

RASSISMUS ERKLÄRT ANHAND DER 4 i's

Beispiele aus dem Tandem-Alltag



Trigger Warnung:

In diesem Dokument erklären wir anhand von Beispielen Rassismus. Um den Rassismus in diesen alltäglichen Situationen zu benennen, werden rassistische Stereotype und Handlungen beschrieben und reproduziert.

Rassismus ist ein sehr komplexes Thema.

Es gibt verschiedene Formen von Rassismen. Alle haben sich historisch unterschiedlich entwickelt. Heute sind sie fest in unserer Gesellschaft verankert. Die verschiedenen Rassismusformen wirken und zeigen sich auf viele Arten und Weisen. Menschen, die Rassismus erleben, gehen unterschiedlich damit um.

Diese Praxishilfe gibt anhand von vier Beispielen einen Einblick in alltägliche Begegnungen mit Rassismus. Das 4i Modell hilft die Rassismen zu verstehen. Denn Rassismen sind manchmal eindeutig, manchmal unscheinbar. Wir empfehlen euch, selbstständig mehr über Rassismus zu lernen.

Anleitung für Tandems:

Wie kann ich diese Beispiele einsetzen?

Die folgenden Beispiele zeigen Situationen von alltäglichem Rassismus auf.

Ihr könnt die Beispiele entweder allein oder auch gemeinsam anschauen. Schreibt eure Fragen, Gefühle und Reaktionen auf diese Situationen auf. Ihr könnt sie danach besprechen.

Habt ihr ähnliches erlebt? Wie geht es euch damit? Wie geht ihr damit um?

Anleitung für Multiplikator*innen:

Die Praxishilfe soll dabei helfen, für Rassismus zu sensibilisieren. Die dargestellten Situationen, die Erklärungen, die Einordnung der Rassismus-Ebene und die Handlungsmöglichkeiten bieten vielfache Anwendungsmöglichkeiten. Die Praxishilfe kann in Workshops dabei helfen, mit den Teilnehmenden über Rassismus zu reflektieren, zu lernen und zu diskutieren. Etwa in Stillarbeit und Selbstreflexion, in Kleingruppen oder im Plenum.

Jedes Beispiel ist gleich aufgebaut:

! Situation: Eine alltägliche Situation, in der Mentee und Pat*in zusammen unterwegs sind und Rassismus vorkommt.

? Was passiert hier? : In diesem Teil wird der Rassismus in der jeweiligen Situation erklärt.

≡ Ebene: Hier wird erklärt, auf welcher Ebene der Rassismus in der jeweiligen Situation hauptsächlich wirkt und einzuordnen ist. Oft verschwimmen die Ebenen und sind nicht klar voneinander trennbar.

☰ Handlungsmöglichkeiten: Hier findet ihr 2 mögliche Reaktionen, um auf den Rassismus in der jeweiligen Situation zu reagieren.

Grundhaltung

Was machen in einer Rassismus-Situation?

- Stelle die betroffene Person in den Mittelpunkt, nicht dich selbst.
- Nimm die betroffene Person und ihre Bedürfnisse ernst.
- Handle oder reagiere solidarisch.
- Sollte es eine bedrohliche Situation für dich oder andere sein, versuche zu reagieren, ohne dich selbst und andere in Gefahr zu bringen.
- Biete der betroffenen Person Unterstützung an. Auch danach.

! Übernahme Verantwortung und lerne eigenständig über die verschiedenen Nuancen von Rassismus. Für Menschen, die alltäglich Rassismus erfahren, ist es anstrengend Rassismus immer wieder zu erklären. Deswegen recherchiere und bilde dich selbst weiter. Als Gesellschaft ist das unsere Verantwortung.



! Situation 1: In der Bahn.

Essam und Steff sitzen in der Bahn. Die Bahn ist voll. An einer Haltestelle steigen Kontrolleur*innen ein. Sie kontrollieren aber nicht, wie erwartet, alle Personen in der Bahn. Ein Kontrolleur kommt auf die beiden zu und fragt Essam nach seinem Ticket. Es wird keine andere Person nach ihrem Ticket gefragt. Steff auch nicht. Essam zeigt sein gültiges Ticket vor und der Kontrolleur fragt nach Essams Ausweis.

? Was passiert hier?

Auf Grund von Vorurteilen zu Essams Aussehen, denkt der Kontrolleur, dass er ohne Ticket fährt. Rassismus funktioniert über Vorstellungen, wer gut und vertrauenswürdig ist, wer zur Gesellschaft gehört, wer „deutsch“ ist und wer nicht. Diese Vorstellungen werden mit dem Aussehen von Menschen verbunden. Ihnen wird unterstellt, dass sie ohne Ticket fahren, unehrlich oder kriminell sind. Das kann für die betroffenen Personen sehr unangenehm sein. Außerdem wird von Essam der Ausweis verlangt, obwohl die Kontrolle

eines Ausweises normalerweise nicht einfach so erfolgen darf. Essam erlebt in der Situation „racial profiling“ (rassistische, verdachtsunabhängige Personenkontrolle).



Ebene: IDEOLOGISCH

Rassismus auf der ideologischen Ebene funktioniert über Bilder zu Menschen und Menschengruppen. Wir lernen sie von Kind an bewusst und unbewusst in Büchern, Filmen, Werbung, den Medien usw. Diese Vorstellungen hängen eng mit der europäischen Kolonialzeit und sogenannten „Rassen“-Ideologien zusammen. Es sind meist Zuschreibungen über Herkunft, Aussehen, Religion oder Kulturen. Wir lernen also unbewusst und unbemerkt Vorurteile, Stereotype und rassistische Bilder über Menschen(gruppen). Sie wirken bis heute und haben Einfluss auf unser Denken und Handeln und unsere Gesellschaft. Der Kontrolleur handelt nach diesen Vorstellungen, dieser Ideologie. Und im Auftrag des Zugunternehmens, einer Institution. Die Institution billigt dieses Verhalten oder fördert es

sogar. Dadurch spielt hier auch institutioneller Rassismus eine Rolle.



Mögliche Handlungsoptionen:

1. Essam und Steff sprechen über die Situation und überlegen, ob sie eine Beschwerdemail schreiben wollen. Auch überlegen sie öffentlich etwas über Social Media zu posten und von der Situation zu berichten.
2. Während der Ticketkontrolle fragt Steff den Kontrolleur laut: „Warum fragen Sie mich eigentlich nicht nach meinem Ticket oder andere Personen in dieser Bahn?“ Das bringt den Kontrolleur in Erklärungsnot und macht auch für andere Fahrgäst*innen die Ungleichbehandlung klar.



! Situation 2: Bei der Behörde.

William geht mit Jonas zu seinem Termin bei der Ausländerbehörde. William spricht Deutsch auf einem B2 Niveau. Er kann sich ohne Probleme verständigen. Obwohl William auf Fragen antwortet, spricht die Sachbearbeiterin während des gesamten Termins nur mit Jonas.

Anfangs versucht William trotzdem selbst direkt auf die Fragen zu antworten, obwohl die Sachbearbeiterin nur Jonas anschaut. Die Sachbearbeiterin spricht aber weiter nur mit Jonas über William. William ist frustriert und fühlt sich ausgeschlossen.

? Was passiert hier?

William wird von der Sachbearbeiterin nicht ernst genommen und sogar ignoriert. Menschen, die (noch) nicht fließend Deutsch sprechen, werden oft ignoriert oder nicht ernst genommen und respektlos behandelt. Obwohl Williams Deutschkenntnisse ausreichen und er selbstständig auf die Fragen antwortet, wird er ignoriert. So ignoriert zu werden ist demütigend und frustrierend. Es wird deutlich, dass die Sachbearbeiterin für sich schon entschieden hat, das Gespräch nur mit Jonas zu führen. Obwohl es um William geht. Oft hängt dies nicht

nur mit Sprachkenntnissen zusammen, sondern auch mit rassistisch geprägten Bildern und Zuschreibungen über Menschen.



Ebene: INSTITUTIONELL

In Institutionen (z.B. Schulen, Polizei, Behörden, Ämter, etc.) spielt Macht immer eine Rolle. Hier entscheiden Menschen über andere und sitzen somit am längeren Hebel. Unsere Normen und Stereotype sowie Gesetze und Praktiken haben einen Einfluss darauf, wie in Institutionen mit Menschen umgegangen wird. Es gibt Praktiken und Gesetze die rassistisch sind oder Rassismus ermöglichen. Sie sind so fest in den Strukturen verankert, dass sie nur langsam verändert werden können. Außerdem tragen rassistische Verhältnisse und Strukturen auch dazu bei, dass Institutionen oftmals nicht divers besetzt sind.

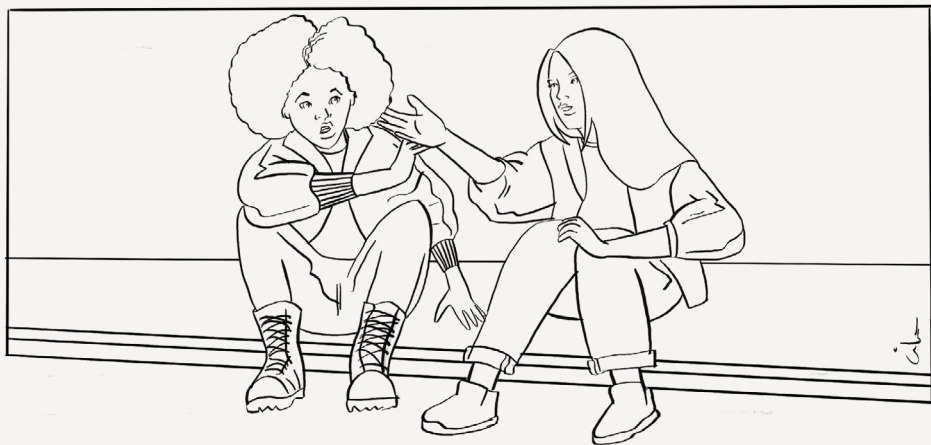


Mögliche Handlungsoptionen:

1. Jonas beantwortet die Fragen, die an William gerichtet sind, nicht. Da die Sachbearbeiterin immer nur Jonas ansieht, schaut er bei jeder Frage zu

William. William antwortet selbst auf die Fragen. So wird der Sachbearbeiterin hoffentlich klar, dass William die Person ist, um die es hier geht.

2. Nach dem Termin spricht Jonas William auf die Situation an, fragt wie er die Situation fand und wie er ihn unterstützen kann. Z.B. durch eine Beschwerde bei der Behörde. Sollte es noch einen weiteren Termin geben, könnten die beiden gemeinsam schon vorab überlegen, wie sie mit einer solchen Situation umgehen wollen. (z.B. direkt ansprechen oder siehe Handlungsoption 1).



! Situation 3: Erste Begegnung.

Hannah trifft ihre Patin Sara heute zum ersten Mal. Nach der Begrüßung fasst Hannah Sara in den Afro und sagt: „Ich wollte schon immer mal wissen, wie sich so eine Frisur anfühlt. Das ist ja total fluffig“.

Sara schreckt etwas zurück und antwortet: „Es ist mir sehr unangenehm, wenn mir Menschen einfach so in die Haare fassen.“

Hannah sagt: „Ach so, echt? Ich will doch nur wissen, wie sich das anfühlt. Voll cool deine Frisur!“

? Was passiert hier?

Hannah und Sara kennen sich noch nicht gut. Als Mentee überschreitet Hannah bei ihrer Patin Sara eine persönliche Grenze. Vielen Schwarze Menschen passiert es oft, dass ihre Haare einfach angefasst werden. Von Menschen die sie nicht gut oder gar nicht kennen. Das ist übergriffig. Oft kann es mit Rassismus zu tun haben, wenn persönliche Grenzen oder Privatsphäre nicht beachtet werden.

Schwarze Menschen werden oft nicht ernst genommen, wenn sie sich dagegen wehren oder beschweren. Oder werden als übersensibel und unhöflich

dargestellt. Menschen sagen oft: „Ich war doch nur neugierig. Ich kenne solche Haare nicht.“ Dieses Verhalten hat mit rassistischen Vorstellungen über Schwarze Menschen zu tun. Diese Art von Rassismus nennt man Anti-Schwarzen Rassismus. Er hängt eng mit der Versklavung von Schwarzen Menschen in der europäischen Kolonialzeit zusammen.



Ebene: INTERPERSONELL

Diese Ebene beschreibt Rassismus in zwischenmenschlichen Situationen und Interaktionen. Das können unter anderem „gut“ gemeinte Aussagen und Handlungen, Witze, vermeintliche Komplimente, abwertende Kommentare, Blicke, Beleidigungen oder im schlimmsten Fall auch körperliche Gewalt sein.



Mögliche Handlungsoptionen:

1. Hannah nimmt die Rückmeldung an, ohne sich zu rechtfertigen und entschuldigt sich. So übernimmt sie die Verantwortung für ihr

Handeln. Idealerweise, wird sich Hannah im Nachgang mehr mit Alltagsrassismus auseinandersetzen und erwartet von Sara keine detaillierte Erklärung.

2. Sara beschäftigt die Situation und der Umgang damit noch. Sie sucht das Gespräch mit der Ehrenamtskoordination und erzählt ihr, dass das erste Treffen nicht gut gelaufen ist. Gemeinsam überlegen sie, wie sie damit umgehen. Die Ehrenamtskoordination könnte Hannah zu einem Gespräch einladen. Gemeinsam sprechen sie nochmal über Grenzen und Möglichkeiten eines Tandems.



! Situation 4: Ein neuer Job.

Tuğba begleitet Aylin schon seit der Ausbildung als Patin. Kürzlich hatte Aylin ein Bewerbungsgespräch für ihren ersten Vollzeitjob und berichtet beim nächsten Treffen davon.

Tuğba: „Glückwunsch zu deinem neuen Job! Ich freue mich sehr für dich.“

Aylin: „Danke dir. Ja, ich war echt aufgeregt vor dem Gespräch. Und war mir auch danach nicht sicher, ob sie mich nehmen oder nicht.“

Tuğba: „Die scheinen dich doch toll gefunden zu haben. Sie haben dir schnell zugesagt.“

Aylin: „Ja, kann sein. Aber die haben mich doch bestimmt nur

für die Quote eingestellt. Um nach außen hin divers zu wirken.“

? Was passiert hier?

Aylin kann sich nicht über ihren Erfolg freuen. Sie vertraut nicht auf ihr Auftreten und ihre Kompetenzen. Sie denkt, dass sie nur genommen wurde, damit die Organisation divers wirken kann.

Menschen mit Rassismus-Erfahrungen können oft rassistisch über sich selbst denken. Das nennt man internalisierter oder auch verinnerlichter Rassismus. Es zeigt sich z.B. darin, dass sie sich selbst wenig zutrauen. Oder ihr Können oder ihre Qualifikationen anzweifeln oder kleinreden. Oft bringt man diese negativen Bilder über sich selbst nicht in

Zusammenhang mit Rassismus. Was auch ein Problem ist, ist mangelnde Repräsentation. Wenn sich Rassismus erfahrene Menschen z.B. in bestimmten Berufen nicht repräsentiert sehen. Das führt dazu, dass sie unterbewusst denken, dass diese Berufe nicht für sie sind.

Auch nicht von Rassismus betroffene Menschen können so denken. Dann funktioniert es so: Wegen bestimmter äußerlicher Zuschreibungen trauen sie einer Person nichts zu. Denken, dass sie nichts kann oder dass sie es selbst besser können. Sie fühlen sich überlegen. Oder, dass ihnen eine Arbeit mehr zusteht. Es kann dann zu der umgedrehten Aussage kommen wie: „Die Person hat den Job doch nur wegen der Quote bekommen.“



Ebene: INTERNALISIERT

Wir alle wachsen in einer rassistisch geprägten Welt auf. Schon in der Kindheit lernen wir Bilder und Annahmen über verschiedene Menschen. Diese Bilder sind meist mit Zuschreibungen über Herkunft, Aussehen, Religion oder Kulturen verknüpft. Wir

lernen also unbewusst und unbemerkt Vorurteile, Stereotype und rassistische Bilder über Menschen(gruppen). Und verinnerlichen sie. Auch über uns selbst. Es scheint dann normal oder in Ordnung so über sich selbst oder andere zu denken.

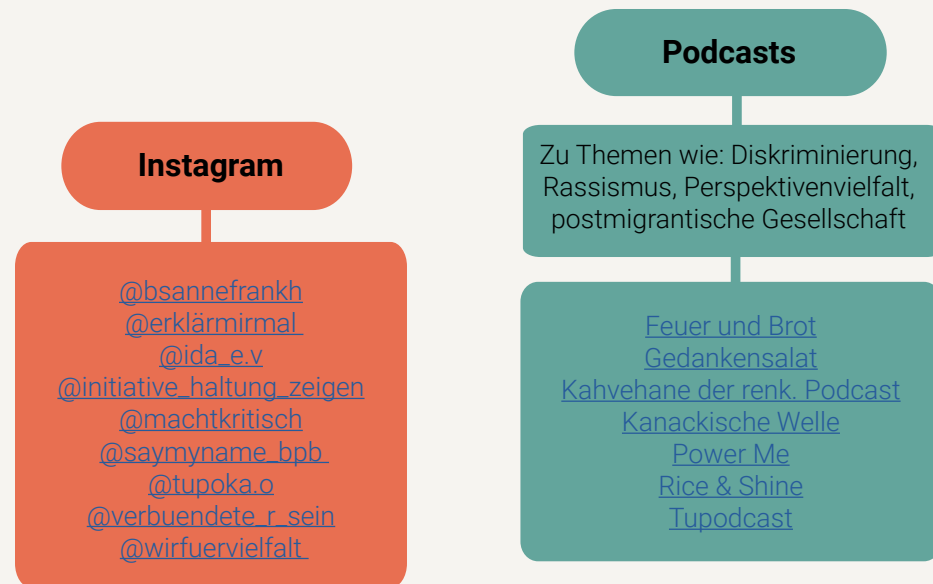


Mögliche Handlungsoptionen:

1. Frage nach. Höre zu. Sei da für die andere Person. Möchte sie darüber reden oder lieber nicht? Wenn ja, reflektiert gemeinsam warum sich Aylin so fühlt und warum sie so denkt. Denkt sie auch über andere Personen so? Oder nur über sich selbst?
2. Erkundigt euch gemeinsam, ob es in der Nähe Angebote für Empowerment Workshops gibt. Es geht dort nicht nur um Rassismus-Erfahrungen. Es geht darum Kraft zu tanken. Wenn man möchte, kann man dort auch gemeinsam mit anderen Menschen, die Rassismus erleben, über die eigenen Erfahrungen reden.

Einige Quellen zum Sensibilisieren und Lernen über Rassismus.

(Dies ist nur eine kleine Auswahl und hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit.)



V.i.S.d.P.

Ayten Kılıçarslan

Lektorat & Redaktion:

Sanga Lenz
Saskia Schindler

Autor*innen:

Maurice Soulié (@reezyreez)
Sanga Lenz
Saskia Schindler

Gestaltung & Illustration:

Cila Yakecã | www.cilayakeca.com

Projekt



Projektträger*in



Kooperationspartner*innen



Förder*in

Gefördert vom:



Impressum

Herausgeber*in:
Sozialdienst muslimischer Frauen e.V.
(SmF-Bundesverband)
Luxemburger Str. 181-183
50939 Köln
+49 22178997380
info@smf-verband.de
www.smf-verband.de

Kontakt:

Sozialdienst muslimischer Frauen e.V.
(SmF-Bundesverband)
Projekt Initiative ‚Haltung zeigen –
Vielfalt stärken‘
info@haltung-zeigen.org
www.haltung-zeigen.org

Die Initiative ‚Haltung zeigen – Vielfalt stärken‘ ist ein Kooperationsprojekt zur Antirassismus- und Antidiskriminierungsqualifizierung im Bundesprogramm „Menschen stärken Menschen“. Ziel ist die Stärkung der Kompetenz im Umgang mit jeglicher Form von (rassistischer) Diskriminierung und einer gemeinsamen Haltung für Vielfalt.