird, wurde bereits im Theorieteil dieser Arbeit beleuchtet. So wird z.B. argumentiert, dass durch die enge Verknüpfung zum Rassismus, rassistische Kategorisierungen zwar im Anti-Rassismus kritisiert, jedoch nicht

vermieden werden könnten (vgl. Weiß 2013: 134). Ferner betont Weiß, dass gerade *weiße* anti-rassistische Praktiken Gefahr laufen könnten, trotz solidarischer Intentionen eine entmündigende und paternalistische Wirkung zu haben (vgl. ebd.: 133f.). Nichtsdestotrotz verwendet z.B. P9 immer wieder den Begriff „Anti-Rassismus“ bzw. „anti-rassistisch“. Diese Ansicht gleicht der Einstellung zur Verwendung der sozial konstruierten Kategorie ‚Race‘. Diese wird ebenfalls teilweise abgelehnt und trotzdem von denselben Personen, darunter auch P9, in den Interviews immer wieder herangezogen.

Im Zusammenhang mit kritischen Äußerungen sprechen mehrere Personen von der Prägung der anti-rassistischen Szene sowohl durch Linke Gruppen als auch durch akademische Kreise. P2 beschreibt beispielsweise die Problematik, dass sich „gerade (lacht) der linke Bereich, dass man sich sehr schnell immer untereinander zerstreitet und dann doch vergisst, wer (.) also wo (lacht) der eigentliche politische Gegner ist“ (P2, Pos. 121). Seine Aussage lässt sich nicht ausschließlich als generelle Kritik an der Linken Szene im Wiener Anti-Rassismus interpretieren, sondern hebt das Problem von Streitereien im Wiener Anti-Rassismus allgemein bzw. besonders im politisch linken Spektrum hervor. Eine andere Interviewpartnerin (P6) kritisiert, dass vor allem die Realitäten aus akademischen Kreisen berücksichtigt werden, und dadurch Lebensrealitäten anderer Gruppen „sehr schnell unter den Tisch fallen“ (P6, Pos. 147). Die Interviewpartnerin verdeutlicht hiermit die Ansicht, dass der Wiener Anti-Rassismus zu stark akademisch geprägt sei und Personen aus anderen Kreisen dadurch ausgeschlossen werden. Generelle Kritik am Wiener Anti-Rassismus wird demnach vor allem auf Personengruppen bzw. Gruppen aus bestimmten Kreisen assoziiert. Ein Teil der Gesprächspartner*innen nimmt folglich eine Präsenz des Linken Bereichs sowie akademischer Gruppen wahr, die strittig gesehen wird.

7.2.2 Kritik an *weißem* Engagement

„Warum müssen Antidiskriminierungsstellen auch von *weißen* Personen besetzt sein? Warum können halt auch nicht z.B. Personen aus dem Balkan mitreingenommen werden? Flüchtlinge mit reingenommen werden? Also es muss ur viel mehr getan werden. Es muss, also (.) es sind halt ur viele Leute schon *weiß* gestellt. Und es muss halt meiner Meinung nach diverser gestaltet werden.“ (P7, Pos. 149)

Dieses Zitat verdeutlicht, dass die Interviewpartnerin mit der aktuellen Zusammensetzung der Aktiven in der Arbeit gegen Diskriminierungen in Wien unzufrieden ist, da für sie noch zu viele als *weiß* gelesene Personen Stellen besetzen. Es wird deutlich, dass sie einen großen Bedarf an Veränderungen erkennt. Dies zeigt, dass sie sich die Szene diverser, und somit weniger *weiß* wünscht. Diese Ansicht wird auch von anderen interviewten Personen geäußert. Im Folgenden

wird nun erläutert, welche Kritik die Akteur*innen an *weißem* Engagement im Wiener Anti-Rassismus äußern und wieso diese Aspekte als negativ für die anti-rassistische Arbeit bewertet werden.

Insgesamt lässt sich die Kritik an *weißem* Engagement in vier große Teilbereiche gliedern: die „*weiße* Stellvertreterpolitik“, die „*weiße* Selbstinszenierung“, „*weiße* Privilegien“ und „Rassismen“. Zunächst werden jene Aussagen analysiert, die sich auf eine *weiße* Stellvertreterpolitik im Wiener Anti-Rassismus beziehen, die mit den Erkenntnissen von Görg und Pühretmayer (2000) zu vergleichen sind. Beispielsweise argumentiert P7, dass es „auch eine Art von Rassismus [ist], wenn ich den betroffenen Gruppen nicht die Möglichkeit gebe, über ihre eigenen Bedürfnisse, über ihre eigenen Herausforderungen zu reden. [...] also da würde ich *weißes* Engagement sehr kritisch empfinden“ (P7, Pos. 143). Durch dieses Zitat wird zum einen deutlich, wie notwendig die Interviewpartnerin Selbstrepräsentation für (potenziell) rassistisch diskriminierte Personen erachtet. Zum anderen vergleicht sie das „Verweigern“ dieser Selbstrepräsentation durch als *weiß* gelesene Personen mit Rassismus selbst.

Diese Ansicht unterstreicht die Ergebnisse von Görg und Pühretmayer aus den Jahren 2000 und 2002, die in ihren Interviews ähnliche Aussagen von den Akteur*innen erhielten (vgl. Görg/Pühretmayer 2000: 252 & Pühretmayer 2002: 304). Mit Bezug auf Weiß (2013) lässt sich herausstellen, dass entmündigende und paternalistische *weiße* anti-rassistische Praktiken zu einer Verstärkung herrschender ungleicher Machtverhältnisse führen können (vgl. Weiß 2013: 133f.), was mit der Aussage der Interviewpartnerin bzgl. der „Art von Rassismus“ (P7, Pos. 143) zu vergleichen ist. Die Analyse zeigt, dass die Interviewpartnerin *weiße* anti-rassistische Arbeit in Form von Fremdrepräsentation als eine Stellvertreterpolitik wahrnimmt, die sie als rassistisch definiert. Ihr kritisches Denken über *weißes* Engagement ist durch das obige Zitat gut erkennbar. Da sich die Interviewpartnerin jedoch auch immer wieder positiv über *weißes* Engagement äußert, unterstreicht ihre sehr konkrete Kritik, dass sie nur gewisse Aspekte an *weißem* Engagement problematisiert. In diesem Fall die *weiße* Fremdrepräsentation bzw. Stellvertreterpolitik, die ungleiche Machtverhältnisse verstärkt.

Als zweiter Teilbereich werden jene Kritikpunkte dargelegt, die im Zusammenhang *weißer* Selbstinszenierung genannt werden. Diverse Interviewpartner*innen berichten von Situationen, in welchen sie den Eindruck hatten, dass *weiße* Personen diese Gelegenheiten für das eigene Image nutzen würden. P7 erzählt beispielsweise, dass es „sehr viele Fernsehtalks oder sehr viele Situationen [gibt], wo *weiße* Menschen eingeladen werden, um halt darüber [rassistische Diskriminierung] zu reden. Und das ist dann auch wieder für sie so eine Profilierung.“ (P7, Pos.

155) Die Wortwahl „Profilierung“ verweist deutlich auf eine Wahrnehmung *weißer* Selbstinszenierung. Gleichmaßen betont P2, dass es viele Menschen gebe, bei denen „die eigene Selbstinszenierung oder das eigene Ego eine höhere Priorität hat“ (P2, Pos. 62). Besonders auffällig wäre dies vor allem während der Zeit der großen *Black Lives Matter*-Demos gewesen, in der sich ein Bruchteil *weißer* Menschen „für das eigene Image“ oder „weil es cool ist“ (P2, Pos. 66) beteiligt hätten. Die Bezeichnung Bruchteil verdeutlicht jedoch auch seine Ansicht, dass ein Großteil der Demonstrant*innen aus anderen Gründen beteiligt war.

Die Erzählungen der Interviewpartner*innen bestätigen dennoch die Ansicht von Phillips (2020) bzgl. der *performative allyship*. So argumentiert Phillips, dass es Allies gebe, die zwar ihre Solidarität mit marginalisierten Gruppen bekunden, letztendlich jedoch keine effektive Unterstützung wären und dennoch, z.B. durch Anerkennung, ihr symbolisches Kapital verbessern würden (vgl. Phillips 2020: k.A.). Nach Auswertung des Materials ergibt sich die Schlussfolgerung, dass manche Interviewpartner*innen *weiße* Selbstinszenierung im Wiener Anti-Rassismus wahrnehmen und die stark kritisieren. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass die Interviewpartner*innen Motive für *weiße* Engagierte erkennen, die sie selbst nicht gutheißen. Das Unterkapitel 6.2 über die Beweggründe beleuchtete bereits, dass die Gesprächspartner*innen die Motive *weißer* Engagierter als positiv und negativ wahrgenommene unterteilen. *Weiße* Selbstinszenierung wird demnach als ein zu kritisierender Aspekt im Wiener Anti-Rassismus wahrgenommen. Zum anderen kann der genannte „Gewinn“ für *weiße* Personen bedeuten, dass Effekte dieser Arbeit wahrgenommen werden, die keine Vorteile für (potenziell) rassistisch diskriminierte Personen bedeuten, was nicht das Ziel anti-rassistischer Arbeit sein sollte. Die Interviewpartner*innen nehmen folglich *weiße* Selbstinszenierung bzw. *performative allyship* als einen zu kritisierenden Aspekt des *weißen* Engagements in Wien wahr.

Damit einher geht der dritte Teilbereich, der sich mit *weißen* Privilegien befasst. Wie im Theorieteil erläutert, bezeichnen *weiße* Privilegien diverse Vorteile bzw. Bevorzugungen für *weiße* Personen in unterschiedlichsten Bereichen, die sich aus ihrer Machtposition ergeben. So argumentiert P7, dass ihrer Meinung nach *weiße* Privilegien sich verstärken könnten, wenn als *weiß* gelesene Personen, wie zuvor erläutert, einen Gewinn aus ihrer anti-rassistischen Arbeit erzielen (vgl. P7, Pos. 153). Im Gegensatz dazu hätten ihrer Ansicht nach BI_PoC diese Privilegien nicht, weshalb sie die Nutzung *weißer* Privilegien stark kritisiert:

„Ich glaube, dass auch bestimmte Anti-Rassismusorganisationen sehr wohl durch ihre Arbeit halt Geld verdienen oder halt durch ihre Arbeit z.B. (.) es gibt Diversitätsbeauftragte. Diversitätsbeauftragte, die zu Diversität reden, aber selbst *weiß*

sind. Und sie leisten anscheinend Anti-Rassismusarbeit, aber sie nutzen halt ihre Privilegien, damit sie diese Arbeit leisten oder machen können.“ (P7, Pos. 151)

Nach Einschätzung von Applebaum und Pech erhalten selbst *weiße* Personen mit den besten Absichten rassistische Systeme aufrecht oder stärken diese, da sie von ihren Privilegien aufgrund ihrer Positionen profitieren (vgl. Appelbaum 2010: 10 & Pech 2006: 75). Die Aussage der Interviewpartnerin P7 ist auf das gleiche Verständnis zurückzuführen, da auch sie die Nutzung *weißer* Privilegien, selbst für anti-rassistische Zwecke, stark kritisiert und hinterfragt, sofern dies nur dem eigenen Gewinn dient. Wie aus dem Kapitel über die positiven Aspekte des *weißen* Engagements hervorgegangen ist, wird die Nutzung *weißer* Privilegien für die anti-rassistische Arbeit von den Gesprächspartner*innen generell als „sinnvolles“ Engagement verstanden. Dies belegt folglich, dass die Interviewpartnerin ihre Kritik an den Empfänger*innen dieses Gewinns ausmacht. Die Nutzung *weißer* Privilegien wird demnach in Abhängigkeit von den Gewinner*innen als positiv oder negativ bewertet. Dient die Nutzung *weißer* Privilegien *weißen* Personen (z.B. durch den Erhalt eines Jobs), wird dies von der Interviewpartnerin als inakzeptabel wahrgenommen.

Der letzte Teilbereich, der im Folgenden dargelegt wird, fokussiert sich auf Äußerungen, die zu Rassismen in der Wiener Anti-Rassismusszene gemacht werden. Die Analyse des ersten Teilbereichs über die Stellvertreterpolitik in Wiens Initiativen erläuterte bereits, dass P7 eine „Art von Rassismus“ (Pos. 143) in der Fremdrepräsentation (potenziell) rassistisch diskriminierter Personen erkennt. Vergleichbare Kritik wird auch von weiteren Personen geäußert, die sich allesamt als BI_PoC positionieren. Beispielsweise erklärt P9:

„[E]s gibt Initiativen hier, die Strategien verfolgen, die krass rassistisch sind. Aber selbst sich anti-rassistisch positionieren. Und die diese Strategie dann auch verfolgen, weil sie sagen ‚naja, sonst würden die Fördergeber*innen nicht mit uns arbeiten‘. So, also da geht es darum, wen positionierst du wohin und wen positionierst du quasi federführend an erster Stelle. Und das sind dann *weiße* Menschen, die bewusst als *weiße* Token positioniert werden.“ (P9, Pos. 141)

Der Begriff ‚Token‘ hat zwar je nach Kontext unterschiedliche Bedeutungen²⁷, kann in diesem Zitat jedoch mit der Definition von „Tokenism“ von Sayed erklärt werden. Sayed (2019) übersetzt den Begriff mit „quotenmäßiger Rollenbesetzung“ bzw. „die Integration von Mitgliedern marginalisierter Gruppen“ (Sayed 2019: 107). Der Erklärung zufolge werden sogenannte ‚token characters‘ für Rollen eingesetzt, um Filme diverser erscheinen zu lassen (vgl. ebd.). P9 erklärt

²⁷ Bekannt ist er vor allem aus der Kryptowährung, als Spiel- und Wertmarke sowie aus der Computerlinguistik. Ins Deutsche übersetzt steht der Begriff für „Zeichen“ (vgl. Cambridge Dictionary 2014: k.A.).

hiermit, dass die Positionierung *weißer* Personen für bestimmte Stellen eine maßgebliche Rolle für den Erhalt von Fördergeldern im Wiener Anti-Rassismus spielt. Er argumentiert folglich, dass Geldgeber*innen *weiße* Personen noch immer häufig bevorzugen, was die von Schmitz genannte Bevorzugung der „Wir-Gruppe“ und der damit einhergehenden Benachteiligung der „Anderen“ darstellt (vgl. Schmitz 2016: 82) und somit als Rassismus definiert werden kann. Aus der Aussage geht außerdem hervor, dass der Interviewpartner bei gewissen Initiativen ein bewusstes Hinnehmen dieser rassistischen Strukturen erkennt, da sie dementsprechend *weiße* Token einsetzen. Das bedeutet wiederum auch, dass diese Initiativen zufolge des Interviewpartners diese rassistischen Strukturen nicht nur hinnehmen, sondern sie auch durch die Positionierung *weißer* Token reproduzieren und zu ihren Gunsten ausnutzen.

Auch andere Interviewpartner*innen erzählen von Konflikten und persönlich erlebten rassistischen Erfahrungen. Beispielsweise erläutert die Gesprächspartnerin P10, dass sie einen Workshop abhielt, in welchem ihre *weiße* Co-Trainerin ihr unbewusst mit einer paternalistischen Haltung entgegentrat (vgl. Pos. 37), und P8 erzählte mir von einem rassistischen Kommentar ihm gegenüber auf einer Tagung (vgl. Pos. 145). Diese Wahrnehmungen gleichen den Ergebnissen von Anja Weiß, die in ihrer Untersuchung über anti-rassistisches Engagement *weißer* deutscher Gruppen feststellte, dass bei den Engagierten gewisse „rassistische Reste“ (Weiß 2013: 61) beobachtet werden könnten. Allerdings würden laut Weiß offensichtliche Rassismen vermieden werden, komplexe und subtile Formen jedoch erhalten bleiben (vgl. ebd.: 314). Diese Erkenntnis gleicht zwar beispielsweise der unbewussten paternalistischen Haltung der *weißen* Co-Trainerin, steht jedoch im Widerspruch zu dem offensichtlich rassistischen Kommentar, den P8 auf der Tagung erleben musste.

Nach Auswertung des Materials ergibt sich die Schlussfolgerung, dass mehrere Interviewpartner*innen (alle BI_PoC Positionierungen) rassistisches Verhalten *weißer* Engagierter im Wiener Anti-Rassismus wahrnehmen. Das bedeutet nicht nur, dass der Wiener Anti-Rassismus nicht frei von Rassismen ist, sondern auch, dass diese vor allem von BI_PoC Personen wahrgenommen werden. Zwar kritisieren auch *weiße* Interviewpartner*innen bestimmte Aspekte, wie die *weiße* Selbstinszenierung, jedoch nennt keine *weiße* Interviewpartner*in das vermeintliche Problem von reproduzierten Rassismen im Anti-Rassismus. Dies verdeutlicht, dass die Position die Wahrnehmung über die Kritik- und Konfliktpunkte des *weißen* anti-rassistischen Engagements in Wien maßgeblich bestimmt.

7.2.3 Weiße (innere) Konflikte

Doch auch *weiß* positionierte Interviewpartner*innen berichteten von Konflikten, die sie im Zuge ihres Engagements erleben. Es ist wenig überraschend, dass alle Interviewpartner*innen sich der teils kritischen Debatten über *weißes* Engagement im Anti-Rassismus bewusst sind. P4 berichtet diesbezüglich, dass sie persönlich mit diesen Diskursen bereits häufiger konfrontiert wurde:

„also dass es durchaus auch Stimmen im Anti-Rassismus gibt, die finden, dass man als *weiße* Person keinen Anti-Rassismus machen soll. Also es wird ja auch in der Verkürzung gelesen und man wird ja damit konfrontiert. ‚Warum machst du das überhaupt und darfst du das machen?‘ Und das ist eine Frage, mit der ich mich sehr viel beschäftige und die ich nicht einfach nur auf die Seite wische.“ (P4, Pos. 175)

Die befragte Person veranschaulicht hiermit, dass die Meinung, *weiße* Personen sollten sich nicht anti-rassistisch engagieren, mehrfach vertreten ist. Es scheint, als wäre sie selbst bereits häufiger mit dieser Diskussion konfrontiert worden, die nach einer Begründung für ihr anti-rassistisches Engagement fragt und gleichzeitig die Legitimität infrage stellt. Zusätzlich wird dargelegt, dass sie diese kritische Frage nicht einfach ignorieren kann. Wie sehr diese Kritik ihr Denken beeinflusst, wird durch das folgende Zitat nochmals deutlicher:

„Was ich schon merke, ist, dass ich persönlich von Personen, die das sehr ideologisch oder sehr dogmatisch vertreten, mich sehr stark distanzieren. Auch sehr in die Distanz gehe. Aber merke, dass das eine Distanz ist, die (.) die eben innere Konflikte bei mir auslöst. Sehr starke. Aber wo ich keinen (.) wo die Personen, glaube ich, nicht einmal mitkriegen, dass ich in einem Konflikt bin (lacht). Das ist so. Bin trotzdem sehr alleine mit meinem Konflikt.“ (P4, Pos. 183)

Das Zitat verdeutlicht, dass diese Kritik an ihrer Arbeit die Interviewpartnerin stark beeinflusst. Laut der Interviewpartnerin gibt es folglich Personen im Wiener Anti-Rassismus, die sich radikal gegen *weißes* Engagement aussprechen, unabhängig davon, welche anderen Hintergründe diese Personen haben könnten. Die daraus resultierende „Distanz“ (ebd.) spricht meines Erachtens nicht für eine generelle Ablehnung der Debatten bzgl. Repräsentationsfragen. Vielmehr lehnt die Befragte Diskurse ab, die Personen nur aufgrund ihrer Position bzgl. der sozial konstruierten Kategorie ‚*Race*‘ ihr anti-rassistisches Engagement verweigern.

Die inneren Konflikte können möglicherweise aus mehreren Gründen entstehen. Zum einen könnte die Kritik an ihrer Arbeit aufgrund ihrer *weißen* Position dazu führen, dass sie ihre Arbeit selbst infrage stellt. Zum anderen scheint auch die Art und Weise, wie sie mit dieser Frage konfrontiert wird, nämlich „sehr ideologisch oder sehr dogmatisch“ (ebd.), in ihr eine ‚Abwehr-

haltung‘ hervorzurufen. Das Zitat zeugt zusätzlich von der Wahrnehmung, dass die kritisierenden Personen nicht verstehen würden, welches Ausmaß die Debatten über *weißes* Engagement für die Interviewpartnerin haben und wie stark sie ihre Arbeit dadurch inzwischen selbst anzweifelt. Zu einem anderen Zeitpunkt erklärt die befragte Person, dass sie teilweise sogar „schlaflose Nächte“ (ebd.: 177) aufgrund ihrer inneren Konflikte habe. Dies belegt, wie präsent und prägend die Konflikte rund um ihre Person im Anti-Rassismus für sie sind.

Dass innere Konflikte im Hinblick auf die eigene *Weißheit* im Anti-Rassismus nicht nur bei einer Interviewpartnerin vorkommen, unterstreicht beispielsweise die Aussage von P1, die unter anderem von „Schuldgefühlen“ (P1, Pos. 145) spricht. Diese äußert sie im Zusammenhang mit Befürchtungen, dass man/frau* „was Falsches sagen wird“ (ebd.). Ferner spricht sie von einem „heißen Pflaster“ (ebd.) bezüglich *weißer* Positionen und Verantwortungen im Wiener Anti-Rassismus. Dies weist darauf hin, dass *weiße* Akteur*innen sich mit ihren Verantwortungen in ihrem Engagement so weit auseinandersetzen, dass sie teilweise Befürchtungen haben, etwas zu sagen oder zu machen, was andere Personen gegebenenfalls als falsch bewerten können.

Während die Interviewpartnerin P1 vor allem „Befürchtungen“ (ebd.) bzgl. ihrer Verantwortungen äußert, wird bei P4 teilweise auch Verärgerung über die radikalen Diskussionen zu ihrer Person im Hinblick auf ihr *Weißsein* deutlich:

„Also ich werde angeschaut und sozusagen es wird jetzt beurteilt von außen, von Menschen, die mich nicht kennen und meine Methoden nicht kennen, ob ich jetzt richtig bin oder nicht. Das ist alles, was ich am Rassismus verabscheue. Dass man infrage gestellt wird aufgrund von einem Merkmal wie Hautfarbe. Come on.“ (P4, Pos. 183)

Ihre scheinbare Verärgerung begründet sie mit der Tatsache, dass die Ablehnung ihrer Person aufgrund ihres *Weißseins* auf Mechanismen beruht, die auch Rassismen strukturieren. Ihre Aussage lässt sich nicht notwendigerweise als ein Vorwurf von Rassismus gegen ihr *Weißsein* interpretieren, sondern als Abneigung gegenüber diskriminierenden Mechanismen, die sich durch die radikale Ablehnung ihrer Arbeit aufgrund ihres *Weißseins* reproduzieren, was die Grundlage für Rassismen darstellt. Dies wird nochmals durch die folgende Aussage unterstrichen:

„Und wenn wir den Konsens verlieren, dann sind wir in der gleichen Menschen- und Weltbildhaltung wie die, die einfach sagen ‚es gibt die, die mehr wert sind und die, die weniger wert sind.‘ Dann haben wir wirklich den Rassismus internalisiert, nämlich die *white supremacy* internalisiert.“ (P4, Pos. 183)

Aus ihren Erläuterungen geht insgesamt hervor, dass sie die Diskussionen rund um ihre anti-rassistische Arbeit als *weiße* Person auf mehreren Ebenen beschäftigt. Es wird deutlich, dass

sie mit radikalen Meinungen konfrontiert wird, die sowohl Verärgerungen als auch innere Konflikte in ihr hervorrufen. Zum einen lehnt sie die radikalen Debatten ab, da sie ihres Erachtens auf diskriminierenden Mechanismen beruhen. Zum anderen gibt ihr der Diskurs so weit zu denken, dass sie innere Konflikte erlebt, die Zweifel an ihrem eigenen Engagement erwecken. Dies wird unter anderem auch deutlich, da sie immer wieder Verständnis für die Diskurse rund um *Weißsein* im Anti-Rassismus äußert („ich verstehe total, dass man skeptisch sein kann“, P4, Pos. 183). Im Gegensatz zu den Ergebnissen aus der ersten Hälfte des Kapitels (Stellvertreterpolitik, *weiße* Selbstinszenierung und Privilegien, sowie Rassismen im Anti-Rassismus) beziehen sich viele der erlebten Konfrontationen *weißer* Personen auf Konflikte, die die Personen mit sich selbst, anstatt mit anderen *weißen* Personen haben.

Allerdings zeigt die folgende Aussage, dass nicht nur *weiße* Personen mit Kritik aufgrund ihrer Positionalität konfrontiert werden, sondern auch BI_PoC. Ein Interviewpartner (P2, BIPoC Positionierung) berichtet von einer Konfrontation, da seine Initiative aus der Schwarzen Community kommt und seine Kollegin ein Kopftuch trägt:

„Und da gab es dann halt oft schon so die Konfliktsituation, dass dann Leute so waren ‚ja okay, warum sind da jetzt auch Personen mit Kopftuch dabei oder so.‘ Und warum machen wir quasi auch (.) also warum beschäftigen wir uns auch mit antimuslimischem Rassismus. Warum beschäftigen wir uns auch mit Antiziganismus und so weiter.“ (P2, Pos. 72)

In diesem Beispiel wurde die Person mit Kopftuch für ihren Auftritt kritisiert, da sie für die/den Kritiker*in aufgrund ihres Kopftuches nicht die ‚richtige‘ Person darstellte, um eine Initiative aus der Schwarzen Community zu repräsentieren. Dies macht deutlich, dass im Wiener Anti-Rassismus auch nicht-*weiße* Personen Kritik aufgrund sozial konstruierter Kategorien erfahren und Mehrfachdiskriminierungen übersehen werden.

Nach Auswertung des Materials ergibt sich die Schlussfolgerung, dass die Akteur*innen, unabhängig von der Positionierung, diverse negative Aspekte bzgl. des Wiener Anti-Rassismus wahrnehmen. Neben Streitereien und der akademischen, Linken Prägung der Szene äußerten die Akteur*innen auch einige Kritikpunkte, die sich explizit an *weißes* anti-rassistisches Engagement in Wien richten. Diese Aspekte lassen sich in vier große Bereiche unterteilen. So erkennen die Akteur*innen noch heute die Existenz einer *weißen* Stellvertreterpolitik, die Gefahr laufen könne, durch ihre paternalistische Struktur ungleiche Machtverhältnisse zu reproduzieren. Ferner kritisieren sie *weiße* Selbstinszenierung bzw. ‚performative allyship‘ als Motivation für das Engagement als *weiß* gelesene Personen. Dies ist sowohl auf die generelle Ablehnung

der Motivation als auch auf die damit einhergehenden Folgen für (potenziell) rassistisch diskriminierte Personen zurückzuführen. Im Zuge dessen kritisieren die Interviewpartner*innen ebenfalls die Nutzung *weißer* Privilegien, sofern dies vorwiegend dem eigenen Nutzen, wie z.B. Geld verdienen, dient. Als weiteren Bereich berichten mehrere BI_PoC-Interviewpartner*innen über die Reproduktion von Rassismen im Wiener Anti-Rassismus. So erfahren sie unter anderem rassistische Kommentare, paternalistisches Verhalten von *weißen* Kolleg*innen sowie die Akzeptanz und Reproduktion rassistischer Verhältnisse für den Erhalt von Fördergeldern. Im Gegensatz dazu stehen für die *weißen* Interviewpartner*innen häufig auch innere Konflikte im Vordergrund. Aufgrund ihrer *weißen* Positionalitäten werden die befragten Personen teilweise mit Konflikten mit *Weiß*en sowie nicht-*Weiß*en konfrontiert, was bei ihnen zu Schuldgefühlen sowie zu einem Infragestellen des eigenen Engagements führt.

Es werden von so gut wie allen befragten Personen Kritik- und Konfliktpunkte im Wiener Anti-Rassismus wahrgenommen. Jedoch sprechen BI_PoC Interviewpartner*innen mehr über rassistische Erfahrungen, die sie erleben mussten. Keine *weiße* befragte Person äußerte die Möglichkeit, dass der Wiener Anti-Rassismus Rassismen reproduzieren könnte. Zusätzlich wurde durch die Auswertung des Materials deutlich, dass Konflikte bzgl. *Weißsein* im Anti-Rassismus nicht nur zwischen Personen unterschiedlicher Positionalitäten stattfinden können, sondern auch für *weiße* Personen untereinander sowie mit sich selbst.

8. Wandel

Der Großteil der Themenfelder der Analyse wurde anhand der forschungsleitenden Theorien gebildet (siehe Kapitel 3). Im Gegensatz dazu entstand das Kapitel ‚Wandel‘ erst im Zuge der Interviews selbst, da mehrere Interviewpartner*innen sich bezüglich eines Wandels äußerten. Das folgende Kapitel analysiert, welchen Wandel die Gesprächspartner*innen im Wiener Anti-Rassismus wahrnehmen und wie dieser im Zusammenhang mit dem *weißen* Engagement steht.

Im Zuge der Interviewfragen über die diversen anti-rassistischen Initiativen Wiens und ihre Akteur*innen erläutern mehrere Interviewpartner*innen, dass sich die Szene in den letzten Jahren auf mehreren Ebenen verändert habe. Beispielsweise erklärt P4, dass es zum jetzigen Zeitpunkt nicht nur mehr Initiativen als früher gebe, sondern die Bewegungen durch das Setzen von Schwerpunkten innerhalb des Rassismus „spezifischer“ (P4, Pos. 153) wären. Laut dieser Wahrnehmung ist die anti-rassistische Szene Wiens aktuell größer und zugleich diverser. Dies spiegelt sich auch in der chronologischen Auflistung einiger Initiativen in Kapitel 2.2 wider, in welchem bereits auf die Vielfalt des Wiener Anti-Rassismus eingegangen wurde.

Darüber hinaus sprechen weitere Interviewpartner*innen über das Auftreten einer jungen Generation, die die heutige Wiener Anti-Rassismusszene prägt: „Das Black Voices Volksbegehren, dass das ja eigentlich nur von jungen Leuten, von sehr jungen Leuten zum Teil, getragen wird und [...] das finde ich halt voll cool, weil man merkt halt so eine neue Welle und gerade sehr viele junge Leute sind da auch sehr präsent.“ (P6, Pos. 69) Die Interviewpartnerin hebt hier hervor, wie stark sie die Präsenz junger Leute bzw. Jugendgruppen im Anti-Rassismus wahrnimmt. Gleichzeitig beschreibt sie ihren Eindruck von einer „neuen Welle“ (ebd.), was ebenfalls auf die Wahrnehmung eines Wandels hinweist. Auf meine Rückfrage bzgl. dieser „Welle“ ergänzt sie unter anderem, dass diese junge Generation sehr reflektiert und engagiert sei. Ihrer Ansicht nach habe sich in den letzten Jahren „viel getan“ (P6, Pos. 77) – sowohl im Hinblick auf die Reflektiertheit der jungen Akteur*innen als auch auf das Ausmaß des jungen Engagements (vgl. ebd.).

Ähnlich äußert sich auch die befragte Person P5, die von einer positiven Veränderung spricht, da sie vor allem „ein Selbstbewusstsein“ (P5, Pos. 55) bei den jungen Leute aus der Roma-Community erkenne. Die Aussagen der beiden Interviewpartner*innen verdeutlichen, dass sie einen Wandel bzgl. des Alters engagierter Personen wahrnehmen. Zudem bewerten sie diese Entwicklung als etwas Positives. Dies äußern die beiden Personen durch ihre Anerkennung der starken Präsenz junger Menschen im Wiener Anti-Rassismus sowie durch die Betonung der

Reflektiertheit der jungen Akteur*innen. Gleichzeitig verdeutlicht die Aussage „Leute aus der Roma-Community“ (ebd.) auch, dass die Interviewpartnerin im Zuge des Wandels auch eine stärkere Selbstrepräsentation wahrnimmt, da sie von Personen aus der eigenen Community spricht. Die Interviewpartner*in erkennt folglich eine Entwicklung von der zuvor genannten Stellvertreterpolitik hin zu mehr Selbstrepräsentation.

P5 ergänzt weiters, dass sie diesen Wandel hin zu einem jüngeren Engagement auf die aktuelle Verankerung des Anti-Rassismus im Mainstream zurückführt. So sieht sie beispielsweise in den Sozialen Medien einen wichtigen Zugang für die jüngere Generation, um sich informieren zu können. Gleichzeitig laufe diese Verankerung im Mainstream Gefahr „sehr zynisch“ zu sein (P5, Pos. 111). Mit Bezug zu Phillips (2020) lässt sich diese Erkenntnis erneut auf die Problematik der ‚performative allyship‘ zurückführen, wonach Akteur*innen durch ihr Engagement soziale Anerkennung bekommen. Anti-Rassismus als „Trend“ (Hasters 2020) ist, wie die Einleitung erläutert, in den Sozialen Medien aktuell weit verbreitet, was teils stark kritisiert wird.

Neben der aktuellen Breite und den jungen Akteur*innen im Wiener Anti-Rassismus, sticht bei der Analyse vor allem die Wahrnehmung des Wandels zu mehr Selbstrepräsentation hervor. Beispielsweise erläutert P2 folgend

„also ich glaube durch diesen gesellschaftlichen Wandel in den letzten Jahren, dass (.) sich betroffene Leute mehr Raum nehmen und betroffene Leute quasi in den Vordergrund rücken bei der Anti-Rassismuserbeit. Die ja sehr lange auch sehr *weiß* dominiert war oder in vielen Bereichen auch noch ist. Dass da einfach sehr viel, sehr viel am Passieren ist in Wien und das ist auch sehr (.) sehr toll zu beobachten.“
(P2, Pos. 52)

Der wahrgenommene Wandel zeigt sich laut der befragten Person durch die vermehrte Raumeinnahme (potenziell) rassistisch diskriminierter Personen und damit einhergehend die Auflösung einer *weißen* Dominanz im Wiener Anti-Rassismus. Der wahrgenommene Wandel bzw. aktuelle Entwicklungen werden demnach als positive Entwicklungen verstanden, jedoch wird im Zuge dessen noch immer ein zusätzlicher Bedarf für Veränderung geäußert.

Ähnlich argumentiert auch die befragte Person P8, die im Zusammenhang mit dem genannten Wandel ebenfalls von einer Verbesserung spricht: „Also ich glaube, es bessert sich auf jeden Fall. Weil die Sache ist die. Man will ja nicht nicht-betroffene Personen aus irgendwelchen Strukturen rauskicken oder sowas. Es geht einfach nur um die Repräsentation bei der Sache.“ (P8, Pos. 73) Auch hier wird der Wandel als positiv wahrgenommen. Zugleich verdeutlicht die Aussage, dass der Interviewpartner (Schwarze Positionierung) *weißen* Engagierten nicht generell die Legitimität ihrer Arbeit absprechen möchte. Durch seine Aussage betont er folglich,

dass er nicht schlicht gegen *weißes*, sondern eher *für* das Engagement (potenziell) rassistisch diskriminierter Personen ist. Dass er dies explizit betonen möchte, könnte ferner dahingehend interpretiert werden, dass er bereits mit dem Vorwurf, *Weißer* würden aus den Strukturen „rausgekickt“ (ebd.) werden, konfrontiert worden ist.

Bezüglich eines aktuellen gesellschaftlichen Wandels und *weißen* Positionen äußert sich unter anderem P6. Sie befasst sich nicht nur aus persönlichen Gründen sehr stark mit der Frage, „wer ist eigentlich *weiß*?“ (P6, Pos. 35), sondern nimmt diese auch als eine neue Debatte in ihrem Umfeld wahr:

„Und das ist jetzt gerade voll im Kommen und jetzt gerade voll neu, so voll 2021, dass man sich damit befasst. [...] Und da kam dann halt diese Frage auch auf, so irgendwie (.) so Personen, die von Antislawischem Rassismus betroffen sind, sind ja eigentlich *weiß*, aber sind halt trotzdem auch irgendwie von Rassismus betroffen und wo werden die halt quasi eingeordnet?“ (P6, Pos. 35)

Die Aussage zeigt, dass die Interviewpartnerin die Diskussion um die Frage, wer eigentlich *weiß* sei, als derzeit sehr präsent auffasst. Durch diese Frage werden unter anderem auch Positionen diskutiert, die durch ihr äußeres Erscheinungsbild als *weiß* gelesen werden, gleichzeitig aber z.B. aufgrund ihrer slawischen Wurzeln rassistische Diskriminierungen erfahren können. Ihre Aussage stimmt mit den Ansichten von u.a. Applebaum (2010), Pech (2006) und Marmer (2018) überein, die *Weißsein* als mehrdeutig, kontextabhängig, veränderbar sowie als beeinflussbar von anderen Machtstrukturen definieren. Die umfangreichen Debatten unterstreichen, dass ein großer Bedarf an der Differenzierung von *Weißsein* existiert. Gleichzeitig führt die Mehrfachauslegung und intersektionale Betrachtung von *Weißsein* zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung des Konzepts, wodurch stets neue Fragen aufgeworfen werden. Dies ist aktuell, laut der Interviewpartnerin, rund um die Bestimmung *weißer* Positionen bei – aus ihrer Sicht – gleichzeitigen Rassismuserfahrungen der Fall.

Als abschließender Teil dieses Kapitels wird auf den Diskurs eingegangen, der *weiße* Anti-Rassismuserfahrung problematisiert. Schrödter (2014) erläutert beispielsweise, dass „die Auffassung, *Weißer* dürften keine Rassismuskritik betreiben“ (2014: 53) vor allem im akademischen sowie politischen Rassismuskritikdiskurs vertreten ist. Die Einleitung dieser Forschung beleuchtete ebenfalls aktuelle Debatten rund um die Frage, wer überhaupt Anti-Rassismus machen dürfe (siehe z.B. Eddo-Lodge 2019 und Giesa 2020). Dass dieser Diskurs bzw. die Frage auch von den Interviewpartner*innen wahrgenommen wird, zeigt das folgende Zitat von P4 (*weiße* Positionierung):

„Also die Frage war immer da. ‚Wieso machst du Anti-Rassismuserfahrung?‘ Aber sie war noch nie so (.) so da, dass ich das Gefühl gehabt habe, ich sollte jetzt ernsthaft

darüber nachdenken, es einfach nicht (.) also ich habe noch nie so einen Druck gespürt.“ (P4, Pos. 229)

Ihre Ausführung unterstreicht, dass die Infragestellung *weißer* Anti-Rassismusbearbeitung in den letzten Jahren immer lauter geworden ist. Ihre Präsenz und wahrscheinlich auch die Art und Weise, wie die Infragestellung formuliert wird, führen inzwischen bei der befragten Person sogar zu der Überlegung, ihr Engagement zu beenden. Sie spricht von einem „Druck“ (ebd.) auf ihre Person, was davon zeugt, dass ihre Arbeit immer mehr aufgrund ihrer *weißen* Positionalität kritisiert wird. Sie nimmt folglich einen Wandel wahr, der *weißes* Engagement nicht nur kritisch hinterfragt, sondern auch dazu führt, dass *weiße* Personen das Gefühl bekommen, ihr Engagement beenden zu sollen. Ferner führt die Person an, dass sie Positionalitätsdiskurse im Anti-Rassismus generell nachvollziehen kann: „also ich verstehe ganz viel von diesen Diskursen. Wer spricht für wen. Wer ist sichtbar und wer nimmt sich da Raum und wer nicht und so. Also da verstehe ich ganz, ganz viel davon.“ (P4, Pos. 229) Aus der Aussage geht meines Erachtens hervor, dass die Gesprächspartnerin zwar meint, die Diskurse zu verstehen, sie sie jedoch nicht unbedingt in Gänze nachvollziehen kann. Eventuell hat sie auch das Gefühl sagen zu ‚müssen‘, dass sie diese Diskurse verstehe, um nicht kritikunfähig zu wirken.

Auch die anschließende Ergänzung zeigt, dass sie die Diskurse nur bis zu einem gewissen Maß unterstützen könne, da sie sonst ihren ideologischen Überzeugungen widersprechen:

„Aber es darf nicht so weit gehen, dass man sagt ‚du darfst da sein und ich nicht‘. Weil sonst klingt wieder der andere ‚Ismus‘. Genau. Das geht sich von meiner Welt-sicht und von meiner Ideologie, die mich in meinen Haltungen leitet, nicht aus. Und da bin ich sehr klar. Und das ist mir der Hintergrund und die Hautfarbe von einer Person wirklich scheiß egal. War es immer schon.“ (P4, Pos. 229)

Die Aussage der Interviewpartnerin lässt sich dahingehend interpretieren, dass sie in der Entwicklung aktueller Debatten über die *weiße* Position eine Tendenz erkennt, die sie als gefährlich bzw. im Widerspruch zu ihren Haltungen sieht. Aus ihrer Beschreibung schlussfolgere ich, dass sie in diesem Diskurs eine Praxis erkennt, die *weiße* Personen anhand ihrer vermeintlichen Hautfarbe positioniert und ihnen daraufhin die Legitimität ihres Engagements abspricht.

An dieser Stelle ist eine Verbindung zu den Ausführungen Ingmar Pechs (2006) über die möglichen Probleme bei der Subjektivierung von *Weißsein* erkennbar. Pech argumentiert, dass der Ansatz unter anderem Gefahr laufen könne, *weiß* schlicht mit Hautfarbe gleichzusetzen (vgl. Pech 2006: 77). Gleichzeitig wird jedoch in Rassismuskursen immer wieder betont, dass Hautfarbe eine willkürlich konstruierte Kategorie sei, um hierarchische Unterscheidungen zu legitimieren. Nach diesem Verständnis sind die aktuellen Debatten nicht nur eine positive Entwicklung, da sie laut der Interviewpartnerin ab einem gewissen Ausmaß auch das Denken in

Dichotomien sowie hierarchische Unterscheidungen, wer was tun dürfe, fördern können. Erneut erkenne ich bei der Argumentation von P4 auch Parallelen zu Giesa (2020), der problematisiert, dass „[e]in Diskurs, der als Antwort auf Rassismus selbst wieder die Bewertung von ethnischer Zugehörigkeit auf Basis von Augenschein propagiert“ (Giesa 2020: k.A.) gefährlich sei.

Insgesamt verdeutlicht die Analyse dieses Kapitels, dass die Akteur*innen einen gesellschaftlichen Wandel in Rassismus- und Anti-Rassismusdebatten erkennen. Mit diesem Wandel einher gehen Debatten rund um die Frage, wer Anti-Rassismusarbeit machen sollte. Das kritische Hinterfragen des *weißen* Engagements wird von den Interviewpartner*innen größtenteils als positiv bewertet. Allerdings werden auch Ansichten deutlich, die in diesen Debatten gewisse Problematiken erkennen. So wird von einem gewissen „Druck“ (P4, Pos. 229) gesprochen, der die Interviewpartnerin P4 stark beeinflussen zu scheint. Der gesellschaftliche Wandel geht für sie wohl auch mit Konfrontationen und/oder Kritik an ihrer Arbeit einher, was die Interviewpartnerin zu bedrücken und grundlegend zu beschäftigen scheint. Wandel wird aus dieser Perspektive folglich nicht nur als etwas Positives, sondern auch als etwas Gefährliches wahrgenommen, da sie darin einen möglichen Ausschluss von Personen aufgrund von vermeintlichen Hautfarben erkennt.

9. Kritisches *Weißsein* in der Praxis

Das abschließende Analysekapitel befasst sich mit der Bedeutung der kritischen Auseinandersetzung mit *Weißsein*. Im Zuge dessen wird zunächst dargestellt, welche Rolle Kritisches *Weißsein* laut der Interviewpartner*innen in den Initiativen spielt. Daran knüpft die Analyse über die Wahrnehmung *weißer* Strategien in der kritischen Auseinandersetzung mit dem eigenen *Weißsein* an. Abschließend wird dargestellt, welche Bedeutungen damit für *weiß* positionierte Personen einhergehen und wie die kritische Auseinandersetzung ihr Engagement prägt.

9.1 Kritische Auseinandersetzung mit *Weißsein* in Wiener Initiativen

Bezüglich der Frage, welche Rolle die kritische Auseinandersetzung mit *Weißsein* in den Initiativen habe, kristallisieren sich zwei gegensätzliche Stränge heraus. Ein Teil der befragten Personen betont, dass die Auseinandersetzung mit *Weißsein* keine bedeutende Rolle innerhalb ihrer Initiativen habe. Eine Person begründet dies beispielsweise mit dem Schwerpunkt ihrer Initiative, da es um Schwarze Menschen gehe. Sie erklärt jedoch unmittelbar im Anschluss, dass es „allerdings sehr wahrscheinlich [ist], dass die *weißen* Menschen, die bei uns sind, [die Auseinandersetzung mit *Weißsein*] selbst tun“ (P10, Pos. 54). Eine andere Person erläutert, dass sie sich mit *Weißsein* ausschließlich im Rahmen von Workshops befasse. Beispielsweise, wenn sie über *allyship* oder die mögliche Bedeutung von *weißem* Engagement spreche (vgl. P7, Pos. 159, 161). Mit ihren Aussagen möchten die beiden Interviewpartner*innen eventuell betonen, dass die Bedeutung des *weißen* Engagements keine zentrale Rolle in ihren Initiativen einnehmen soll. Dies lässt sich dahingehend deuten, dass sie den Fokus ihrer Arbeit und ihrer Initiativen auf (potenziell) rassistisch diskriminierte Personen legen möchten. Gleichzeitig verdeutlicht die Annahme von P10, dass *weiße* Menschen in ihrer Initiative sich wahrscheinlich mit ihrem *Weißsein* befassen, dass die kritische Auseinandersetzung *weißer* Personen selbst als sehr wichtig bzw. obligatorisch betrachtet wird. Interessant ist diesbezüglich, dass beide Ansichten von Personen vertreten werden, die sich zu Beginn ihrer Interviews als BI_PoC positionieren.

Demgegenüber betonen viele andere befragte Personen, wie wichtig die kritische Auseinandersetzung mit *Weißsein* in ihrer Initiative sei. So bezeichnet P6 die Rolle als eine „natürlich wichtige“ (P6, Pos. 137) und P4 erkennt darin eine „große Rolle“ (P4, Pos. 127). Beide Personen positionieren sich selbst als *weiß*. Doch auch P2 (PoC Positionierung) beschreibt die kritische Auseinandersetzung mit *Weißsein* in seiner Initiative als:

„[e]ine sehr wichtige, weil das natürlich Dinge sind, mit denen wir jeden Tag konfrontiert sind und die wir im Rahmen unserer Arbeit ja auch ein bisschen angehen

wollen. [...] es ist natürlich ein großes Thema, wie wir unsere Sensibilisierungsarbeit (.) unter welchem Rahmen wir die setzen und wie die genau aussieht.“ (P2, Pos. 115)

Die befragte Person spricht hiermit an, dass Kritisches *Weißsein* nicht nur für die Akteur*innen der eigenen Initiative von Bedeutung sein kann, sondern auch für die Sensibilisierungsarbeit, die sich in großen Teilen an die *weiße* Mehrheitsgesellschaft richtet. Kritisches *Weißsein* wird hinsichtlich dieser Ausführung als ein Hilfsmittel für die Arbeit seiner Initiative betrachtet. Der Ansatz wird dementsprechend als nützlich bewertet, da er als eine Unterstützung, um den Großteil der Bevölkerung Wiens/Österreichs zu erreichen und zu sensibilisieren, gesehen wird.

Eine andere befragte Person (*weiße* Positionierung), die die Rolle der kritischen Auseinandersetzung mit *Weißsein* ebenfalls als „groß“ (P4, Pos. 127) beschreibt, erläutert zusätzlich, dass diese sowohl formell als auch informell in ihrer Initiative stattfinden würde. So erzählt sie im Laufe des Interviews unter anderem von vielen informellen Gesprächen mit ihren Kolleg*innen. Gleichzeitig berichtet sie jedoch auch von einem formellen Austausch, den sie beispielsweise in der Erstellung einer Diversity Policy sieht. Die befragte Person veranschaulicht hiermit das Ausmaß der Bedeutung der Auseinandersetzung mit *Weißsein* in ihrer Initiative. Ein reger informeller Austausch durch Gespräche zeigt, dass es für einige Mitglieder ihrer Initiative von zentraler Bedeutung ist, da dies ihr Bedürfnis der Thematisierung von *Weißsein* im anti-rassistischen Engagement widerspiegelt. Die zusätzliche Einbettung in die Diversity Policy unterstreicht ferner, dass die Initiative die Auseinandersetzung mit *Weißsein* als Voraussetzung für ihre Engagierten betrachtet.

Bezugnehmend auf die Ausführungen von Kaufmann und Satilmis (2016) sowie mit Bartel (2015) kann dieses Thematisieren von *Weißsein* als eine unabdingbare Voraussetzung für das Engagement *weißer* Personen im Anti-Rassismus verstanden werden. So können *weiße* Personen nicht nur die strukturelle Verwobenheit ihrer eigenen Position reflektieren (vgl. Kaufmann/Satilmis 2016: 107), sondern auch den Rahmen ihrer Handlungsmöglichkeiten erkennen (vgl. Bartel 2015: 13ff.). Dementsprechend scheint die Interviewpartnerin bzw. ihre Initiative die kritische Auseinandersetzung mit *Weißsein* als unabdingbar für (*weißes*) anti-rassistisches Engagement zu verstehen, um den Rahmen für das eigene Engagement zu erkennen.

Insgesamt ergibt die Auswertung über die Rolle der Auseinandersetzung mit *Weißsein* in den Initiativen, dass sich sowohl *Weiße* als auch BI_PoC größtenteils für die Thematisierung von *Weißsein* im Rahmen des anti-rassistischen Engagements aussprechen. Im Gegensatz dazu stehen die zu Beginn des Kapitels dargestellten Meinungen, die *Weißsein* nur in Rahmen von Workshops thematisieren (P7) bzw. dass es keine Rolle spiele (P10). Nichtsdestotrotz erläutern

auch diese beiden Personen, dass sie davon ausgehen, dass die *weißen* Engagierten ihrer Initiativen sich wahrscheinlich damit auseinandersetzen würden (P10) bzw. dass sie sehr reflektiert seien:

„Also die Personen, die bei uns sowieso mitmachen, sind ja ur, also ich finde, die sind ur cool, ur sensibilisiert und wir brauchen keine extra (.) keine extra Aussprache darüber, wie sie sich jetzt zu verhalten haben. In welchen Räumen sie jetzt nicht sein dürfen. Nein, das hat voll gut gepasst bei ihnen.“ (P7, Pos. 169)

Durch die Formulierung der Interviewpartnerin wird sichtbar, dass sie aufgrund ihrer positiven Wahrnehmung der *weißen* Engagierten in ihrer Initiative nicht das Bedürfnis verspürt, *Weißsein* überhaupt zu thematisieren. Sie versteht folglich die Thematisierung nur als notwendig, sofern *weiße* Personen ihr als nicht reflektiert genug erscheinen. Dieses ‚Problem‘ schreibt sie jedoch nicht ihrer eigenen Initiative zu. Dass sich die Interviewpartner*in jedoch im Laufe des Interviews relativ häufig kritisch zu *weißem* Engagement äußert, lässt darauf schließen, dass sie die Notwendigkeit eher bei anderen Initiativen verortet.

Die Auswertung des Materials belegt, dass die Rolle der Thematisierung von *Weißsein* zwischen den Initiativen stark divergiert und die Akteur*innen unterschiedlich stark das Bedürfnis der kritischen Auseinandersetzung mit *Weißsein* haben. Dies lässt sich zwar teilweise auf die eigenen Positionalität zurückführen, jedoch nicht bei allen Akteur*innen. Zudem lässt sich festhalten, dass *Weißsein* für alle Interviewpartner*innen eine gewisse Rolle spielt, die sich jedoch im Ausmaß stark unterscheidet. Ihr wird jedoch immer eine große Bedeutung zugeschrieben, sofern die Akteur*innen einen Bedarf in der Sensibilisierungsarbeit für „andere“ *weiße* Engagierte erkennen.

9.2 Weiße Strategien

Das vorherige Kapitel analysierte die Rolle der kritischen Auseinandersetzung mit *Weißsein* für die Akteur*innen und ihre Initiativen. Es wurde gezeigt, dass der Auseinandersetzung unterschiedlich stark Bedeutung zugeschrieben wird. Unter anderem auch deswegen, weil *weißes* Engagement nicht im Fokus der Initiativen stehen soll. Doch sofern *weiße* Personen sich in Wien anti-rassistisch engagieren, erkennen die befragten Personen unterschiedliche Strategien bzw. Verhaltensmuster, die sie für das Engagement und die damit einhergehende Auseinandersetzung als zentral erachten.

Das eigene, stetige Reflektieren wird nahezu von allen Personen unterschiedlichster Positionalitäten genannt. Es wird argumentiert, dass „man halt kritisch mit sich selbst sein“ muss (P8,

Pos. 167) bzw. dass man/frau* „sich selbst reflektieren als *Weiß*e oder eben als Nicht-Minderheitenangehörige“ (ebd. Pos. 77). Ferner wird häufig die Notwendigkeit des stetigen sowie bewussten Zuhörens seitens *weißer* Engagierter genannt. Zusätzlich argumentiert P2, dass seiner Meinung nach vor allem die Intention die Bedeutung des *weißen* Engagements entscheide: „Ich glaube, man entscheidet da selber relativ viel, wie leicht oder schwer (lacht) man es sich macht. [...] aber im Prinzip kommt es schon vor allem darauf an, mit welchem Willen und mit welcher Intention.“ (P2, Pos. 111) Ferner erklärt eine andere Interviewpartnerin, dass sich *weiße* Engagierte „ein gewisses Wissen aneignen sollten“ (P5, Pos. 41). Die Formulierung „gewisses Wissen“ verdeutlicht, dass die Interviewpartnerin von Kenntnissen spricht, die nicht eindeutig definierbar sind und gleichzeitig trotzdem für Akteur*innen ‚klar‘ sein sollte.

Diese Aussagen gleichen den Ausführungen von Pech (2006) und Applebaum (2010). Pech spricht sich unter anderem stark für das Übernehmen der eigenen Verantwortung aufgrund der eigenen Positionalität aus. Im Falle *weißer* Personen versteht sie darunter einen kritischen Umgang mit der eigenen Dominanzposition, verbunden mit aktivem Zuhören und der Annahme von Kritik (vgl. Pech 2006: 86). Ähnlich sind auch die Ausführungen von Applebaum, die ebenfalls vor allem für *Weiß*e das stetige Erinnern der eigenen Position aufgrund der ‚*white complicity pedagogy*‘ als relevant erachtet (vgl. Applebaum 2010: 179). Im Zentrum dieser Argumentation steht folglich die jeweilige eigene Verantwortung.

Gleichzeitig lässt sich aus den Aussagen der befragten Personen keine eindeutige Definition, wer welche Verantwortung habe und wer über wen sprechen dürfe, ableiten. Dies belegt, dass das Festlegen des Wissens und der Verantwortung für *weiße* Engagierte als eine subjektive Entscheidung verstanden wird, die *Weiß*e für sich selbst treffen müssen. Die Subjektivität spiegelt sich beispielsweise deutlich in der Aussage von P5 wider:

„also gerade in unseren kritischen Diskursen und mir geht es genauso, also immer wieder auch ‚kann ich darüber sprechen? Bin ich die richtige Person? Bin ich die Expertin?‘ Also ich glaube jetzt für mich oder ich denke ich kann darüber sprechen. Da gibt es einfach Erfahrung und Wissen, das mich sehr wohl legitimiert. Aber eben auch von meinem Hintergrund her. Aber ich muss trotzdem wissen, wann es wichtig ist, dass ich nicht spreche. Also, dass ich da (.) das finde ich ganz wichtig. Ich kann das eben auch nur anderen irgendwie empfehlen. Also dass man da auch ein gewisses (.) Gefühl ist so ein blöder Ausdruck. Das ist so eine unpolitische Kategorie. Aber doch auch.“ (P5, Pos. 75)

Die Interviewpartnerin spricht von einem „Gefühl“, anhand dessen *Weiß*e ihre Strategien wählen sollten. Nach diesem Verständnis sollten *weiße* Personen ihre eigenen Verantwortungen selbst erkennen bzw. „fühlen“ müssen. Zugleich deutet die Aussage, dass sie trotzdem wissen

müsste, wann sie nicht zu sprechen habe, darauf hin, dass beim *weißen* anti-rassistischen Engagement ein gewisses Bewusstsein für diese Verantwortung bei den Akteur*innen vorhanden sein sollte, das zu „vertretbaren“ Entscheidungen führt. Auch wenn das Wissen und die Verantwortung nicht eindeutig definiert werden, lässt sich die Argumentation der Interviewpartnerin dahingehend verstehen, dass sie sich aus der stetigen kritischen Selbstreflektion ergeben würden. Die Legitimation ihres Engagements aufgrund ihrer „Erfahrung“, ihres „Wissens“, aber auch ihres „Hintergrunds“ (ebd.) zeigt, dass laut der Interviewpartnerin unterschiedliche Faktoren die Verantwortungen im anti-rassistischen Engagement beeinflussen. *Weiß*e Verantwortungen werden folglich nicht nur als von der Kategorie ‚*Race*‘ beeinflusst verstanden, sondern zusätzlich von anderen Dimensionen wie „Erfahrung“ oder „Vorwissen“.

Mehrere befragte Personen argumentieren ferner, dass *weiße* Akteur*innen ihre Positionen und damit einhergehende Privilegien reflektieren müssten, um diese sinnvoll zu nutzen, anstatt sie zu stärken (vgl. P8, Pos. 119; P9, Pos. 145). Die Ansichten, *weiße* Personen müssten im Zuge ihres anti-rassistischen Engagements stets ihre Positionalität und Privilegien reflektieren, gleichen den Auslegungen der Allies von Osler (k.A.) und Sue (2017). So argumentiert Osler, dass sich Allies der *weißen* Vorherrschaft bewusst wären (vgl. Osler k.A.), was mit einem Bewusstsein über die eigenen *weißen* Privilegien einhergeht, da diese Privilegien durch die *weiße* Vorherrschaft entstehen. Für Sue ist ein Verständnis über die eigenen *weißen* Privilegien, die kontinuierliche Selbstreflexion sowie die Nutzung dieser Privilegien ein großer Bestandteil bei seiner Definition „wahrer Allies“ (vgl. Sue 2017: 709). Es ist somit erkennbar, dass einige Interviewpartner*innen sich im Zuge *weißer* Strategien für die Strategien von „true Allies“ (ebd.) im Wiener Anti-Rassismus aussprechen.

Die Akteur*innen betrachten vor allem Handlungen wie stetiges und bewusstes Zuhören, die Aneignung von Wissen sowie die stetige Selbstreflexion der eigenen Position und damit einhergehender Privilegien sowie ein Bewusstsein über die eigene Verantwortung als besonders wichtig. Gleichzeitig unterstreichen die Formulierungen, dass dieses Wissen und die Verantwortungen nicht eindeutig definiert werden können. Vielmehr werden diese Prozesse als subjektive Entscheidungen betrachtet, bei denen gleichzeitig eine ‚gewisse‘ Reflektiertheit vorausgesetzt wird.

Im Zusammenhang der Nennung optimaler *weißer* Strategien erkennen einzelne Interviewpartner*innen jedoch auch, dass es gewisse Aspekte gibt, die die kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen *Weißsein* erschweren bzw. vereinfachen können. Beispielsweise nennt

die Interviewpartnerin P1 (*weiße* Positionierung) gleich mehrere Gründe, die ihrer Meinung nach das Erkennen der eigenen Verwobenheit in rassistische Strukturen erschweren:

„Erschwerend finde ich auf jeden Fall einfach Gefühle (lacht). Also für mich war das so ein Aha-Erlebnis, weil ich hab’s nie verstanden, warum Männer so empfindlich reagieren, wenn man sagt ‚das ist sexistisch‘. [...] dass jemand sagt ‚hey, das ist rassistisch‘ zu jemand anderem oder man das irgendwie liest und sich dann angegriffen fühlt. [...] Und das verhindert es halt. Ja, auch mangelndes Wissen einfach. Also wenn man gewisse Hintergründe nicht versteht oder Zusammenhänge, dann kann man es auch nicht einordnen und dann denkt man halt alles irgendwie übertrieben und so weiter. Und ich glaub auch, eben mangelnde Exposure? Wie würde man das nennen? Ja eben, wenn mein ganzes Umfeld *weiß* ist und irgendwie die Leute auf der Uni und meine Freund*innen und was weiß ich (.) Familie. Dann ist man dem nicht so exponiert, dass man eigentlich *weiß* ist, weil man, weil man nicht so in diesen Austausch kommt.“ (P1, Pos. 125)

Die Gesprächspartnerin äußert diverse Gründe, wie „Gefühle“ bzw. das Gefühl eines persönlichen „Angriffs“, „mangelndes Wissen“ sowie „mangelnde Exposure“, womit sie wahrscheinlich die mangelnde Offenlegung des eigenen *Weißseins* meint. Meines Erachtens sind diese Gründe alle miteinander verwoben, da beispielsweise das Umfeld den Zugang zu Wissen beeinflusst, während Wissen und Gefühle wiederum die Wahl des eigenen Umfelds beeinträchtigen können. Das Erkennen der zuvor genannten Verantwortung steht insofern eng in Zusammenhang mit dem Bewusstsein über das eigene *Weißsein*.

Ebenso erkennen die Interviewpartner*innen mehrere Aspekte, die die Auseinandersetzung mit dem eigenen *Weißsein* erleichtern. Unter anderem wird hier Input durch das Studium sowie durch (potenziell) rassistisch diskriminierte Personen genannt (vgl. P6, Pos. 129). Dies weist eine Analogie zu den zuvor genannten Strategien auf, nach welchen *Weißer* bewusst zuhören und sich ein „gewisses Wissen“ (P5, Pos. 41) aneignen sollten. Zusätzlich sieht P9 (Schwarze Positionierung) ‚*safe spaces*‘ für *Weißer* als wichtigen Zugang, um sich mit ihrem eigenen *Weißsein* auseinander setzen zu können (vgl. P9, Pos. 153). Als Spaces könnte gemeint sein, dass *weißen* Engagierten die Möglichkeit gegeben wird, sich untereinander über das *Weißsein* auszutauschen, ohne dabei befürchten zu müssen, aufgrund der Aussagen verurteilt zu werden, sodass eine offene Kommunikation möglich ist. Dies spiegelt die in dem Kapitel zu den Vorteilen des *weißen* Engagements dargestellte Ansicht von P4 wider, die erläutert, dass eine *weiße* Workshopleitung für gewisse Workshops „sinnvoller“ sein könnte (P4, Pos. 201).

Diese Ansicht ähnelt ferner der Aussage der Interviewpartnerin P1, die sich für eine offene Kommunikation und eine gewisse Fehlerkultur ausspricht. Ihrer Ansicht nach würde dies sowohl das Hinweisen auf „Fehler“ als auch die Annahme von Kritik erleichtern: „Und das ist

dann auch für die *weiße* Person halt oft dann so, dass man dann irgendeinen Fehler gemacht hat und dann ist man total (.) fühlt man sich halt richtig, richtig schlecht deswegen. Und das hilft aber halt niemandem.“ (P1, Pos. 127) Die Befürwortungen der gemeinsamen, „sicheren“ Auseinandersetzung in ‚*safe spaces*‘ bei gleichzeitiger Erlaubnis einer gewissen „Fehlerkultur“ unterstreichen die Ausführungen von Pech (2006), die sich für eine kollektive Auseinandersetzung *weißer* Menschen sowie das Eingestehen von Fehlern anstatt gegenseitiger Verurteilung ausspricht (vgl. Pech 2006: 84). Ferner zeigt die Beschreibung des „schlecht Fühlens“ nach „Fehlern“ (P1, Pos. 125) die Problematik der gefühlten Verurteilung *weißer* Personen, wie sie Pech kritisiert. Die von den Interviewpartner*innen erläuterten Erschwernisse für die kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen *Weißsein* demonstrieren, dass von *weißen* Engagierten zwar verlangt wird, sich mit ihrem eigenen *Weißsein* auseinanderzusetzen, es jedoch in den Augen einzelner Akteur*innen dafür nicht die optimalen Voraussetzungen und Strukturen im Wiener Anti-Rassismus gibt.

Insgesamt kristallisiert sich heraus, dass viele der Interviewpartner*innen sich selbst mit ihrem eigenen *Weißsein* bzw. sich mit der kritischen Auseinandersetzung von *Weißsein* befassen. Kritisches *Weißsein* ist demzufolge zumeist ein fester Bestandteil der Arbeit anti-rassistischer Initiativen – auch für einige BI_PoC Engagierte. Die Akteur*innen sprechen von gewissen Strategien, die sie für das *weiße* Engagement als notwendig betrachten. Dazu gehört unter anderem auch die stetige Reflektion *weißer* Positionen. Im Zuge dessen nehmen die Interviewpartner*innen jedoch auch Strukturen wahr, die den Prozess der Auseinandersetzung erschweren.

9.3 Auswirkungen auf *weißes* Engagement

Das vorangehende Unterkapitel zeigte, dass sich viele Interviewpartner*innen jeglicher Positionalitäten für das Heranziehen der Strategien „wahrer Allies“ (Sue 2017) aussprechen. Dies bedeutet für sie ein stetiges bewusstes Zuhören, die Aneignung von Wissen sowie ein stetiges Reflektieren der eigenen Position und damit einhergehender Verantwortungen. Doch wie wirkt sich diese stetige kritische Reflektion auf *weiße* Personen und ihr Engagement aus?

Die Interviewpartnerin P1 (*weiße* Positionierung) berichtet im Laufe des Interviews mehrmals von einem „Zwiespalt“ (P1, Pos. 67), der sich auf ihre eigene kritische Reflektion ihrer Position zurückführen lässt. So erzählt sie unter anderem, dass sie bei der Verteilung von Aufgaben innerhalb ihrer Initiative bestimmte Aufgaben ablehne, obwohl sie dafür Kapazitäten hätte und auch niemand anders die Aufgabe übernehmen würde. Sie begründet dies zum einen mit ihrer relativ kurzen Erfahrung und zum anderen mit ihrem *Weißsein*: „Erstens, weil ich das Gefühl

habe, ich kann für das Thema nicht sprechen (.) ich kann für das Thema allein schon deswegen nicht sprechen, weil ich eben *weiß* bin. Erstens. Und Zweitens, weil ich noch nicht lang genug irgendwie in diesem ganzen Bereich aktiv bin.“ (P1, Pos. 25) Ihre Argumentation unterstreicht, dass sie sowohl Erfahrungsmangel als auch ihr *Weißsein* als entscheidende Faktoren für das Ablehnen von Aufgaben definiert.

Durch die bewusste Ablehnung bestimmter Aufgaben ergibt sich für die befragte Person in der Folge des Öfteren ein Dilemma. Sie möchte ihre Initiative unterstützen und zugleich gewisse Aufgaben, vor allem aufgrund ihres *Weißseins*, nicht durchführen:

„also ich bin dann öfter in diesem Zwiespalt, dass ich (.) dass dann eben die Frage ist ‚Ja, wer macht das? Wer spricht für diesen Livestream oder was auch immer‘ und dann einerseits bin ich noch nicht so lang dabei und noch nicht so erfahren und trau mir das sowieso nicht zu, aber selbst wenn das so wäre, denke ich mir ‚okay, ich bin aber nicht qualifiziert, über antimuslimischen Rassismus zu sprechen‘ also das nimmt ja (.) das wäre ja irgendwie absurd, wenn ich das mache. Und auf der anderen Seite denke ich mir aber ‚aber warum müssen das immer die Leute machen, die eh betroffen sind?‘, also das ist, warum müssen sie diese ganze Extraarbeit machen? Also das ist irgendwie so ein Zwiespalt.“ (P1, Pos. 67)

Die Erläuterung der befragten Person zeigt, wie sehr die kritische Reflektion des eigenen *Weißseins* ihr Engagement beeinflusst. Problematisch ist für sie, dass die Aufgaben dann des Öfteren aus Ressourcengründen von niemanden übernommen werden bzw. eine „Extraarbeit“ (ebd.) für (potenziell) rassistisch diskriminierte Personen darstellen. Aus der Aussage geht erneut hervor, wie vieldeutig Verantwortung verstanden werden kann. Zum einen verspürt die Interviewpartnerin die Verantwortung, ihre *weißen* Privilegien nicht auszunutzen, indem sie Repräsentationsarbeit bewusst ablehnt. Repräsentation wird folglich wahrscheinlich von ihr als ein Gewinn von symbolischem Kapital verstanden. Zum anderen erkennt sie wiederum in der Abnahme von „Extraarbeit“ (ebd.) eine Art der Verantwortung gegenüber ihren nicht-*weißen* Kolleg*innen, da sie als unterstützende Solidarität verstanden werden kann.

Anknüpfend an diesen „Zwiespalt“ berichtet auch eine weitere Interviewpartnerin, die sich ebenfalls selbst als *weiß* positioniert, über ein eigenes, persönliches Dilemma:

„Also ich habe, wie ich bei [Name der Initiative] gearbeitet habe ehrenamtlich, drei Jobs nebenbei gehabt, um mir mein Studium und das Ehrenamt zu finanzieren. Und das war einfach wirklich anstrengend. Und ich habe irgendwie gewusst ‚ich muss, ich kann es mir nicht leisten‘. Und dann habe ich irgendwann das schlechte Gewissen gehabt, ob man das irgendwie darf. Wer darf noch diese Arbeit machen und Geld verdienen?“ (P4, Pos. 195)

Die befragte Person erläutert, dass sie ein schlechtes Gewissen aufgrund ihrer Bezahlung für ihre Arbeit hatte. Auch hier spielt wieder die Frage „wer was dürfe?“ eine prägende Rolle für diese Wahrnehmung. Gleichzeitig muss die Interviewpartnerin das Geld verdienen, da sie sich sonst ihr Engagement nicht mehr leisten könnte. Dass die Interviewpartnerin ein schlechtes Gewissen hatte, lässt sich wahrscheinlich auf mehrere Gründe zurückführen. Beispielsweise berichtete sie zuvor von Kritik an ihrer Arbeit aufgrund ihres *Weißsein*, wie in Kapitel 7.2.2 beleuchtet wurde. Im Zuge dessen erzählt sie ferner, dass sie deswegen innere Konflikte verspüre, die inzwischen sogar zu Selbstzweifeln bzgl. ihres Engagements führen. Gleichzeitig vertritt die befragte Person die Meinung, dass Kritisches *Weißsein* in ihrer Initiative – und für sie – eine große Rolle spiele, da es sowohl formellen als auch viel informellen Austausch gebe. Das schlechte Gewissen kann folglich sowohl auf das Erleben von Kritik gegen ihr *weißes* Engagement als auch auf die kritische Selbstreflexion zurückzuführen sein. Allerdings sollten diese beiden Aspekte als miteinander verwoben betrachtet werden, da das Bewusstsein für die eigene Verantwortung sicherlich auch durch ‚fremde‘ Kritik Anderer geprägt wird.

Auch wenn sich *weiße* Personen für die kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen *Weißsein* stark aussprechen, zeigen die Reflektionen der beiden Interviewpartnerinnen, welche Dilemmata damit für *weiße* Personen einhergehen können. Kritisches *Weißsein* wird von den meisten Interviewpartner*innen generell als wichtig, meist als obligatorisch für *weißes* Engagement verstanden. Die Analyse zu Beginn dieses Kapitels unterstreicht, dass die stetige Selbstreflexion als ein Beitrag für *weißes* anti-rassistisches Engagement verstanden wird, da sie bei der Bewusstseins-schaffung eigener Verantwortungen unterstützen soll. Die Erläuterungen zur Positionalität und sozial konstruierten Kategorien (Kapitel 5.3) und des abschließenden Teils dieses Kapitels demonstrieren jedoch erneut, dass *Weißsein* sowie damit einhergehende Verantwortung nicht eindeutig zu definierende Konstrukte darstellen. *Weißes* Engagierte sind immer wieder mit Entscheidungen konfrontiert, in denen sie subjektiv bewerten müssen, welche Verantwortung die richtige ist. *Weißes* kritische Selbstreflexion wird von den Gesprächspartner*innen dabei größtenteils als ein unterstützender Beitrag für diese Entscheidungen verstanden. Gleichzeitig zeigen die genannten Dilemmata der befragten Personen auch, dass es immer wieder Entscheidungen im *weißen* anti-rassistischen Engagement gibt, bei denen Verantwortungen selbst durch kritisches *Weißsein* nicht eindeutig bestimmt werden können. Vor diesem Hintergrund sind die Wahrnehmungen von *weißem* Engagement als ein stetiger Prozess zu verstehen, in welchem *Weißes* die Balance zwischen unterschiedlichen Verantwortungen finden müssen, um im Auge der Interviewpartner*innen nachhaltig einen Beitrag im Anti-Rassismus leisten zu können.

10. Selbstreflexion: Als *Weiß*e zu Rassismus forschen

In Kapitel 4.2 legte ich bereits meine eigene Positionierung dar. Dies diene vor allem der Nachvollziehbarkeit meiner Positionalität für Leser*innen sowie einer persönlichen Erinnerung meiner eigenen Machtposition und deren Rolle für den Forschungsprozess. Um abschließend die Ergebnisse dieser Arbeit kritisch hinterfragen zu können und meine Forschung für ein komplexeres und nuanciertes Verständnis zu öffnen (vgl. Sultana 2007: 376), erläutert das folgende Kapitel die Rolle meiner Position aus einer machtkritischen Perspektive nach der Darlegung der Ergebnisse. Diesbezüglich fokussiere ich mich auf die unterschiedlichen Schritte des Forschungsprozesses, um so eine vertiefte Selbstreflexion über meine gesamte Forschung darlegen zu können. Da Moser kritisiert, dass Positionalität sich an unpersönlichen, von außen definierten Kategorien orientiere (vgl. Moser 2008: 385), werde ich im Folgenden versuchen, ebenfalls meine Charaktereigenschaften und Emotionen in die Reflexion miteinzubeziehen.

Zu Beginn widmet sich meine Reflexion der kritischen Betrachtung der Konzeption meiner Forschung. Ursprünglich wollte ich dem Erkenntnisinteresse nachgehen, wie (potenziell) rassistisch diskriminierte Personen *weißes* anti-rassistisches Engagement in Wien wahrnehmen. Ich hatte folglich einen reinen Fokus auf nicht-*weiße* Personen. Allerdings entschied ich mich nach längerem Abwägen gegen dieses Forschungsinteresse, um nicht einer Forschung nachzugehen, bei der erneut eine *weiße*, sehr privilegierte Person *über* weniger privilegierte Personen forscht. Nichtsdestotrotz hatte ich auch bei dem Forschungsinteresse über die Wahrnehmung jeglicher Akteur*innen der anti-rassistischen Szene Wiens immer wieder Bedenken, ob es ethisch vertretbar sei, eine Forschung durchzuführen, bei der die Differenzierung einer Kategorie (*weiß*) betont wird, sodass hierarchische Differenzen, Stereotype, Essentialismus und Rassismus reproduziert werden können (vgl. Gunaratnam 2003: 19).

Zugleich war die Wahl dieses Forschungsinteresses selbstverständlich auch von egoistischen Gründen geleitet, da ich davon ausging, dass mir die Ergebnisse meinem Verständnis über mein eigenes anti-rassistisches Denken und Handeln dienen. In der Hoffnung, dass diese Forschung auch einen Beitrag für andere Personen leisten kann, um sich ein komplexes Bild über ihre eigene Position im Anti-Rassismus machen zu können, entschied ich mich – trotz einzelner Bedenken – letztendlich für die Forschung. Nichtsdestotrotz gehe ich davon aus, dass das Erkenntnisinteresse maßgeblich von meiner eigenen *Weißheit* geprägt ist und ich mich als nicht-*weiße* Person voraussichtlich für eine andere Forschung entschieden hätte. Ferner ist zu hinterfragen, wie gut es mir gelungen ist, die soziale Kategorie *weiß* kritisch zu betrachten, da ich

mich selbst dieser Kategorie zugehörig fühle und dadurch meine eigene Position kritisiere (vgl. Detzner/Seng 2016: 112).

Diese Forschungsarbeit war die erste eigene Forschung, bei der ich qualitative Interviews durchführte. Diese ‚Unerfahrenheit‘ hat sich meines Erachtens häufig während des Forschungsprozesses gezeigt. Beispielsweise bestand mein Leitfaden zu Beginn aus mehreren „Ja/Nein“-Fragen, die nach Rücksprache mit meiner Betreuerin geändert wurden. Allerdings stellte ich nach einzelnen Interviews fest, dass ich bei Rückfragen immer wieder unbewusst auf andere „Ja/Nein“-Fragen zurückgegriffen habe. Ich gehe davon aus, dass ich diese Frageform als Mittel zu schnellen, einfachen Antworten nutzte, anstatt auf weitere Komplexitäten einzugehen. Eventuell hätten mir weitere Stichworte im Leitfaden bei der Umsetzung komplexerer Rückfragen geholfen.

Ebenfalls gilt es zu hinterfragen, wie meine Positionalität die gesamte Vorbereitung der Erhebung beeinflusste. Ich bin überzeugt, dass z.B. mein *Weißsein* die Thematik und die Wahl meiner Fragen maßgeblich geprägt hat. Detzner und Seng (2016) erläutern, dass Autor*innen durch die Benutzung bestimmter Begriffe und der Entscheidung über relevante Inhalte Definitionsmacht ausüben. Dabei seien sie immer durch ihre Positionalität, Diskurse und weitere Vorprägungen beeinflusst (vgl. Detzner/ Seng 2016: 112). Beispielsweise spielte die Entscheidung für den Begriff „Anti-Rassismus“ anstatt für „Rassismuskritik“ sowie die Konzepte der Kritischen *Weißseinsforschung* und der Positionalität eine zentrale Rolle in meiner Forschung. Es ist sehr wahrscheinlich, dass diese Entscheidungen eine maßgebliche Rolle für die Ergebnisse dieser Forschung spielen.

Auch der Zugang zu den Interviewpartner*innen ist meines Erachtens durch meine Position stark beeinflusst. Bezüglich der Vorbereitung der Interviews ist jedoch nicht nur meine eigene Position zu reflektieren, sondern auch die der Gesprächsteilnehmer*innen. Beispielsweise nannte ich bei allen Interviewanfragen meine Forschungsfrage, wodurch den Akteur*innen vor den Interviews bereits bewusst war, dass die Unterscheidung *weißer* Positionalitäten eine zentrale Rolle spielt. Im Zuge dessen wurden die Antworten bei einigen Initiativen an bestimmte Personen weitergeleitet, da diese meist für generelle Interviewanfragen zuständig waren. Teilweise wurden die Interviewpartner*innen jedoch aufgrund der Thematik meiner Interviewanfrage zugeordnet. Dementsprechend führte ich auch einige Interviews mit Personen, die sich explizit – privat oder in ihrer Initiative – mit *weißem* Engagement beschäftigen. Die Nennung meiner Forschungsfrage hat folglich die Zusammenstellung der Akteur*innen stark beeinflusst.

Auch für die Interviewdurchführung bedarf es einer Reflexion. Helfferich (2019) argumentiert, dass nicht nur die Strukturierung des Interviewleitfadens, sondern auch die Positionen der Beteiligten die Interviewsituationen maßgeblich beeinflussen. Sie bezieht sich in ihrer Erläuterung vor allem auf die Berücksichtigung bestimmter Dimensionen, wie unterschiedliche Machtrelationen, Erfahrungshintergründe und Diskurskulturen (vgl. Helfferich 2019: 674). Diesbezüglich frage ich mich insbesondere, inwiefern eine nicht-*weiße* Person eventuell andere Antworten als ich erhalten hätte. Es ist möglich, dass BI_PoC Interviewpartner*innen sich eventuell etwas bei ihren Antworten ‚zurückhielten‘. Womöglich wollten sie nicht zu kritisch über *weißes* Engagement sprechen, um mein eigenes *Weißsein* nicht ‚anzugreifen‘. Ebenso ist es möglich, dass sie sich mit einer BI_PoC Interviewerin generell in der Interviewsituation wohler gefühlt hätten als mit mir.

Allerdings ist bezugnehmend auf Gunaratnam (2003) zu betonen, dass sogenannte „Matching-Strategien“, also die methodische Strategie, eine Übereinstimmung der ethnischen Zugehörigkeit von Interviewer*innen und Befragten zu schaffen, auch kritisch zu hinterfragen sind (vgl. Gunaratnam 2003: 103). Denn diese Vorgehensweise gehe zum einen davon aus, dass *weiße* Interviewer*innen die Norm in der Rassismusforschung darstellen. Zum anderen basiere sie auf der Vorstellung homogener, ethnischer Identitäten (vgl. ebd.: 80). Doch wie bereits in Kapitel 4.1 „Methodologischer Zugang“ argumentiert, müssen Interviewinteraktionen laut Gunaratnam vielmehr als durch etliche Differenzkategorien geprägt verstanden werden (vgl. ebd.: 85).

Das unterschiedlich starke Spüren von ‚Bedenken‘ wurde mir vor allem im Kontext nach der Frage der Positionierung bzgl. der Kategorie ‚*Race*‘ zu Beginn der Interviews bewusst. Während ich die Frage generell nicht ‚gerne‘ stellte, fühlte ich mich jedoch nochmals ‚unwohler‘, wenn ich Personen danach fragte, die ich zuvor als BI_PoC las. Das unterstreicht nicht nur erneut die Sensibilität und Gefahr dieser Differenzkategorie (vgl. Gunaratnam 2003), sondern auch, dass auch ich mich – wie wahrscheinlich die meisten Menschen – bei Fragen bzgl. der Kategorie ‚*Race*‘ bei jenen Personen wohler fühle, die sich gleich positionieren wie ich. Deswegen betrachte ich diese Frage noch immer als kritisch. In Anlehnung an Gunaratnam versuchte ich stets sowohl *mit* als auch *gegen* rassifizierte Kategorien zu arbeiten (vgl. ebd.: 23). Ich behaupte jedoch keinesfalls, dass mir dies immer gelungen ist.

Bei *weiß* positionierten Interviewteilnehmer*innen war es meines Erachtens hingegen schwierig, nicht den Eindruck zu vermitteln, dass sich meine Interviewfragen gegen ihr persönliches Engagement richteten, sondern lediglich der Analyse ihrer Wahrnehmung über *weißes* Engagement dienten. Nach einem Interview mit einer *weiß* positionierten Gesprächspartnerin hatte

ich den Eindruck, dass sie sich durch das Interview ‚angegriffen‘ fühlte. Das gab mir zunächst Bedenken, ob die Fragen meines Leitfadens bzw. die Art und Weise wie ich sie stellte, ‚zu weit‘ gingen. Da es jedoch nur bei ihr so war, führe ich diesen Eindruck nach diesem Interview nicht nur auf meine Fragen zurück, sondern vielmehr auf die Bedeutung des Diskurses für die Gesprächspartnerin selbst. Aufgrund des ‚härteren‘ Tons während des Interviews habe ich mich teilweise etwas einschüchtern lassen, was ich erneut auf meine Unerfahrenheit bzgl. qualitativer Interviews zurückführe.

Ferner möchte ich die vorangehende Analyse aus einer machtkritischen Perspektive reflektieren. Diese ist gewiss stark durch meine *weiße* Position geprägt. Ich gehe davon aus, dass mein *Weißsein* die Wahl meiner Kategorien stark beeinflusst hat. Zum einen leitet die Positionalität meine ‚Interessen‘ und zum anderen formt sie meine Wahrnehmungen. Es gab sicherlich Aussagen, die ich aufgrund meines *Weißseins* leichter nachvollziehen konnte als andere Aussagen. Ich denke, dass ich die Wahrnehmungen von Gesprächspartner*innen, die in einer ähnlichen Situation sind wie ich – gleiche Positionierung hinsichtlich ‚*Race*‘, Alter, Geschlecht, akademischer Hintergrund – ‚besser‘ verstehen konnte und dementsprechend eventuell zentraler in der Analyse gestellt habe. Auch wenn ich versuchte dies stets zu bedenken, gehe ich davon aus, dass es mir nicht immer gelungen ist. Dies unterstreicht erneut die ausschlaggebende Rolle der Forscherin für den gesamten Prozess.

11. Conclusio

Die Rufe nach „Black Lives Matter“ waren in Österreich noch nie so laut wie im Sommer 2020. Tausende von Menschen gingen auf die Straße, um ihre Solidarität nach dem Tod George Floyds zu bekunden. Auch in den Sozialen Medien äußerten sich Menschen vermehrt offenkundig anti-rassistisch. Schnell wurde von diversen Seiten kritisiert, dass es sich dabei häufig mehr um Performativen Aktivismus handle (Hauwehde 2020; Metta 2020), anstatt um einen nachhaltigen Beitrag im Kampf gegen Rassismus. Ferner wurde im Zuge dieser Debatten erneut deutlich, dass auch die Position, von der aus über Rassismus und Anti-Rassismus gesprochen wird, für den Großteil der Wissenschaftler*innen und Aktivist*innen eine maßgebliche Rolle in diesen Diskursen spielt (Alcoff 1991).

*Weiß*e Personen werden aufgefordert, Rassismus auch als „ihr“ Problem anzuerkennen (Anyanwu, zit. in Mtui 2021: k.A.), sich gleichzeitig zurückzunehmen und sich als Gruppe zu verstehen (Spanbauer, zit. in Der Standard 8.6.2020: k.A.). Parallel werden die Rufe nach mehr Selbstrepräsentation (Touré 2021) seitens (potenziell) rassistisch diskriminierter Personen immer lauter und *weißes* Engagement vermehrt kritisch betrachtet. Diese Forschung hat deswegen untersucht, wie *weißes* Engagement von jenen Personen in Wien wahrgenommen wird, die aufgrund ihres eigenen anti-rassistischen Handelns tagtäglich mit *weißem* Engagement konfrontiert sind: die Akteur*innen anti-rassistischer Initiativen in Wien.

Im Zuge dessen wurden neun leitfadengestützte Interviews und eine schriftliche Befragung durchgeführt, um subjektive Ansichten zu erheben, zu erfassen und vor allem zu verstehen. Als Basis für das Erkenntnisinteresse dienten umfangreiche theoretische Grundlagen wie die Konzipierung von Rassismus und Anti-Rassismus. Außerdem diente das Positionalitätskonzept der Einordnung *weißer* Positionen, da sie das zentrale Erkenntnisinteresse dieser Forschung darstellen. Für die Analyse griff ich auf ein umfangreiches Kategoriensystem zurück, um die vielfache Beeinflussung der Wahrnehmung des *weißen* Engagements greifen zu können.

Die theoretischen Auslegungen von Rassismus und Anti-Rassismus zu Beginn dieser Arbeit verdeutlichten, dass es unterschiedliche Erklärungsansätze und Auslegungen der beiden Konzeptionen gibt. Rassismus wird sowohl als eine Ideologie, spezifische Ausprägung von Diskriminierung, soziale Auseinandersetzung als auch als ein hierarchisierendes System definiert. Die Erkenntnis, dass Rassismus in verschiedenen Erscheinungsformen existiert, ist unter anderem auf die jeweiligen spezifischen, historischen Kontexte zurückzuführen. Teilweise werden Rassismus und Anti-Rassismus als untrennbare Tendenzen verstanden, was auf der anderen Seite erneute Diskussionen zur Auslegung von Anti-Rassismus hervorruft. Die Forschung über Anti-

Rassismus ist zwar im Vergleich zu der des Rassismus jünger und (noch) geringer (Verse 2012; Solomos/Back 1996; Görg/Pühretmayer), jedoch wird auch hier erkannt, dass es sich um einen vielfältigen und kontextabhängigen Ansatz handelt. Eine einheitliche Definition ist äußerst umstritten. Unter anderem ist dies auf die Diversität von Rassismusdefinitionen zurückzuführen. Vielmehr existieren diverse, sich teilweise überschneidende, aber auch divergierende Verständnisse und Erklärungen von Rassismus und Anti-Rassismus.

Ebenfalls wurde im Theoriekapitel beleuchtet, dass einige Wissenschaftler*innen sich für die Verbindung anti-rassistischer Ansätze mit Diskussionen und Praktiken der Kritischen *Weißseinsforschung* aussprechen (z.B. Amesberger 2016, Pech 2006, Sayed 2019, Seikkula 2019). Die Subjektivierung von *Weißsein* diene in meiner Forschung weniger dem Festlegen des Platzes *weißer* Personen im Wiener Anti-Rassismus, sondern vielmehr einem Verständnis, wie dieser Platz und damit einhergehende Bedeutungen wahrgenommen werden. Ident der beiden anderen Ansätze, wird auch *Weißsein* als mehrdeutig bestimmt, da das Konzept erneut als kontextabhängig sowie beeinflusst durch andere Machtstrukturen verstanden wird.

Die Analyse der Interviews zu den theoretischen Konzeptionen verdeutlichte, dass auch die Akteur*innen Rassismus und Anti-Rassismus als mehrdeutig, komplex und vor allem kontextabhängig verstehen. Häufig bezogen sich die Gesprächspartner*innen bei der Auslegung von Rassismus auf Arbeitsdefinitionen, die sie aus ihren Initiativen kennen. Auffällig ist hierbei, dass die Akteur*innen vor allem über die strukturelle Ebene von Rassismen sowie der Konstruiertheit und der Verwobenheit von Macht sprechen. Nicht alle, aber doch einige Gesprächspartner*innen – meist BI_PoC – heben im Zuge der Auslegung die Rolle *weißer* Positionen hervor, indem sie mit Begriffen wie „white supremacy“ oder „weißen Privilegien“ arbeiten. *Weißsein* hat folglich für diese Personen eine besondere bzw. nennenswerte Bedeutung bei der Definition des Rassismuskonzepts.

Auch beim Anti-Rassismus erkennen die Interviewpartner*innen verschiedene Ebenen und Facetten und mehrere Personen sprechen sich für eine intersektionale Betrachtung des Konzepts aus. Auffällig ist hierbei jedoch auch, dass zum ersten Mal über die verschiedenen Verantwortungen, geformt durch die Positionalität bzgl. der Kategorie ‚Race‘, gesprochen wird. Mehrere Gesprächspartner*innen betonen, dass *weiße* Personen eine besondere Verantwortung hätten, da sie sich ständig reflektieren müssten. Eine Interviewpartnerin verglich dies mit der Notwendigkeit des ständigen „Reinzoomens“ (P6) seitens *weißer* Engagierter.

Die Bedeutung unterschiedlicher Positionen wird auch bei der Auslegung der Konzepte durch die Interviewpartner*innen sichtbar. Die Gesprächspartner*innen sehen die eigene Positionalität bei der Auslegung teilweise als einen entscheidenden Faktor. Sie sprechen von verschiedenen Wahrheiten und unterschiedlichen Lebensrealitäten, die das jeweilige Verständnis über die Definitionen beeinflussen. Die Akteur*innen nehmen folglich eine klare Beeinflussung der Auslegung durch die Machtdimension ‚Race‘ wahr. Daneben spielen laut der Befragten jedoch auch andere Faktoren, wie z.B. das Alter oder die Dauer des anti-rassistischen Engagements, eine Rolle. Ferner spielt das Verständnis von Rassismus und Anti-Rassismus für einzelne Interviewpartner*innen wiederum eine maßgebliche Rolle für das anti-rassistische Engagement selbst. Die Auslegung von Anti-Rassismus wird dementsprechend als wichtiger Faktor für die Art des anti-rassistischen Handelns verstanden.

Dass die eigene Positionalität aus Sicht der Akteur*innen die Auslegung der Konzepte beeinflusst, wurde durch die gesamte Analyse verdeutlicht. So wurde gezeigt, dass nicht-weiß positionierte Personen weitaus häufiger die Rolle des *Weißseins* in ihre Definition miteinbezogen. Außerdem unterstreichen die Aussagen der Gesprächspartner*innen, dass häufig auf eigene Erfahrungen bei der Auslegung der Konzepte zurückgegriffen wird, egal ob *weiß* oder nicht-*weiß*. Insgesamt zeigte die Analyse, dass die Akteur*innen größtenteils eine Beeinflussung der Auslegung durch die jeweilige Positionalität wahrnehmen und *Weißsein* dementsprechend in ihren Augen eine Rolle für die Konzipierung und wiederum das anti-rassistische Engagement spielt.

Auch wenn die Analyse über die Auslegung der Konzepte ergab, dass die Interviewpartner*innen eine Beeinflussung aufgrund der Positionalität erkennen, so wurden trotzdem einige Problematiken bei der Heranziehung der sozial konstruierten Kategorie ‚Race‘ für die Akteur*innen offensichtlich. Einzelne Befragte lehnten beispielsweise den Begriff ‚Race‘ oder die eigene Positionierung zu Beginn des Interviews ab. Jedoch positionierten selbst diese Personen sich im Laufe der Interviews, indem sie sich z.B. als *weiß* bezeichneten. Im Gegensatz dazu verdeutlichte die kritiklose Positionierung bzgl. der Kategorie Geschlecht, dass ‚Race‘ von den Akteur*innen problematischer wahrgenommen wird als andere Differenzkategorien. Als besonders kritisch wird die Fremdzuschreibung sowie die Einteilung in binäre Gruppen bei dieser Kategorie gesehen. Erneut wird jedoch auch die besondere Verantwortung *weißer* Personen bei der Verwendung bzw. Benennung von Differenzkategorien betont.

Gleichzeitig wurde durch die Analyse deutlich, dass *Weißsein* von mehreren Personen als äußerst komplex verstanden wird. *Weiß* wird als ein umstrittenes Konstrukt verstanden. Für einige

scheint es eindeutiger bzw. einfacher zu definieren zu sein als für andere. Auffällig ist hierbei, dass sich eher *weiße* Personen mit der Frage, was *Weißsein* und *weißes* Engagement überhaupt seien, beschäftigen. Auch hier wird deutlich: die Position bestimmt die Wahrnehmung tragender Diskurse über *weißes* Engagement maßgeblich. Allein diese wahrgenommene Komplexität von *Weißsein* unterstreicht jedoch auch, dass es nicht eine Wahrnehmung von *weißem* Engagement geben kann.

Die Gegenüberstellung der Analyse über die Bedeutung der Positionalität bei der Auslegung von Rassismus und Anti-Rassismus mit der Analyse über die Verwendung sozial konstruierter Kategorien – insbesondere ‚Race‘ – zeigt ein eher ambivalentes Verhältnis: Positionalität wird im Hinblick von Rassismus- und Anti-Rassismusdefinitionen eine große Rolle zugeschrieben. Allerdings nehmen einzelne Akteur*innen die Benennung der prägenden Kategorie ‚Race‘ als problematisch bzw. zu verkürzt wahr – auch wenn sie sich stellenweise selbst an der Nennung dieser Kategorie bedienen. Dies zeigt, dass die Hervorhebung *weißer* Positionalitäten und damit einhergehenden Verantwortungen von einzelnen Akteur*innen als komplex, teilweise sogar problematisch wahrgenommen wird.

Dass die Positionalität entlang der Differenzachse ‚Race‘ eine Rolle für die anti-rassistische Arbeit spielt (Bartel 2015), spiegelt sich auch in den Wahrnehmungen einer gewissen Arbeitsteilung entlang dieser Kategorie wider. Diesbezüglich wurde auch von dem Eindruck gesprochen, dass die eigenen Kolleg*innen der Initiativen ein gewisses Bewusstsein für die eigenen Fähigkeiten, Wissen und Verantwortungen hätten.

Durch die Analyse des Materials über den Wiener Anti-Rassismus wurde ebenfalls offensichtlich, dass die Akteur*innen die anti-rassistische Szene noch immer als stark *weiß* geprägt wahrnehmen. Gleichzeitig erkennen jedoch auch die meisten Interviewpartner*innen einen gegenwärtigen Wandel der Szene, hin zu mehr Diversität. Im Hinblick dessen ist jedoch besonders auffällig, dass die *weiße* Dominanz nur von nicht-*weißen* Personen wahrgenommen wird. Die Analyse hat somit erneut verdeutlicht, wie Positionalität die Wahrnehmung über *weißes* anti-rassistisches Engagement maßgeblich beeinflusst.

Das Kapitel über die möglichen Beweggründe (*weißer*) Engagierter veranschaulichte, dass es nach Meinung der Befragten zahlreiche Motive für das anti-rassistische Engagement geben kann. Allerdings wurde auch hier stellenweise erneut eine Differenzierung von *weißen* und nicht-*weißen* Beweggründen erkannt. Im Gegensatz zu den allgemeinen Motiven unterteilen einzelne Akteur*innen die Beweggründe *weißer* Engagierter in positive und negative Motive.

Beispielsweise wird das Engagement aufgrund der Verbesserung des eigenen symbolischen Kapitals oder das Aufrechterhalten *weißer* Vorherrschaft kritisiert.

Ebenfalls von Bedeutung für das Verständnis über die Wahrnehmung des *weißen* Engagements war die Analyse über die Wahrnehmung von Repräsentationen, Räumen und Grenzen. Im Zuge dessen wurde durch die Auswertung des Materials deutlich, dass sich die Akteur*innen stark für mehr Selbstrepräsentation seitens (potenziell) rassistisch diskriminierter Personen aussprechen. Sie nehmen diese als nachhaltiger, wertiger und frei von Paternalismus wahr, im Gegensatz zu einer Fremdrepräsentation seitens *Weißer*. Die Analyse verdeutlichte zusätzlich, dass einige Akteur*innen negative Erfahrungen mit *weißen* anti-rassistisch Engagierten erlebt haben, in denen *Weißer* Räume einnahmen, die als nicht für sie bestimmt wahrgenommen werden.

Die Analyse zeigte, dass die Interviewpartner*innen einen zusätzlichen Bedarf in der Auseinandersetzung von Repräsentationsfragen bei *weißen* Personen erkennen, da vermeintliche Grenzen absichtlich sowie unabsichtlich überschritten werden. Gleichzeitig wurde durch die Untersuchung offensichtlich, dass die Akteur*innen diese Grenzen für *Weißer* häufig als ein Gefühl beschreiben. Es handelt sich aus Sicht der Akteur*innen folglich eher um subjektive Entscheidungen seitens *weißer* Engagierter anstatt um klar festgelegte Richtlinien. Jedoch wird das Erkennen dieser wahrgenommenen Grenzen und Räume von den meisten Akteur*innen als vorausgesetzt angesehen.

Durch die Forschung wurde ebenfalls ersichtlich, dass die Akteur*innen viele Aspekte des *weißen* Engagements wahrnehmen, die sich als positiv definieren lassen. *Weißes* Engagement wurde unter anderem als wichtig, „super“, „cool“ oder auch als nötig beschrieben. *Weißes* anti-rassistisches Engagement ist aus Sicht der Gesprächspartner*innen vor allem sinnvoll, wenn das Nutzen eigener *weißer* Privilegien nicht-*weißen* Personen dient. Auch in bestimmten Situationen, wie das Leiten bestimmter Workshops für *weiße* Personen, wird *Weißsein* unter anderem als vorteilhaft wahrgenommen. Ferner verstehen die Akteur*innen die zeitliche, aber auch emotionale Entlastung für BI_PoC als positiven Aspekt des *weißen* Engagements in Wien. *Weißes* anti-rassistisches Engagement kann aufgrund dessen gemäß der Akteur*innen in bestimmten Kontexten als durchaus notwendig, gut, vorteilhaft und entlastend verstanden werden. Dies betrifft nach Auswertung des Materials vor allem jene Aspekte, bei denen *weiße* Engagierte ihre diversen Privilegien nutzen, um BI_PoCs finanziell, kapazitiv und psychisch zu entlasten und selbst keinen Gewinn dadurch erzielen.

Das Analysekapitel „Kritik und Konflikte“ verdeutlichte demgegenüber, dass die Akteur*innen auch diverse negative Aspekte erkennen, die sie im Zusammenhang mit *weißem* anti-rassistischen Engagement in Wien sehen. So nehmen einige der befragten Personen zum Teil noch immer eine gewisse Stellvertreterpolitik seitens *weißer* Engagierter in der Szene wahr. Ebenfalls erkennen sie bei *weißen* Akteur*innen Motivationsgründe für das Engagement, welche stark durch den Drang der Selbstinszenierung geprägt sind. Demzufolge registrieren die Interviewpartner*innen ‚*performative allyship*‘ nach Phillips (2020), welche sie stark kritisieren. Erneut lässt sich eine negative Bewertung *weißer* Beweggründe feststellen. Doch auch die Nutzung *weißer* Privilegien, die von den meisten Befragten in gewissen Kontexten als positiv wahrgenommen wird, wird von einzelnen Akteur*innen als negativ bewertet. Die Bewertung der Nutzung von *weißen* Privilegien ist dementsprechend als abhängig von den jeweiligen Empfänger*innen des Ergebnisses zu verstehen.

Besonders hervorstechend waren die Ergebnisse, die beleuchten, dass einzelne Akteur*innen die Reproduktion von Rassismen in ihrem Umfeld wahrnehmen. Die Analyse dieses Materials ergab, dass dies unter den Interviewten nur von nicht-*weißen* Personen wahrgenommen wird. Meine eigene Überraschung über diese Erkenntnis verdeutlicht nur noch mehr, dass gewisse Strukturen vor allem von (potenziell) rassistisch diskriminierten Personen wahrgenommen werden.

Ferner ergab die Analyse dieses Kapitels, dass auch *weiße* Engagierte gewisse Konflikte aufgrund ihrer Positionalität in Bezug auf die Kategorie ‚*Race*‘ wahrnehmen. Es ist wenig überraschend, dass sich alle Interviewpartner*innen der teils kritischen Debatten über *weißes* Engagement im Anti-Rassismus bewusst sind. Diese Entwicklungen führen bei einigen *weißen* Engagierten zu Dilemmata bzw. einem Zwiespalt bzgl. ihres eigenen Engagements. Bei *weißen* befragten Personen lassen sich anhand der Analyse folglich vor allem innere Konflikte feststellen. Die Analyse verdeutlichte ferner, wie präsent und gleichzeitig auch prägend diese Konflikte für *weiße* Engagierte sein können. *Weiße* Interviewpartner*innen sprachen von Befürchtungen, etwas Falsches zu sagen oder zu machen. Im Gegensatz zu den bisherigen Ergebnissen, beziehen sich viele der erlebten Konfrontationen *weißer* Personen auf Konflikte, die die Personen mit sich selbst, anstatt mit anderen *weißen* Personen haben.

In dem Kapitel über die anti-rassistischen Initiativen Wiens wurde bereits angedeutet, dass die Gesprächspartner*innen einen gewissen gesellschaftlichen Wandel in der Szene erkennen, der als positiv beschrieben wird. Sie beobachten, dass die Szene inzwischen diverser und thematisch breiter aufgestellt sei. Zusätzlich wird vor allem die junge, sehr reflektierte Generation

von den Akteur*innen wahrgenommen. Neben dem jüngerem Alter sticht bei der Wahrnehmung vor allem der Wandel zu mehr Selbstrepräsentation hervor. Ferner erkennt eine Interviewpartnerin einen neuen Trend, in welchem die Frage, wer überhaupt als *weiß* zu verstehen ist, diskutiert wird. Erneut wird klar: es gibt nicht die eine *weiße* Identität.

Das abschließende Analysekapitel über Kritisches *Weißsein* im Wiener Anti-Rassismus diene der Wahrnehmung über die Bedeutung der kritischen Auseinandersetzung mit *Weißsein*. Die Analyse zeigte, dass sich diesbezüglich zwei unterschiedliche Stränge feststellen lassen. Einzelne Befragte (jeweils BI_PoC Positionierung) sehen in der Auseinandersetzung mit *Weißsein* keine Bedeutung für die eigenen Initiativen. Demgegenüber betont der Großteil der Akteur*innen die Relevanz der Auseinandersetzung mit *Weißsein* – sowohl formell als auch informell. Die Auseinandersetzung wird von den Gesprächspartner*innen als eine Möglichkeit der Reflektion für die eigene strukturelle Verwobenheit, das Erkennen des Rahmens eigener Handlungsmöglichkeiten, aber auch als Hilfsmittel für das Erreichen der breiten Masse in Österreich verstanden.

Besonders auffällig war diesbezüglich, dass die Befragten, die keine Relevanz für die kritische Auseinandersetzung mit *Weißsein* für ihre Initiativen sehen, ihre ‚eigenen‘ Allies sowieso als sehr sensibilisiert wahrnehmen. Sie erkennen folglich keinen Bedarf bei den Kolleg*innen der eigenen Initiative. Dieselben Personen äußerten sich jedoch im Laufe der Interviews häufig kritisch gegenüber *weißem* Engagement. Zu kritisierende *weiße* anti-rassistische Arbeit wird in diesem Fall nur in anderen Initiativen verortet, jedoch nicht in der eigenen.

Sofern *Weißer* sich engagieren, ist für die Akteur*innen vor allem ein stetiges Reflektieren der eigenen Strukturiertheit und Privilegien, bewusstes Zuhören und die ‚richtige‘ Motivation von zentraler Bedeutung. Als richtige Motivation können die zuvor analysierten, durch die Interviewpartner*innen positiv bewerteten, Beweggründe verstanden werden. Zusätzlich sprechen sich die Gesprächspartner*innen für die Aneignung eines „gewissen Wissens“ (P5, Pos. 41) aus. Keine der befragten Personen definiert dieses „gewisse Wissen“. Für alle scheint jedoch klar zu sein, wie dies auszusehen hat. Erneut lässt sich dies auf ein Verständnis eines unbestimmten „Gefühls“ zurückführen. In Anlehnung an Ingmar Pech (2006) und Applebaum (2010) habe ich dieses „Fühlen“, Zuhören und Reflektieren als das Erkennen der eigenen Verantwortung seitens *weißer* Engagierter interpretiert. Dabei scheint es sich aus Sicht der Akteur*innen stets um subjektive Entscheidungen seitens *Weißer* zu handeln, die aufgrund eines gewissen Bewusstseins als akzeptable Wahl verstanden werden. Dabei spielen laut der Ak-

teur*innen diverse Faktoren eine ausschlaggebende Rolle für die Bestimmung der Verantwortung *weißer* Personen für ihr anti-rassistisches Engagement. *Weiß*e Verantwortungen werden folglich nach Meinung der Interviewpartner*innen nicht nur als von der Kategorie ‚Race‘ beeinflusst verstanden, sondern zusätzlich von anderen Dimensionen wie „Erfahrung“ oder „Vorwissen“.

Mit diesem Bewusstsein der eigenen Verantwortung geht für einzelne *weiße* Interviewpartner*innen auch ein starker Zwiespalt einher. *Weiß*e Gesprächsteilnehmer*innen lehnen beispielsweise Aufgaben aufgrund ihres *Weißseins* ab, selbst wenn sie das Gefühl haben, damit ihre Initiative zu unterstützen. Es zeigte sich erneut, dass das Erkennen dieser Verantwortung aus Sicht der Befragten nicht eindeutig definierbar ist, sodass sich für *weiße* Engagierte etliche Dilemmata ergeben.

Die gesamte Analyse des Materials verdeutlicht, dass *weißes* anti-rassistisches Engagement von den Wiener Akteur*innen aus verschiedensten Perspektiven betrachtet wird. Das Heranziehen der unterschiedlichen Kategorien hat gezeigt, dass der *weiße* Wiener Anti-Rassismus von den Interviewpartner*innen als ein Bereich verstanden wird, der durch unzählige Aspekte geprägt ist. Dies spiegelt sich sowohl in der wahrgenommenen Mehrdeutigkeit von Rassismus- und Anti-Rassismuskonzeptionen als auch in der erkannten Komplexität von *Weißsein* wider. Berechtigterweise fragen sich die Akteur*innen: wer ist überhaupt *weiß*? Für manch einen scheint diese Frage leichter beantwortbar zu sein als für andere. Dementsprechend muss diese Mehrdeutigkeit des Konstruktes *weiß* auch bei der Beantwortung der Forschungsfrage berücksichtigt werden.

Die Wahrnehmung der Akteur*innen über das *weiße* anti-rassistische Engagement ist nicht nur vielseitig und positionsabhängig, sondern kann nach Abschluss der Analyse auch als ein stetiger Balanceakt zwischen verschiedenen Verständnissen und Verantwortungen verstanden werden. Die Akteur*innen sehen im *weißen* anti-rassistischen Engagement in Wien sowohl positive als auch negative Bedeutungen. Allerdings werden die negativen Urteile meist außerhalb der eigenen Initiative erkannt. Die Interviewpartner*innen sind sich alle der kritischen Debatten über *weiße* Positionen im Anti-Rassismus bewusst und sehen darin sowohl einen konstruktiven Beitrag für die Verbesserung des *weißen* anti-rassistischen Engagements als auch eine Gefahr von Verkürzungen und binärer, hierarchischer Einteilungen von Personen.

Resümierend kann gesagt werden, dass *weiße* Engagierte im Zuge ihrer Arbeit aus Sicht der Interviewpartner*innen immer wieder mit Entscheidungen konfrontiert sind, in denen sie subjektiv bewerten müssen, welcher Verantwortung sie nachgehen müssen, um einen nachhaltigen

Beitrag für den Wiener Anti-Rassismus zu leisten. Bei diesen Entscheidungen erkennen die Akteur*innen die Beeinflussung zahlreicher Faktoren. *Weißes* anti-rassistisches Engagement scheint aus Sicht der Akteur*innen ein vielfältiges, nötiges Mittel im Kampf gegen Rassismus zu sein, welches stets mit komplexen Fragen und Entscheidungen konfrontiert wird. Da es nach Meinung der Akteur*innen nicht das eine *weiße* Engagement geben kann, ist die Auslegung der jeweiligen Verantwortung *weißer* Personen stets als eine subjektive Entscheidung zu verstehen, die durch unzählige Faktoren – darunter auch das eigene *Weißsein* – gefällt werden muss.

Bedeutung der Forschung und Ausblick

Diese Forschung hat einen Beitrag für das Verständnis über die Wahrnehmung der Akteur*innen anti-rassistischer Initiativen über *weißes* anti-rassistisches Engagement in Wien geleistet. Ausgehend von der eigenen Unzufriedenheit mit meinem anti-rassistischem Denken und Handeln entwickelte ich diese qualitative Forschung, um der Wahrnehmung jener Personen näher zu kommen, die selbst tagtäglich mit Debatten rund um *Weißsein* im Anti-Rassismus konfrontiert sind. Nach der Aussendung meiner Interviewanfragen an jegliche Wiener Initiativen wurde schnell deutlich, dass ich mit meinen Fragen und meinem Interesse nicht allein bin. Deswegen soll diese Forschung all jenen einen Einblick geben, die selbst ein besseres Verständnis über die Wahrnehmung des *weißen* Engagements in Wien erhalten möchten. Vielleicht können die Ergebnisse für die ein oder andere Person ein Verständnis über die Gedanken anderer Engagierter sein, um so eine bessere Erkenntnis und Grundlage für eine gemeinsame anti-rassistische Arbeit in Wien und einen Anstoß zu neuen Diskussionen rund um Positionalitätsdebatten im Anti-Rassismus zu erhalten.

Zugleich geht diese Forschung selbstverständlich mit einigen Einschränkungen einher, die jedoch auch einen Ausblick auf weitere Forschungen rund um *Weißsein* im Wiener Anti-Rassismus erlauben. Die Forschung basiert auf einem qualitativen Zugang, sodass keine stark verallgemeinernden Aussagen über die Forschungsfrage getroffen werden können. Aufgrund der Begrenztheit auf zehn Interviewpartner*innen aus unterschiedlichen, jedoch nicht allen anti-rassistischen Initiativen Wiens, ist das Ergebnis dieser Arbeit eher als ein Einblick anstatt als ein repräsentatives Bild der Wahrnehmung anti-rassistischer Akteur*innen zu verstehen. Eine Erweiterung der Initiativen und Teilnehmer*innenzahl würde die Aussagekraft dieser Forschung bedeutend verstärken. Auch hat sich über den Zeitraum der Forschung gezeigt, dass sich die Debatten rund um Positionalität im Kontext von Anti-Rassismuserarbeit stets weiterentwickeln, sodass es konstant neuer Forschungen über die Thematik bedarf.

Interessant wäre diesbezüglich auch, wie sich die Interviewaktionen und der gesamte Forschungsprozess durch eine (potenziell) rassistisch diskriminierte Person in der Rolle der Forscher*in verändern würden. In Anlehnung an Gunaratnam (2003) möchte ich jedoch nochmals betonen, dass Interviews als durch etliche Differenzkategorien geprägt verstanden werden müssen (vgl. Gunaratnam 2003: 85). Dementsprechend würde es auch einen Unterschied machen, wenn beispielsweise ein *weißer* älterer Mann diese Forschung durchführen würde. Ich gehe nach der Reflektion meiner eigenen Positionalität stark davon aus, dass sich durch eine andere Person gänzlich neue Fragen, Interessen und auch Ergebnisse ergeben würden. Außerdem bietet das breite Interesse seitens der Akteur*innen einen idealen Raum für Gruppengespräche über *weißes* anti-rassistisches Engagement in Wien. Die Gedanken anderer interessierter Personen bieten hierfür sicher anregende Diskussionen, um anti-rassistische Initiativen und Akteur*innen in ihrem Vorhaben nachhaltig zu unterstützen.

12. Literatur

- AEWTASS (k.A.) "Advancing Equality Within the Austrian School System". Online: <https://www.aewtass.org/> (10.009.22).
- Afro Rainbow Austria (k.A.). "About Us". Online: <https://afrorainbow.at/about-us/> (05.01.21).
- Ahmed, Sara (2012). *On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham: Duke University Press. DOI: 10.1515/9780822395324.
- Alcoff, Linda (1991). "The Problem of Speaking for Others". *Cultural Critique*, Vol. 20, pp.: 5-32.
- Amesberger, Helga (2016). „Whiteness – Dominanzkultur“, in: Diendorfer, Gertraud; Bellak, Blanka; Pelinka, Anton & Wintersteiner, Werner (Hsg.): *Friedensforschung, Konfliktforschung, Demokratieforschung*. Wien: Böhlau Verlag, pp.: 350-359.
- Applebaum, Barbara (2010). *Being White, Being Good – White Complicity, White Moral Responsibility, and Social Justice Pedagogy*. Plymouth: Lexington Books.
- Balibar, Etienne & Wallerstein, Immanuel (1990). *Rasse – Klasse – Nation: ambivalente Identitäten*, Hamburg: Argument Verlag.
- Bartel, Daniel (2015). „Positioniertheit von Berater_innen und Beratungsangeboten“, in: Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (Hsg.): *Antidiskriminierungsberatung in der Praxis: Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert*, pp: 13-19.
- Berg, Kathryn & Simon, Shirley (2013). "Developing a White anti-racism identity: A psycho-educational group model". *Groupwork* Vol. 23(1), pp.: 7-33. DOI: 10.1921/1401230102.
- Black Voices Volksbegehren (2022). "Black Lives Matter ist mehr als ein Insta-Trend". Online: <https://www.instagram.com/p/Ce0PREyovvU/> (17.06.22).
- Black Voices Volksbegehren (k.A.). „Black Voices Volksbegehren“. Online: <https://black-voices.at/> (11.09.22).
- Bogner, Alexander; Littig, Beate & Menz, Wolfgang (2014). *Interviews mit Experten: Eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden: Springer VS. DOI: 10.1007/978-3-531-19416-5.
- Bönkost, Jule (2016). „Rassismuskritik aus weißer Perspektive“, in: Detzner, Milena; Drücker, Ansgar & Seng, Sebastian (Hsg.): *Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen*. Düsseldorf: Im Auftrag des Informations- und Dokumentationszentrums für Anti-Rassismusbearbeitung e.V. (IDA), pp.: 95-99.
- Bonnett, Alistair (2000). *Anti-Racism*. Routledge.
- Bourdieu, Pierre (1985). *Sozialer Raum und „Klassen“ – Zwei Vorlesungen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Bourke, Brian (2014). "Positionality: Reflecting on the Research Process". *The Qualitative Report*, Vol. 19(33), pp.: 1-9. DOI: 10.46743/2160-3715/2014.1026.
- Buchna, Jennifer (2019). *Organisationale Deutungsmuster im Kontext Schule, Migration und Rassismus. Eine Fallstudie im qualitativen Längsschnitt*. Wiesbaden: Springer VS. doi.org/10.1007/978-3-658-25744-6.
- Cambridge Dictionary (2014). "token". Online: <https://dictionary.cambridge.org/de/worterbuch/englisch/token> (05.03.22).
- Clemens, Colleen (2017). "Ally or Accomplice? The Language of Activism", *Learning for Justice*. Online: <https://www.learningforjustice.org/magazine/ally-or-accomplice-the-language-of-activism> (17.02.21).
- Demirović, Alex & Bojadžijev, Manuela (2002). „Vorwort“, in: Alex Demirović & Manuela Bojadžijev (Hsg.): *Konjunkturen des Rassismus*, Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, pp.: 7-27.
- Der Standard (6.6.2020). „Weltweit demonstrieren Zehntausende gegen Rassismus und Polizeigewalt“. Online: <https://www.derstandard.at/story/2000117931725/zehntausende-protestieren-in-deutschen-staedten> (20.01.21).
- Der Standard (8.6.2020). „Nach Anti-Rassismus-Protesten auch Veränderungen in Österreich gefordert“. Online: <https://www.derstandard.at/story/2000117945694/nach-anti-rassismus-protesten-auch-veraenderungen-in-oesterreich-gefordert> (29.05.22).
- DiAngelo, Robin (2016). *What Does It Mean to Be White? Developing White Racial Literacy* (Revised Edition). New York: Peter Lang.
- Digoh-Ersoy, Laura & Thompson, Eileen (2016). "Schwarze Geschichte, Rassismuskritik und (Selbst-)Organisation in Deutschland“, in: Detzner, Milena; Drücker, Ansgar & Seng, Sebastian (Hsg.): *Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen*. Düsseldorf: Im Auftrag des Informations- und Dokumentationszentrums für Anti-Rassismusbearbeitung e.V. (IDA), pp.: 58-64.
- Eddo-Lodge, Reni (2019). *Warum ich nicht länger mit Weissen über Hautfarbe spreche*. Stuttgart: Tropen.
- Egenberger, Vera (2016). „Freund_innen und Verbündete. IDA im Feld der Jugendverbandsarbeit und der rassismuskritischen Organisationen in Deutschland“, in: Detzner, Milena; Drücker, Ansgar & Seng, Sebastian (Hsg.): *Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen*. Düsseldorf: Im Auftrag des Informations- und Dokumentationszentrums für Anti-Rassismusbearbeitung e.V. (IDA), pp.: 52-54.
- Eggers, Maureen M.; Kilomba, Grada; Piesche, Peggy & Arndt, Susan (2009). „Konzeptionelle Überlegungen“, in: Eggers, Maureen M.; Kilomba, Grada; Piesche, Peggy & Arndt, Susan (Hsg.): *Mythen, Masken und Subjekte – Kritische Weißseinsforschung in Deutschland* (2. überarbeitete Aufl.), Münster: Unrast-Verlag, pp.: 11-13.

- Ehl, David (2020). „Nach dem Tod von George Floyd: Wenn Protest global wird“, Deutsche Welle. Online: <https://www.dw.com/de/nach-dem-tod-von-george-floyd-wenn-protest-global-wird/a-53718218> (20.01.21).
- Elverich, Gabi & Reindlmeier, Karin (2006). „Prinzipien antirassistischer Bildungsarbeit – ein Fortbildungskonzept in der Reflexion“, in: Elverich, Gabi; Kalpaka, Annita & Reindlmeier, Karin (Hsg.): *Spurensicherung – Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft*. Frankfurt am Main, London: IKO – Verlag für Interkulturelle Kommunikation, pp.: 27-62.
- England, Kim V.L. (1994). “Getting Personal: Reflexivity, Positionality, and Feminist Research”. *The Professional Geographer*, Vol. 46(1), pp.: 241-256. doi.org/10.1111/j.0033-0124.1994.00080.x.
- Feil, Rayén Garance (2022). „Hä, was heißt denn: White Passing?“, Missy Magazin. Online: <https://missy-magazine.de/blog/2022/01/18/hae-was-heisst-denn-white-passing/> (10.09.22).
- Fischer, Joachim (2016). Exzentrische Positionalität. Plessners Grundkategorie der Philosophischen Anthropologie, in: Fischer, Joachim (Hrsg.) *Exzentrische Positionalität: Studien zu Helmuth Plessner* (1. Aufl.). Weilerswist: Velbrück Wissenschaft, pp: 113-146. doi.org/10.5771/9783845280967-114.
- Foitzik, Andreas (2016). Interview: „Das Netzwerk Rassismuskritische Migrationspädagogik Baden-Württemberg. Zwischen Reflexion und Intervention“, in: Detzner, Milena; Drücker, Ansgar & Seng, Sebastian (Hsg.): *Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen*. Düsseldorf: Im Auftrag des Informations- und Dokumentationszentrums für Anti-Rassismusbearbeitung e.V. (IDA), pp.: 103-107.
- Frankenberg, Ruth (1993). *White Women, Race Matters. The Social Construction of Whiteness*, Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Garms-Homolová, Vjenka (2021). *Sozialpsychologie der Informationsverarbeitung über das Selbst und die Mitmenschen. Selbstkonzept, Attributionstheorien, Stereotype & Vorurteile*. Berlin: Springer. doi.org/10.1007/978-3-662-62922-2.
- Ghadery, Farnush (2019). “#Metoo—has the ‘sisterhood’ finally become global or just another product of neoliberal feminism?”. *Transnational Legal Theory*, Vol. 10(2), pp.: 252-274. DOI: 10.1080/20414005.2019.1630169.
- Gillborn, David (2006). “Rethinking white supremacy. Who counts in ‘WhiteWorld’”, *Ethnicities*, Vol. 6(3), pp.: 318-340. DOI: 10.1177/1468796806068323.
- Gilroy, Paul (1987). *There Ain't No Black in the Union Jack. The Cultural Politics of Race and Nation*. Chicago: Hutchinson.
- Görg, Andreas & Pühretmayer, Hans (2000). „Antirassistische Initiativen in Österreich – Zur Diskussion ihrer Positionen und ihrer strategischen Potenziale“, in: Berghold, Josef; Menasse, Elisabeth & Ottomeyer, Klaus (Hsg.): *Trennlinien – Imagination des Fremden und*

- Konstruktion des Eigenen* (Band 3 der Publikationsreihe des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur zum Forschungsschwerpunkt Fremdenfeindlichkeit), Klagenfurt: Drava-Verlag, pp.: 237-257.
- Greve, Anna (2019). *Koloniales Erbe in Museen – Kritische Weißseinsforschung in der praktischen Museumsarbeit*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Grobner, Cornelia (2020). „Araba Evelyn Johnston-Arthur: „In Europa herrscht eine Rassismus-Amnesie“, Die Presse. Online: <https://www.diepresse.com/5838091/araba-evelyn-johnston-arthur-in-europa-herrscht-eine-rassismus-amnesie> (10.09.22).
- Gunaratnam, Yasmin (2003). *Researching Race and Ethnicity – Methods, Knowledge and Power*. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications.
- Hall, Stuart (1989). „Die Konstruktion von „Rasse“ in den Medien“, in: Hall, Stuart (Hsg.): *Ideologie, Kultur, Rassismus. Ausgewählte Schriften 1*: Hamburg: Argument Verlag, pp.: 150-171.
- Hall, Stuart (2000). *Modernity : An Introduction to Modern Societies*. Reprint. Malden, Mass: Blackwell.
- Hamm, Rüdiger, J. (2016). „Kritische Anmerkungen zum Ansatz des Kritischen Weißseins in der politischen Bildungsarbeit“, Lernen aus der Geschichte. Online: <http://lernen-aus-der-geschichte.de/Lernen-und-Lehren/content/13315> (04.02.21).
- Haritaworn, Jin (2008). “Shifting Positionalities: Empirical Reflections on a Queer/Trans of Colour Methodology”. *Sociological Research Online*, Vol. 13(1), pp.: 1-12. DOI: 10.5153/sro.1631.
- Hasters, Alice (2020). „Anti-Rassismus ist kein Trend“, annabelle, Online: <https://www.annabelle.ch/leben/Anti-Rassismus-ist-kein-trend-50424/> (28.05.22).
- Hauwehde, Jennifer (2020). „How to be an Ally: Wie weiße Menschen langfristig den Kampf von BIPoC unterstützen können“, fashion changers. Online: <https://fashionchangers.de/2020/07/12/how-to-be-an-ally-wie-weiße-menschen-langfristig-den-kampf-von-bipoc-unterstuetzen-koennen/> (17.02.21).
- Helffferich, Cornelia (2009). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (3., überarbeitete Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Helffferich, Cornelia (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Helffferich, Cornelia (2019). „Leitfaden- und Experteninterviews“, in: Baur, Nina & Blasius, Jörg (Hsg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2. Aufl.), Wiesbaden: Springer Fachmedien, pp.: 669-686.
- Hill Collins, Patricia (1986). “Learning from the Outsider Within: The Sociological Significance of Black Feminist Thought”, *Social Problems*, Vol. 33(6), pp: 14-32. DOI: 10.1525/sp.1986.33.6.03a00020.

- Hill Collins, Patricia (1999). "Reflections on the Outsider Within", *Journal of Career Development*, Vol. 26(1); pp: 85-88. DOI: 10.1023/A:1018611303509.
- HÖR (k.A.). „Der Grundgedanke“. Online: <https://www.hoer-info.at/der-grundgedanke/> (18.08.21).
- Höss, Tilman (2007). „Kapital, Feld, Habitus und sozialer Raum: Pierre Bourdieu für Anglisten“, *Zeitschrift für Anglistik und Amerikanistik*, Vol. 55(2), pp: 173-190. DOI: <https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1515/zaa-2007-0206>.
- Hughey, Matthew W. (2012). *White Bound – Nationalists, Antiracists, and the Shared Meanings of Race*. Stanford: Stanford University Press.
- Junker, Carsten (2009). „Weißsein in der akademischen Praxis: Überlegungen zu einer kritischen Analysekategorie in den deutschsprachigen Kulturwissenschaften“, in: Eggers, Maureen M./ Kilomba, Grada/ Piesche, Peggy & Arndt, Susan (Hsg.): *Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Mythen, Masken und Subjekte* (2. Überarbeitete Aufl.). Münster: UNRAST-Verlag, pp.: 427-443.
- Kowal, Emma; Franklin, Hayley & Paradies, Yin (2013). "Reflexive antiracism: A novel approach to diversity training", *Ethnicities*, Vol. 13(3), pp.: 316-337. DOI: 10.1177/1468796812472885.
- Kubinaut (2015). „Bezeichnungen und Schreibweisen“. Online: <https://www.kubinaut.de/de/themen/9-kontext-asy/1-bezeichnungen-und-schreibweisen/> (19.02.21).
- Kuckartz, Udo & Rädiker, Stefan (2019). „Datenaufbereitung und Datenbereinigung in der qualitativen Sozialforschung“, in: Baur, Nina & Blasius, Jörg (Hsg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2. Aufl.), Wiesbaden: Springer Fachmedien, pp.: 441-456.
- Leiprecht, Rudolf (2005). *Rassismen (nicht nur) bei Jugendlichen. Beiträge zu Rassismusforschung und Rassismusprävention*. Oldenburg: Interdisziplinäres Zentrum für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen.
- Lloyd, Cathie (1994). "Universalism and Difference: The Crisis of Anti-Racism in the UK and France", in: Rattansi, Ali & Westwood, Sallie (Hsg.): *Racism, Modernity, Identity on the Western Front*, Cambridge: Polity Press, pp.: 222-237.
- Lund, Carole L. (2009). "White Racial Identity Development Model for Adult Educators", Adult Education Research Conference. <https://newprairiepress.org/aerc/2009/papers/38>.
- Mai, Hanna Hoa Anh (2016). „Was ist Rassismus? Was ist Alltagsrassismus?“, in: Detzner, Milena; Drücker, Ansgar & Seng, Sebastian (Hsg.): *Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen*. Düsseldorf: Im Auftrag des Informations- und Dokumentationszentrums für Anti-Rassismusbearbeitung e.V. (IDA), pp.: 12-18.
- Manderscheid, Katharina (2008). „Pierre Bourdieu – ein ungleichheitstheoretischer Zugang zur Sozialraumforschung“, in: Kessler, Fabian & Reutlinger, Christian (Hsg.): *Schlüsselwerke der Sozialraumforschung – Traditionslinien in Text und Kontexten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, pp.: 155-171.

- Marmer, Elina (2018). „Kritisches Weißsein als Perspektivwechsel und Handlungsaufforderung“, in: Blank, Beate; Gögercin, Süleyman; Sauer, Karin E & Schramkowski, Barbara (Hsg.): *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, pp. 291–302. DOI: 10.1007/978-3-658-19540-3_24.
- Mayer, Stefanie (2018). *Politik der Differenzen – Ethnisierung, Rassismen und Anti-Rassismus im weißen feministischen Aktivismus in Wien*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich. DOI: 10.3224/84742150.
- Mayring, Philipp. (2005). „Qualitative Inhaltsanalyse“, in: Flick, Uwe; Kardorff, Ernst v. & Steinke, Ines (Hsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (4. Aufl.). Reinbek: Rowohlt, pp.: 468–475.
- Mayring, Philipp & Fenzl, Thomas (2019). „Qualitative Inhaltsanalyse“, in: Baur, Nina & Blasius, Jörg (Hsg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2. Aufl.), Wiesbaden: Springer Fachmedien, pp.: 633–648.
- McKenzie, Mia (2014). *Black Girl Dangerous on Race, Queerness, Class and Gender*. Oakland, CA: BGD Press.
- McMain, Emma M. & Torres J.T. (2022). “Saviors, nurturers, or magically insane: a braided reading of white women characters in three ecological narratives”, *Feminist Media Studies*, Web. DOI: 10.1080/14680777.2022.2041692.
- Metta, John (2020). “The problem of performative activism”, Aljazeera. Online: <https://www.aljazeera.com/opinions/2020/7/20/the-problem-of-performative-activism> (17.02.21).
- Miles, Robert (1991). *Rassismus. Einführung in die Geschichte und Theorie eines Begriffs*. Hamburg: Argument Verlag.
- Minikel-Lacocque, Julie (2013). “Racism, College, and the Power of Words: Racial Microaggressions Reconsidered”, *American Educational Research Journal*, Vol. 50(3), pp.: 432–465. DOI: 10.3102/0002831212468048.
- Misoch, Sabine (2015). *Qualitative Interviews*. Oldenburg: De Gruyter.
- Mohamed, Sabine (k.A.). „Schwarz“, Diversity Arts Culture, Online: <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/schwarz> (10.09.22).
- Mohanty, Chandra Talpade (2003). *Feminism without Borders*. Duke University Press. DOI: 10.1215/9780822384649.
- Moser, Sarah (2008). “Personality: a new positionality?”, *Area*, Vol. 40(3), pp.: 383–392. DOI: 10.1111/j.1475-4762.2008.00815.x.
- Mtui, Beverly (2021). „Mehr als ein Hype!“, SOS mit Mensch, Online: <https://www.sosmit-mensch.at/mehr-als-ein-hype> (27.05.22).
- NdM-Glossar (k.A.). „Weiß gelesen“, Neue Deutsche Medienmacher*innen e.V., Online: <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/weiss-gelesen/> (10.09.22).

- Ogette, Tupoka (2017). *exit RACISM – rassismuskritisch denken lernen*. Münster: UNRAST-Verlag.
- Osler, Jonathan (k.A.). “Opportunities for White People in the Fight for Racial Justice”, Online: <https://www.whiteaccomplices.org/> (01.02.21).
- Öztürk, Asiye (2014). „Editorial“, *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 64. Jahrgang: 13-14.
- Pech, Ingmar (2003). „*The Negro is not. – And so is the White! Zur Bedeutung von Whiteness in (antirassistischen) Praxen im bundesdeutschen Kontext*“, Freie wissenschaftliche Arbeit zur Erlangung des Grades einer Diplom-Soziologin, Berlin, unveröffentlichtes Manuskript (im Archiv der Autorin).
- Pech, Ingmar (2006). „Whiteness – akademischer Hype und praxisbezogene Ratlosigkeit“, in: Elverich, Gabi; Kalpaka, Annita & Reindlmeier, Karin (Hsg.): *Spurensicherung – Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft*. Frankfurt am Main, London: IKO – Verlag für Interkulturelle Kommunikation, pp.: 63-92.
- Phillips, Holiday (2020). “Performative Allyship Is Deadly (Here’s What to Do Instead”, Forge. Online: <https://forge.medium.com/performative-allyship-is-deadly-c900645d9f1f> (17.02.21).
- Przyborski, Aglaja/ Wohlrab-Sahr, Monika (2019). „Forschungsdesigns für die qualitative Sozialforschung“, in: Baur, Nina & Blasius, Jörg (Hsg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2. Aufl.), Wiesbaden: Springer Fachmedien, pp.: 105-123.
- Pühretmayer, Hans (2002). „Anti-Rassismus als emanzipatorisches Projekt und die Probleme antirassistischer Praktiken in Wien“, in: Alex Demirović & Manuela Bojadžijev (Hsg.): *Konjunktoren des Rassismus*, Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, pp.: 290-311.
- Qasem, Sindyan/ Yağci, Nalan & Gläser, Mirjam (2016). „Reflektionen zu Ideologien der Ungleichwertigkeit von Menschen mit Rassismuserfahrungen“, in: Detzner, Milena; Drückner, Ansgar & Seng, Sebastian (Hsg.): *Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen*. Düsseldorf: Im Auftrag des Informations- und Dokumentationszentrums für Anti-Rassismuserarbeit e.V. (IDA), pp.: 87-91.
- Qin, Dongxiao (2016). “Positionality”. *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*, pp.: 1-2. Web. DOI: 10.1002/9781118663219.wbegss619.
- Rädiker, Stefan & Kuckartz, Udo (2019). *Analyse qualitativer Daten mit MAXQDA. Text, Audio und Video*. Wiesbaden: Springer VS. doi.org/10.1007/978-3-658-22095-2.
- Rehbein, Boike (2016). *Die Soziologie Pierre Bourdieus* (3. überarb. Aufl.), Konstanz, München: UVK Verlagsgesellschaft mbH UVK/Lucius.
- Reichert, Jo (2016). *Qualitative und interpretative Sozialforschung: Eine Einladung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. DOI 10.1007/978-3-658-13462-4.
- Rippl, Susanne & Seipel, Christian (2018). „Modernisierungsverlierer, Cultural Backlash, Postdemokratie. Was erklärt rechtspopulistische Orientierungen?“, *Kölner Zeitschrift für So-*

- ziologie und Sozialpsychologie, Vol. 70, pp.: 237-254. DOI: 10.1007/s11577-018-0522-1.
- Rommelspacher, Birgit (1995). *Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht*. Berlin: Orlanda-Frauenverlag.
- Rommelspacher, Birgit (2009). „Was ist eigentlich Rassismus?“, in: Melter, Claus/ Mecheril, Paul (Hsg.): *Rassismuskritik Band 1: Rassismustheorie und -forschung*. Schwalbach/Taunus, pp.: 25-38.
- Roth, Julia (2019). „Globale Achsen der Ungleichheit: Intersektionalität und/als verflochtene Machtverhältnisse“, in: Fischer, Karin & Grandner, Margarete (Hsg.): *Globale Ungleichheit. Über Zusammenhänge von Kolonialismus, Arbeitsverhältnisse und Naturverbrauch*. Wien: Mandelbaum, pp.: 169-183.
- Rowe, Wendy (2014). „Positionality“, in: Coghlan, David & Brydon-Miller, Mary (Hsg.). *The SAGE Encyclopedia of Action Research*. London: SAGE Publications Ltd., pp.: 628. doi.org/10.4135/9781446294406.n277.
- Rumble, Sophie (2020). „How useful is the Concept of ‘Global Sisterhood’? Is Feminism really Intersectional?“, the release. Online: <https://therelease.co.uk/how-useful-is-the-concept-of-global-sisterhood> (16.10.21).
- Satilmis, Ayla (2016). „Dominanzkultur(en) – oder: Verstrickungen in Macht- und Dominanzverhältnisse. Konzeptionelle Überlegungen für die rassismuskritische Arbeit“, in: Detzner, Milena; Drücker, Ansgar & Seng, Sebastian (Hsg.): *Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen*. Düsseldorf: Im Auftrag des Informations- und Dokumentationszentrums für Anti-Rassismusarbeit e.V. (IDA), pp.: 24-29.
- Sauseng, Jakob; Prugger, Diana & Kübler, Lorena (2020). *Allyship in Action – Eine Ressourcensammlung für weiße Verbündete*. Broschüre der LV AG Study Group, Innsbruck.
- Sayed, Lima (2019). *Weiße Helden im Film. Der »White Savior Complex« - Rassismus und Weißsein im US-Kino der 2000er Jahre*, Bielefeld: transcript.
- Scharathow, Wiebke (2010). „Vom Objekt zum Subjekt. Über erforderliche Reflexionen in der Migrations- und Rassismusforschung“, in: Scharathow, Wiebke; Broden, Anne & Mecheril, Paul (Hsg.): *Rassismus bildet*. Bielefeld: transcript Verlag, pp. 87–112. DOI: 10.14361/transcript.9783839414569.87.
- Scharathow, Wiebke (2018). „Rassismus“, in: Blank, Beate; Gögercin, Süleyman; Sauer, Karin E & Schramkowski, Barbara (Hsg.): *Soziale Arbeit in Der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, pp.: 267-278.
- Scherr, Albert (2016). „Wie weiter mit der Rassismuskritik? Perspektiven einer Bildungsarbeit gegen Diskriminierung und Nationalismus“, in: Detzner, Milena; Drücker, Ansgar &

- Seng, Sebastian (Hsg.): *Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen*. Düsseldorf: Im Auftrag des Informations- und Dokumentationszentrums für Anti-Rassismusbearbeitung e.V. (IDA), pp.: 65-70.
- Scherr, Albert (2017). „Rassismus, Post-Rassismus und Nationalismus. Erfordernisse einer differenzierten Kritik“, *PERIPHERIE*, Vol. 2, pp.: 232-249. DOI: [org/10.3224/periphere.v37i2.05](https://doi.org/10.3224/periphere.v37i2.05).
- Scherr, Albert (2000). „Ethnisierung als Ressource und Praxis“, *PROKLA. Zeitschrift für Kritische Sozialwissenschaft*, Vol. 30(120), pp.: 399–414. DOI: [org/10.32387/prokla.v30i120.768](https://doi.org/10.32387/prokla.v30i120.768).
- Schmitz, Adelheid (2016). „Rechtsruck und Rassismus. Zusammenhänge und Handlungsperspektiven“, in: Detzner, Milena; Drücker, Ansgar & Seng, Sebastian (Hsg.): *Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen*. Düsseldorf: Im Auftrag des Informations- und Dokumentationszentrums für Anti-Rassismusbearbeitung e.V. (IDA), pp.: 81-86.
- Scholl, Armin (2011). „Konstruktivismus und Methoden in der empirischen Sozialforschung“, *Medien & Kommunikationswissenschaft: M & K*, Vol. 59(2), pp.: 161-179. DOI: [10.5771/1615-634x-2011-2-161](https://doi.org/10.5771/1615-634x-2011-2-161).
- Schönberger, Bianca (2020). „Verbündete sein ist ein Tunwort“, in: Verein ZARA – Zivilcourage & Anti-Rassismus-Arbeit (Hsg.): *Rassismus Report 2020: Analyse zu rassistischen Übergriffen & Strukturen in Österreich*, pp.: 80.
- Schramkowski, Barbara & Ihring, Isabelle (2018). „Alltagsrassismus. (K)ein Thema für die Soziale Arbeit?“, in: Sauer, Karin E.; Schramkowski, Barbara; Gogercin, Suleyman & Blank, Beate (Hsg.): *Soziale Arbeit in Der Migrationsgesellschaft: Grundlagen - Konzepte - Handlungsfelder*. Wiesbaden: Springer VS, pp.: 279-290. DOI: [org/10.1007/978-3-658-19540-3_23](https://doi.org/10.1007/978-3-658-19540-3_23).
- Schrödter, Mark (2014). „Dürfen Weiße Rassismuskritik betreiben? Zur Rolle von Subjektivität, Positionalität und Repräsentation im Erkenntnisprozess“, in: Broden, Anna & Mecheril, Paul (Hsg.): *Solidarität in der Migrationsgesellschaft*. Bielefeld: Transcript Verlag, pp.: 53-72. doi.org/10.14361/transcript.9783839426869.53.
- Sefa Dei, George, J. (1999). “The Denial of Difference: refraining anti-racist praxis”, *Race Ethnicity and Education*, Vol. 2(1), pp.: 17-38, DOI: [10.1080/1361332990020103](https://doi.org/10.1080/1361332990020103).
- Sökefeld, Martin (2007). Problematische Begriffe: „Ethnizität“, „Rasse“, „Kultur“, „Minderheit“, in: Schmidt-Lauber, Brigitta (Hsg.): *Ethnizität und Migration. Einführung in Wissenschaft und Arbeitsfelder*. Berlin: Reimer, pp.: 31-50. DOI: [10.5282/ubm/epub.29311](https://doi.org/10.5282/ubm/epub.29311).
- Solomos, John & Back, Les (1996). *Racism and Society*, Houndmills.
- Spivak, Gayatri Chakravorty (1985). “The Rani of Sirmur: An Essay in Reading the Archives”. *History and Theory*, Vol. 24(3), pp.: 247-272.
- Spivak, Gayatri Chakravorty (1988). *Can the subaltern speak?* Basingstoke: Macmillan.

- Stadt Wien (k.A.). „Beratungsstellen und Serviceeinrichtungen zum Thema Antidiskriminierung“, Online: <https://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung/adressen.html> (05.01.21).
- Sue, Derald W. (2017). “The Challenges of Becoming a White Ally”. *The Counseling Psychologist*, Vol. 45(5), pp.: 706-716. DOI: .org/10.1177/0011000017719323.
- Sultana, Farhana (2007). “Reflexivity, Positionality and Participatory Ethics: Negotiating Fieldwork Dilemmas in International Research”. *ACME: An International E-Journal for Critical Geographies*, Vol. 6(3), pp.: 374-385.
- Tajmel, Tanja (2017). *Naturwissenschaftliche Bildung in der Migrationsgesellschaft: Grundzüge einer Reflexiven Physikdidaktik und kritisch-sprachbewussten Praxis*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. DOI: 10.1007/978-3-658-17123-0.
- Tatum, Beverly D. (1994). “Teaching White Students about Racism. The Search for White Allies and the Restoration of Hope”, *Teachers College Record*, Vol. 95(4), pp.: 462-476. DOI: 0161-4681-94/9504/462\$1.50/0.
- Textor, Markus & Anlaş, Tolga (2018). „Rassismuskritische Soziale Arbeit“, in: Sauer, Karin E.; Schramkowski, Barbara; Gogercin, Suleyman & Blank, Beate (Hsg.): *Soziale Arbeit in Der Migrationsgesellschaft: Grundlagen - Konzepte - Handlungsfelder*. Wiesbaden: Springer VS, pp.: 315-324. DOI: .org/10.1007/978-3-658-19540-3_26.
- Transwhat? (k.A.). “A Guide Towards Allyship”. Online: <https://transwhat.org/allyship/> (24.02.21).
- Trinczek, Rainer (2005): “Wie befrage ich Manager? Methodische und methodologische Aspekte des Experteninterviews als qualitative Methode empirischer Sozialforschung“, in: Bogner, Alexander; Littig, Beate & Menz, Wolfgang (Hsg.): *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag, pp.: 209-222.
- University of Pittsburgh (k.A.). “Anti-Racism and Social Justice”. Online: <https://pitt.libguides.com/antiracism/ally> (17.02.21).
- Utt, Jamie (2013). “So You Call Yourself an Ally: 10 Things All ‘Allies’ Need to Know”, everydayfeminism. Online: <https://everydayfeminism.com/2013/11/things-allies-need-to-know/> (24.02.21).
- VanSista (2016). „About Me“, Online: <https://vansista.com/2016/07/22/about-me/> (27.05.22).
- Verse, Julia (2012). *Undoing Irishness – Antirassistische Perspektiven in der Republik Irland*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Wandert, Timo & Ochsmann, Randolph (2009). „‘Even the Rat was White.’ Whiteness, Rassismus und ‘Race’ in der Psychologie“, in: Eggers, Maureen M./ Kilomba, Grada/ Piesche, Peggy & Arndt, Susan (Hsg.): *Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Mythen, Masken und Subjekte* (2. Überarbeitete Aufl.). Münster: UNRAST-Verlag, pp.: 304-317.
- Weiß, Anja (2013). *Rassismus wider Willen – Ein anderer Blick auf eine Struktur sozialer Ungleichheit* (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer Verlag. DOI: 10.1007/978-3-531-93342-9.

- Wenzel, Julia (2020). "Black Lives Matter" in Wien: Zehntausende gegen Rassismus und Polizeigewalt, Die Presse. Online: <https://www.diepresse.com/5822260/black-lives-matter-in-wien-zehntausende-gegen-rassismus-und-polizeigewalt> (20.01.21).
- weranderneinenbrunnengraebt (2012). „Schwarz/Schwarzsein“, Online: <https://weranderneinenbrunnengraebt.wordpress.com/2012/09/15/schwarzscharzsein/> (19.02.21).
- wirmuesstenmalreden (k.A.). „Awareness Glossar“, Online: <https://wirmuesstenreden.blogspot.com/p/woketionary.html> (20.05.22).
- Wittmann, Martin (2020). „Anti-Rassismus-Demo: „Gleiche Rechte für alle“, ORF. Online: <https://wien.orf.at/stories/3056175/> (20.01.21).
- Yiğit, Nuran & Can, Halil (2006): „Die Überwindung der Ohn-Macht – Politische Bildungs- und Empowerment-Arbeit gegen Rassismus in People of Color-Räumen – das Beispiel der Projektinitiative HAKRA“, in: Elverich, Gabi; Kalpaka, Annita & Reindlmeier, Karin (Hsg.): *Spurensicherung – Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft*. Frankfurt am Main, London: IKO – Verlag für Interkulturelle Kommunikation, pp.: 167-193.
- Zuber, Johannes (2015). *Gegenwärtiger Rassismus in Deutschland. Zwischen Biologie und kultureller Identität*. Universitätsverlag Göttingen.

13. Anhang – Abstrakt

Abstrakt

Diese Masterarbeit befasst sich mit den Wahrnehmungen der Akteur*innen anti-rassistischer Initiativen in Wien von *weißem* Engagement in ihrem anti-rassistischen Arbeitsumfeld. Zentral für diese Untersuchung sind Konzepte rund um Rassismen, Anti-Rassismen, (Kritisches) *Weißsein* und Positionalität. Um die Wahrnehmungen der anti-rassistischen Akteur*innen zu erforschen, wurden insgesamt zehn Personen aus größtenteils unterschiedlichen anti-rassistischen Wiener Initiativen befragt und die Interviews auf Basis wissenschaftlicher Debatten und der theoretischen Konzeptionen analysiert. Dabei war es stets von entscheidender Bedeutung, *Weißsein* und weitere Kategorien als sozial konstruiert zu verstehen. Diese Forschungsarbeit hat das Ziel, ein breites Verständnis über die Wahrnehmungen der Rolle *weißer* Positionalitäten im anti-rassistischen Engagement zu erhalten. Damit kann sie als ein Beitrag für alle jene verstanden werden, die sich ein komplexeres Bild über *Weißsein* und damit einhergehende Bedeutungen im Wiener Anti-Rassismus machen möchten.

Abstract

This master thesis deals with the perceptions of actors of anti-racist initiatives in Vienna of *white* engagement in their antiracist work environment. At the core of this research are concepts around racisms, antiracisms, (critical) *whiteness* and positionality. In order to explore the perceptions of anti-racist actors, a total of ten people from mostly different anti-racist Viennese initiatives were consulted and the interviews were and analysed on the basis of scientific debates and the theoretical conceptions. In doing so, it was always crucial to understand *whiteness* and other categories as socially constructed. This research aims to provide a broad understanding of perceptions of the role of *white* positionality in anti-racist engagement. Thus, it can be understood as a contribution for all those who are interested in gaining a more complex picture of *whiteness* and related meanings in Viennese anti-racism.