

*Ramazan Yildiz:* Also wir sind alle rassistisch erzogen und aufgewachsen und leben in diesem System. Das heißt nur weil wir jetzt verschiedene Ethnien, Sprachen, Religion in einem Team haben, haben wir weniger Rassismus. Das ist ein Trugschluss. Also es reicht nicht, nicht rassistisch zu sein, man muss Antirassist und Antirassistin werden.

*Christa Kloibhofer-Krampl:* Ja, hallo, herzlich willkommen zu What's Next, dem Podcast vom Next Incubator. Incubator. Mein Name ist Christa Kloibhofer-Krampl. Ich darf bereits die zweite Staffel für unseren Podcast hosten. Der Next Incubator ist, also wer sind wir? Wir sind der Nachhaltigkeits- und Innovationshub der Energie-Steiermark. In dieser zweiten Staffel sprechen wir über sechs Wege für eine gleichberechtigte Gesellschaft. Aus diesem Grund haben wir uns auch, weil das ein sehr großes Thema ist, Verstärkung geholt und ich freue mich sehr. Auf meiner linken Seite sitzt die Liebe Heidi, die Heidemarie Egger. Sie wird mit mir diesen Podcast hosten und ich glaube, sie stellt sich am besten einfach selbst einmal vor.

*Heidemarie Egger:* Ja, ich freue mich sehr, den Podcast mit dir zu hosten. Ich bin Expertin für das Thema Behinderung, inklusive Öffentlichkeitsarbeit und ich engagiere mich zum Thema Frauen mit Behinderungen in der Interesse. Interessensvertretung.

*Christa:* Ja, herzlich willkommen, schön, dass du da bist. Und natürlich, die Heidi und ich sind heute nicht allein. Wir sitzen hier mit dem Ramazan Yildiz von Zara Zivilcourage. Du bist heute zu uns aus Wien angereist und wir freuen uns sehr, dass du heute bei uns bist, um mit uns diese Folge aufzunehmen.

*Ramazan:* Vielen Dank für die Einladung.

*Christa:* Ja, vielleicht magst du ja mal ganz kurz selbst vorstellen.

*Ramazan:* Genau, ich bin Ramazan. Outreach beim Vereins Zara, Zivilcourage und Antirassismuserbeit, der seit 1999 sich gegen Rassismus in unserer Gesellschaft einsetzt und seit 2017 auch gegen Hass im Netz antritt.

*Christa:* Super spannend, wenn man das jetzt so hört gegen Rassismus, gegen Hass im Netz, aber kannst du ganz kurz auch für unsere Zuhörerinnen erklären, wie genau machst du das? ihr das? Was genau macht ihr da und wie kann man sich die Arbeit von euch auch vorstellen?

*Ramazan:* Sehr gerne. Das ist, aus der Idee entstanden, dass Rassismus meistens für die Mehrheits- bzw. Dominanz-Gesellschaft auch vermeintlich unsichtbar ist und deshalb ist der Bedarf quasi entstanden, dass man das dokumentiert, die einzelnen Fälle, d.h. seit 2000 gibt es einen jährlichen Rassismusreport, den wir veröffentlichen, der ist auch in gedruckter Form erhältlich und in dem kann man in unterschiedlichen Lebensbereichen dann einzelne exemplarische Fälle, die wir in dem Jahr gemeldet bekommen, nachlesen und dann hat man einen besseren Eindruck vielleicht als nicht betroffene Person, was für Fälle es gibt, wie Rassismen in unserer Gesellschaft das Leben von Betroffenen beeinträchtigen. Und zusätzlich dazu haben wir jetzt die jeweilige Beratungsstelle zu dem Themengebiet, also einmal gegen Hass im Netz und einmal gegen Rassismus. Und in den Beratungsstellen sind Kolleginnen und Kollegen angestellt, die also Juristinnen sind und die psychosoziale und juristische Unterstützung und Betreuung durchführen. Je nach Bedarf. Bedarf der betroffenen Person. Also es gibt Menschen, die wollen einfach das aufzeigen, dass etwas nicht richtig ist, dass etwas falsch ist und dass etwas irgendwie, was für Fälle es überhaupt gibt, was ihnen widerfahren ist. Es gibt aber auch Menschen, die wirklich sehr stark unter diesen Rassismen leiden, die zum Beispiel ihren Arbeitsplatz verlieren, die eine Wohnung nicht kriegen oder die

durch Alltagsrassismus, will sie bespuckt, beschimpft oder ähnliches werden. Und da versuchen wir immer wieder anzusetzen. Das heißt, es gibt viele verschiedene Ansätze, wo wir Sensibilisierung betreiben, wo wir Betroffenen unterstützen und wo wir halt ganzheitlich das Thema auch einfach nur in den Mittelpunkt der gesellschaftlichen Debatte rücken wollen.

*Christa:* Das ist jetzt schon ganz viel gesprochen über Rassismen und wer, wie davon betroffen ist. Aber vielleicht kannst du noch mal ganz kurz eine Definition von Rassismus machen. und auch wer in Österreich ist tatsächlich betroffen oder nicht nur in Österreich, wer ist davon betroffen? Wann spricht man von Rassismus?

*Ramazan:* Ja, das ist eine spannende Ausgangslage, weil sehr oft ist es natürlich, wenn ich auch die Begriffe irgendwie betroffene und Mehrheitsgesellschaft, Dominanzgesellschaft verwende, dann kann man sich darunter vielleicht etwas anderes vorstellen, als wie wir das definieren und wie das auch wissenschaftlich eigentlich dargelegt ist. Und zwar ist es so, dass Rassismus ein Machtinstrument ist, das seit Jahrhunderten eingesetzt wird, um die Machtverhältnisse in vielen gesellschaftlichen Konstellationen zu erhalten. So, das ganze am Anfang. Und das heißt, daraus schließen wir natürlich, dass wir aufgrund eben des Bildungssystems, wie wir gewisse Themen vermittelt bekommen, bekommen haben, aufgrund der der Justiz, der Politik, Medienlandschaft und viele weitere Institutionen und gesellschaftliche Konstellationen, die es gibt, alle Rassisten sind eigentlich. Also ich glaube, das ist dieser entscheidende Moment und deswegen habe ich das jetzt ein bisschen eingeleitet, weil unsere Absicht ist jetzt nicht, Leuten von Kopf zu stoßen. Wir möchten aber ganz klar über diese... diese, diese, diese, die Sachlage einfach sprechen. Und wir sind alle in diesem, in einem österreichischen oder in einem deutschen französischen etc. Bildungssystem sozialisiert worden. Da wird über eine ganz bestimmte Art und Weise, zum Beispiel Geschichte oder Sprache, die Wertigkeit von Sprachen, die Wertigkeit von geografischen Regionen oder von politischen Systemen. etc. geredet und das haben wir alle in uns. Wir haben das alle in uns, wenn wir abends aus dem Club rausgehen, zum Beispiel für die, die noch feiern oder überhaupt feiern und die sich dann umschaun und wen sie dann als bedrohlich wahrnehmen und wen nicht, wer überhaupt in diesen Club rein darf oder wer nicht, weil sie die falschen Turnschuhe vermeintlich anhaben und, und, und. Und das heißt, über dieses Machtinstrument müssen wir wir eigentlich sprechen und wir müssen uns ins bewusstsein rufen jedes mal welchen part habe ich in diesem system

*Christa:* finde ich voll spannend weil ich glaube letztes jahr war das letztes jahr die krönung könig charles in großbritannien und da bin ich das erste mal bewusst auch drauf gestoßen dass ganz viele Menschen schwarze menschen menschen in a Afrika gesagt haben, also wir trauern nicht um die Queen, weil ganz starker Kolonialismus noch immer heute und erst da habe ich dann das erste Mal ein bisschen genauer mich damit beschäftigen. Das ist Wahnsinn, wie sehr das bei uns verankert ist und das fällt uns eigentlich gar nicht auf. Also mir jetzt in meiner Lebensrealität.

*Ramazan:* Ja, das war auch eine, das fand ich auch sehr eindrücklich, weil im Endeffekt gab es da wirklich diese zwei Seiten dieser ganzen Trauerprozession. Es gab eine kilometerlange Schlange, um die Queen für einige Sekunden, ja genau, zu verabschieden. Und dann gab es aber auch die Kehrseite, wo dann Leute gesagt haben, warum soll ich jemanden trauern, um jemanden trauern, der, weiß ich nicht, meine Ressourcen ausgebeutet hat. Und also da gibt es sehr spannende und natürlich auch sehr dadurch heikle politische Fragen und gesellschaftspolitische Fragen, die wir daraus ziehen müssen. Und deswegen, glaube ich, ist es immer so... so eine, auch eine Sache, deswegen finde ich den Podcast so hier super, weil wir

dann uns wirklich vertiefen können in diese Materie zumindest oder zumindest vielleicht Anstöße liefern können, damit sich Leute selbst Gedanken darüber machen.

*Heidi:* Ja, es gibt eine Ressourcenknappheit zum Thema Unterstützung, wenn man Diskriminierung erlebt, wenn man der Altersgruppe ist und und das macht es total schwer. Da kann ich sehr, sehr relate auch mit dem Thema Frau mit Behinderungen, überhaupt Menschen mit Behinderungen. Also eine Zielgruppe sind die Einzelpersonen und eine weitere Zielgruppe sind glaube ich auch Unternehmen und Organisationen. Womit könnt ihr Unternehmen und Organisationen unterstützen in der antirassistischen Arbeit in den Unternehmen und Organisationen?

*Ramazan:* Vielen Dank. Wir haben dafür ZARA Training. Das ist eine Möglichkeit, wo dann nicht nur Unternehmen, Schulklassen auch und Initiativen etc., also da können sich wirklich alle möglichen Personengruppen melden, um Workshops zu kriegen von unseren Trainern und Trainern. Und bei Unternehmen speziell ist es so, dass wir da zum einen drauf schauen, was für eine Gruppe haben wir vor? uns erst mal, was für Themen werden da bearbeitet, zum Beispiel gibt es Fälle von Rassismus, die das Unternehmen aufarbeiten möchte oder ist das Unternehmen in dem Schritt, dass sie dann sagen, wir möchten uns diese diverse Kultur pflegen etc., das heißt auf die Bedürfnisse wird definitiv eingegangen und es gibt in der Regel immer zwei Trainer \*innen, die die Workshops halten. und genau, da kann man das immer sehr angepasst machen. Was der Vorteil davon ist, ganz klar, dass wir dann damit zumindest einen ersten Schritt im Unternehmen haben, um sich dem Thema irgendwie anzunähern, wenn man nicht genau weiß, wie und das liefert die ersten wichtigen wertvollen Einsichten quasi in das Thema Diversität und Inklusion.

*Christa:* Ich würde gerne noch einen Schritt zurückgehen. du hast nämlich vorher erzählt, ihr versucht auch natürlich Menschen zu unterstützen, die in unterschiedlichen Situationen bestimmte Erfahrungen gemacht haben. Jetzt bin ich wie die Webseite von euch genauer angeschaut habe, das erste Mal auch mit dem Thema konfrontiert worden, ein Moment, es gibt ja nicht nur die eine Gruppe, die Rassismus erlebt, sondern es gibt sehr viele Gruppen, die auch nicht alle homogen sind, egal ob das jetzt die... Ethnie ist oder ob das Religion ist oder ob das was auch immer ist. Wie geht es ihr damit? Ihr habt ja auch begrenzte Kapazitäten. Wie kann man damit umgehen, trotzdem an möglichen Konsens zu schaffen, um auch jetzt, ich sage jetzt einmal, mich als weiße Person so zu Schulen, zu Briefen, zu informieren. Vielleicht ist Information der richtige Begriff, dass ich auch ganz egal um welche Person es geht, möglichst eine große Treffsicherheit habe im richtigen Umgang oder in der richtigen Umgang, wenn ich in eine Situation komme, das auch richtig beurteilen und werden zu können oder als Zivilcourage eingreifen, in Zivilcourage eingreifen zu können.

*Ramazan:* Also da hängt es von einigen Faktoren, ab. ob wie zum Beispiel, ob man sich überhaupt in der Lage sieht, wenn das jetzt irgendwie eine, ich sage jetzt mal, ganz drastisch, das ist eine Schlägerei, da würde ich jetzt nicht jeden raten, einfach dazwischenzugehen oder keine Ahnung was zu machen, damit man sich eben nicht selbst in Gefahr bringt. Aber wenn man sieht, es wird ein Kind in der U-Bahn angegangen, offensichtlich, es wird dann so und man aber hier also deswegen einfach mal abchecken ob man was für eigene grenzen hat und das nächste ist dann einfach dass man schaut entweder unterstützung anbieten bei den betroffenen bzw. auch unterstützung holen das heißt man kann sich ganz spezifisch irgendwie menschen dann sagen sie bitte mit der roten jacke helfen sie mir beziehungsweise unterstützen Sie mich da einzugreifen bzw. das ist nicht richtig. Der nächste Schritt ist halt, man wird jetzt irgendwie annehmen vielleicht die Konfrontation mit den Täter \*innen, aber dabei ist es nicht so eine große, also es ist nicht so wichtig für uns wie den Bezug und den

Kontakt mit den Betroffenen herzustellen. Das heißt zu gucken, was wollen die Betroffenen, was brauchen sie, wollen sie vielleicht einfach direkt raus aus dieser Situation, weil es ihnen einfach unangenehm ist oder sie einfach Angst haben, etc., oder brauchen sie einfach bestärkende Gegenrede, dass man dann auch sagt, hey, das ist nicht richtig, was sie machen und wieso, weshalb, warum oder einfach nur weiter konfrontieren. Man kann aber auch von der Situation einfach ablenken, damit das deeskaliert ist und die betroffenen Personen einfach raus aus der Situation ist.

*Heidi:* Gut, also wenn wir uns noch einmal anschauen, das Thema "Zivilcourage", das heißt zusammengefasst, das ist wichtig, die Situation zu beobachten, aber auch nicht zu lange nur zu beobachten. Und dann sich zu überlegen, habe ich, kann ich einschreiten, fühle ich mich selber sicher genug einzuschreiten und dann kann man in sehr unterschiedlichen Formen einschreiten. Man kann entweder sich an die Seite stellen der Person und sichtbar zeigen, die Person ist nicht alleine, die gerade eine negative Situation erlebt. Man kann aber auch ablenken. Meine Frau hat zum Beispiel an meiner Situation gesagt, aber du weißt schon, dass das eine sehr schlechte Optik macht, wenn du das so tust. Also eine bizarre Frage gestellt in einem Setting oder man hat die unterschiedlichsten Möglichkeiten dort zu reagieren, dass sie immer die Person im Fokus, die es auch betrifft und eventuell die Person rauszuholen aus der Situation, also auszusteigen gemeinsam aus einer U-Bahn zum Beispiel. Das wäre so meine Zusammenfassung. Habe ich was vergessen?

*Ramazan:* Nein, finde ich vollkommen richtig und einfach, wie gesagt, auf die eigenen Grenzen achten und gleichzeitig einfach gucken, dass man Unterstützung holt und Unterstützung anbietet.

*Heidi:* Was ich in diesem Zusammenhang noch spannend finde, was ist, wenn ich das beobachte in meinem Unternehmen, in meiner Organisation? Wie kann man da dazu verhelfen, dass Zivilcourage passiert und dass man weiß, wie man umgeht, wenn jemand zum Beispiel einen rassistischen Spruch gesagt hat? Gilt da das Gleiche oder muss man da vielleicht anderes noch mit bedenken?

*Ramazan:* Natürlich muss man da die eigenen eigenen Grenzen dann in dem Sinne sehen, dass man natürlich am Arbeitsplatz ist und da etwaige Konsequenzen herrschen können, leider wenn man eine Vorgesetzte konfrontiert oder ein Vorgesetzten oder etwaig ist. Was ich da aber sagen würde, ist, dass man da definitiv nicht, egal was ist, das stillschweigend schlucken sollte, sondern zumindest anonymen melden, das kann man zum Beispiel bei uns auch, aber das kann man auch bei sehr vielen anderen. anderen Opferschutzeinrichtungen. Und es gibt da eine sehr klare Gesetzeslage, vor allem im Arbeitsbereich zum Beispiel, dass man sich dann Unterstützung von der Gleichbehandlungsanwaltschaft holen kann. Von der Arbeiterkammer kann man da, die sind da sehr kompetent und sehr rigoros, wenn es da um eben Diskriminierung am Arbeitsplatz geht.

*Christa:* Wenn wir gerade schon bei den Unternehmen sind, meine persönlichen Meinung ist ja, Unternehmen haben ja eine Verantwortung der Gesellschaft gegenüber. Also ich kann ja als Unternehmen mich nicht einfach rausnehmen und sagen, was meine Mitarbeiter /Mitarbeiterinnen tun, ist mir egal, weil ich habe ja eine Außenwirksamkeit, ich bilde vielleicht auch Leute aus, ich vermittele, transportiere viele Werte, Unternehmen, machen sie wahnsinnig viel Ideen und Gedanken dazu. Was sind so meine Kernwerte? Also das können ja nicht nur nur, oder sollen ja nicht nur Markenwerte sein, sondern da geht es ja um andere Dinge auch, oder vor allem um andere Dinge. Trotzdem bin ich auch der Meinung, dass sehr viele, oder einer anders, nicht trotzdem ganz oft hat man das Gefühl, gerade im unternehmerischen

Bereich, werden Maßnahmen gesetzt, die so, naja, so, reden wir heute ein bisschen, sagen wir öffentlich, wir sind gegen Ausgrenzung jeglicher Art. aber man hat das Gefühl so die Maßnahmen dahinter fehlen, wobei auch der Meinung bin viele Unternehmen wollen das tun, wissen aber nicht wie es geht oder haben nicht sehen nicht, dass sie es nicht wirklich optimal machen. Was kann da helfen in Wirklichkeit, um das auch authentisch tun zu können? Und ich unterstelle jetzt einmal, dass ein Großteil der Menschen und Unternehmen auf gewillt ist, hier positiv zu agieren.

*Ramazan:* Vollkommen. Ich glaube, es ist auch wirklich im Interesse von Unternehmerinnen und Unternehmen, sich ein diverses Team reinzuholen bzw. das zu kultivieren natürlich, weil auch wissenschaftlich nachweislich diverse Teams viel resistenter sind, viel agiler sind, weil sie eben nicht eine oder sagen wir anders bei weil sie sehr vieles hinterfragen können und sehr viel, also sehr agil sind einfach. Und ich glaube, das liegt in dem Unternehmertum selbst, dass es eben diese Creative Destruction gibt, dass man natürlich Innovationen leisten muss und das kriegt man eben dann, wenn ein Team nicht alle Teammitglieder zum Beispiel gleichdenken, sodass man einfach neue Ansätze verfolgt. und es gibt aber auch natürlich super viele Hilfsmittel mittlerweile. Es gibt so viele Diversity - Trainer \*innen, es gibt schon so viele Literatur, es gibt einfach auch HR, was man sich einfach als Wissen dazu kaufen kann schon, mit nachweislichem Impact. Also ich glaube, es gibt eigentlich fast keine Gründe, das nicht zu machen, um das man das macht und wenn man da wirklich dahinter steht und sich die Menschen, die vielleicht diese Rolle nicht unbedingt direkt bekommen hätten, weil es ein sehr homogenes Unternehmen ist, weil es ein vielleicht eher nicht zugängliches Unternehmen ist für diese Menschengruppe oder für diese Personen, dass die sich natürlich auch dementsprechend viel mehr reinhängen würden. Also das sind vielleicht nicht für mich in erster Linie die Gründe, warum ich das befürworten würde, aber aus einer allein unternehmerischen Perspektive macht das schon so viel Sinn, da Ressourcen reinzustecken, um dementsprechend auch einfach ihren Return on an Investment zu kriegen.

*Heidi:* Das heißt eigentlich die beste Maßnahme, um im Unternehmen gut aufgestellt zu sein zum Thema Antirassismus. ist selbst ein diverses Team zu haben?

*Ramazan:* Nicht nur, sondern auch, würde ich sagen. Weil, wie ich ja eingangs auch gesagt hatte, wir sind alle rassistisch erzogen und aufgewachsen und leben in diesem System. Das heißt, nur weil wir jetzt verschiedene Ethnien, Sprachen, Religion in einem Team haben, haben wir weniger Rassismus, das ist ein Trugschluss. Was man da machen muss, ist wirklich aktive, antirassistische Arbeit. auch etablieren. Und diese, diese Prinzipien nehmen, das ist genauso wie so, wir haben jetzt 50 Prozent Frauen in unserem Unternehmen, also sind wir feministisch. Nein, das sind sie nicht. Sie müssen wirklich aktiv feministische Policies umsetzen, um feministisch zu sein. Das heißt, in dem ersten, weil es wäre ja auch genauso komisch zu sagen, so, nur weil wir jetzt Frauen drin haben, sind wir feministisch. Nein, die Männer müssen ja auch feministisch sein. in einem Unternehmen, damit das überhaupt vorangehen kann, aus dieser feministischen Perspektive. Das heißt, da gibt es, aber es gibt bereits wirklich sehr viele Ressourcen. Wir sind einer von vielen Vereinen, die wirklich, zum Beispiel wir sind, auf allgemeinen Rassismus fokussiert. Es gibt sehr viele, die zu Antisemitismus aktiv sind, die zu anti-muslimischen Rassismus aktiv sind, die zu anti-schwarzen Rassismus und zu... so weiter. Also ich könnte Ihnen wirklich super viele Sachen nennen und deswegen, genau, finde ich das einfach wichtig. Aber der erste Schritt ist natürlich der beste Schritt, dass man sich überhaupt damit auseinandersetzt und das finde ich erst mal sehr wichtig, sehr schön und Sie können auch alle zu Zara gerne kommen und sich ein Workshop bei uns einholen. Das ist gar kein Problem.

*Christa:* Da fällt mir der Begriff "White Fragility" ein, über den ich ja doch schon das eine oder andere Mal jetzt drüber gestolpert bin, weil du gesagt hast, nur sich ein diverses Team zu holen, damit ist es ja nicht getan. Und man hört ja, also zumindest ist das meine Wahrnehmung, so diesen Ausspruch, dass werde ich ja wohl noch sagen dürfen, ganz egal in welche Richtung es jetzt geht. Also jetzt keine Ahnung, sag ich weiß nicht, du schwuler oder es geht in Richtung, ich glaube schwarz fahren ist also ein Begriff, die nicht von, die auch problematisch behaftet sind, an was sich negativ behaftet sind in Wirklichkeit, aber inwiefern stehen wir uns da selbst auch im Weg, um tatsächlich auch diese Pluralität dann auch zu schaffen, die wir ja oftmals sagen, wir wollen sie haben, aber dann halt vielleicht auch nicht, weil es unangenehm für uns sein könnte. könnte.

*Ramazan:* Wenn ein Ja -Aber folgt, dann bin ich da immer auch sehr skeptisch. Wenn man sagt, ich bin ja kein Rassist, aber das ist und was ist, ich weiß. Der Ansatz ist, wenn man sich bei einer Veränderung nicht an der eigene Nase greifen kann oder will, dann zeigt er schon sehr viel aus, zeigt er schon sehr viel aus. sagt sehr viel aus über die die eigene Person und über diesen Wandel, den man halt eigentlich anstrebt, oder? Also es kann vielleicht ungemütlich sein, aber ich finde das persönlich noch, weil ich selbst auch Fehlerorts trotzdem schon wegen meinem Namen auch eben diese Rassismuserfahrung habe, kann ich wirklich auch persönlich privat sagen. Es ist ... unangenehm, sich als weiße Person wirklich damit auseinanderzusetzen und einzugestehen, okay, die Sachen, die muss ich mir vielleicht auch abgewöhnen und vielleicht muss ich das ein Wort nicht in den Mund nehmen, weil ich trotzdem alle anderen Freiheiten habe und genieße, weil ich eben diese Privilegien habe als weiße Person in der Gesellschaft, als Personen, die irgendwie den dieser Rassismus widerfährt. Und vielleicht ganz wichtig noch zum Schluss, wir reden reden zwar über People of Color und weiße Personen, meinen damit aber nicht die Hautfarbe per See. So, es gibt sehr viele Personen, die eine helle Hautfarbe haben, die aber trotzdem nicht als weiß gelesen sind. Das ist eine so genannte und sorry, dass das jetzt wieder so ein bisschen abstrakt wird, eine sozialwissenschaftliche quasi akademische Kategorisierung davon. Es bedeutet einfach nur, dass man... man, weiß ich nicht, zum Beispiel, dass die Urrs-Mutter nach Österreich eingewandert ist, aber einen österreichisch klingenden Namen, was es auch immer bedeutet, hat oder zum Beispiel römisch-katholisch ist etc. Das heißt, eigentlich zumindest nicht einer Minderheit angerechnet wird. So. Und dadurch kommt ... Privilegien, die man zum Beispiel hat, die man, weiß ich nicht, wenn man bei einer Wohnungssuche oder beim Arbeitsplatz, beim Job bewerben. Es gibt unzählige Statistiken, die einfach darlegen, dass, wenn eine Frau sich bewirbt, erst mal ist sowieso schon eine Schieflage im Gegensatz zu einem Mann, dann eine Frau mit ausländisch klingenden Namen oder mit einem türkischen Namen oder mit einem bosnischen Namen etc., oder muslimisch klingenden Namen. Namen und dann eine Frau mit Kopftuch so und diese Relation muss man immer sehen und darunter verstehe ich diese White Fragility weil man mit wirklich sehr sehr vielen Privilegien sich überhaupt nicht damit auseinandersetzen möchte was es bedeutet eigentlich was man sich sehr was man selbst machen muss um eben antirassistisch zu sein also es reicht nicht nicht rassistisch zu sein man muss antirassistisch anti-rassist und anti-rassistin werden.

*Heidi:* Und damit man anti-rassistisch sein kann, braucht es aktive Auseinandersetzung.

*Ramazan:* Vollkommen.

*Christa:* Ja, also ich hätte jetzt glaube ich noch ganz viele Fragen, jetzt hast du recht. Ich hätte noch einige Themen da auf meiner Liste. Ich glaube, der Heidi geht es wahrscheinlich genauso. Wir werden nur trotzdem um den Rahmen nicht zu sprengen. hier Schluss machen. Ich sage jetzt erst einmal Danke zu dir, Ramazan. Das war ein ganz interessantes Gespräch

und ein sehr lehrreiches Gespräch für mich persönlich und kann nur jedem und jeder empfehlen, sich einmal überhaupt mit Zara auseinanderzusetzen, sowohl mit dem Bereich Antirassismus als auch Hass im Netz. Ich glaube, Hass im Netz ist auch ein Thema, das es hier hohe Aktualität hat und bin mir sicher, dass jeder und jede dort auch ein Ansprechpartner findet, für was auch immer Fragen man hat. Und ja, ich sage jetzt einmal Danke und wer weiß, vielleicht hören und sehen wir uns an anderer Stelle wieder einmal.

*Ramazan:* Genau, vielen Dank für die Einladung.

*Heidi:* Vielen Dank.

*Christa:* Danke.