

Bildungsbaustein - Rassismus „offensichtlich und zugedeckt“

Hintergrund und Einsatzbereich

Das folgende Modul wurde im Rahmen des Projektes Demokratie und Vielfalt in Sachsen - DuViS entwickelt. Die Entwicklung erfolgt im Hinblick darauf einen Perspektivwechsel bei Personen anzuregen, die nicht von Rassismus betroffen sind. Dieser Projekttag kann dennoch auch für von Rassismus betroffene Personen bereichernd und empowernd sein. Ziel ist es den Teilnehmenden ein Verständnis von Rassismus, insbesondere der Erfahrung von Alltagsrassismus, zu vermitteln und darüber zu informieren wie es möglich ist selbst gegen Rassismus aktiv zu werden.

Dieser Baustein dient dazu die Grundmechanismen von Rassismus zu erläutern. Die zunächst spielerische Herangehensweise schafft Raum für die Teilnehmenden sich ihrer eigenen Vorurteile und Rassismen bewusst zu werden.

Ziele

TN erkennen die Omnipräsenz von Vorurteilen und deren Wirkmacht

TN wissen was „Othering“ bzw. Wir-Die-Konstruktion ist

TN entwickeln erste Handlungsoptionen für Situationen in denen sie mit Rassismus konfrontiert werden/wurden

Zielgruppe

Beschäftigte
Auszubildende

Teilnehmendenzahl

10-30 Menschen

Zeit

55 Min

Material

Papier
Stifte
Pinnwand
Beamer

Raum

Während der Bausteine sind Kleingruppen vorgesehen. Der Raum sollte dies akustisch ermöglichen.



ZIMM - Rassismus „offensichtlich und zugedeckt“ (55 min.)

	Zeit	Ziel	Inhalt	Methode	Material
5	20	Die TN erkennen, dass Diskriminierung auf Stereotypen und Gruppenzuschreibungen basieren. Sie erkennen, dass Stereotype zur alltäglichen Orientierung dienen. Sie können diskutieren, wie Vorurteile und vermeintliche Zugehörigkeiten zu gesellschaftlichen Normen und Abweichungen in Zusammenhang stehen.	<p>Die TN werden in ca. 4-5 Gruppen eingeteilt. Die Begriffe Blume, Krankenschwester und Franzose werden gemalt und erraten. Die Gruppe, die zuerst fertig ist, gewinnt. Anschließend werden die Bilder verglichen.</p> <p>Mögliche Auswertungsfragen: <i>„Fällt euch etwas auf? Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt es? Sehen so wirklich die Dinge/Personen aus? Warum malen wir sie ähnlich, obwohl wir wissen, wie vielfältig sie sind? Was könnte der Vorteil davon sein? Welche negative Konsequenzen kann das haben? Wir haben uns ja bereits mit Diskriminierungsformen auseinandergesetzt. Was könnte der Unterschied zwischen Stereotyp, Vorurteil und letztlich Rassismus sein?“</i></p>	Montagsmaler*in, Quiz	Papier, Stifte Magneten / Tape / Pin-Nadel

6	10	<p>Die TN wissen wie Othering bzw. Wir-Die-Konstruktion funktioniert und wie Rassismus definiert wird.</p>	<p>Die TN hören aufmerksam dem Input-Vortrag durch die TM zu und machen sich ggf. Notizen. →Wir-Die-Konstruktion (siehe Anhang)</p> <p>Die TN erarbeiten sich gemeinsam eine Definition für Rassismus mithilfe verschiedener Aussagen. <i>„Wo stimmt ihr zu und wo nicht? Was würdet ihr ergänzen?“</i> →Rassismus-Definition (siehe Anhang)</p> <p>ÜL: <i>„Wir haben jetzt festgestellt, dass Rassismus auf der Wir-Die Konstruktion basiert und stark in Stereotypen, die Gruppen zugeschrieben werden, äußert. Außerdem haben wir uns verschiedene Definitionen von Rassismus angeschaut und wollen im nächsten Schritt Phänomene von Alltagsrassismus genauer betrachten und überlegen, was man dagegen tun kann.“</i></p>	<p>Input-Vortrag, Plenumsgespräch</p>	
---	----	--	---	---------------------------------------	--

7	10	<p>Die TN können verschiedene Alltagssituationen als rassistische Diskriminierung erkennen und können begründen, warum. Sie können erste Handlungsoptionen gegen Rassismus entwickeln.</p>	<p>Die TN schätzen Aussagen ein, ob diese als rassistisch gelten und positionieren sich entsprechend bei dem Schild Ja oder Nein. Sie begründen ihre Entscheidung. Nach jeder Frage werden Ideen gesammelt, wie in diesen Situationen eingeschritten werden kann.</p> <p><i>„Ist das Rassismus? Positioniere dich auf der Linie (ja, nein oder dazwischen). Begründe deine Entscheidung. Überlege dir, was man dagegen tun könnte.“</i></p> <p>a) Im Fitnessstudio hört ein <i>schwarzer</i> junger Mann: „Tut mir leid, es gibt gerade einen Aufnahmestopp für Männer“. Ein <i>weißer</i> Bekannter wird im selben Studio ohne Probleme aufgenommen.</p> <p>b) Im Zug wird eine anlasslose Ausweiskontrolle durchgeführt. Es werden nur Fahrgäste kontrolliert, die nicht <i>weiß</i> sind.</p> <p>c) Eine Bewerberin mit türkischem Namen wird trotz guter Zeugnisse nicht zum Vorstellungsgespräch für eine Lehrstelle eingeladen.</p> <p>d) Auf dem Flughafen werden alle Fluggäste einer Sicherheitskontrolle unterzogen.</p> <p>e) Das Etikett der Biermarke „Mohrenbräu“ zeigt ein stilisiertes, stereotyp überzeichnetes Gesicht eines <i>Schwarzen</i> im Profil.</p>	Standogrammm	Blatt Ja, Blatt Nein
---	----	--	--	--------------	----------------------

8	15	<p>Die TN bringen ihre eigenen Erfahrungen und Wissen über Alltagsrassismus ein. Sie entwickeln Handlungsoptionen gegen Alltagsrassismus.</p>	<p>Die TN tauschen sich in Kleingruppen, ca. 2-3 Personen, über Erfahrungen und Situationen aus, in denen sie selbst von Rassismus betroffen waren oder Rassismus beobachtet haben.</p> <p><i>„Habt ihr Situationen wie die gerade schon einmal mitbekommen oder ist euch so etwas schon einmal selbst passiert?“</i></p> <p>Danach können diese Situationen im Plenum geteilt werden. Dabei sollte beachtet werden, dass nur eigene Erfahrungen und nicht die von anderen mitgeteilt werden. Zusammen können Handlungsoptionen entwickelt werden.</p> <p><i>ÜL: „Vielen Dank für eure Offenheit und euren Mut, die Erfahrungen zu teilen. Wie wir festgestellt haben, passiert Rassismus zwischen Menschen und kann sich ganz unterschiedlich zeigen, muss aber nicht unwidersprochen bleiben. Bei einigen Dingen ist es schwer dagegen anzukommen. Warum das so ist, versuchen wir im nächsten Block herauszufinden.“</i></p>	<p>KG, Plenum</p>	
---	----	---	---	-----------------------	--

Phase 5, 20 min.

Zur Methode: Die TM teilt die Gruppe in 4-5 Gruppen, in denen mindestens drei Personen sein müssen. Je Gruppe gibt es eine Person die die Begriffe malt. Die anderen in der Gruppe müssen anhand des Bildes den Begriff erraten. Wenn ein Begriff erraten wurde, bringt die zeichnende Person das Bild nach vor, holt sich ein neues Blatt und einen neuen Begriff. Die schnellste Gruppe gewinnt und erhält einen großen Applaus.

Zur Auswertung: Die TM bringen die Bilder in drei Reihen, gruppiert nach Begriffen, an das Whiteboard o.Ä. an, sodass alle TN sie sehen können. Anschließend werden die Bilder verglichen. Folgend Beispielformulierungen:

- *„Fällt euch etwas auf? Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt es? Sehen so wirklich die Dinge/Personen aus?“*
- *Warum malen wir sie ähnlich, obwohl wir wissen, wie vielfältig sie sind? Was könnte der Vorteil davon sein?“*
- *Welche negative Konsequenzen kann das haben?“*
- *Wir haben uns ja bereits mit Diskriminierungsformen auseinandergesetzt. Was könnte der Unterschied zwischen Stereotyp, Vorurteil und letztlich Rassismus sein?“*

ÜL: *„Die Bilder haben uns gerade noch einmal deutlich gemacht, dass wir alle Bilder und Stereotype im Kopf haben und diese nutzen, um unsere Welt zu ordnen und schneller zu verstehen. Wenn diese Stereotype aber zum Vorurteil werden, kann das schnell zu Rassismus führen. Aber wie genau entstehen eigentlich Stereotype? Das wollen wir im nächsten Schritt genauer untersuchen.“*

Hintergrundinformation:



Geschke, Daniel. 2012. Vorurteile, Differenzierung und Diskriminierung – sozialpsychologische Erklärungsansätze.

<https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/130413/vorurteile-differenzierung-und-diskriminierung-sozialpsychologische-erklarungsansaeetze/>

Phase 6, 10 min.

Die TN hören aufmerksam dem Input-Vortrag durch die TM zu und machen sich ggf. Notizen.

→ Wir-Die-Konstruktion (siehe Anhang)

Die TN erarbeiten sich gemeinsam eine Definition für Rassismus mithilfe verschiedener Aussagen.

- „Ihr seht hier verschiedene Aussagen und Definitionen von Wissenschaftler*innen und Betroffenen. Lest sie euch durch und überlegt:
- *Wo stimmt ihr zu und wo nicht? Was würdet ihr, mit dem gerade Gehörten im Hinterkopf, ergänzen?“*

→ Rassismus-Definition (siehe Anhang)

ÜL: *„Wir haben jetzt festgestellt, dass Rassismus auf der Wir-Die Konstruktion basiert und stark in Stereotypen, die Gruppen zugeschrieben werden, äußert. Außerdem haben wir uns verschiedene Definitionen von Rassismus angeschaut und wollen im nächsten Schritt Phänomene von Alltagsrassismus genauer betrachten und anschließend überlegen, was man dagegen tun kann.“*

Hintergrundinformationen / Anhang

Wir-Die-Konstruktion:

Rassismus funktioniert immer über eine Gruppenkonstruktion. Menschen werden diesen anhand verschiedener Merkmale zugewiesen, beispielsweise Herkunft, Aussehen oder Religion. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Merkmale der eigenen Gruppe nochmal sind, und die der anderen Gruppe anders und abweichend. Die Wir-Gruppe ist daher normal, alle sind einzigartig und gleichberechtigt. Die Menschen in der Die-Gruppe sind abweichend und werden tendenziell verallgemeinert und abgewertet.

Rassismus hat dabei häufig die Funktion ein positives Selbstbild herzustellen, indem andere abgewertet werden. Ein anderer Effekt von Rassismus ist die Herstellung eines Wir-Gefühls. Diese Aufwertung der eigenen Gruppe funktioniert immer über ein Überlegenheitsgefühl. Die Gruppeneinteilung und die zugeschriebenen Eigenschaften entsprechen nicht der Realität, aber sind häufig dennoch Ursache für viel Gewalt. Häufig entsteht diese Grenzziehung mithilfe eines Machtgefälles – hier erkennt man auch den Unterschied zwischen persönlichen Ansichten und gesellschaftlichem Phänomen. Letztlich gilt es durch das Othering die eigene Identität zu bilden und Privilegien zu legitimieren.



Vielfalt. Mediathek. Bildungsmaterial gegen Rechtsextremismus, Menschenfeindlichkeit und Gewalt. Othering.

<https://www.vielfalt-mediathek.de/othering>

Definitionen Rassismus:

„Rassismus beruht auf der von fast allen Einheimischen geteilten Meinung, dass die Interessen der Deutschen Vorrang gegenüber denen der ‚Fremden‘ haben müssten.“ Ute Osterkamp, 1998

„Die Leitkultur ist eine moderne Variante des Rassismus. Nicht mehr die Überlegenheit einer Rasse soll anerkannt werden, sondern die einer Kultur, der sich die anderen unterzuordnen haben. Das ist zwar dummes Zeug, aber der Populismus hantiert nun mal mit dummem Zeug und erzielt Erfolge damit (...).“ Rafik Schami, 2000

„Es wird körperlichen Merkmalen eine Bedeutung zugeschrieben, wodurch sie zum Erkennungszeichen bestimmter Gruppen werden. Herkunft der Gruppe und ihre Stellung in der Gesellschaft werden so als natürlich und unveränderlich vorgestellt, das Anderssein der Gruppe erscheint als feststehende Tatsache.“ Robert Miles, 1994

„Rassismus liegt immer dann vor, wenn bestimmte Merkmale von Menschen (z. B. Hautfarbe, Asylbewerber zu sein usw.) mit bestimmten Eigenschaften gekoppelt werden (z. B. wenn von der Hautfarbe oder Herkunft auf geistige, kriminelle oder sexuelle Eigenschaften o. ä. geschlossen wird) und durch diese Konstruktion eine Bewertung entsteht.“ Arbeitsgruppe SOS-Rassismus, 1993

„Es geht um Markierung von Unterschieden, die man dazu braucht, um sich gegenüber anderen abzugrenzen. Wenn diese dazu dienen, soziale, politische und wirtschaftliche Handlungen zu begründen, die bestimmte Gruppen vom Zugang zu materiellen oder symbolischen Dingen (z. B. Anerkennung) auszuschließen, dann handelt es sich um Rassismus.“ Stuart Hall, 1992

Quelle: Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit, DGB-Bildungswerk, Thüringen e.V., S. 207 unter: www.baustein.dgb-bwt.de

Phase 7, 10 min.

Die TN schätzen Aussagen ein, ob diese als rassistisch gelten und positionieren sich entsprechend bei dem Schild Ja oder Nein. Sie begründen ihre Entscheidung. Nach jeder Frage werden Ideen gesammelt, wie in diesen Situationen eingeschritten werden kann.

- *„Ist das Rassismus? Positioniere dich bei ja oder nein. Begründe deine Entscheidung.“*
- *Was könnte man dagegen tun?“*

a) Im Fitnessstudio hört ein *schwarzer* junger Mann: „Tut mir leid, es gibt gerade einen Aufnahmestopp für Männer“. Ein *weißer* Bekannter wird im selben Studio ohne Probleme aufgenommen.

b) Im Zug wird eine anlasslose Ausweiskontrolle durchgeführt. Es werden nur Fahrgäste kontrolliert, die nicht *weiß* sind.

c) Eine Bewerberin mit türkischem Namen wird trotz guter Zeugnisse nicht zum Vorstellungsgespräch für eine Lehrstelle eingeladen.

d) Auf dem Flughafen werden alle Fluggäste einer Sicherheitskontrolle unterzogen.

e) Das Etikett der Biermarke „Mohrenbräu“ zeigt ein stilisiertes, stereotyp überzeichnetes Gesicht eines *Schwarzen* im Profil.

Mögliche Handlungsoptionen sind: mit dem Management/Geschäftsleitung Kontakt aufnehmen, Gegenargumentieren, Antidiskriminierungsberatung in Anspruch nehmen, Fragen ob Hilfe gebraucht wird, Umstehende um Hilfe bitten, Rassismus aufzeigen, ...

Phase 8, 15 min.

Die TN tauschen sich in Kleingruppen, ca. 2-3 Personen, über Erfahrungen und Situationen aus, in denen sie selbst von Rassismus betroffen waren oder Rassismus beobachtet haben.

- *„Habt ihr Situationen wie die gerade schon einmal mitbekommen oder ist euch so etwas schon einmal selbst passiert?“*

Danach können diese Situationen im Plenum geteilt werden. Dabei sollte beachtet werden, dass nur eigene Erfahrungen und nicht die von anderen mitgeteilt werden. Die TM bemühen sich um einen wertschätzenden Umgang mit den Erfahrungen.

Zusammen können Handlungsoptionen entwickelt werden.

- *„Was hättet ihr in dem Moment gebraucht? Was hätten sich die Betroffenen vielleicht gewünscht?“*
- *Wie kann man einschreiten? Was ist dabei wichtig?“*

ÜL: „Vielen Dank für eure Offenheit und euren Mut, die Erfahrungen zu teilen. Wie wir festgestellt haben, passiert Rassismus zwischen Menschen und kann sich ganz unterschiedlich zeigen, muss aber nicht unwidersprochen bleiben. Bei einigen Dingen ist es schwer dagegen anzukommen. Warum das so ist, versuchen wir im nächsten Block herauszufinden.“