

## **Fluchtraum Bremen e.V. - Rassismus-kritisch engagiert! Eine Handreichung für Haupt- und Ehrenamtliche**

### **Einleitung**

Die Handreichung ist entstanden im Projekt WE4YOU, gefördert durch die Partnerschaft für Demokratie.

Fluchtraum Bremen e.V. setzt sich seit 2004 für die Interessen und gesellschaftliche Teilhabeperspektiven von jungen Menschen mit Fluchterfahrung ein. Ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit ist das Engagement gegen Diskriminierung, insbesondere gegen Rassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit.

Rassismus ist aus unserer Sicht eine der zentralen gesellschaftlichen Strukturen, die die Teilhabechancen von jungen Menschen mit Fluchterfahrung behindern und erschweren. Rassistische Strukturen durchziehen viele Teile gesellschaftlichen Lebens. Sie machen auch vor uns nicht einfach Halt. Selbstreflexion ist deswegen für eine rassismus-kritische Arbeit wichtig.

- Welche rassistischen Strukturen gibt es bei uns?
- Wo und wie handeln wir (unbewusst) rassistisch?
- Wie können wir aktiv dazu beitragen, rassistisches Denken und Handeln zu bemerken, zu hinterfragen und ihm entgegenzuwirken?

Diese Handreichung ist aus der gemeinsamen Arbeit im Team von Haupt- und Ehrenamtlichen aus dem Beratungscafé entstanden, die zum Teil selbst von Rassismus betroffen sind.

Aus dieser gemeinsamen Auseinandersetzung ist eine Arbeitsgruppe entstanden, die sich weiter mit dem Thema Rassismus und Machtverhältnisse in und außerhalb des Fluchtraum-Teams beschäftigt. Neben dieser Handreichung erstellt die Gruppe unter anderem eine Willkommens-Mappe für Ratsuchende im Beratungscafé, setzt Videoprojekte um und entwickelt Strategien für eine höhere Sichtbarkeit von Freiwilligen of Colour im Beratungscafé-Team und für mehr Mehrsprachigkeit.

Mit dieser Handreichung wollen wir eine gemeinsame Grundlage und Orientierung für unsere Arbeit geben.

Die Handreichung folgt den drei Arbeitsschritten aus unserer eigenen Vorbereitung:

Im 1. Schritt haben wir uns mit professionellen Teamer:innen vom LidiceHaus Bremen im Rahmen von Workshops mit dem Thema auseinandergesetzt und unsere Praxis reflektiert (Kap. 1).

Im 2. Schritt haben wir uns in unserer internen Arbeitsgruppe anhand von konkreten Beispielen mit eigenen Vorurteilen, Privilegien oder Deprivilegien und verinnerlichtem rassistischen Denk- und Verhaltensweisen auseinandergesetzt (Kap. 2).

Im 3. Schritt haben wir Handlungsstrategien für unsere Arbeit entwickelt: Was können wir tun, wenn wir Rassismus bemerken oder erfahren? (Kap. 3)

## **1. Diskriminierung und Rassismus – Was ist das?**

Das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e. V. beschreibt auf seiner Website, was Diskriminierung und Rassismus sind. Wir haben diese Definitionen und Informationen kürzer und in einfacherer Sprache aufgeschrieben.

### **1.1 Was ist Diskriminierung?**

Diskriminierung bedeutet, dass gesellschaftliche Gruppen und alle Personen, die diesen Gruppen zugeordnet werden, ausgegrenzt und benachteiligt werden. Für die Benachteiligung gibt es keinen gerechtfertigten Grund.

Beispiele für Diskriminierung sind: Vermeidung von Kontakt, Benachteiligung beim Zugang zu Ressourcen – wie bei der Wohnungssuche oder bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz - oder auch persönliche schlechtere Behandlung (nicht zuhören, nicht ernst nehmen oder Beleidigungen).

Das Wort Diskriminierung beschreibt, was passiert - die Ausgrenzung - und was das Ergebnis von der Ausgrenzung ist - die strukturelle Benachteiligung von Personen und Gruppen.

Es können nur Menschen aktiv und wirksam andere ausgrenzen, wenn sie politische, soziale oder wirtschaftliche Macht haben. Das bedeutet, sie werden gehört und andere schließen sich ihrer Meinung an.

Diskriminierung passiert nicht nur zwischen einzelnen Personen und Gruppen, es gibt sie auch in Strukturen. Dazu gehören zum Beispiel Schulen, Parteien, Unternehmen, Gesetze und Gerichte.

### **1.2 Was ist Rassismus?**

Rassismus ist eine Form der Diskriminierung. Rassismus ist der Prozess, in dem Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale zunächst als homogene Gruppen konstruiert/bestimmt und dann abgewertet und

ausgegrenzt werden. Merkmale, die hierbei eine Rolle spielen sind z. B. Hautfarbe, Haare, Herkunft, Sprache oder Religion.

Rassismus sind alle Verhaltensweisen, Gesetze, Bestimmungen und Anschauungen, die diesen Prozess der Abwertung und Ausgrenzung unterstützen. Diese Verhaltensweisen, Gesetze, Bestimmungen und Anschauungen beruhen auf ungleichen Machtverhältnissen.

Rassismus gibt es schon sehr lange. Er beruht auf einer Theorie aus der Kolonialzeit, dass es menschliche Rassen gäbe. Es ist heute wissenschaftlich widerlegt, dass es menschliche Rassen gibt. Es handelt sich bei der rassistischen Abwertung und Benachteiligung also um eine soziale Erfindung, die seit Jahrhunderten in unserer Gesellschaft existiert und tief verankert ist.

Heute wird immer wieder die Kultur als Unterscheidungsmerkmal benutzt. Dabei geht es nicht um die tatsächliche, sondern um die angenommene Kultur. Ein Mensch muss also nicht unbedingt zu einer Gruppe gehören, es wird aber von der Person wiederholt gedacht, dass sie dazu gehört und sie wird dementsprechend behandelt.

Um Rassismus besser zu verstehen, kann es helfen, 1) symbolischen Rassismus, 2) institutionellen Rassismus und 3) Alltagsrassismus voneinander zu unterscheiden.

### 1.2.1 Symbolischer oder auch gesellschaftlich-kultureller Rassismus

Beim symbolischen Rassismus werden „die Anderen“ symbolisch aus der Gesellschaft ausgegrenzt. Das passiert zum Beispiel in Kinderbüchern, Literatur, Theater und in den Medien, wenn dort nur weiße Menschen dargestellt werden und Schwarze entweder gar nicht vorkommen, oder aber vorurteils-beladen/stereotyp dargestellt werden. Das bedeutet auch, Menschen werden nicht als zugehörig, „normal“ oder „wertvoll“ mitgedacht und nicht anerkannt.

Zum symbolischen Rassismus gehört auch die color-blindness. Dazu gehört zum Beispiel die Behauptung, dass jede:r durch eigene Leistung alles erreichen kann. Damit werden die negativen Erfahrungen und Benachteiligungen, die rassistisch diskriminierte Menschen in ihrem Leben gemacht haben, nicht ernst genommen. Es wird so getan, als würden die Erfahrungen der Betroffenen nicht existieren und die Menschen seien ausschließlich selbst für ihren (Nicht-)Erfolg verantwortlich.

#### Infobox: Zum Begriff „Schwarz“

\*"Schwarz ist eine Eigenbezeichnung, die viele afrodiasporische Menschen und Initiativen verwenden. Sie kommt aus dem englischsprachigen Rassismuskurs (»Black«). Auch hier geht es nicht um Hautfarbe, sondern um den Gegensatz zu weiß (vgl. PoC). Als politische Selbstbezeichnung wird Schwarz großgeschrieben – auch von immer mehr Medien."

Quelle: <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/schwarze/>

„People of Color (PoC) ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung, die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich auch selbst nicht so definieren. PoC sind nicht unbedingt Teil der afrikanischen Diaspora, ursprünglich

ist der Begriff u.a. zur Solidarisierung mit Schwarzen Menschen entstanden. Schwarz und weiß sind dabei politische Begriffe. Es geht nicht um Hautfarben, sondern um die Benennung von Rassismus und den Machtverhältnissen in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft. Singular: Person of Color.“

Quelle: Glossar Neue Deutsche Medienmacher:innen e.V.

#### Infobox: Zum Begriff „weiß“

weiß: „Geht es um Zugehörigkeit, Teilhabe und Rassismus, ist immer öfter von Weißen die Rede. Häufig herrscht das Missverständnis, es ginge dabei um eine Hautfarbe. Tatsächlich meint weiß eine gesellschaftspolitische Norm und Machtposition und wird deshalb in wissenschaftlichen Text oft klein und kursiv geschrieben. Der Begriff wird als Gegensatz zu People of Color und Schwarzen Menschen verwendet. Dabei müssen sich z.B. weiße Deutsche nicht selbst als weiß oder privilegiert fühlen.“

Quelle: Glossar Neue Deutsche Medienmacher:innen e.V.

#### 1.2.2 Institutioneller Rassismus

Institutioneller Rassismus ist Rassismus, der in sozialen und politischen Einrichtungen wie zum Beispiel in Schulen, Gerichten oder der Polizei stattfindet. Er ist oft schwer zu erkennen, weil er dort schon lange existiert und zur Normalität gehört. Beim institutionellen Rassismus geht es um „ungeschriebene Gesetze“, um Regeln, Vorschriften und Verfahren. Das können zum Beispiel Abläufe in einer Verwaltung oder Entscheidungen im Gesundheitssystem sein, in denen Schwarze\* Menschen oder andere Minderheiten benachteiligt werden.

Institutioneller Rassismus führt also dazu, dass der Zugang zu Ressourcen, zu Partizipation und Anerkennung sowie die Möglichkeit, ihre Potenziale auszuschöpfen, für einige Menschen eingeschränkt sind, während andere dabei privilegiert sind.

Institutioneller Rassismus ergibt sich aus der Anwendung von Gesetzen, Regeln, Vorschriften, Normen und Verfahren. Diese können in geschriebener oder ungeschriebener Form vorliegen. Institutionellen Rassismus gibt es in der direkten und in der indirekten Form.

Bei der direkten Form werden Menschen aufgrund von Regeln nicht gleichbehandelt. Dadurch entsteht eine direkte Benachteiligung, z. B. die Regeln zur Nicht-Anerkennung ausländischer Studienabschlüsse/Ausbildungen.

Bei der indirekten Form werden Menschen gleichbehandelt, obwohl sie nicht die gleichen Voraussetzungen haben. Dadurch entsteht eine indirekte Benachteiligung. Das ist z. B. der Fall, wenn Schulen das Unterrichten/Beibringen der Bildungssprache Deutsch nicht als ihre Aufgabe ansehen, sondern Deutschkenntnisse als Voraussetzung betrachten, die Kinder schon mitbringen müssen. Rassismus ist hier also das Ergebnis einer Gleichbehandlung, die die unterschiedlichen Voraussetzungen von Personen nicht berücksichtigt.

### 1.2.3 Alltagsrassismus

Alltagsrassismus besteht aus vielen kleinen Mikro-Agressionen, die selten bewiesen werden können. Er ist häufig unterschwellig. Manchmal ist es der Ton, der Blick, die Mimik, Gestik, die einem zu verstehen gibt, dass man unerwünscht ist. Alltagsrassismus zeigt sich, wenn sich ein rassistisches Wissen über Zugehörigkeiten, rassistische Bilder und Vorstellungen unbewusst und/oder unbeabsichtigt zeigen. Das können neutral oder nett gemeinte Fragen, Aussagen, Gesten oder Blicke sein. Dazu gehört auch die Frage „Wo kommst du eigentlich her?“. Die Befragten werden aus dem „Wir“ ausgeschlossen, es wird ihnen vermittelt, dass sie nicht dazu gehören und anders sind.

Von Rassismus betroffene Menschen werden anhand rassifizierter Merkmale (Aussehen, Sprache, Namen usw.) als „Andere“ identifiziert und behandelt. Dazu gehören übergriffige Handlungen wie das Berühren der Haare oder durch Komplimente für Deutschkenntnisse. Alltagsrassismus passiert immer wieder und regelmäßig. Er erschüttert so permanent das Selbstbild der Betroffenen.

Neben den drei verschiedenen Formen von Rassismus gibt es auch verschiedene Arten von Rassismus, die unterschiedlich stark wirken. So ist zum Beispiel der anti-Schwarze Rassismus stärker ausgeprägt, als der anti-muslimische Rassismus (beide können natürlich auch zusammenwirken, wie im Fall von Schwarzen\* Frauen mit Kopftuch). Es kommt immer darauf an, welche Vorurteile mit dem Aussehen einer Person, dem Akzent, dem Namen oder anderen rassifizierten Merkmalen verbunden sind.

## **2. Was hat Rassismus mit mir zu tun?**

Wir haben Reflexionsfragen gesammelt, die ihr nutzen könnt, für Beratungs- und Begleitungssituationen oder im Rahmen eurer Mentor:innenschaft. Hilfreich sind Fragen, die wir uns selbst stellen und damit unser eigenes Denken und Handeln reflektieren.

Wie haben wir selbst Rassismus verinnerlicht? Wie wird dadurch unsere Arbeit und unser Engagement beeinflusst? Wie können wir das merken? Was hilft uns, das zu beobachten?

Hier findet ihr einige Beispielfragen, zu denen ihr euch Gedanken machen könnt. Es hilft, sich Notizen zu den eigenen Gedanken zu machen und darüber mit anderen in Austausch zu gehen.

### **Reflexionsfragen für Beratungs- und Begleitungssituationen**

Wir haben Fragen von Samuel Njiki Njiki und Kim Annakathrin Ronacher, inspiriert von [www.diskriminierungsfreie-bildung.de](http://www.diskriminierungsfreie-bildung.de) und von der global-Broschüre „Willkommen ohne Paternalismus“, als Grundlage genommen und gemeinsam ergänzt.

Was sind meine Normen, Werte, Ziele und meine Motivation in der (freiwilligen) Arbeit mit jungen Menschen mit Fluchterfahrung?

- Nach welchen Normen/Werten handle ich? Setze ich mich mit den Normen/Werten der Ratsuchenden/Mentees auseinander und betrachte diese als gleichwertig?
- Welche Ziele verfolge ich in der Begleitung, Betreuung und Unterstützung Ratsuchenden/Mentees?
- Inwiefern stimmen meine Ziele mit den Zielen der Ratsuchenden/Mentees überein?
- Was ist meine Motivation, mich für junge Menschen mit Fluchterfahrung zu engagieren? Inwiefern spielen rassistische Bilder/Denkweisen eine Rolle für meine Motivation? (z.B. stereotype Bilder von Hilfsbedürftigkeit von Schwarzen\* Menschen aus afrikanischen Ländern oder vermeintlich positive Stereotype wie „die besseren, gebildeteren, fleißigeren syrischen Geflüchteten“).

Inwieweit spielt Macht eine Rolle im Rahmen meines Engagements/meiner Arbeit?

- Wessen Bedürfnisse bekommen Vorrang: meine oder die von den Ratsuchenden/Mentees?
- Ich als Ehrenamtliche:r kann entscheiden, mit welchen Themen der Ratsuchenden/Mentees ich mich auseinandersetzen möchte oder nicht. Wie ist es für die Ratsuchenden/Mentees?
- Inwiefern habe ich das Gefühl/die Haltung, den Ratsuchenden/Mentees zu erziehen?
- Wie bewusst bin ich mir meiner Machtposition und wie gehe ich damit um?

Wen betrachte ich als kompetent, wen nicht?

- Welches Kompetenz-Verständnis verwende ich in meiner Praxis? Wem in meinem Umfeld spreche ich welche Kompetenzen zu und warum/warum nicht? Welche Kompetenzen spreche ich Geflüchteten zu und welche nicht?
- Welche Haltung habe ich bezüglich der Erstsprachen der Ratsuchenden/Mentees (z.B. werden diese Sprachen mit der deutschen Sprache als gleichwertig gesehen?)
- Wie spreche ich mit den Ratsuchenden/Mentees?
- Zu schnell? Zu langsam? Von oben herab? Mit welchem Ton/welcher Lautstärke? Spreche ich der Person aufgrund ihrer Deutsch-Kenntnisse Kompetenzen ab?
- Gehe ich mit Ratsuchenden/Mentees mit Kopftuch anders um als ohne Kopftuch? Wie ist es mit anderer Kleidung? Welche Bilder habe ich im Kopf?

Wie sensibel bin ich für die Situation der Ratsuchenden/Mentees und für Rassismus?

- Wie geduldig und empathisch verhalte ich mich gegenüber Ratsuchenden/Mentees?

- Inwiefern bin ich bemüht, durch meine Sprache, meine Haltung und mein eigenes Tun, keinen Rassismus bzw. keine Diskriminierung zu reproduzieren?
- In welchen Momenten wird mir Rassismus bewusst?

### **3. How to be an ally? - Wie kann ich ein:e Verbündete:r im Kampf gegen Rassismus werden?**

Bei Fluchtraum Bremen e.V. treffen verschiedene Menschen in verschiedenen Positionen und Rollen aufeinander, zum Beispiel Hauptamtliche und Freiwillige, Mentor:in und Mentee, Freiwillige und Ratsuchende im Beratungscafé, Vorstandsmitglied und Honorarkraft. Zwischen diesen Rollen bestehen Hierarchien. So können zum Beispiel Hauptamtliche auf die Rahmenbedingungen der Beratungs- und Begleitungsangebote von Fluchtraum Bremen e.V. mehr Einfluss nehmen als Freiwillige. Freiwillige im Beratungscafé oder Mentor:innen entscheiden für Ratsuchende/Mentees, ob ein Brief wichtig oder unwichtig ist.

In unserer Arbeit werden diese Hierarchien häufig dadurch verstärkt, dass wir uns gleichzeitig zu den oben genannten Hierarchien auch als Menschen begegnen, die Rassismus-Erfahrungen machen oder gemacht haben (Menschen of colour/BIPoC), und als Menschen, die diese Erfahrungen nicht machen (weiße Menschen).

Wir fragen uns vor diesem Hintergrund: Wie können weiße Haupt- und Ehrenamtliche zu Verbündeten werden, wenn wir in unserer Arbeit/in unserem Engagement Rassismus gegenüber jungen Menschen of colour\* oder jungen Schwarzen\* Menschen miterleben oder dieses Verhalten an uns selber bemerken? Wie können wir dazu beitragen, rassistisches Verhalten sichtbar zu machen, zu irritieren, zu verringern und wie können wir uns in konkreten Situationen klar dagegen positionieren?

Aus diesen Fragen abgeleitete Handlungsweisen können wir unter dem Stichwort „Allyship“ zusammenfassen. Hier einige Beispiele für Allyship, die wir gesammelt haben. Wir freuen uns auch, von euch zu erfahren: Welche Verhaltensweisen habt ihr als Verbündete bereits erprobt? Was habt ihr als besonders wirksam erlebt?

#### **Sichtbar machen**

- Ich finde das, was du gerade gesagt hast, diskriminierend/Ich finde das, was Sie gerade gesagt haben, diskriminierend.
- Ich denke das, was du gerade gesagt hast, beruht auf Vorurteilen.
- Ich empfehle dir/ich empfehle Ihnen, an einem Kurs teilzunehmen, der sich mit kritischem weiß-Sein beschäftigt. Zum Beispiel das Lidice-Haus in Bremen bietet diese Kurse an.
- Ich empfehle Ihnen das Buch XY...

- Ich fühle mich hier in der Situation gerade nicht wohl, hier läuft etwas schief.

### **Irritieren**

- Nachfragen: Wie meinst du das? Meinst du das wirklich? Denkst du das wirklich?
- So lange nachfragen, bis das Gegenüber merkt, dass seine Position auf falschen/rassistischen Annahmen beruht.
- Fragen zurückgeben: Und du/und Sie? Wo kommst du her?/Wo kommen Sie her? (Verhalten spiegeln).
- Fragen: Wie würdest du dich fühlen, wenn...
- Fragen als weiße Person auch beantworten, obwohl offensichtlich die Person of colour\*/die Schwarze\* Person gemeint ist (zum Beispiel: „Ich komme aus Köln.“).
- Böse gucken.
- Nachfragen: wie würdest du dich fühlen, wenn...?
- Gemeinsam mit der ratsuchenden Person, der:dem Mentee Witze machen/sich lustig machen, so dass die andere Person bemerkt, dass ihr Verhalten nicht angemessen war.

### **Verringern**

- Zu Beginn von Gesprächen klar machen, wer in welcher Rolle da ist, als Lots:in/Mentor:in ggf. darauf verweisen, dass mensch in einer beobachtenden/begleitenden Position in der Situation ist.
- Wenn ich für eine andere Person sprechen soll, die selbst für sich sprechen kann, nicht die fragende Person anschauen (zum Beispiel Ärzt:in/Verkäufer:in), sondern die Person, die ich begleite. Nicht auf Fragen, die an mich gerichtet sind, antworten.
- Darauf verweisen, dass es nicht um mich geht, sondern um die ratsuchende Person, den:die Mentee.
- Wenn ich an mir bemerke, dass ich einer Person weniger zutraue, weil sie nicht weiß ist, versuche ich mir vorzustellen, wie ich handeln würde, wenn die Person weiß wäre.
- Mir, bevor ich in eine Situation gehe, Sprüche überlegen, die ich sage, wenn bestimmte Dinge im Gespräch passieren – diese Antworten auch mit dem:der Mentee, dem:der ratsuchenden Person vorher absprechen.

## Klare Positionierung

- Wenn Ratsuchende z.B. im Beratungscafé oder Mädchentreff darum bitten, nur „mit Deutschen“ (also mit weißen Freiwilligen oder Hauptamtlichen) arbeiten zu dürfen, gilt die Regel: es ist nicht möglich, sich eine Person zur Unterstützung danach auszusuchen, ob sie weiß ist, oder of colour /Schwarz\* ist. Diese Regel wird klar formuliert. Ratsuchende, die damit nicht einverstanden sind, können im Beratungscafé keine Unterstützung bekommen.
- Im Nachgang eine Situation gemeinsam mit der:dem Ratsuchende:n, der:dem Mentee besprechen: Wie hast du dich in der Situation gefühlt? Ich fand einige Fragen schwierig, ich fand es schwierig, dass die Person immer mit mir gesprochen hat und nicht mit dir, wie ging es dir damit? Möchtest du über die Situation gerade sprechen?
- Entschuldigung für rassistisches Verhalten einfordern.
- Widersprechen: ich sehe das ganz anders als Sie ...

Bremen, April 2022

Team Beratungscafé

## Impressum

Fluchtraum Bremen e.V., Berckstr. 27, 28359 Bremen

Telefon 0421 8356153, [info@fluchtraum-bremen.de](mailto:info@fluchtraum-bremen.de), [www.fluchtraum-bremen.de](http://www.fluchtraum-bremen.de)

Vorstand: C. Schmitt, Amtsgericht Bremen, VR 6569

Die Sparkasse in Bremen, IBAN DE75 2905 0101 0001106913, BIC SBREDE22XXX