



SETZE GRENZEN • STOPPE VORURTEILE

SAG WAS!

Sag Was!

Inhalts- verzeichnis

Einleitung	5
Was kann ich in meiner Familie machen?	6
Wie antworte ich meinen Geschwistern?	8
Wie gehe ich mit „Witzen“ der Schwiegerfamilie um?	9
Wie spreche ich mit Kindern?	10
Was sage ich meinen Eltern?	12
Was kann ich bei dickköpfigen Verwandten machen?	13
Wie gehe ich meine eigenen Vorurteile an?	14
Was kann ich im Freundes-kreis und in der Nachbar-schaft machen?	16
Was mache ich bei Veranstaltungen?	18
Wie reagiere ich auf herabwürdigende Bemerkungen?	19
Was mache ich, wenn ich Gäste vor den Kopf gestoßen habe?	20
Was sage ich Nachbarinnen und Nachbarn?	22
Was tue ich bei unerwünschten E-Mails?	23
Wie gehe ich meine eigenen Vorurteile an?	24
Was kann ich bei der Arbeit sagen?	28
Wie reagiere ich auf herabwürdigende Bemerkungen?	30
Was sage ich bei unerwünschten „Witzen“ bei der Arbeit?	31
Wie gehe ich mit sexistischen Bemerkungen um?	32
Wie verhalte ich mich bei Fehltritten in Arbeitstreffen?	34
Was mache ich, wenn die/ der Vorgesetzte Vorurteile hat?	35
Was mache ich bei Altersdiskriminierung bei der Arbeit?	36
Wie gehe ich meine eigenen Vorurteile an?	38
Was kann ich in der Schule machen?	40

Was kann ich bei beleidigenden Kommentaren sagen?	42
Wie verhalte ich mich bei Familien-Stereotypen?	43
Was kann ich gegen Schul-Mobbing machen?	44
Wie verhalte ich mich bei Ausgrenzungen in meiner eigenen Gruppe?	45
Wie gehe ich mit Vorurteilen der Lehrenden um?	47
Was kann ich in der Öffentlich-keit machen?	50
Was mache ich bei unfairem Kundenservice?	52
Was kann ich gegen ungerechte Firmenvorschriften machen?	53
Wie verhalte ich mich bei Kommentaren von Fremden?	55
Was kann ich bei Rassismus im Einzelhandel machen?	57
Was kann ich gegen sachlich ungerechtfertigte Eingriffe durch die Polizei und Beamte machen?	58
Wie verhalte ich mich bei Vorurteilen gegen Menschen mit Behinderungen?	60
Wie kann ich deutsch-deutsche Vorurteile abbauen?	61
Wie gehe ich meine eigenen Vorurteile an?	62
ANHANG 1	64
Sag Was! - Vier Schritte gegen Vorurteile im Alltag	64
ANHANG 2	70
Das Sag Was! Ver-sprechen	70
ANHANG 3	72
Sag Was! als Kampagne	72
Warum sollte ich eine Kampagne starten, um alltägliche Vorurteile zu begrenzen?	73
Wie starte ich eine Kampagne gegen alltägliche Vorurteile?	73
Wie Sorge ich für nachhaltigen Erfolg der Kampagne gegen alltägliche Vorurteile?	74
ANHANG 4 - Kurze Fakten	76
ANHANG 5	78
Sag Was! als Lehr-material	78
Ziele	79
Material	79
Danksagung	82
Impressum	82
Bildnachweis	82
Weiter-führende Informa-tionen und Hilfen, Links und Quellen	83

Sag was! ruft alle auf, klar Stellung
zu beziehen gegen abwertende
Bemerkungen.

Einleitung

Vorurteile im Alltag - Warum sollte ich etwas sagen?

Der Nachbar schimpft auf Schwaben, die Kollegin regt sich über polnische Handwerker auf, dein Klassenkamerad wertet deinen Kommentar ab mit "ah wie schwul!"?

Und du - du lachst mit. Aber fühlst dich dabei unwohl. Stehst da und denkst "Wie kann ich reagieren, damit die mit solchen Bemerkungen aufhören?". Oder du willst etwas sagen, weißt aber nicht was. Vielleicht bist du frustriert, oder wütend, drehst dich um und gehst weg. Und vielleicht denkst du später "Ich hätte reagieren sollen." - denkst vielleicht zwanzig Jahre später "Damals hätte ich was sagen sollen!"

Niemand zählt, wie viele dieser Momente uns durchs Leben begleiten. Es geht um unbewußte Vorurteile. Der sie aussprechenden Person ist nicht klar, dass sie bestimmte Eigenschaften einer ganzen Gruppe Menschen zuordnet. Es sind keine schweren Straftaten, implizite Vorurteile sind alltäglich und nie in den Schlagzeilen. Und genau das ist der Grund, warum sie den Zusammenhalt der Gesellschaft untergraben: Sie passieren oft, sind „nicht böse gemeint“, sie sind klein, scheinbar normal. Wir akzeptieren solche Bemerkungen als Teil unseres Lebens. Doch wenn wir nichts sagen, breiten sie sich weiter aus und belasten das menschliche Miteinander.

In diesem Text findest du Vorschläge, wie du auf abwertende Bemerkungen und „Witze“ reagieren kannst. Es handelt sich um eine Sammlung von anonymisierten **Erfahrungen**, die in verschiedene Themenbereiche unterteilt sind, wie Familie, Freundeskreis und Nachbarschaft, Arbeit, Schule und öffentlicher Raum. Wir hoffen, einige der Vorschläge inspirieren dich, eine für deine Situation passende Lösung zu finden. Oft sind die **Inspirationen** auf andere Situationen übertragbar - vielleicht magst du die Inspirationen der anderen Themenbereiche auch ansehen?

**Was kann
ich in
meiner
Familie
machen?**

"Ich fühle mich wie ein Außenseiter. Ich bin verwirrt. Ist das meine Familie?"

Unbedachte, verletzende Kommentare in der eigenen Familie, das wurde in unseren Gesprächen deutlich, verursachen oft kräftezehrendes innerliches Ringen, egal ob einmaliger Ausrutscher oder wiederholte Sprüche. Wie kann ich einer Person, der ich mich so nahe fühle, etwas Unangenehmes zu ihrem Verhalten mir gegenüber sagen?

Welchen Umgang mit Fehlern erlebte ich als Kind in meiner Familie? Wer gibt den Ton vor, in dem Familienmitglieder miteinander sprechen? Welche Rolle spielen die Älteren und welche die Kinder? Könnten ihre Worte einen größeren Einfluss haben?

Würde den Onkel eine Beschwerde über seine diskriminierenden "Witze" tiefer treffen, wenn seine 7 Jahre alte Nichte ihn darauf anspricht? Oder würde Großvaters Stimme am stärksten zum Bewusstmachen helfen?

Und weitere Fragen drängen sich auf:
Waren Herabsetzungen Teil meines täglichen Lebens, als ich aufwuchs?
Behalte ich sie weiter als Norm in meinem Leben bei? Vergebe ich einigen Familienmitgliedern ihre Aussagen, anderen weniger? Gibt es "Regeln" zu dem, was gesagt wird, und was nicht? Ändert sich das von Gruppe zu Gruppe? Wer sonst teilt meine Einstellung, dass Vorurteile schlecht sind? Könnten wir gemeinsam mehr ausrichten?



Viele Menschen berichteten, dass sie Grenzen in ihrem eigenen Zuhause setzen. Sie erlauben es nicht, dass bei ihnen Zuhause rassistische "Witze" oder Kommentare gemacht werden.

Ein guter Einstieg in einen hilfreichen Dialog unter Verwandten kann **die Betonung von gemeinsamen Werten** sein. "Unsere Familie ist mir viel zu wichtig, als dass Intoleranz sie spaltet." Oder "Unsere Familie stand für mich immer für Fairness, und die Kommentare, die du machst, finde ich ziemlich unfair." Oder einfach "Ist das ein Wert, den unsere Familie vertritt?"

Wie antworte ich meinen Geschwistern?

„Ich finde Respekt für andere wichtig.“

Erlebnisse

- Eine Frau macht Ferien mit ihrer Mutter und zwei Brüdern. Eines Morgens sagt ihr Bruder, er will sein Auto "schottisch waschen", also "Seife nehmen, wenn es regnet, dann spare ich das Geld fürs Wasser". Das hat er so von seinem Stiefvater gehört. Sie fragt "Was ist daran lustig?". Er lacht und sagt "Ja verstehst du nicht? Es geht um das ganze schottisch-geizig Thema". Sie sagt "Nun, ich denke nicht, dass das lustig ist." Er sagt "Was geht's dich an? Du bist doch gar keine Schottin."

An dem Abend während des Essens macht ihr anderer Bruder eine ähnlich gelagerte Bemerkung.

"Es schmerzt mich und beschämt mich, dass diese allgegenwärtige "Kultur" meine Familie durchdrungen hat. Dass sie jetzt solchen "Humor" pflegen. Sie sagt "Ich fühle mich wie eine Außenseiterin. Ich bin verwirrt. Wo stehe ich? Ist das meine Familie?"

Sag was!

Geschwisterbeziehungen werden von tief verwurzelten Verhaltensweisen, gemeinsamen Erfahrungen und Erwartungen geprägt. Um auf die Vorurteile eines Bruders oder einer Schwester zu reagieren, denke an eure gemeinsame Geschichte. Gibt es gemeinsame Werte, auf die dich berufen kannst? Wurden in eurer Kindheit diskriminierende Sprache und "Humor" erlaubt oder sogar bestärkt? Oder handelt es sich um ein neues Verhalten?

Inspirationen

Erinnere an die Vergangenheit. Wenn dieses Verhalten in eurer Kindheit nicht akzeptiert war, erinnere dein Geschwister an eure gemeinsame Vergangenheit. "Ich weiß noch, als wir Kinder waren, hat unser Vater in unserer Erziehung viel Wert darauf gelegt, dass anders nicht „schlechter“ ist. Ich bin mir nicht sicher, wann oder warum sich das für dich geändert hat, aber für mich sind Unterschiede immer noch was Positives."

Verändere die Gegenwart. Wenn abwertendes Verhalten in deiner Kindheit akzeptiert war, erkläre deinem Geschwister, dass du dich verändert hast. "Ich weiß, als wir groß geworden sind, haben wir uns alle solche "Witze" über Schotten erzählt. Jetzt, als Erwachsene, finde ich das falsch und finde Respekt für andere wichtig."

Beziehe dich auf Familienbindungen. "Wir standen uns immer sehr nah. Diese anti-semitischen Bemerkungen treiben einen großen Spalt zwischen uns. Mir ist unsere Beziehung sehr wichtig und ich möchte mich dir nahe fühlen."

Schaffe ein angenehmes Gesprächsumfeld. Suche den richtigen Moment. Finde vorsichtige Worte, die es der kritisierten Person einfacher machen, die Rückmeldung anzunehmen.

Finde eine vermittelnde Person. Welcher Person würde deine Schwester oder dein Bruder am ehesten zuhören? Seiner/m PartnerIn? Eltern? Kind? Suche andere Verwandte, die die Botschaft vermitteln können.

Wie gehe ich mit „Witzen“ der Schwiegerfamilie um?

„Ich werde keine diskriminierenden ‚Witze‘ in meinem Haus erlauben.“

Erlebnisse

- Der Schwiegervater einer Frau erzählt regelmäßig rassistische "Witze" bei Familienfeiern. "Ich habe mich sehr unwohl gefühlt" schreibt sie, "und am Anfang habe ich dazu nichts gesagt." Nachdem sie Kinder bekommen hatte, merkte sie, dass sie das Thema ansprechen musste.

Beim nächsten Besuch sagte sie zu ihrem Schwiegervater "Ich weiß, ich kann dein Verhalten in deinem eigenen Haus nicht bestimmen. Durch deine rassistischen ‚Witze‘ fühle ich mich angegriffen, und ich will nicht, dass meine Kinder sie hören. Wenn du sie weiterhin erzählen möchtest, werde ich die Kinder einpacken und gehen. Und in meinem Haus sind deine rassistischen ‚Witze‘ oder Kommentare unerwünscht."

Sag was!

Für viele Erwachsene in festen Beziehungen ist die Verbindung zur Schwiegerfamilie oft mit starken Spannungen besetzt. Wenn zwei Familien verknüpft werden, ist es immer herausfordernd, zwischen den zwei Familienkulturen eine gemeinsame Ebene aufzubauen.

Inspirationen

Beschreibe die Werte deiner Familie. Vielleicht ist es in der Familie deiner Partnerin/ deines Partners normal, beleidigenden "Humor" zu verwenden. Erkläre, warum deine Familie es nicht so hält und dass Toleranz und Respekt den Umgang und die Einstellungen deiner Familie leiten.

Setze Grenzen. Auch wenn du die Einstellungen deiner Schwiegerfamilie nicht ändern kannst, kannst du ihrem Verhalten in deinem Zuhause Grenzen setzen. "Ich werde keine diskriminierenden ‚Witze‘ in meinem Haus erlauben."

Mach es wahr. In diesem Fall verließ die Frau mit ihren Kindern das Haus der Schwiegerfamilie bei ihrem nächsten Besuch, als ihr Schwiegervater wieder einen solchen "Witz" erzählte. Sie musste das noch zwei weitere Male machen, auch bei einer Familienfeier, was ihr nicht leicht fiel, bevor ihr Schwiegervater das Verhalten unterließ.

Wie spreche ich mit Kindern?

„Wie würde er sich fühlen?“

Erlebnisse

- Der kleine Sohn erzählt beim Abendessen einen rassistischen "Witz", den er tagsüber auf dem Spielplatz gehört hat. Ich bat ihn, sich vorzustellen, wie sich die Person im "Witz" fühlt. Ich besprach mit ihm, wie wichtig Mitgefühl ist.
- Eine Frau aus Hannover schreibt. "Mein Sohn wickelte sich ein Handtuch um den Kopf und rief 'für Karneval will ich ein Terrorist sein - so wie der Mann die Straße runter'. Der Mann ist ein Sikh, der aus religiösen Gründen einen Turban trägt. Was sage ich meinem Sohn?"
- „Opa, gibt es Prinzessinen mit Krücken?“

Sag was!

Kinder sind leicht beeinflussbar. Durch Medien, Familienmitglieder, in der Schule und auf dem Spielplatz erleben Kinder Stereotypen und Diskriminierungen. Wenn du als Elternteil möchtest, dass dein Kind mit Respekt für andere Kulturen aufwächst:

Inspirationen

Sei ein Vorbild. Wenn Eltern andere Menschen basierend auf Unterschieden unfair behandeln, werden die Kinder nachahmen, was sie mitbekommen. Sei dir selbst bewusst, wie du mit anderen umgehst.

Ermögliche deinem Kind einen normalen Umgang mit Menschen mit Behinderung. Kita, Gemeinde, Sportverein mit inklusiver Gruppe, etc. Wenn das Vorleben nicht möglich ist, greife auf Medien zurück: Es gibt viele Bücher, Filme, Comics, Spielzeuge, die Kindern helfen mit dem Thema Behinderung und Anderssein besser umzugehen, indem die Behinderung nicht als etwas Andersartiges, sondern als völlig normal dargestellt wird. (Hinweise bei Weiterführende Literatur). Betone die Normalität „Es kann sein, dass sie eine Behinderung hat.“

Stelle Mitgefühl in den Mittelpunkt. Wenn ein Kind etwas sagt oder tut, was auf ein Vorurteil hindeutet oder Stereotype enthält, weise darauf hin. "Was macht diesen ‚Witz‘ deiner Meinung nach lustig?" Leite das Gespräch hin zu Mitgefühl und Respekt: "Was meinst du, wie sich der Nachbar fühlt, wenn er hören würde, dass du ihn einen Terroristen nennst?"

Erweitere ihren Horizont. Schau genau hin, was dein Kind als "normal" definiert. Dann hilf, diese Definition zu erweitern. "Unser Nachbar ist ein Sikh, kein Terrorist. Lass uns mal was über seine Religion lernen." Nutze jede Chance, um mit dem Kind zusammen über Menschen, die anders sind als es selbst, etwas zu lernen. Findet zusammen Antworten.



Bereite dich auf Vorhersehbares vor. Jedes Jahr ist Karneval ein Magnet für Vorurteile. Kinder verkleiden sich als „Indianer“ oder „Prinzessin“, und halten damit Vorurteile gegen verschiedenartige Menschen aufrecht. Andere tragen Masken, die stereotype Merkmale aufblähen. Finde Kostüme, die keine Stereotype bedienen. Habe Spaß am Fest ohne Vorurteile zu vertiefen.

Was sage ich meinen Eltern?

„Ich wußte nicht, was ich sagen sollte.“

Erlebnisse



- Eine Frau schreibt: "Meine Mutter verwendet immer wieder ethnische Wörter in Alltagserzählungen, wie die polnische Putzfrau, der türkische Gemüsehändler, in denen Ethnie überhaupt nichts mit der Situation zu tun hat. Und wenn die Person deutsch ist, hebt sie es nicht hervor."
- Ein Mann sagt immer wieder beim Essen einer Tüte Studentenfutter zu den Rosinen „Araberköttel“. Seine erwachsenen Kinder weisen ihn immer wieder zurecht, wenn sie es hören, aber er bleibt bei seinem rassistischen „Witz“.
- Ein Mann schreibt „Mein Vater sagt immer wieder, er hat nichts gegen Homosexuelle, aber sie sollten keine Kinder haben. Ich wusste nicht, was ich sagen sollte.“

Sag was!

Teil des Erwachsenwerdens in jeder Kind-Eltern Beziehung ist zu lernen, ein Gespräch zwischen zwei Erwachsenen zu führen. Wenn wir erwachsen werden, ist es normal, dass wir andere Einstellungen entwickeln als unsere Eltern. Wie kann ich Eltern respektvoll auf Vorurteile hinweisen ohne zu verletzen?

Inspirationen

Sag was, ohne Kontra zu geben. Wiederhole die Information, und lass dabei die überflüssigen rassistischen oder ethnischen Hinweise raus: "Was hat die Putzhilfe dann gemacht, Mutter?" oder "Ja, ich mag Rosinen auch gerne." Versuche feinfühlig vorurteilsfreie Sprache einzuführen.

Sprich elterliche Werte an. Erinnere an die Prinzipien, die sie in deiner Kindheit anwandten, als du bei ihnen zu Hause warst. "Vater, als ich groß geworden bin, hast du mir beigebracht, dass ich andere behandeln soll, wie ich selber behandelt werden möchte. Und ich finde, „Araberköttel“ diskriminiert Araber."

Diskutiere aktiv. Stell klärende Fragen: "Warum empfindest du das so?" "Sagst du, jeder sollte sich so fühlen?" Artikuliere deine Sicht: "Weißt du, Papa, ich sehe das anders. Und zwar weil..." Strebe eine gemeinsame Ebene an "Worauf können wir uns denn hier einigen?"

Übe vorher. Wenn du weißt, solch ein Vorurteil kann auftauchen, probiere vorab verschiedene Antworten vor einem Spiegel. Womit fühlst du dich am wohlsten? Was könnte passen?

Was kann ich bei dickköpfigen Verwandten machen?

„Es war für ihn wie ein Spiel.“

Erlebnisse

- Eine junge Frau aus Graz berichtet, ihr Vater und Onkel wissen genau, dass sie nicht will, dass rassistische und homophobe „Witze“ erzählt werden. „Ich habe es ihnen immer wieder gesagt, und sie erzählen solche ‚Witze‘ nur um mich zu ärgern. Ich wurde oft so wütend, dass ich weinte und das Haus verließ. Jetzt versuche ich einfach, nicht mehr zu reagieren. Das scheint mir aber auch nicht gut zu sein.“
- Ein Mann aus Heidelberg erzählt: „Mein Cousin kam mich immer besuchen, wenn er geschäftlich in der Stadt war. Ein Mal hat er das Wort ‚Zigeunerpack‘ benutzt, und ich sagte ‚Ich verwende das Wort nicht‘, aber er hat es weiter verwendet. Irgendwann sagte ich ‚Verwende bitte das Wort nicht, es heißt ‚Roma und Sinti‘. Wenn du das Wort weiter benutzt, musst du dir eine andere Übernachtungsmöglichkeit suchen.‘ Es war für ihn wie ein Spiel, er verwendete das Wort nur um zu sehen, wie ich reagiere.“

Sag was!

Manchmal wollen uns andere mit ihrem vorurteilsbehafteten Verhalten manipulieren. Sie erzählen weiter ihre "Witze" und Kommentare, nur weil sie sehen wollen, wie andere darauf reagieren.

Inspirationen

Beschreibe, was passiert. Verweise auf die Beleidigung, und beschreibe deren Verhaltensmuster. „Jedes Mal, wenn ich zu dir komme, erzählst du ‚Witze‘, die ich beleidigend finde. Es mag Leute geben, die mit dir darüber lachen würden, aber ich nicht. Ich

habe dich bereits mehrfach aufgefordert, mir solche ‚Witze‘ nicht zu erzählen, aber du machst einfach weiter.“

Beschreibe, wie du dich fühlst. „Ich liebe dich sehr, und ich weiß, dass auch du mich liebst. Ich frag mich, warum du mich weiter verletzen willst, indem du diese ‚Witze‘ erzählst.“

Weise auf die Beziehung hin. „Deine ‚Witze‘ führen zu einem unnötigen Graben zwischen uns; ich befürchte, es wird dazu führen, dass sie unsere Beziehung unwiederbringlich zerstören. Und ich möchte nicht, dass diese ‚Witze‘ unsere Beziehung zerstören.“

Schildere Werte, setze Grenzen. „Du weißt, dass Respekt und Toleranz wichtige Werte in meinem Leben sind. Und ich verstehe, dass du das Recht hast zu sagen, was du sagen willst. Und ich bitte dich, zeig ein bisschen mehr Respekt für mich und hör auf, in meiner Gegenwart diese ‚Witze‘ zu erzählen.“

Frag nach einer Antwort. „Ich möchte nicht, dass diese Kluft zwischen uns tiefer wird. Ich möchte, dass wir eine gute Beziehung haben. Was sollen wir machen?“

Erweitere das Gespräch. Denk darüber nach, weitere Familienmitglieder auf beiden Seiten einzubeziehen, so dass alle die Möglichkeit bekommen, der Familie zu helfen, eine gemeinsame Ebene zu finden.

Schreib es auf. Wenn gesprochene Worte und Taten ohne Folgen bleiben, überleg, ob du eine Notiz, einen Brief oder eine E-Mail schreibst. Oftmals „hören“ Menschen geschriebene Dinge klarer, wenn sie schriftlich verfasst sind.

Wie gehe ich meine eigenen Vorurteile an?

„Und ich dachte, ich wäre cool.“

Erlebnisse

- Eine Frau erzieht ihre Nichte. Die Nichte wurde ins Basketball-Team aufgenommen, kam nach Hause und sagte „Tante, im Team sind 12 Mädels und sechs davon sind lesbisch.“ Die Frau kann sich genau an den Moment erinnern. „Ich dachte, ich wäre tolerant, ich hätte nichts gegen Homosexuelle. Aber meine Güte - daran musste ich mich gewöhnen. Und ich dachte, ich wäre cool.“

Sag was!

Sich den eigenen Vorurteilen zu stellen ist gut. Auf diese Art wächst man innerlich. Es ist kein angenehmer Prozess. Eigene Vorurteile zu untersuchen, ist der erste Schritt, um sie zu verkleinern und zu stoppen. Vielfach wird in der Wissenschaft davon ausgegangen, dass Vorurteile anerzogen sind, somit hinterfragbar und änderbar.

Inspirationen

Suche Rückmeldung und Rat. Frag Familienmitglieder, dir zu helfen, deine eigenen Vorurteile abzubauen. Familien, die gemeinsam durch eine solche emotionale Phase gehen werden oft dadurch gestärkt.

Steh zu deinen Zielen. Sage für die Beteiligten hörbar „Weißt du, hier muss ich wirklich an mir selber arbeiten, um zu verstehen, warum ich so fühle und denke.“ Solche Zugeständnisse sind mächtig und bieten ein gutes Beispiel für andere.



Lerne mehr über die, zu denen du Vorurteile hegst. Neutrale, sachliche Informationen über die Gruppe, Kontakt zu Ihnen und Aufmerksamkeit eigenen Gefühlen gegenüber sind der Weg, um von Vorurteilen zu Verständnis und Akzeptanz zu gelangen. Suche dir solche Chancen für dich selbst.

Mach es wahr. Wähle ein Datum - ein paar Wochen oder Monate in der Zukunft - und streiche es in deinem Kalender an. Wenn es soweit ist, reflektiere, was du gelernt hast, wie dein Verhalten sich verändert hat, und was es noch zu tun gibt. Frage andere: Hat sich mein Verhalten geändert?

**Was kann
ich im
Freundes-
kreis und in
der
Nachbar-
schaft
machen?**

„Ich fühlte mich wie ein Dummkopf und hatte nicht mal genügend Anstand, mich zu entschuldigen, ich war aber clever genug aufzuhören, solche ‚Witze‘ zu erzählen.“

Viele Geschichten, die Menschen mit uns geteilt haben, behandeln schwierige Momente, die sie im Freundeskreis oder in der Nachbarschaft erlebten. Hier wird das „Sag was!“ davon beeinflusst, wie gut man einander kennt, wie oft man miteinander zu tun hat, und wie belastend die Beleidigung für einen selbst ist.

Einige Menschen meinten, bei Freunden und Freundinnen verhalten sie sich weniger nachtragend als in der Familie oder allgemeinen Öffentlichkeit. Im Freundeskreis übergehen sie solche Bemerkungen: „Lisa ist halt so, sie wird sich nie ändern.“ Diese Einstellung ist eine Ausrede. Damit vermeidest du, ein Risiko einzugehen. Du gibst dir nicht die Mühe etwas zu sagen. Sei mutig! Wovon lässt du dich abhalten, etwas zu sagen?

Gruppen definieren sich zum Beispiel nach Ethnie, Gender, sexueller Orientierung oder Religion. Einige wiesen darauf hin, dass das, was sie innerhalb ihrer eigenen Gruppe zu diesen Merkmalen zu einander sagen, oft intoleranter und vorurteilsbehafteter ist, als das, was außerhalb dieser Gruppe über sie gesagt wird.

Erlaubst du solchen Entwürdigungen, sich uneingeschränkt in deiner Gruppe zu etablieren? Welches Zeichen setzt du damit? Wie verhält sich dein Schweigen zu deinen Werten?



Was mache ich bei Veranstaltungen?

„Lande!“

Erlebnisse

- Ein Mann aus Rüsselsheim: „Ich bin ziemlich arm aufgewachsen, konnte dann aber eine Uni besuchen. Eine Kommilitonin lud mich zu einem Mittagessen ein, als ihre reiche Familie zu Besuch war, und wir gingen zum schicksten Restaurant, das ich jemals besucht hatte.

Als die Vorspeisen serviert wurden, kam ein Kellner und brachte eine stoffumwickelte Platte - wie ich später herausfand, mit gekühlten Gabeln. Ich wollte dem Kellner die Platte abnehmen und streckte ihm meine Arme entgegen. Das Gelächter der Familie meiner Freundin zeigte mir, dass ich einen größeren Fehltritt begangen hatte. Ich hätte mir einfach nur eine Gabel nehmen sollen, damit der Kellner mit dem Tablett zur nächsten Person weiter gehen könnte.

Ich habe mich für den Rest des Essens geschämt und mich vor der nachfolgenden Stadtbesichtigung verabschiedet. Auf dem Weg zurück in mein Studentenzimmer musste ich immer wieder daran denken, wie sie mich ausgelacht hatten. Das können keine guten Manieren gewesen sein.“

- Andere erzählten von ähnlichen Erlebnissen bei Veranstaltungen, auch wo Worte wie „Hinterwäldler“ oder „Lande!“ in „witziger“ aber unangenehmer Art verwendet wurden.

Sag was!

Gesellschaftliche Ereignisse ermöglichen uns, mit Menschen, die anders sind als wir selber, in Kontakt zu kommen. Sie sind aus diesem Grund ein breiter Boden für kulturelle Missverständnisse und vorurteilsbehafteten „Humor“.

Inspirationen

Hinterfrage. Ein einfacher Kommentar - „Entschuldigung; was ist so lustig?“ - kann die Unhöflichkeit oft schon ausbremsen. Oder sei spezifischer: „Tut mir leid. Ich verstehe nicht. Was meinst du mit ‚Lande‘? Kannst du mir diesen Begriff erklären?“ Vielleicht erkennt die sprechende Person während der Suche nach einer Antwort von ganz allein, wie unangemessen die Verwendung des Begriffs war. Sonst hilf nach und frage „Verhältst du dich gerade höflich?“

Wende dich an die Gastgeberin oder den Gastgeber. Menschen, die Gäste für Feiern zusammen bringen, stehen ihren Gästen meistens nahe. Bitte die Gastgeberin oder den Gastgeber, angreifende „Witze“ und kulturell mit Vorurteilen beladene Aussagen einzudämmen. Im Fall oben hätte der Mann aus Rüsselsheim sofort fragen können, was der

Anlass für die Belustigung sei. Oder etwas später seine Kommilitonin zur Seite nehmen und mit ihr sprechen können. Diese hätte das Thema mit ihrer Familie ansprechen können.

Beobachte die Gestik von anderen. Zuckte eine andere Person zusammen, als der Kommentar gemacht wurde? Wenn ja, sprich sie an, wie gut sie die Person mit den Vorurteilen kennt. Könnte sie die Person später ansprechen?

Wie reagiere ich auf herabwürdigende Bemerkungen?

„Was denken Asiaten darüber?“

Erlebnisse

- Ein Deutscher möchte eine Frau aus Südamerika heiraten; seine Freunde treffen falsche Vermutungen zu ihrer Ethnie, ihrer Religion und zu ihrem Familienhintergrund. „Die Frage, die immer kam war ‚Haben Julias Eltern was dagegen?‘ Wenn wir wissen möchten, warum sie diese Frage stellen, bekommen wir gesagt, dass ‚Indianische Familien‘ es gerne mögen, wenn ihre Töchter in den eigenen Reihen heiraten. Was können wir antworten?“
- Eine adoptierte Frau aus München trauert um ihre Mutter. Ihr wird gesagt „Aber das war doch gar nicht deine echte Mutter, die gestorben ist, oder?“ Die Frau schreibt „Ich war so verletzt, ich wusste nicht, was ich sagen sollte.“
- Eine Deutsche mit vietnamesischen Wurzeln wird oft von ihren Freundinnen und Freunden gefragt „Was denken Asiaten darüber?“



Sag was!

Unser Freundeskreis ist unsere Wohlfühlzone, wo wir unsere Schutzschilde fallen lassen und einfach wir selber sein können. Lockere Gespräche sind die Hauptstütze dieser Beziehungen. Aber wenn Vorurteile zwischen uns und unsere Freundinnen und Freunde funken, werden die Beziehungen merklich belastet. Wie kann man die Beziehung wieder kitten?

Betrachte deine Freundinnen und Freunde als Verbündete. Wenn im Freundeskreis schmerzliche Kommentare gemacht werden oder beleidigende Fragen gestellt werden, mag die einfachste Reaktion sein, dicht zu machen und sich zurückzuziehen. Doch denk daran - es gibt einen Grund, warum diese Menschen mit dir in Freundschaft verbunden sind: es gibt etwas Besonderes, das euch zusammen gebracht hat. Stütze dich auf dieses Band, und erkläre, wie dich der Kommentar getroffen hat.

Inspirationen

Antworte mit Stille. Wenn im Freundeskreis Fragen gestellt werden, die schmerzen, lasse eine ausgedehnte Stille die Arbeit für dich machen. Sage gar nichts und warte bis die sprechende Person eine offene Frage stellt wie „Was ist los?“. Dann beschreibe den Kommentar aus deiner Sicht.

Sprich über Unterschiede und Vielfalt. Wenn wir Freundschaften über Gruppengrenzen hinaus haben, sollten wir uns auf Gemeinsamkeiten fokussieren, nicht auf unsere Unterschiede. Versuche, im Gespräch zu bleiben: „Wir sind seit Jahren befreundet, und unsere Freundschaft ist sehr wertvoll für mich. Etwas, worüber wir nie gesprochen haben, sind meine Erfahrungen mit Rassismus. Ich würde gerne jetzt mit dir darüber sprechen.“

Was mache ich, wenn ich Gäste vor den Kopf gestoßen habe?

„Bist du Alkoholiker?“

Erlebnisse

- Ein Freund übernachtet bei einem Paar. Alle drei waren früher als Studenten oft zusammen in der Kneipe. Als der Gastgeber ihm an dem Abend ein Bier anbietet, lehnt er höflich ab. Am nächsten Morgen bietet der Gastgeber dem Gast einen Kaffee an. Wieder lehnt der Gast ab. Der Gastgeber fragt belustigt „Bist du Alkoholiker oder Mönch geworden, oder was?“

Der Gast erklärt, ja, seit dem Studium hat er sein Leben geändert und ist buddhistischer Mönch geworden. Die dritte Person sagt „Er ist ein so netter Kerl (der Gast), er hat den Gastgeber nicht zurecht gewiesen, sondern alles sachlich erklärt.“

Sag Was!

Wenn wir andere zu uns einladen, bieten wir ihnen mehr als ein Zimmer und eine Mahlzeit. Wir umgeben unsere Gäste mit unseren Gewohnheiten, unserem Glauben und unseren Bräuchen. Erweitere deine Gastfreundschaft dadurch, dass du versuchst, die kulturellen Gepflogenheiten der Gäste zu verstehen.

Inspirationen

Sei pro-aktiv. Frag deine Gäste im Vorfeld, ob sie irgendwelche speziellen Ernährungsweisen pflegen oder andere Bedürfnisse haben. Teile ihnen auch mit, welche speziellen Bräuche ihr in deinem Haushalt pflegt, die sich auf sie auswirken.

Sei aufmerksam. Wenn wir Hinweise verpassen oder ignorieren, können wir in peinliche Situationen geraten. Versuche Feinheiten in der Kommunikation zu bemerken. Zum Beispiel könnte ein kurzes Zögern des Gastes vor einer Mahlzeit Hinweis darauf sein, dass er ein stilles Gebet sprechen möchte.

Beschreibe Verhalten, nicht Interpretationen. Wenn du eine Frage stellen willst, formuliere sie mit dem Schwerpunkt auf dem beobachteten Verhalten und nicht auf deinen Interpretationen. „Martin, als wir im Studium waren, hast du Alkohol getrunken. Hast du damit aufgehört?“ Auf diese Weise wird das Gespräch eher geöffnet.

Nimm Informationen wörtlich. Wenn jemand etwas ablehnt, biete etwas anderes an - ohne Beurteilung oder Rückschlüsse. „Möchtest du lieber einen Saft?“ Oder „Wir haben auch Milch und Limo; möchtest du davon etwas?“ Sei freundlich. Versuche zu gefallen, nicht zu urteilen.

Übernimm Verantwortung. Wenn du doch etwas Dummes sagst, warte nicht, bis der andere dir zuvorkommt. Mach es wieder gut, so schnell und aufrichtig wie möglich: „Da habe ich echt was Taktloses gesagt. Tut mir Leid.“

Was sage ich Nachbarinnen und Nachbarn?

„Wir teilen Ihre Sichtweise nicht.“

Erlebnisse

- Ein Paar in Berlin lernt seine neuen Nachbarn kurz nach deren Einzug kennen. Die neuen Nachbarn beginnen das Gespräch mit „Sie sind sicher froh, dass keine Türken eingezogen sind.“
- Der Nachbar eines Mannes aus Düsseldorf informiert ihn, er habe endlich sein Haus verkauft und beschreibt die Käufer in einem missbilligenden Ton als „Eine chinesische oder japanische Frau, die einen Weißen geheiratet hat.“
- Ein Paar aus Lausanne verkauft sein Haus in einer rein weißen Nachbarschaft an eine indische Familie. Ein Nachbar konfrontiert sie ärgerlich und fragt, warum sie ihr Haus an Ausländer verkauft haben.

Sag Was!

Mit Nachbarinnen und Nachbarn hat man häufig zu tun, gleich ob man mit ihnen befreundet ist oder nicht. Wenn wir den Müll rausbringen, treffen wir einander auf dem Flur vom Mietshaus oder auf dem Weg zur Haltestelle. Manchmal zeigen oberflächliche Gespräche tiefliegende Vorurteile. Was kannst du tun, um diese Vorurteile zu stoppen und dabei den Frieden zu bewahren?

Inspirationen

Setze Grenzen. „Wir teilen Ihre Sichtweise nicht.“ „Ich verstehe, dass Sie dieses merkwürdige Erlebnis aufwühlt. Mit Ihrer Pauschalierung, alle Ausländer wären als Mieter ungeeignet, tun Sie dem Großteil unrecht. Sie kennen doch bestimmt auch Ausländer, die sich bezogen auf unsere gesellschaftlichen Werte vorbildlich verhalten!“

Weise auf nachbarschaftliche Werte hin. „Wir wissen, dass Sie neu in der Nachbarschaft sind. Hier bei uns sind alle möglichen Arten von Leuten willkommen. Und wir passen alle aufeinander auf.“

Verweise auf grundlegende Menschlichkeit. Wenn ihr mit Vorurteilen wie „Warum habt ihr euer Haus an solche Leute verkauft?“ konfrontiert werdet, antwortet schlicht „Weil sie Menschen sind. Sie wollten unser Haus kaufen, sie können unser Haus kaufen.“

Suche Verbündete in der Nachbarschaft. Wenn du selbst Zielscheibe von herabsetzendem Verhalten geworden bist und Angst um dein Leben hast, lass dies ein paar NachbarInnen wissen, die dir wohlgesonnen sind; bitte sie, Augen und Ohren für dich offen zu halten. Oder prüfe, ob die Polizei Vorschläge hat, die dir helfen können.



Sei ein Vorbild für gutes nachbarschaftliches Verhalten. Heiße die neuen Nachbarn willkommen, und sei freundlich zu langjährigen BewohnerInnen. Hilf mit, eine Nachbarschaft zu etablieren, die Werte wie Verbundenheit betont; und Ausgrenzung und Vorurteile strikt verbannt.

Was tue ich bei unerwünschten E-Mails?

„Antworten an alle“

Erlebnisse

- Viele von uns erhalten E-Mails mit unerwünschten „Witzen“, die im Freundes- oder Kollegenkreis weitergeleitet werden. Lesben, Schwule, Muslime, Katholiken, Juden, Menschen mit Behinderungen, Menschen aller Ethnien, Blonde und Übergewichtige - Die Art der Ziele dieser „Witz“-E-Mails sind zahllos.

„Es ist schrecklich.“ schreibt uns ein Mann, der sagt, er habe seine E-Mail Adresse mindestens ein Mal gewechselt und die neue Adresse nicht an solche FreundInnen gegeben, die oft solche E-Mails schicken.

Sag Was!

Menschen leiten oft E-Mails weiter, ohne den Inhalt kritisch zu hinterfragen. Mit nur einem Klick kann eine E-Mail an Hunderte von Leuten geschickt werden. Per E-Mail verschickte Vorurteile können von Leuten kommen, die du kennst, oder nicht kennst. Wie kannst du reagieren?

Inspirationen

Stoppe. Leite die E-Mail mit den Vorurteilen selber nicht mehr weiter, lösche sie einfach. Löschen ist zwar nicht dasselbe, wie auf die Beleidigung hinzuweisen, doch es ist ein guter erster Schritt, um die Kette zu unterbrechen.

Antworte an „Von“. Erkläre der versendenden Person, dass dich die E-Mail gekränkt hat. Bitte darum, von der Liste künftiger E-Mails heruntergenommen zu werden. Achte darauf, deine Begründung mitzuteilen: dass du die herabsetzende Sprache abstoßend findest, dass diese Art „Witze“ nicht lustig ist und Vorurteile unfair, abwertend und verletzend sind.

Lieber Armin,

in deiner E-Mail schreibst du, Frauen würden Technik im Haushalt nicht beherrschen.

Das hat mich gekränkt. Seit ich als junge Erwachsene gezeigt bekam, wie man Deckenlampen anbringt, mache ich das selber. Mit einer Bohrmaschine kann ich hervorragend umgehen, und wenn es was zu programmieren gibt, bin ich diejenige, die um Rat gefragt wird.

Vorurteile wie deine machen mir das Leben schwer, denn wenn sie nicht gestoppt werden, treten sie mir überall entgegen. Das beginnt damit, dass ich nicht ernst genommen werde, wenn ich im Elektronikfachhandel für ein bestimmtes Gerät nach technischen Details frage, und statt einer Antwort gesagt bekomme, dass Gerät hätte ein ganz tolles Design

Antworte an alle. Drück den „Antworten an alle“ Knopf und teile deine Gedanken mit allen auf der E-Mail Liste. Andere folgen deinem Beispiel womöglich. Stell dir einmal vor, wie kraftvoll die Aktion ist, wenn alle EmpfängerInnen auf diese Weise antworten.

Wie gehe ich meine eigenen Vorurteile an?

„Ich schäme mich noch immer.“

Erlebnisse

- Ein 55-Jähriger schreibt: „Ich war jung, aber das ist nicht wirklich eine Entschuldigung. Die Zeit damals verbrachte ich meist mit meinen trinkfesten männlichen Kumpels in der Kneipe, und wir rissen die ganze Zeit vulgäre, sexistische ‚Witze‘. Es ist nicht so, dass diese ‚Witze‘ irgendwo okay wären, aber in unserer Gruppe hatte ich mich einfach daran gewöhnt. Ich denke dadurch verlor ich den Maßstab, wie unangemessen sie waren.“

Eines Abends bin ich auf einer kleinen Party mit sechs Personen, nicht schick, aber doch schicker als meine Kumpels. Und um ins Gespräch zu kommen, erzähle ich einen dieser ‚Witze‘, einen sexistischen, der bei meinen Kumpels ein paar Tage davor gute Lacher erzielt hatte. Und dann gab es diese riesengroße dröhnende Stille. Ich fühlte mich dumm und besaß nicht genug Vernunft, mich wenigstens sofort zu entschuldigen.

Eine neue Arbeit und weitere Veränderungen rissen mich von meinen Kumpels weg, und seitdem erzähle ich solche ‚Witze‘ nicht mehr, nirgendwo. Nun ist es fast 30 Jahre später, und ich schäme mich noch immer für den schlechten Geschmack, den ich zeigte.“

Sag Was!

Eigene Vorurteile im Freundeskreis zuzugeben kann unbequem sein. Lass Beklemmung, Verlegenheit oder Schuldgefühl dich nicht davon abhalten, etwas wieder gut zu machen - und dein Verhalten zu ändern. Freundschaften sind der beste Boden, um Fehlritte zu verzeihen. Freundschaften helfen dir, dich weiter zu entwickeln.

Inspirationen

Entschuldige dich umgehend. Bewahre dich vor einem lang anhaltenden Schuldgefühl, und entschuldige dich sofort. „Ich weiß nicht, was ich mir dabei gedacht habe, das zu erzählen. Es tut mir leid, dass ich diesen geschmacklosen, sexistischen ‚Witz‘ erzählt habe. Ich hoffe, ich habe unseren schönen Abend nicht ruiniert.“

Schreib einen Brief. In dem Moment ist es manchmal schwierig, aufrichtig zu sein. Wenn dir die Worte zu dem Zeitpunkt fehlen, versuch es mit einer handgeschriebenen Karte an die Gastgeber und andere Gäste. „Ich bin von der Party voll Scham nach Hause gegangen, ich war zu verlegen, um etwas zu sagen. Es tut mir leid, dass ich diesen geschmacklosen, sexistischen ‚Witz‘ erzählt. Bitte akzeptiert meine ehrliche, wenn auch späte, Entschuldigung.“

Biete eine Wiedergutmachung an. „Gibt es irgendetwas, was ich machen kann, um das wieder gut zu machen? Unsere Beziehung ist mir wichtig.“

Wechsel die Perspektive. Untersuchungen haben gezeigt, dass eine sehr wirksame Möglichkeit, eigene unbewußte Vorurteile zu erkennen und zu reduzieren, darin liegt, gezielt die Perspektive der anderen Seite einzunehmen.

Lerne deine Lektion. Hör auf beleidigende „Witze“ zu erzählen, selbst wenn du wieder mit deinen Leuten abhängst, die diese „Witze“ lustig finden. Suche gezielt Witze, die lustig sind, ohne sexistisch, rassistisch oder sonst wie beleidigend zu sein.

Fange an dein Verhalten zu ändern. Es ist sehr schwierig, das eigene Verhalten zu ändern. Ein erster Schritt könnte sein, in einem solchen Moment zum eigenen Verhalten zu denken „Das ist falsch!“ Wenn du diese Stimme oft gedacht hast, teste ob du bereit für den nächsten Schritt bist: Sprich in dem Moment aus „Mein Verhalten ist falsch. Ich arbeite daran, es zu verändern.“



**Was kann
ich bei der
Arbeit
sagen?**

„Ein Mal nahm der Vorarbeiter mich auf Seite und sagte etwas, das war wohl als Kompliment gedacht. Er sagte, ‚Du bist ein guter Arbeiter, und du bist zuverlässig. Du bist nicht wie die anderen Rumänen‘. Ich habe nur genickt und bin zurück an die Arbeit, weil ich meinen Job behalten wollte.“

Bei der Arbeit ist für einige von uns der einzige Ort, wo wir mit Menschen vielfältiger Prägungen in Berührung kommen. Einige leben in Nachbarschaften mit nur Menschen, die ihnen ähnlich sind. Einige besuchen Vereine mit nur Menschen, die ähnlich denken wie sie. Einige verbringen ihre gesamte Freizeit mit einer ihnen gleichartigen Gruppe. Oft ist die Arbeit dann eine Art Versuchslabor, da sie keine Möglichkeit hatten, ihr **Verhalten aus einer anderen Perspektive** zu betrachten.



Ansätze, etwas gegen unbewußte Vorurteile zu sagen, gibt es von informalen Gesprächen über formale Möglichkeiten bis zur Klage. Manche Unternehmen haben etablierte Beschwerdewege, durch Firmengrundsätze oder Gesetze vorgegeben. Nutze diese, um einige Formen von Vorurteilen einzudämmen.

Es muss nicht direkt eine Klage erhoben werden, damit diese Grundsätze wirken; Teilnehmende unserer Gespräche erzählten, als sie die Grundsätze und die Klagemöglichkeit nur erwähnten, führte dies schon zu Veränderung.

Auch Macht spielt bei der Arbeit eine Rolle. Die Dynamik, wenn ein/e Angestellte/r etwas zum/zur Vorgesetzten sagt, ist eben sehr anders, als anders herum. Einige berichten von

negativen Konsequenzen in der Probezeit oder bei befristeten Verträgen, auch wenn die offizielle Kultur zum guten Miteinander auffordert. Die stille Akzeptanz von Vorurteilen, die ManagerInnen von sich geben, führt dazu, dass diese und andere Vorurteile die gesamte Arbeitsatmosphäre beherrschen. Genau so kann allerdings auch ein einziger gut platzierter Kommentar einer Führungskraft gegen Vorurteile diese sehr wirksam stoppen. Wer beeinflusst den Ton an deinem Arbeitsplatz? Welchen Einfluss hast du auf diese Person? **Wenn du keinen Einfluss hast, wer hat ihn?** Und wäre diese Person ein/e Verbündete/r?

Wie reagiere ich auf herabwürdigende Bemerkungen?

Vorurteilsfreier Ton im Büro

Erlebnisse

- Eine bayerische Geschäftsfrau schreibt: „Ich sprach mit einer Kollegin, als sie mitten im Gespräch lächelte und sagte ‚Du hast so eine gute Aussprache. Hattest du Nachhilfe darin?‘ - so als ob ich als Deutsche aus Bayern Nachhilfe bräuchte um nicht Dialekt zu sprechen.“



- Ein Manager schreibt: „Einer meiner Mitarbeiter macht konstant ‚Witze‘ über ‚bipolare‘ Menschen oder ‚Verrückte‘. Ich weiß zufällig, dass ein anderer Mitarbeiter, der diese Kommentare hören kann, wegen Depression in medizinischer Behandlung ist. Wie kann ich das schlechte Verhalten stoppen, ohne zu viel Privates preis zu geben?“

- Ein Mitarbeiter fragt einen anderen, ob er mit Mittag essen gehen möchte. „Wir bestellen Ching-Chang-Chung Hühnchen.“ sagt er, und imitiert einen asiatischen Akzent.

Sag Was!

Eine Firmenkultur wird nicht dadurch geschaffen, dass Werte und schöne Sätze auf Postern an der Wand hängen. Die Firmenkultur wird durch ungezwungene Beziehungen und den zwanglosen Austausch untereinander bestimmt. Egal ob du angestellt bist oder als Führungskraft arbeitest, du leistest einen Beitrag zum respektvollen und vorurteilsfreien Ton im Büro.

Inspirationen

Unterbruch frühzeitig. Die Kultur am Arbeitsplatz wird davon bestimmt, was erlaubt ist und was nicht. Lösen Vorurteile bei der Arbeit keine Reaktionen aus, dann überschatten sie die Atmosphäre. Sag früh etwas, und sag oft etwas, um eine Umgebung zu schaffen, die für alle angenehm ist. Dies trifft gerade auch dann zu, wenn du nicht selbst betroffen bist.

Setz dich für andere ein. Du bemerkst wiederholte Vorurteile, die sich auf eine andere Person beziehen? Auch in der Arbeitswelt ist es wichtig, sich für andere einzusetzen. Weise die Person unter vier Augen auf ihre unbewußten Vorurteile hin.

Nutze Regeln - sonst stelle sie auf. Verweise auf existierende Grundsätze, um verurteilende Sprache oder herabwürdigendes Verhalten einzugrenzen. Oft gibt es sie schon, sie sind nur in Vergessenheit geraten. Arbeite mit der Personalabteilung, um neue, für diese Firma passende Grundsätze zu schaffen. Frage die zuständige Person, ob alle ein Anti-Vorurteile Training bekommen können.

Geh dir Leiter hoch. Wenn das Verhalten fortbesteht, wende dich mit deinen Beschwerden an höhere Vorgesetzte. Suche Verbündete im oberen Management, und bitte sie, eine Arbeitsumgebung zu schaffen oder zu erhalten, die frei von Vorurteilen und Verunglimpfungen ist.

Haltet zusammen. KollegInnen können sich zusammenschließen und sich absprechen, um dann mit dem Kollegen oder der Vorgesetzten zu sprechen, damit diese ihren Ton oder Verhalten ändern.

Was sage ich bei unerwünschten „Witzen“ bei der Arbeit?

„Dein ‚Witz‘ kränkt mich.“

Erlebnisse

- Ein Mann erzählt einer Kollegin, dass er in Ostfriesland groß geworden ist. Die Kollegin lacht und sagt, sie kennt einen guten „Witz“ über Ostfriesen. Sie fängt an, und es ist sofort klar, dass der „Witz“ eine beleidigende Pointe haben wird. Der Mann hebt seine Hand und sagt „Nein, bitte erzähl es nicht. Ich will es nicht hören.“ Sie lacht, vielleicht denkt sie, dass er selbst herum-blödelte, und erzählt nicht nur einen, sondern drei „Witze“, mit immer heftigeren Pointen. Der Mann ist schockiert, er fühlt sich unfähig, die Beleidigungen zu stoppen und setzt sich einfach nur auf seinen Platz.

Sag Was!

Humor kann unsere Arbeitswelt bereichern, uns Routinearbeiten erleichtern und den Teamgeist stärken. Wenn Humor umschlägt, leidet die Atmosphäre, das Miteinander kann Schaden nehmen oder zerstört werden. Wenn du mit „Witzen“ bei der Arbeit konfrontiert wirst, die Vorurteile verfestigen, kannst du versuchen:

Inspirationen

Lache nicht. Reagiere auf bössartige „Witze“ mit Stille, und vielleicht einer hochgezogenen Augenbraue. Nutze Körpersprache, um deine Abscheu für herabwürdigende „Witze“ zum Ausdruck zu bringen.

Unterbrich das Gelächter. „Warum findet ihr das witzig?“ Erkläre deinen KollegInnen, warum der „Witz“ dich kränkt, dass es sich erniedrigend und abfällig anfühlt. Und unterbrich diese „Witze“ so lange mit Nein- und Stopp-Aussagen, wie nötig.

Setze Grenzen. Etabliere eine „Nicht an meinem Arbeitsplatz“-Regel. Verbiете herabwürdigende „Witze“ an deinem Arbeitsplatz (je nach Grenzen, die sich definieren lassen). Bleibe standhaft, und finde andere, die mitmachen.

Finde Verbündete. Verbündete sind sehr hilfreich dabei, störende Bemerkungen zu hemmen.

Biete alternativen Humor an. Lerne und teile Witze, die nicht auf Vorurteilen, Stereotypen und Herabsetzungen basieren.

Wie gehe ich mit sexistischen Bemerkungen um?

„Was für eine bezaubernde Frau!“

Erlebnisse

- Eine Managerin wird immer als „Büro-Mami“ oder „Gute Seele des Büros“ bezeichnet. Kein männlicher Manager wird jemals „Büro-Papi“ genannt. Männliche Manager erwarten, dass die weiblichen Managerinnen sich um Geburtstage im Büro kümmern und weitere Aufgaben übernehmen, die nichts mit deren Job zu tun haben. „Diese Art von Sexismus ist allgegenwärtig.“

- Eine Mitarbeiterin berichtet: „Einer meiner männlichen Kollegen macht permanent Kommentare zum Erscheinungsbild unserer weiblichen Kolleginnen: ‚Sie ist so ein hübsches Mädel.‘ oder ‚Was für eine bezaubernde Frau.‘ Ich finde diese Kommentare total unpassend und habe ihm dies auch gesagt, aber er ändert sein Verhalten nicht.“
- Ein Kollege backt Kekse und bringt sie mit ins Büro. Eine Kollegin verspätet sich und fragt, wer sie mitgebracht hat. Sie dankt dem Kollegen und fragt „Hat deine Frau die gebacken?“

Sag Was!

In unserer Arbeitswelt möchten wir nach der Qualität unserer Beiträge wahrgenommen und beurteilt werden. Manchmal aber verzerren traditionelle Vorstellungen über Geschlechter, bzw. Gender Rollen, die Art, wie uns andere wahrnehmen. Auf das Äußere reduzierende Bemerkungen sind sexistische Belästigungen. Wenn du sexistischen Annahmen und Bemerkungen ausgesetzt bist, überlege, ob folgende Vorschläge für deine Situation passen.

"Eine Kommilitonin wurde von einem Dozenten aufgrund ihres Aussehens als ungeeignet für eine Karriere bezeichnet."

Student (32), Geschichte

Inspirationen

Sei direkt. Antworte der sprechenden Person auf eine Art, die die sexistischen Annahmen beleuchtet. „Ich bin nicht die Büro-Mama, ich bin die Managerin des Kundenservice.“ oder „Nein, ich bin der Bäcker bei uns, nicht meine Frau.“

Identifiziere das Muster. Sage deinem Vorgesetzten „In unseren wöchentlichen Manager-Meetings habe ich bemerkt, dass alle erwarten, dass ich das Protokoll schreibe. Ich würde gerne sehen, dass wir diese Verantwortung rotieren, damit sie von allen Managern erfüllt wird.“

Starte eine Mittagessen-Diskussions-Gruppe. Wenn Sexismus ein langanhaltendes systemisches Problem ist, gründe eine informelle Gruppe um diese Vorkommnisse während der Mittagspause zu erörtern. Unterstützt euch gegenseitig und erstellt einen Aktionsplan. Nutze Vorkommnisse um gegenseitige Toleranz zu lehren.

Mache aufmerksam. Mach dich dafür stark, dass das gesamte Team ein Training gegen Sexismus im Büro bekommt. Macht vorher eine Liste für den Trainer mit Beispielen, was ihr schon erlebt habt.

Wie verhalte ich mich bei Fehltritten in Arbeitstreffen?

„Stereotypen sind Klischees.“

Erlebnisse

- Zwei Kollegen, von denen einer taub ist, werden zu einem Treffen mit einer Führungskraft einer anderen Firma gebeten. Sie gehen zu dessen Büro, und ein Zeichensprache-Vermittler kommt mit. Die Führungskraft schaut den Übersetzer an und spricht nur ihn an, er sieht den tauben Mitarbeiter nicht an, er nimmt gar nicht Notiz von dessen Anwesenheit.
- Eine Österreicherin hört in einem Budget-Meeting, dass ihr Kollege kostensparende Maßnahmen für Landschaftsgestaltung so formuliert „Warum setzen wir nicht einfach ein paar Polen ein?“
- Eine Frau schreibt „ein gutherziger Kollege, der in der SPD aktiv ist, macht Kommentare in Meetings wie ‚Alle Grünen sind dumm.‘ oder ‚Alle Grünen sind dies oder das...‘ Ich besitze selber das SPD-Parteibuch und stehe zu deren Politik, doch diese Kommentare finde ich so fehl am Platz wie Sprüche wie ‚Alle Immigranten sind faul.‘ oder ‚Alle Iren sind Trunkenbolde.‘ Stereotypen sind Klischees. Außer zu antworten ‚Alle meine besten Freunde sind Grüne.‘ - was kann ich tun?“

Sag Was!

Bei Arbeitstreffen und Konferenzen sind meist Menschen verschiedener Abteilungen oder Rollen innerhalb der Firma anwesend. Wenn dies zu klischeebeladenen Sprüchen führt, leiden die Arbeit und die Beziehungen. Versuche folgendes:

Inspirationen

Nutze den Moment. Mit dem Zeichensprachen-Übersetzer sagte der Kollege „Tut mir leid, ich muss kurz unterbrechen. Es ist üblich, dass Sie die Person ansehen, mit der sie sprechen, nicht den Übersetzer.“ Im Meeting hätte jemand sagen können „Was meinen Sie denn damit? Was sagen Sie gerade über Polen?“

Suche direkten Kontakt. Sprich den Vorfall unter vier Augen an. Erkläre, was du herabwürdigend findest: „Weißt du, wenn wir so viele generalisierende Sprüche über Grüne klopfen, machen wir damit das Bild von uns SPD'lern schlecht.“

Sprich den Moderator an oder die Person, die das Meeting einberufen hat. Formuliere deine Erwartungen oder Grundregeln klar, damit sie im nächsten Meeting befolgt werden können.

"In einem Soziologie-Seminar hat der Dozent ... zu mir schauend einen Spruch abgelassen und meinte „dich werden wir auch noch integrieren“. Ich habe mich dazu in der Sitzung nicht geäußert, jedoch empfand ich diese Situation komisch und wusste persönlich nicht, wie ich so einen Kommentar einordnen sollte."

Studentin (26), Pädagogik

Was mache ich, wenn die/ der Vorgesetzte Vorurteile hat?

Der Boss hat alle Macht, richtig?

Erlebnisse

- Ein Mann aus Berlin schreibt „Ich bin Rumäne und arbeite seit langer, langer Zeit auf deutschen Baustellen. Eines Tages nahm mich der Vorarbeiter auf Seite und sagte, was er wohl für ein Kompliment hielt. Er sagte ‚Du bist ein guter Arbeiter. Du bist nicht wie die anderen Rumänen.‘ Ich nickte nur und ging zurück an die Arbeit, weil ich meinen Job behalten wollte. Aber ich wünschte, ich hätte was gesagt, etwas, damit er merkt, dass das kein Kompliment war.“
- Eine Frau arbeitet in einer Firma, wo eines Tages ein Kollege mit neu gestochenem Ohrring erscheint. Ihr Manager sieht den Ohrring und lacht „Waha - du Schwuchtel!“
- Eine Praktikantin bekommt mit, dass der Personalverantwortliche einer Fachabteilung die Bewerbungen von Frauen mit Kindern aussortiert.

Sag Was!

Wenn Vorurteile von der/ dem Vorgesetzten kommen, ist es einfach anzunehmen, dass man nichts tun kann. Der Boss hat alle Macht, richtig? Nun, unabhängig von der Unternehmensgröße, wird nichts ohne MitarbeiterInnen geschaffen; deine Macht liegt in dieser einfachen Tatsache.

Inspirationen

Verschiebe den Fokus auf alle Menschen in der Firma. „Hier arbeiten viele unterschiedliche Menschen für Sie und Ihre Firma. Wir kommen jeden Tag zur Arbeit und geben unser Bestes. Was Sie gerade gesagt haben, drückt die Wertschätzung für mich und andere Menschen hier aus?“

Verbinde Toleranz mit dem Gewinn. Erinnere deine Vorgesetzte, dass wenn Angestellte sich wertgeschätzt und respektiert fühlen, eine gesunde und produktive Arbeitsatmosphäre geschaffen wird. „Ist ‚Schwuchtel‘ wirklich ein Wort, das Sie so in die Runde werfen sollten? Wir wissen doch gar nicht, wer schwul oder lesbisch ist, wer heterosexuelle Verwandte hat und wer nicht. Ich habe den Eindruck, dieser Kommentar hat einige unserer MitarbeiterInnen gekränkt - und lenkt sie damit von ihrer Arbeit ab.“ Weise auf die vielfältige Literatur zu diesem Thema hin, z.B. „Chefsache“ und „Charta der Vielfalt“.

Geh die Leiter hoch. Denk über deine Optionen nach, über das Temperament deines Vorgesetzten und die Büro-Umgebung. Wenn du dich unwohl dabei fühlst, direkt mit der/ dem Vorgesetzten zu sprechen, sprich mit jemandem aus der Personalabteilung, um heraus zu finden, was die Vorschriften bezüglich Schikanen sind und ob sie anwendbar sind.

Was mache ich bei Altersdiskriminierung bei der Arbeit?

„Die Frage war so absurd!“

Erlebnisse

- Eine zweiundvierzigjährige Frau erzählte uns: „Bei einem Vorstellungsgespräch bei einem Startup fragte mich der Geschäftsführer, ob ich mich nicht zu alt finde, um mich als Buchhalterin bei Ihnen zu bewerben. Ich habe gelacht, weil ich die Frage so absurd fand. Erst als mir die Frage bei einem weiteren Bewerbungsgespräch gestellt wurde, verstand ich den Ernst der Situation.“

- „Vergleichsweise häufig wird Benachteiligung aufgrund des Alters erlebt: 14,8 Prozent der Menschen in Deutschland sahen sich davon in den letzten beiden Jahren betroffen, und zwar sowohl junge als auch ältere Menschen.“ (Umfrage „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland 2015“, S. 3)

Sag Was!

In der Arbeitswelt treffen Personen mit unterschiedlichsten Einstellungen und Erfahrungen aufeinander. Vielen hat sich die Chance nicht geboten, ihre eigene Welt durch neue, andere Erfahrungen zu bereichern. Sie sind es nicht gewohnt, dass sie die Perspektive wechseln könnten. Kommt die Diskriminierung von einer in der Hierarchie höher gestellten



Position? Befindest du dich in einer unsicheren Situation, wie einem Vorstellungsgespräch oder in der Probezeit? Kannst du die Situation später ansprechen?

Inspirationen

Bereite dich vor. Überlege dir für deine Person und deinen Beruf passende freundliche Antworten, die die Stärke der vermeintlichen Schwäche betonen. „Ja, da haben Sie Recht. Ich bringe sehr viel Erfahrung mit, von der Ihr Firma in vielen Bereichen zusätzlich profitieren kann.“ „Möglicherweise fehlt mir Erfahrung, dafür bringe ich aus meiner Ausbildung neueste Methoden mit.“

Frage nach dem Kern der Aussage. Vielleicht ist die von dir gehörte Frage aus einem ganz anderen Grund gestellt worden? Frage zurück: „Was genau beunruhigt Sie an meinem Alter?“ Hatte der junge Geschäftsführer des Startup Angst, dass die ältere Buchhalterin nicht ins Team integriert wird, weil sie die Pausen nicht mit am Flipper verbringen möchte?

Erweitere den Horizont der anderen Person. Statt einer Antwort, erzähle ein Beispiel, als dein Alter gerade eine Bereicherung für die Firma war. Bereite dich auf so einen Gesprächsbaustein vor.

Weise auf das Vorurteil hin. Befindest du dich in einer sicheren Situation, die es dir erlaubt, dann zeige auf, daß die Bemerkung bei dir als möglicherweise unbewußtes Vorurteil ankommt.

Wie gehe ich meine eigenen Vorurteile an?

Überdenke dein Verhalten

Erlebnisse

- Eine Frau ist Event-Koordinatorin und arbeitet mit einem Schwarzen Künstler. Irgendwann sprechen sie privat über eine Bekannte, die für ihre Ausdauer und ihre Energie bekannt ist. „Ohne Nachzudenken sagte ich bewundernd einen Satz, den ich seit Kindesbeinen gehört hatte ‚Sie ist eine echte Sklaventreiberin!‘

In diesem Moment, als ich das diesmal sagte, merkte ich zum ersten Mal die wirkliche Bedeutung dieses Satzes. Ich habe mich so geschämt, wollte mich entschuldigen.

Aber bevor ich irgendetwas sagen konnte, schaute mir der Künstler in die Augen und antwortete: ‚Ja, sie ist eine wirkliche Lehrmeisterin.‘ Da stimmte ich zu und dankte ihm später für seine Freundlichkeit und feinsinnige wie wichtige Erziehung. Das Ergebnis: Ich habe seither nie wieder den Begriff ‚Sklaventreiber‘ verwendet.“

Sag Was!

Wenn eine Kollegin oder ein Kollege dir mitteilt, dass du etwas gesagt oder getan hast, das sie oder ihn verletzt hat, dann weise das nicht sofort als unwahr zurück. Auch wenn du es nicht beabsichtigt hattest, verteidige dich nicht sofort, sondern denke nach.

Oft kostet es die andere Person sehr viel Mut und Kraft, das Thema überhaupt anzusprechen. Anscheinend ist es ihr so wichtig, dass sie diesen Schritt geht. Vielleicht kann dir einer der folgenden Ansätze weiterhelfen?

● Gebildeten Menschen fällt es besonders schwer, unbewusst getroffene Fehlentscheidungen zu erkennen: Sie finden bessere „Erklärungen“ für ihre Unconscious Bias.

Aus: Charta Der Vielfalt

Inspirationen

Öffne dich für Rückmeldungen. Stelle, wenn nötig, klärende Fragen: „Bitte hilf mir, das besser zu verstehen. Wie genau habe ich dich verletzt?“ "Welche Art Formulierung wäre vorurteilsfrei?" Sei freundlich, und betrachte diesen Moment als Möglichkeit, um etwas für dein Leben Wichtiges zu lernen. Danke der Person, die dich darauf hingewiesen hat, und fordere sie zu weiteren Rückmeldungen auf.

Gib auf die Beziehung Acht. Versuche, eure Beziehung zu kitten, damit dieser Moment eure Zusammenarbeit nicht stört. „Dieser Moment ist für uns beide ziemlich unangenehm. Gibt es irgendetwas, das ich oder wir als nächstes tun sollten? Ich möchte wirklich, dass wir auch weiterhin gut zusammen arbeiten können.“

Ändere dein Verhalten. Warte nicht ab, bis jemand so verletzt ist, dass sie oder er sich gezwungen sehen, dir etwas zu sagen. Höre dir selber genau zu, was für Sätze und Phrasen verwendest du? Sind einige davon nur verwendbar, weil eine bestimmte Gruppe Menschen nicht anwesend ist? Hat sich der gesellschaftliche Kontext geändert? Abwertende Stereotypen sind Vorurteile, unabhängig davon, ob sie vor den Gruppenmitgliedern gesagt werden. Versuche ein Vorbild für Respekt und Toleranz zu werden.



**Was kann
ich in der
Schule
machen?**

Für einige SchülerInnen, LehrerInnen, DirektorInnen und andere ist die Schule der erste oder einzige Ort, wo ein vielfältiges und unterschiedliches Umfeld erleben. Das ist ein reicher Boden für viele Missverständnisse - und ebenso eine wunderbare Chance für Aufklärung. Schule ist ein Ort, wo wir Geometrie und Grammatik lernen, und wir erlernen dort auch den Umgang mit anderen Menschen und wie Teamgeist entwickelt werden kann.

Schulen haben oft Richtlinien oder Vorschriften, die die zwischenmenschlichen Beziehungen regeln; nutze sie als Werkzeuge, um etwas gegen Vorurteile zu sagen. Je nach Bundesland haben manche Schulen eigene Schul-SozialpädagogInnen, die SchülerInnen, deren Erziehungsberechtigte und Lehrkräfte vertraulich beraten. Eventuell gibt es auch SchulpsychologInnen vom Bezirk, die für zugeteilte Schulen in zeitlichen Abständen offene Beratungsstunden anbieten.

Viele Schulen wissen inzwischen, dass durch Vorurteile Schaden entstehen kann, und bemühen sich, dem vorzubeugen. Möglicherweise bietet die Schule die größten Chancen, um Respekt und Toleranz zu lernen. Stelle sicher, dass deine Schule ein Umfeld bietet, das Mitgefühl, Verständnis und Tolerieren von Unterschieden wertschätzt.

Druck von Ebenbürtigen („peer“) motiviert SchülerInnen häufig sehr stark, sowohl zum Positiven wie Negativen. Suche gezielt Verbündete und sei selbst ein*e Verbündete*r für andere.

„In ihren Herzen wissen sie genau, dass sie im Unrecht sind, dieses Wort auf diese Art zu verwenden. Sie brauchen nur jemanden, der sie genau dort stoppt.“

Überlege, ob du eine kurze Kampagne startest, gegen stereotype Beschimpfungen und beiläufige Abwertungen, die man auf dem Schulgelände hört.

(Siehe Anhang Seite 72 Sag Was! als Kampagne)

Was kann ich bei beleidigenden Kommentaren sagen?

„Spasti, komm mal her!“

Erlebnisse

- Es ist eine beiläufige Beleidigung, die man überall in Schulen hört „Boah, ist das schwul!“ Eine Lehrerin erzählt, wann immer sie diese Beleidigung im Klassenzimmer hört, fragt sie „Was ist daran homosexuell?“

Dann nutzt sie diesen Moment, um den Gebrauch von Slang und von entwertender Sprache in der Klasse zu besprechen, inklusive rassistischer und sexistischer Sprache. „In ihren Herzen wissen sie genau, dass sie im Unrecht sind, dieses Wort auf diese Art zu verwenden.“ sagt eine zweite Lehrerin. „Sie brauchen nur jemanden, der sie genau dort stoppt.“

- Lehrkräfte können aber auch selber diejenigen sein, die herabwürdigende Sprache verwenden. Dann sollten SchülerInnen und andere Lehrkräfte etwas sagen.

Sag Was!

Lehrkräfte und SchülerInnen im ganzen Land geben an, dass sie jeden Tag vorurteils-geprägte Sprache hören: „Das ist so lahm.“ „Der ist spasti.“ „Das ist so Ghetto.“ „Sie ist so psycho.“ „Er ist bipolar.“ Hier sind einige Ideen, die Flut einzudämmen:



Inspirationen

Ermittle das Ausmaß des Problems. SchülerInnen könnten als ehrenamtliche Aktivität oder innerhalb einer AG oder eines Projektes andere SchülerInnen zu vorurteilsbeladener Sprache an der Schule interviewen: Was sie am häufigsten hören, von wem sie das hören, wie sie sich fühlen, wenn sie das hören, und was sie bereit sind zu tun, um den Gebrauch zu stoppen.

Starte eine „Worte verletzen“ Kampagne. Finde einen losen Verbund von SchülerInnen, Lehrkräften, SchulsozialpädagogInnen, und Verwaltungsangestellten als UnterstützerInnen für eine Veranstaltung oder eine einwöchige Bildungskampagne, zu den schädlichen Folgen verletzender Worte. (Siehe Anhang Seite 72 Sag Was! als Kampagne.)

Stärke Andere. Unterstütze Schüler-Mediation - und nutze den Druck Ebenbürtiger („peer“). Bringe SchülerInnen Techniken der Konfliktbewältigung bei, und beauftrage sie, mit Peers gemeinsam daran zu arbeiten, den Gebrauch von verletzenden Worten zurück zu drängen.

Lehre Toleranz. Wenn Verunglimpfungen im Klassenzimmer geäußert werden, unterbrich was auch immer du gerade lehrst, und erkläre den Zusammenhang von Sprache, Respekt und kultureller Sensibilität.

Wie verhalte ich mich bei Familien-Stereotypen?

Kinder mit zwei Eltern

Erlebnisse

- In Kindergartenbüchern folgen Familien ausschließlich heterosexuellen Lebensmodellen. Regenbogenfamilien, das heißt lesbische oder schwule Elternpaare, kommen nicht vor. Bestimmte Berufe werden männlich oder weiblich gemacht, indem „typische“ Vertreterinnen und Vertreter dargestellt werden, wie zum Beispiel der Handwerker, der Wissenschaftler, die Krankenschwester, die Politesse, oder indem berufliche Anforderungen wie Entscheidungsstärke, Körperkraft, Empathie, Geduld ein Geschlecht bekommen und in der Folge als typisch männlich oder weiblich erscheinen.
- Eine Frau aus Salzburg schreibt: „Mein Enkel wächst bei mir auf, er ist 8 Jahre und nennt mich ‚Mama‘. Ich bin mindestens 20 Jahre älter als andere Eltern seiner Klasse. Wenn ich ihn abgebe oder aufsammle, bemerken die anderen Kinder diesen Unterschied. Er sagt, sie lachen ihn aus, fragen ihn, warum seine ‚Mama‘ so alt sei.“
- Ein Mann schreibt von einer Eltern-Lehrer Konferenz an einer Grundschule: „Meine Frau und ich sind beide hingegangen, und die Lehrkraft lehnte sich zu uns und flüsterte, ‚Ich weiß das sofort, welche Kinder in meiner Klasse zwei Eltern zu Hause haben.‘ Sie meinte das sicherlich nett, aber der beste Freund unseres Sohnes wird von einer Alleinerziehenden erzogen - und die macht das sehr gut. Ich frage mich, wie die Lehrkraft wohl den besten Freund meines Sohnes in der Klasse behandelt.“

Sag Was!

Familien gibt es in allen Formen und Größen. Wenn Schulen sich an einer traditionellen Definition von „Familie“ festklammern, werden sie zu einem ausgrenzenden Ort für einige Kinder und ihre Erziehungsberechtigten. Der beiläufige Gebrauch von Bezeichnungen wie „kaputtes Elternhaus“ kann ungewollt Schaden anrichten. Hier sind einige Ideen um die Perspektive von Schulen zu vergrößern:

Inspirationen

Arbeite mit dem Individuum. Wenn ein Kommentar fällt, der einen Typ Familie ausschließt oder schlecht redet, weise darauf hin. „Sie meinen, alle Ein-Eltern Haushalte sind schlecht?“ Oder einfacher gefragt: „Was meinen Sie damit?“

Verändere. Bitte die Schulverwaltung, eine konkrete Veränderung durchzusetzen. Statt „Elternabend“, bitte die Verwaltung, den umfassenderen Begriff „Familienabend“ zu verwenden. Beantrage, dass die Formulare so geändert werden, dass viele unterschiedliche Familienarten möglich sind. Statt nur „Mutter/ Vater“ als Kontaktperson, könnten sie zum Beispiel „Erziehungsberechtigte/ Vormund“ verwenden.

Bitte um Hilfe. Wenn ein Kind in der Schule aufgrund z.B. einer unterschiedlichen Familienkonstellation eingeschüchtert, geärgert oder gemobbt wird, informiere die Schulverwaltung und suche Hilfe bei der/dem SchulsozialpädagogInnen oder SchulpsychologInnen.

Unterstütze. Setz dich für Unterstützung und Training ein. Verbünde dich mit anderen, damit die Schulbibliothek und Lehrpläne positive Beispiele von diversen Familienstrukturen enthalten, inklusive Großeltern als Eltern, Alleinerziehenden-Haushalte, Adoptivfamilien, Pflegefamilien und Familien mit schwulen oder lesbischen Eltern. Diskutiere das Thema mit dem/ der Schuldirektor/in oder den SchulsozialpädagogInnen. Frage nach einem Weiterbildungsangebot für Lehrende zum Thema Familien-Diversität.

Was kann ich gegen Schul-Mobbing machen?

„Ich verstehe es einfach nicht.“

Erlebnisse

- Eine Schülerin der Abschlussklasse, die übergewichtig ist, sagt, sie ist seit Jahren das Ziel von Einschüchterung und Hass. „Es fing in der Mittelstufe an. MitschülerInnen sagten mir, mein Leben sei nicht lebenswert und ich sollte es auf der Stelle beenden. Und das ging in der Oberstufe weiter. Kinder können echt unglaublich gemein sein. Es sind nicht nur die Erwachsenen. Ich verstehe nicht, wie irgendjemand so gemein zu jemand anderem sein kann. Ich verstehe es einfach nicht.“

Sag Was!

SchülerInnen werden jeden Tag geärgert und gehänselt, aus allen möglichen Anlässen. Manchmal nur schon, weil sie anders sind. Wenn du selbst, oder jemand, den du magst, längere Zeit Zielscheibe von Beleidigungen oder sogar das Ziel von Hassattacken wird, solltet ihr etwas sagen.

Inspirationen

Verbünde dich. Bastle an deinem Sicherheitsnetz. Halte dich immer nah bei FreundInnen oder Erwachsenen auf. Weise sie darauf hin, was passiert. SchülerInnen, Lehrkräfte und andere sind oft bereit, gemeinsam gegen solche Attacken zu handeln. In diesem Fall gilt: Je mehr Verbündete, desto besser.

Sprich den/die AngreiferInnen an. Einige Menschen werden dadurch stark, dass sie die Herrschaft über ihre eigene Identität ergreifen. Für sie könnte eine Antwort sein „Ich mag meinen Körper so, wie er ist.“ Oder „So bin ich, und ich fühle mich wohl so.“ Wenn die Angriffe weiter gehen, übe nicht-aggressive Arten zu antworten; mache einen Hirnsturm, um clevere oder lustige Antworten zu finden.

Prüfe die Vorschriften. Hat deine Schule eine Anti-Mobbing Regel, die angewendet werden kann? Oder Anti-Hass Vorschriften, die gegen das schlechte Verhalten genutzt werden können? Wenn ja, nutze sie. Wenn nein, setze dich dafür ein, dass solche Vorschriften erlassen werden.

Wie verhalte ich mich bei Ausgrenzungen in meiner eigenen Gruppe?

„Du bist zu deutsch!“

Erlebnisse

- Von einer 20-jährigen afrikanisch stämmigen Studentin aus Leipzig: „Ich bin mein ganzes Leben 'Oreo' genannt worden 'Du bist außen schwarz und innen weiß.' oder ‚Du bist aber weiß!‘“

- Eine deutsch-spanische Schülerin bekommt mittags in ihrer Clique gesagt „Du bist zu deutsch!“
- Einige Spätaussiedler aus Russland schildern, dass sie von anderen Gleichen „zu deutsch“ genannt werden. Und einige Latinos von anderen Latinos „zu ethnisch“ genannt werden. Ähnlich werden einige Homosexuelle von anderen Homosexuellen als „zu weiblich“ oder „zu schwul“ betitelt.



Sag Was!

Wir suchen uns oft Gruppen von Leuten, die uns ähnlich sind, damit wir eine Pause bekommen von den alltäglichen Herabsetzungen, die durch Rassismus, Homophobie oder Ethno-Zentrismus etc. entstehen. Wenn Vorurteile aus unserer eigenen Gruppe kommen, kann das besonders schmerzlich und verwirrend sein.

Inspirationen

Bekräftige deinen Stolz. „Ich bin stolz afrikanisch stämmig zu sein, war es immer, werde es immer sein.“

Antworte mit einer Frage. Fordere die Stereotypen im Denken heraus, wie du es bei jeder anderen Gruppe tun würdest. „Was meinst du denn mit ‚zu ethnisch‘? Verstehe nicht, was du meinst.“ oder „Wo fängt ‚zu ethnisch‘ an und hört ‚nicht ethnisch genug‘ auf?“

Suche die Wurzel. Viele gruppen-internen Angriffe sind Weiterverbreitungen erlebter rassistischer oder sexistischer Stereotypen. Weise darauf hin, dass Angriffe von „zu feminin“ oder „zu männlich“ genau diese Homophobie und diesen Sexismus stärken, der sich gegen beide richtet. Alles, was ein Gruppenmitglied verletzt oder ausgrenzt, verletzt oder grenzt in Wirklichkeit alle Mitglieder dieser Gruppe aus.

Wie gehe ich mit Vorurteilen der Lehrenden um?

„Ich wünschte, alle hätten gehört, dass er die Beleidigung nicht akzeptabel fand!“

Erlebnisse

- Eine 18-Jährige ist eine der wenigen jüdischen SchülerInnen einer großen Schule in Berlin. „Eines Tages im Chemie-Unterricht haben wir mit dem Lehrer verhandelt, weil wir am nächsten Tag keinen Chemietest wollten. Ich hatte 50 Cent in der Tasche und sagte ‚Ich zahle Ihnen 50 Cent, wenn Sie uns morgen keinen Test aufgeben.‘ Ein Schüler weiter hinten sagte ‚50 Cent ist viel Geld für einen Juden.‘ Die junge Frau sagt, der Lehrer hat sie später auf Seite genommen und ihr gesagt, dass der Kommentar des Schülers nicht akzeptabel war. Sie wünscht sich, der Lehrer hätte das vor der ganzen Klasse gesagt, sodass alle es gehört hätten.“
- Zwei Lehrkräfte, eine weiß, eine asiatisch-stämmig, stehen im Schulflur. Die weiße Lehrkraft schaut angewidert zum anderen Ende des Flures, wo türkisch-stämmige SchülerInnen stehen, und sagt über die Gruppe bezogen auf die Herkunft „Diese StudentInnen stören immer.“ Die asiatisch-stämmige Lehrkraft sagt nichts. Wie soll sich die Lehrkraft verhalten?
- Der Schuldirektor hat beim Verteilen der Abschlusszeugnisse Schwierigkeiten, kambodschanische und vietnamesische Namen auszusprechen. Er lacht „es ist so schwierig, diese ausländischen Namen auszusprechen.“ Lehrkräfte, die sich bemüht haben, die Namen richtig auszusprechen, fragen sich, was sie dem Direktor sagen sollen.

Sag Was!

Lehrkräfte und die Schulverwaltung spielen eine wichtige Rolle, den Ton im Schulleben zu setzen. Wenn diese Führungskräfte Intoleranz statt Respekt vorleben oder stillschweigend akzeptieren, werden SchülerInnen ausgegrenzt und es wimmelt von Vorurteilen.

Inspirationen

Betone das Vorbild. Wenn eine Lehrkraft oder Verwaltungskraft kein gutes Beispiel gibt - oder sogar ein schlechtes Beispiel setzt - sprich diese Person in ihrer sichtbaren wichtigen Rolle an, um Veränderungen durchzusetzen. „Sie sind die Lehrkraft. Leute schauen zu Ihnen auf als Beispiel, wie es sein sollte. Wenn Sie nichts sagen, wird niemand wissen, dass es falsch ist, solche Dinge zu sagen.“

Schule soll bilden. Fordere die Lehrkraft auf, den vorurteils-beladenen oder respektlosen Kommentar zu überdenken: „Diese Schule will jede/n Schüler*in mit einer Bildung versorgen, in einer sicheren und offenen Umgebung. Dies müssen wir honorieren.“

Biete Hilfe an. Verhalte dich so, was du für ein gutes Verhalten hältst. Biete denen, denen es schwer fällt, deine Hilfe an. „Ich habe lange gebraucht, bis ich die Namen meiner SchülerInnen korrekt aussprechen konnte. Gerne helfe ich Ihnen dabei, sie korrekt auszusprechen.“

„...Profis, die in jeglichen und vor allem unpassenden Situationen Mängel und Schwierigkeiten bei Hausarbeiten auf den Migrationshintergrund zurückführen.“

Studentin (33), Geschichtswissenschaft



**Was kann
ich in der
Öffentlich-
keit
machen?**

In der Öffentlichkeit etwas zu sagen, finden einige Menschen schwieriger als in anderen Umgebungen. Für andere wiederum ist das Ansprechen in der Öffentlichkeit einfacher - da es sich um Unbekannte handelt, die keine Macht oder Verbindungen zum eigenen Leben oder zur eigenen Arbeit haben.

Prüfe selber, wo dein eigener Wohlfühlbereich in solchen Situationen liegt, und schätze immer zuerst die eigene Sicherheit ein, bevor du etwas sagst.

In solchen Situationen können Verbündete das entscheidende Element sein. Wie hoch ist der Preis von Stillschweigen? Wenn nicht du etwas zum Kassierer sagst, zur Stewardess oder zum Sicherheitsdienst, wer wird es tun?

Wenn zwei - drei - vier Fremde sich zusammen tun, und zusammen gegen eine Herabwürdigung etwas sagen, entsteht ein Druck zur Veränderung.

Egal ob die Situation sich um einen Kellner, eine Polizistin oder einen Taxifahrer dreht, denke an zwei Dinge: Macht und Vorschriften. Wer hat die Macht über die angegriffene Person? Und gibt es Vorschriften, die eine Beschwerde ermöglichen? Wenn ja, bleib wachsam und ausdauernd, damit deine Beschwerde durch die passenden Kanäle weiterfließt. Wenn nein, frag nach, warum solche Vorschriften nicht existieren - und frage weiter, wenn es sein muss die ganze Leiter hoch.

„Wie spreche ich einen Fremden in der Öffentlichkeit an? Oder macht man das überhaupt?“

Was mache ich bei unfairem Kundenservice?

„Mir steht Respekt zu.“

Erlebnisse

- In Genf sitzt eine Frau im Wartezimmer des Arztes und bemerkt einen russisch-sprechenden Immigranten, der an der Rezeption mies behandelt wird. Die Frau steht auf, stellt sich neben den Mann und schaut aufmerksam zu. „Ich habe mich einfach neben ihn gestellt und bin nicht weg gegangen bis die Rezeptionistin ihm endlich geholfen hat.“
- 
- Ein Wiener bemerkt im Gemüseladen, wie der Kassier eine Nicht-Deutschsprachige schlecht behandelt. Er prüft, ob die Frau Hilfe braucht, und spricht dann den Inhaber an: „Diese Menschen leben in unserer Nachbarschaft. Diese Person trägt ihr Geld in Ihr Geschäft. Sie haben eine Verantwortung, dass ihr Geschäft positiv zu unserer Nachbarschaft beiträgt.“
 - Nach einer rassistischen Beleidigung in einem Fitnessstudio in Eupen will die Studioleitung nicht eingreifen und definiert den Vorfall als „Privatangelegenheit zweier Mitglieder“. Wenige Wochen später reagiert die gleiche Studioleitung hingegen konsequent, als ein anderes Mitglied, das sich über die Figur eines Gastes lustig macht, offiziell angeschrieben und mit der fristlosen Kündigung bedroht wird.
 - Eine Frau aus Lehrte nutzt einen Rollstuhl. Sie boarded das Flugzeug mit ihrem Mann, als ein Flugbegleiter zu ihrem Mann - und nicht an sie gewandt - fragt „Braucht sie Hilfe beim Einsteigen?“

Sag Was!

Es ist nur zu bekannt: Angestellte im Kundenservice hatten kein Training, wie sie mit verschiedenartigen Kundinnen und Kunden umgehen sollten. Die meisten von uns wollen keine Szene machen. Doch den Kundenservice auf sein vorurteils-beladenes Verhalten anzusprechen, kann ein starkes Signal senden - auch an andere Kundschaft. Wenn Vorurteile das Verhalten vom Kundenservice beeinflussen, überlege ob Folgendes helfen kann:

Persönliche Ansprache kann wirkungsvoll der unbewußt vorurteilsbeladenen Person einen Perspektivwechsel ermöglichen.

Inspirationen

Setz dich für dich selber ein. Wenn du selbst das Ziel eines respektlosen Kundenservice bist, lasse die Person wissen „Mir steht zu, mit Respekt in einem Geschäft behandelt zu werden, in das ich mein Geld trage.“ oder „Bitte fragen Sie mich direkt, nicht meinen Mann, was ich benötige.“

Etabliere Augenkontakt. Schau die anderen Anwesenden an. Nutze Körpersprache um Ihre Unterstützung und Hilfe zu erbitten.

Setz dich für andere ein. Wenn du bemerkst, dass eine andere Person mit Vorurteilen konfrontiert wird, geh hin! Stell dich daneben und zeige, dass du aufmerksam zuhörst. Vielleicht reicht das schon, der handelnden Person bewußt zu machen, was sie tut? Sonst sag etwas Neutrales, um auf das Vorurteil hinzuweisen.

Geh die Leiter hoch. Erlaube niemandem, andere schlecht zu behandeln, wenn es in deiner Macht steht zu helfen. Kümmere dich nicht nur um „deinen“ Kram. Sag was gegen Vorurteile, wann immer sie stattfinden, wer auch immer involviert ist. So wie der Mann im Gemüseladen sagte „Dein Problem ist mein Problem, wir sind hier beide als Kunden.“

Was kann ich gegen ungerechte Firmenvorschriften machen?

„Ich will keine Schwierigkeiten machen.“

Erlebnisse

- Eine türkisch-stämmige Familie macht Halt bei einem Fast-Food Restaurant, wo eine türkisch-stämmige Frau sie begrüßt. Der Mann bestellt auf Türkisch. Die Angestellte antwortet „Können Sie das bitte auf Deutsch wiederholen?“ Der Mann wiederholt die Bestellung auf Deutsch und sagt dann „Aber sie sprechen bestimmt Türkisch, ihr Akzent ist ja wie meiner.“ Die Angestellte schaut sich schnell um und sagt „Ja, tue ich, aber ich



darf hier nicht Türkisch sprechen; mein Vorgesetzter könnte mir Schwierigkeiten bereiten.“

Auf dem Weg nach Hause fängt die 4-jährige Tochter an zu weinen. Sie halten an um herauszufinden, was los ist. Das kleine Mädchen flüstert auf Türkisch ins Ohr ihrer Mutter „Ich kann noch nicht so gut Deutsch sprechen, und ich will keine Schwierigkeiten machen.“

- Bei der Bewerbung auf eine

feste Stelle ... hat man mi[ch] nach nur kurzem Vorstellungsgespräch darauf hingewiesen, dass ich a) überqualifiziert bin und man damit rechnet, nicht lange auf der Stelle zu bleiben b) und als zweiter Grund wäre in meinem Alter ja eine Schwangerschaft auch noch möglich, bzw. nicht auszuschließen. Da die Stelle jedoch schon 2 x kurzfristig aus diesen Gründen wieder neu besetzt werden musste, möchte man das Risiko nicht noch einmal eingehen. Diese Aussage wurde im Beisein des Vertreters des Personalrats vorgenommen, der in keinsten Weise einschritt.

Sag Was!

Wenn Firmen ausgrenzende Vorschriften erlassen, fühlen sich einige KundInnen und Angestellte schikaniert. Weil oft Führungskräfte oder Zentralen ohne direkten Kontakt diese abwertenden Vorschriften erstellen, kann es in solch einem Moment echt schwierig sein, herauszufinden, was man machen kann.

Inspirationen

Ergünde ohne Beschuldigungen. Besprich die Vorschrift mit der/dem Angestellten, und frag nach mehr Informationen, warum diese Vorschrift existiert. „Was ist problematisch daran, wenn wir Spanisch sprechen? Wir schaden damit niemandem. Wissen Sie, warum es diese Regel gibt? Was steckt dahinter?“

Geh die Leiter hoch. Frage nach dem/r Schichtleiter/in, und frage diese Person, ob sie dir die Vorschrift erklären kann und warum sie existiert. Frag nach Kontaktinformationen zur Geschäftsführung oder zur Zentrale. Frage auch nach dem formal korrekten Weg einer Beschwerde. Und nutze sie.

Lass es dir schriftlich geben. Lass dir die Regel gedruckt zeigen. Entweder von der Schichtleitung oder Geschäftsführung oder von dem/der Inhaber/in oder von der Zentrale.

Frage, wer letztendlich die Vorschrift verantwortet. Dann klemm dich dahinter, dass diese Person eine Änderung durchführt.

Sprich mit den Medien. Wenn Firmen auf deine Anfrage nicht reagieren, sprich mit lokalen ReporterInnen oder den nationalen Medien. Suche JournalistInnen, die über die Beziehungen zwischen unterschiedlichen Ethnien schreiben, oder Diversität in der Nachbarschaft etc. Erkläre, was passiert ist, und biete schriftliche Informationen an.

Wie verhalte ich mich bei Kommentaren von Fremden?

„Schwarze kommen hier nicht rein.“

Erlebnisse

- Ein Schwuler aus Zürich schreibt, wie er am Tag nach einer lokalen Schwulen-Parade die Straße entlang ging. Dabei kam er an einem Mann vorbei, der einer Frau laut erklärt „Überall waren Schwuchteln. Ich hätte sie am liebsten umgebracht.“
- Eine Studentin aus dem Saarland sucht eine Wohnung, ihre Mutter hilft ihr dabei. Sie sitzen in einem Restaurant und kommen mit den Leuten am Nebentisch ins Gespräch. Ihre Mutter fragt, welche Nachbarschaften für Studentinnen gut sind. Der Mann am anderen Tisch sagt, „Eigentlich alle Nachbarschaften in der Stadt sind gut; wir versuchen Türken und Araber außerhalb der Stadt zu halten.“ Sie sagt „Ich war schockiert und ich wusste nicht, was ich sagen sollte. Wie verhalte mich bei einem Fremden in einem Restaurant? Oder sage ich überhaupt was? Ich werde nie den Schock und die Wut vergessen, die ich in dem Moment fühlte.“
- Eine Maklerin erlebt, dass ein Hauseigentümer sich weigert, eine Wohnung an eine Schwarze Familie zu vermieten.



Sag Was!

Wenn Menschen, die wir nicht kennen, krasse Vorurteile von sich geben, kann uns das sprachlos machen - und unseren Sinn für Sicherheit herausfordern.

Inspirationen

Schätze dein Umfeld ein. Eine heftige Auseinandersetzung mit einem Fremden kann in physische Gewalt umschlagen: schätze also dein Umfeld ein, bevor du etwas sagst. Ist der Sprecher Teil einer Gruppe? Ist die Gegend verlassen? Bist du allein? Sind Kinder anwesend? Denke über diese Dinge nach, bevor du etwas sagst.

Sage nichts. Ein fragender Blick ist vielleicht die effektivste und am wenigsten provozierende Antwort, die in solch einer Situation angemessen ist, wenn du dich nicht sicher fühlst, mehr zu sagen. Setze deinen Weg fort.

Sage etwas. Wenn du dich entscheidest, etwas zu sagen, sag es kurz und klar: "Ich finde diese Worte sehr vorurteilsbeladen. Sie setzen mich herab." oder "Ich finde es ist falsch Menschen so in Schubladen zu drücken."

Sprich mit den InhaberInnen. Wenn der Vorfall in einem Geschäft passiert, gehe. Und bevor du gehst, sage den InhaberInnen, warum du gehst: „Der Mann am Nebentisch hat trotz Protestes abwertend ‚Türken und Araber‘ verwendet. Dadurch habe ich den Appetit verloren. Vielleicht sprechen Sie mal mit ihm, damit sie nicht noch mehr Umsatz verlieren.“

Zeige den Vorfall einer Gruppe an, die sich für die Rechte dieser Gruppe einsetzt. Lokale Gruppen, die sich z.B. für Homosexuelle oder Minderheiten einsetzen, sind meist daran interessiert, zu erfahren, was gerade in der Nachbarschaft zu ihrem Thema passiert. Ruf sie an; sage Ihnen was du gehört hast, wann und wo. Vielleicht sehen Sie Tendenzen, die du nicht kennst, und können mit den lokalen Behörden diese Vorfälle besprechen.

Bekenne Farbe. Gerade in Situationen in der Öffentlichkeit ist es wichtig, dass du einen anderen Menschen, der eine Diskriminierung anspricht, unterstützt. Ein kleiner Satz wie „Das sehe ich genau so.“ kann schon viel bewirken. Schätze immer zunächst deine eigene Sicherheit ein.

„Diese latenten, jedoch bedeutenden Äußerungen, die den Migrationshintergrund betreffen, werden leider aufgrund von Höflichkeit nicht angesprochen.“

Studentin (33), Geschichtswissenschaft

Was kann ich bei Rassismus im Einzelhandel machen?

„Ich dachte, diese Zeiten wären vorbei.“

Erlebnisse

- Eine 18-Jährige mit spanischen Wurzeln möchte ihr Geburtstagsgeld in Salzburg in einem Geschäft mit Kunsthandwerk aus Afrika ausgeben. Ein Angestellter folgt ihr durch das ganze Geschäft und fragt fortwährend, wonach sie sucht. Andere Kundschaft, alle weiß, können sich die Sachen ansehen ohne solche Fragen. Als sie protestiert, wird sie gebeten, das Geschäft zu verlassen. „Ich dachte, diese Zeiten wären vorbei, dass man aus einem Geschäft geworfen wird, nur weil man nicht weiß ist.“
- Eine Frau in Bremen sieht, wie eine Angestellte zwei Türkinnen verfolgt, die in einem Geschäft einkaufen wollen. Sie nimmt ihnen Teile aus der Hand und hängt sie wieder auf die Kleiderstange. Die Angestellte wartet neben der Ankleidekabine, als eine der Frauen etwas anprobiert.

Sag Was!

Wenn du einkaufen gehst, kann es gut sein, dass du Rassismus oder sachlich ungerechtfertigtes Profiling („rassistisches Profiling“, „ethnisches Profiling“) erlebst. Auch Teens und Jugendliche sind oft betroffen. Wenn die Kaufhaus-Detektive oder andere Angestellte jede Bewegung verfolgen, oder du siehst, wie sie das bei anderen KundInnen tun, stoppe dieses Verhalten.

Inspirationen

Suche die Quelle. Ein/e Angestellte/r befolgt vielleicht die Vorgaben der Geschäftsführung. Frage, warum der/die Angestellte oder der/die Detektiv/in dir folgt (oder einer anderen Person). Sage, du möchtest die gedruckte Vorschrift sehen, wo es um Diskriminierung geht.

Teile deine Erfahrung und Beobachtung mit Mitgliedern der Geschäftsführung.

Zeige deinen persönlichen Protest in der Öffentlichkeit. Gehe zum Kundendienst oder zur Kasse. Gib auf der Stelle deine Kundenkarte zurück, und sage warum du das tust - laut genug, damit dich andere KundInnen hören können. Frage nach der Geschäftsführung und sage ihr, sie hat deinen künftigen Umsatz verloren.

Sage es anderen. Lass FreundInnen und Familie wissen, was dir passiert ist (oder einer anderen Person). Ermutige sie, das Geschäft zu boykottieren, das ungerechtfertigtes Profiling betreibt. Und dass auch sie beim Geschäft anfragen, was ihre Vorschriften (oder die Praxis) sind bezüglich Diskriminierung.

Was kann ich gegen sachlich ungerechtfertigte Eingriffe durch die Polizei und Beamte machen?

„Warum sollte ich das als normal akzeptieren?“

Erlebnisse

- Ein Afro-Amerikaner, der bei der Regierung angestellt ist, wird auf der Fahrt nach Hause innerhalb eines Monats vier Mal angehalten. Ein Mal sind sogar vier Polizeiwagen dabei. Sein „Verstoß“? Angeblich falsch die Spur gewechselt. Er fragt „Würde ein Weißer in meiner Situation das als normal akzeptieren? Warum sollte ich das als normal akzeptieren?“
- Ein arabisch aussehender junger Mann mit Bart aus Berlin, der nachts für einen Sicherheitsdienst arbeitet, wird häufig von PolizistInnen kontrolliert. „Schau, ich lebe ein einfaches Leben. Ich gehe zur Arbeit, ich fahre nach Hause. Ich trinke nicht, nehme keine Drogen, verkaufe sie nicht. Ich habe nichts falsch gemacht. Was ist das wirkliche Problem? Das passiert nur aus dem Grund, dass mein Erscheinungsbild dem Stereotyp vom Terroristen entspricht.“
- Eine junge Sinti wird auf dem Bahnsteig vom Sicherheitsdienst eingekesselt. Als sie fragt, was los sei, sagt man ihr „Du bist hier nicht erwünscht.“

Sag Was!

Es passiert so oft, dass es inzwischen unter dem Begriff „Rassistisches oder Ethnisches Profiling“ bekannt ist: eine sachlich ungerechtfertigte Ungleichbehandlung. Geschichten von überdurchschnittlich häufigen Eingriffen in ihr Leben durch Staatsorgane, Polizei und

Beamte, aufgrund von rassistischem Denken, die (fälschlich) mit leichten Verstößen begründet werden.

Inspirationen

Konfrontiere die Vorurteile - später. PolizistInnen haben sehr viel Macht, und mit ihnen im Moment des Vorfalls zu diskutieren, bringt generell nur Nachteile. Während Wut und Frust die normalen Reaktionen auf Diskriminierung sind, bemühe dich, ruhig zu bleiben.

Frage nach und dokumentiere. Frage, warum du angehalten worden bist. Frage nach der Nummer des/der Polizisten/in. Schreibe die Identifikationsnummer des Polizeiwagens auf. Schreibe nach dem Vorfall so viele Details wie möglich auf.

Reiche eine formelle Beschwerde ein. Jedes Mal, wenn ein unnötiger Eingriff passiert, nutze die offiziellen Wege, um eine Beschwerde einzureichen. Die Sprecher-Abteilungen der Polizeistellen sind ein guter Anlaufpunkt.

Informiere Menschenrechts-Organisationen.

Schmiede Verbündeten-Netzwerke. Sprich im Freundes- und Familienkreis über deine Erfahrungen und frage nach ihren. Bitte auch sie, offizielle Beschwerden einzulegen. Halte die Erfahrungen der Einzelnen fest. Such auch Hilfe von Gruppen in der Nachbarschaft, die euch unterstützen.

Mache Aufmerksam. Sprich die Medien an und bitte darum, dass das Thema behandelt wird. Gib ihnen Namen und Kontaktinformationen von Leuten, die bereit sind über ihre Erfahrungen zu sprechen.

Sag was! ruft alle auf, klar Stellung zu beziehen gegen abwertende Bemerkungen.

Wie verhalte ich mich bei Vorurteilen gegen Menschen mit Behinderungen?

„Es hat was mit gesammelter Nichterfahrung zu tun.“

Erlebnisse

- Peter Holz, 30, hat das Down-Syndrom (Trisomie 21). Er kann zwar nicht lesen und schreiben, aber er lebt sein Leben selbstständig. Er mag Musik und spielt seit vielen Jahren in einem Streich-Quartett.

Peter und seine Mutter Astrid standen an der Supermarktkasse. Eine Frau hinter ihnen starrte ihn mit einem angeekelten Gesichtsausdruck an. Peter drehte sich zu seiner Mutter und fragte „Warum sieht mich die Frau hinter mir so komisch an?“ Astrid sagte zu ihrem Sohn „Nun, Peter, ich vermute sie schaut dich so an, weil sie denkt, dass du seltsam bist.“ Peter dachte darüber einen Moment nach. Dann drehte er sich zu der Frau um und sagte „Ich bin nicht seltsam. Ich bin ein echt netter Kerl.“

- „[Eine] Rollstuhlfahrerin musste ohne Tisch schreiben, weil der Raum nur Stühle mit Tischen dran hatte. Auf Nachfrage an den Dozenten wurde der Raum nicht gewechselt und sie musste den Kurs verlassen.“



Sag Was!

Viele von uns sind ohne nennenswerte Berührungen mit Menschen aufgewachsen, die anders sind als wir selber. Deshalb wissen wir oft nicht, wie wir uns bei einer Begegnung mit einem Menschen, der eine Behinderung hat, verhalten sollen.

Inspirationen

Unterscheide. Was sagt deine Sprache? „Der Blinde“ oder „ein Mensch, der blind ist“? Die Sprache transportiert bei „Mensch, der blind ist“, dass es in erster Linie um einen Menschen geht. Dieser hat eine Behinderung, er wird aber nicht ausschließlich auf „die Behinderung“ eingeschränkt.

Berührungsängste abbauen. Statt das nächste Mal zum Spiel des eigenen Vereins zu gehen, besuchst du mit dem Freundeskreis einen Wettkampf von behinderten Leichtathleten. Kommt ins Gespräch mit anderen BesucherInnen.

Sich beteiligen. Bei der nächsten Petition, die sich für behindertengerechte Themen einsetzt, setzt du die eigene Unterschrift drunter. Sprich im Freundes- oder Arbeitskreis über das Thema.

Gutgemeintes hinterfragen. Wie fühlst du dich, wenn dich jemand lobt, du seist gut über die Strasse die gekommen? Wie fühlst du dich, wenn dich eine fremde Person am Arm faßt und über die Kreuzung führt? Besser: Sprich den Menschen an, ob er/sie deine Hilfe möchte.

Nachdenken. Denke über deine eigene Einstellung nach. „Um die Lage von Menschen mit Behinderung zu erleichtern, müssen Nichtbehinderte ihre Wahrnehmung korrigieren.“
(Weizsäcker)

„Es gibt keine Norm für das Menschsein.“
Bundespräsident Weizsäcker 1.7.1993

Wie kann ich deutsch-deutsche Vorurteile abbauen?

Besser-Wessi, Fauler Ossi

Erlebnisse

- Im Westen [Deutschlands] ist die Vorstellung verbreitet ..., die Bevölkerung der ehemaligen DDR kranke an selbst verschuldeter Leistungsschwäche und mangelndem Leistungswillen, fehlender Initiative, Untertanenmentalität und Undankbarkeit gegenüber westlicher Aufbauhilfe. Im Osten sind viele überzeugt, dass die Bewohner des Westens materiellen Wohlstand höher zu schätzen wüssten als menschliche Wärme, dass Ellbogenkraft wichtiger genommen werde als Solidarität, dass der Vereinigung ein "Okkupationsregime" gefolgt sei, bei dem arrogante Westler den Osten ausgeplündert und regiert hätten. Wolfgang Benz, Stereotype des Ost-West-Gegensatzes

Sag Was!

Vorurteile zwischen Ost und West spielen weiterhin eine Rolle in der deutschen Gesellschaft. Jahre zurückliegende Prägungen durch z.B. Eltern und Medien prägten die beiden Deutschen nachhaltig, Werte- und Mentalitätsunterschiede, unsensibler Umgang und Verständigungsprobleme trotz „derselben“ Sprache verfestigten bestimmte Annahmen. Die

Deutsch-Französische Annäherung nach dem 2. Weltkrieg war erfolgreich. Warum sollte es die Deutsch-Deutsche nicht sein?

Inspirationen

Erkenne. Bestimmte Annahmen sind konstruiert und entsprechen nicht der Realität. Überlege, woher diese Ansichten kommen.

Wer profitiert? Überlege, wer von pauschalisierenden Annahmen bezüglich Ost- und West-Deutschen - vor allem in Hinblick auf Europa - profitiert? Ich selbst? Habe ich Vorteile z.B. bei der Arbeitssuche?

Wer verliert? Überlege auch hier, ob du selber unbewußt eine andere Person diskriminierst. Ist die Kollegin vielleicht gar nicht west-deutsch sozialisiert? Was bezweckst du mit dieser „Schublade“?

Schlage die Brücke. Wenn sich die Möglichkeit ergibt, über den Arbeits- oder Freundeskreis eine offene „andere“ Person zu finden, frage, ob ein Gespräch über das Thema möglich sei und nähert euch behutsam.

Wie gehe ich meine eigenen Vorurteile an?

Wer sitzt dann neben mir?

Erlebnisse

- Eine Frau betritt mit Freundinnen ein volles Kino. Es können nicht alle nebeneinander sitzen. Sie sucht einen Platz für sich alleine. „Ich merkte, wie meine Wahl für oder gegen einen Sitz davon beeinflusst wurde, wer möglicherweise links oder rechts neben mir sitzen würde. Kriterien wie Hautfarbe, Herkunft, Alter, Geschlecht etc. bedachte ich. Bis ich auf ein Mal merkte, was ich da eigentlich tat. Ich merkte, wie Vorurteile meine Entscheidung beeinflussten. Und so entschied ich, den nächstbesten Sitz zu nehmen basierend auf Entfernung von der Leinwand, und nicht neben wem ich sitzen würde.“

Sag Was!

Wenn du Momente täglicher Beleidigungen beobachtest, denke auch an dich selber.

Meist ist sehr schwer, sich selbst auf eigenes Fehlverhalten und vorurteilsbehaftetes Denken zu überprüfen. Sollte ein anderer Mensch dich auf ein Fehlverhalten hinweisen, halte deine

Selbstverteidigung im Zaum, vor allem - beschimpfe die Person nicht weiter! Du könntest einen ganz anderen Weg ausprobieren: Danke der Person, vielleicht kommt ihr in ein interessantes Gespräch. Später überprüfe, ob der Kern der Aussage zutrifft, und du dein Verhalten tatsächlich künftig ändern kannst.

Inspirationen

Betrachte dich selbst. Bewahre andere vor der Aufgabe, dich mit deinen Vorurteilen konfrontieren zu müssen. Beobachte probeweise deine täglichen Aktionen genau hinsichtlich Vorurteilen; betrachte, wie deine eigenen Vorurteile dich beeinflussen - und was du unterlässt.

Akzeptiere deine Schwächen. Meist ist die erste Reaktion auf den Hinweis, sich stereotyp zu verhalten, Selbstverteidigung. Vielleicht magst du dich bemühen, beim nächsten Hinweis zu sagen „Danke für den Hinweis, ich werde darüber nachdenken.“ Und tue es dann auch.

Übe Mitgefühl. Versuche, die Person, die dich auf ein vermeintliches Vorurteil hingewiesen hat, zu verstehen. Schaffst du es für ein paar Minuten ihre Sicht der Dinge anzunehmen?

Ändere dein Verhalten. Wenn du merkst, dass Vorurteile deine Handlung beeinflussen, wechsele den Kurs und lerne deine Lektion. Denke daran, bei den nächsten Situationen inne zu halten.

Teile deine Erfahrung mit anderen. Sprich offen über dein vorurteilsbeladenes Verhalten. Lasse andere daran teilhaben, was du gelernt hast.

„Ich werde trotz meines Arztkittels immer wieder als ‚Schwester‘ angesprochen, ... Aktuell macht mir die Verwechslung nichts aus, ... Meine Bedenken drehen sich aber um die nahe Zukunft: In zwei Jahren bin ich fertig, mit 25 werde ich Ärztin sein. Aber ich werde in zwei Jahren nicht anders aussehen als jetzt.“ Sophie, 23, Medizinstudentin

Sag Was! - Vier Schritte gegen Vorurteile im Alltag

Egal in welcher Situation du dich befindest, **bewerte zunächst, ob du physisch und emotional sicher genug bist, etwas zu sagen**. Lass dir Respektlosigkeit nicht gefallen. Vertritt die Werte, die dir wichtig sind. Bleibe dabei ruhig, respektvoll und höflich. Die folgenden vier Schritte helfen dir, Grenzen zu setzen und beleidigenden Worten Einhalt zu gebieten!

1) Bereite dich vor!

Du weißt es - so einen Moment wird es wieder geben. Bereite dich darauf vor. Gibt es Situationen, in denen deine Sicherheit nicht gewährleistet ist? Dann laß es sein! Für alle anderen Situationen: Stell dir vor, wie gut du dich fühlst, wenn du in so einem Moment etwas gesagt hast.

Wie kannst du am Anfang der künftigen Situation deinen **Mut sammeln**? Überlege - Was ist das Schlimmste, was passieren kann? Versprich dir selber, das Schweigen zu durchbrechen und etwas zu sagen.

Kennst du die Person? Handelt es sich zum Beispiel um eine Schwester, einen Freund, eine Kollegin - dann sprich sie über **gemeinsame Werte** an: „Thomas, ich habe dich immer als gerechte Person empfunden. Wenn du sagst „Frauen gehören an den Herd“ werde ich traurig. Mir ist wichtig, dass Frauen gerecht behandelt werden.“

Sprich ihre guten Absichten an. Menschen sind komplex. Was sie in einem Moment sagen, muss nicht notwendigerweise bedeuten, dass dies ein Indikator für all ihr Denken ist.

Finde Verbündete. Überlege, ob es verschiedene Verbündete geben könnte. Leute, die direkt von den wiederholten Vorurteilen betroffen sind. Personen, die nicht betroffen sind, aber möglicherweise deine Sicht teilen. Leute, die generell für Gerechtigkeit offen sind.

Oder seien es Verbündete in einem anderen **Umfeld**, die dich ermutigen. Manchmal ist es im Alltag schwierig durchzuhalten, und weiterhin Beleidigungen in die Schranken zu verweisen. Such dir Leute, die ähnlich denken und dich unterstützen.

Sag Was! Sag **jedes Mal** Was!

2) Frag nach!

Offene Fragen bieten sich gut als Einstieg an, denn sie zeigen dem anderen auf respektvolle Weise, dass hier Gesprächsbedarf besteht. „Warum sagst du das?“ „Wie bist du zu dieser Überzeugung gekommen?“ „Was ist so lustig an diesem Witz?“

Schaffst du es, das Verhalten zu **beschreiben** ohne es zu bewerten? Vergleiche: Wird dein Gegenüber auf deinen Hinweis „Was du sagst ist rassistisch“ eher abblocken oder eher sagen „Danke für deinen Hinweis, das werde ich sofort abstellen.“? Wenn du möchtest, dass die andere Person ihre bislang unbewußten Vorurteile überdenkt, ist es wichtig, zu Beginn des Gesprächs ein einladendes Signal zu senden.

Ein emotionaler Angriff auf dein Gegenüber, mit dem du aufgestauten Ärger loswirst, führt wahrscheinlich zu einem Gegenangriff. Suche lieber nach konstruktiven Lösungen. **Bleibe besonnen**, bewahre die Ruhe. Bleibe distanziert und offen für Kommunikation.

Alice Scridon, Trainerin für vorurteilsbewusste Bildung im Verein IZ – Vielfalt, Dialog und Bildung, Österreich, rät: *„Anstatt sein Gegenüber anzugreifen oder gar zu beleidigen, ist es wichtig mit eigenen Worten zu beschreiben was man wahrgenommen hat und sachlich Stellung zu beziehen. Hilfreich kann es dabei sein, die Allgemeingültigkeit der gehörten Aussage zu hinterfragen: „Sind alle... wirklich so?“ oder die Quellen kritisch zu beleuchten „Woher weißt du, dass alle...?“.“*

Viele im deutschsprachigen Raum sind erzogene MeisterInnen im sprachlichen Bewerten. Daher könnte dir dieser Teil anfangs besonders schwer fallen. Hier geht es darum, dein Gegenüber für dein Anliegen zu öffnen. Das ist bei Bewertungen schwierig, denn sie führen in der Regel zu Rechtfertigungen. Auch emotional aufgeladene Begriffe lenken von deinem Ziel ab. Versuche statt zu bewerten, **sachlich** zu beschreiben.

Beispiel mit Bewertung

A: Die ist nicht so `ne Faule wie die anderen Afrikanerinnen.
B: Du bist aber rassistisch!
A: Nein, bin ich nicht. Sei doch nicht immer so empfindlich.

Beispiel mit Beschreibung

A: Die ist nicht so `ne Faule wie die anderen Afrikanerinnen.
B: Janine, hört sich für mich an, als würdest du sagen, alle Afrikanerinnen wären faule Säcke.
A: Naja.

Beschreibe, **was genau** am Gesagten beleidigend ist. Meist hilft es der anderen Person, wenn du ehrlich zurück meldest, was du sie sagen hörst: „Sven, du sprichst gerade über eine ganze Volksgruppe in sehr abschätziger Weise. Versteh ich dich da richtig?“

Beispiel mit Bewertung

A: Jetzt soll ich ausgerechnet im Projekt mit Bernd arbeiten. Der ist schwul. Das ist krank!

B: Bist du homophob?

A: Nein, bin ich nicht.

Beispiel mit Beschreibung

A: Jetzt soll ich ausgerechnet im Projekt mit Bernd arbeiten. Der ist schwul. Das ist krank!

B: Ich wünsche mir, dass du bei der Arbeit den Fokus auf das berufliche Können legst. Kannst du es mit Offenheit versuchen? Welche Stärken bringt Bernd für das Projekt mit?

3) Setze Grenzen

Du kannst nicht bestimmen, was eine andere Person sagt. Aber du kannst sagen „Bitte erzähle künftig keine rassistischen ‚Witze‘ mehr **in meiner Gegenwart**.“ Sollte die Person wieder deine Grenze überschreiten, wiederhole es, und füge hinzu „Solltest du das dennoch machen, werde ich weg gehen.“ Dann verlasse den Raum. Oder „Mein Arbeitsplatz ist kein Platz für Vorurteile. Ich kann dir nicht vorschreiben, was du außerhalb **meines Bereiches** machst, aber hier erwarte ich, dass du meinen Wunsch respektierst.“

Sei konsequent und **verteidige** die von dir gesteckten Grenzen. Deine Grenzen zu verteidigen kann einfach sein. Du kannst sagen „Ich möchte, dass du das Wort ... in meiner Gegenwart nicht mehr sagst.“ „Ich finde das doof, dass du ... sagst, lass das bitte.“ Du brauchst deine Bitte nicht großartig begründen. Wobei eine Begründung der Person beim Verstehen helfen könnte.

Sag Was! Sag **jedes Mal** Was!

"Also stehe zu deinen Grenzen. Sage klar, was du willst. Sei hart bei deinen Interessen und Bedürfnissen. Gleichzeitig bist du aber höflich, respektvoll und verständnisvoll mit deinem Gegenüber. " Ralf Senftleben, Herausgeber von www.zeitzuleben.de

Bremse das schlechte Verhalten. Vielleicht änderst du die darunterliegenden Einstellungen nicht, immerhin begrenzt du den Schaden und die Verbreitung. Weniger Menschen hören es, oder erleben es. Schon Kinder lernen, dass alle Schimpfwörter verboten sind, die Menschen persönlich angreifen.

„Wenn Sie Konflikte mit dem Mobber meiden, geben Sie ihm gleichzeitig zu verstehen, dass sein Interesse höher zu bewerten ist als Ihres –und das stärkt seine Position mehr und mehr. In den meisten Fällen wird er immer dreister vorgehen, weil er der Meinung ist, im Recht zu sein.“ Rückert/ Bone: Hilfe gegen Mobbing am Arbeitsplatz, S. 29

4) Ermutige andere

Und denk daran, auch **andere zu unterstützen**, die so mutig sind Vorurteile anzusprechen. Wenn du mal nicht die erste Stimme bist, die sich gegen Beleidigungen meldet, sei die zweite! „**Danke**, dass du was sagst. Auch ich finde das Wort verletzend.“

Veränderung passiert langsam. Menschen machen meist nur kleine Schritte, keine großen. Bleibe vorbereitet, **halte durch**, sage jedes Mal etwas. Riskiere nicht zu schweigen. Belohne auch noch so kleine Schritte in die richtige Richtung.

„Jedes Einschreiten und Stellung beziehen hilft dabei, Vorurteile nicht gewinnen zu lassen und Menschen solidarisch zu unterstützen!“ betont Alice Scridon, Trainerin für vorurteilsbewusste Bildung im Verein IZ – Vielfalt, Dialog und Bildung, Österreich

Vielleicht magst du auf der Website <http://sagwas.eu/> die Druckvorlage für die Vier Schritte ansehen und nutzen?



Das Sag Was! Ver- sprechen

Gib dir selber ein Versprechen gegen alltägliche Beleidigungen vorzugehen. Das funktioniert am besten, wenn du dir dein Versprechen schriftlich gibst. Schreibe den Text der Selbstverpflichtung unten auf ein Blatt und leg sie in deine Geldbörse, deinen Rucksack oder deine Schreibtischschublade. Oder klebe sie an die Wand!

Du kannst den Text auch im Freundes- und Kollgenkreis verteilen, oder in der Schule. Mach so viele Kopien wie du brauchst. Verteile sie an öffentlichen Orten und ermutige andere mitzumachen.

Denke daran, wie bei einem Vertrag deinen Namen, das Datum und deine Unterschrift unter diese Selbstverpflichtung zu setzen.

Sag Was! Sag **jedes Mal** Was!



Sag Was! Macht einen Unterschied.

Ich verpflichte mich, etwas zu sagen!

Ich verpflichte mich, **jedes Mal** etwas zu sagen!

Ich will alltägliche Vorurteile stoppen, und darum werde ich:

- Jedes Mal, wenn ich eine Beleidigung höre, etwas sagen;
- Vorurteile ohne Bewertung beschreiben und ansprechen;
- Mein eigenes Verhalten aufmerksam prüfen;
- Wichtige gemeinsame Werte fördern;
- In meinem direkten Umfeld Grenzen setzen, was gesagt und getan wird;
- Hilfe suchen und Hilfe geben für andere, die sich für mehr Toleranz einsetzen;
- Wachsam und ausdauernd bleiben.

Name _____

Datum _____

Unterschrift _____

Sag Was! als Kampagne

Dieser Leitfaden ist für individuelle Personen gedacht, die alltägliche Beleidigungen beenden wollen. Vieles hieraus kann verwendet werden, um eine Kampagne zu starten, mit denen Mehrere sich zusammenschließen können, um Vorurteile zu stoppen.

Warum sollte ich eine Kampagne starten, um alltägliche Vorurteile zu begrenzen?

- Kampagnen, die von Gleichen für Gleiche gestartet werden, und auf die Situation angepasst sind, sind oft am wirksamsten.
- Bei der Arbeit: Angreifende Sprache bei der Arbeit senkt die Produktivität von Angestellten, schafft ein feindseliges Arbeitsumfeld, untergräbt die Sicherheit von Angestellten und richtet Schaden bei der Erfahrung der Kundschaft an.
- In der Schule: 20-30% der 14-17-Jährigen werden Mobbing-Opfer in der Schule, 40% der Mobbing-Opfer werden zu Mobbing-TäterInnen. Den Kreislauf durchbrechen!

Wie starte ich eine Kampagne gegen alltägliche Vorurteile?

- Organisiert euch. Startet mit einer Arbeitsgruppe für Planung. Rekrutiert Freiwillige auf allen Ebenen der Organisation; versucht dabei so viele unterschiedliche Perspektiven, Fähigkeiten und Erfahrungen wie möglich dabei zu haben. Legt euer zentrales Anliegen fest, z.B.: „Wir wollen die Verwendung von vorurteilsbeladener Sprache in unserer Organisation stoppen.“
- Bewertet. Sucht vor dem Start Kriterien, um den Erfolg eurer Kampagne bewerten zu können. Dann bewertet regelmäßig, welchen Einfluss eure Kampagne hat. Was funktioniert gut? Was funktioniert nicht so gut. Überarbeitet das Kampagnenmaterial wenn nötig. Überdenkt, ob ihr die Kriterien ändern wollt.
- Lernt dazu. Führt Umfragen durch, um zu verstehen, wie die Menschen in eurer Organisation alltägliche Vorurteile erleben. Was sind die häufigsten Probleme? Wie verhalten sich die Menschen, die dies erleben? Oder schweigen sie? Welche Gründe geben Menschen für ihr Schweigen angesichts dieser Vorurteile an?

- Seid kreativ. Entwickelt Kampagnenmaterial basierend auf dem Gelernten zu Art und Umfang des Problems in eurer Organisation. Nutzt das „Sag Was!“ Dokument und für eure Organisation passende Slogans, und baut darauf auf. Entwickelt Werbematerial wie Poster und Broschüren und Faktensammlungen. Fragt Leute außerhalb eurer Planungsgruppe nach Rückmeldung zu eurem Material, und passt es an.
- Macht die Kampagne bekannt. Startet die Kampagne auf einer organisations-weiten Versammlung. Sorgt dafür, dass die Anwesenden Spaß dabei haben, euch zuzuhören, und sorgt eventuell für Musik und Essen. Gebt Teilnehmenden Mitbringsel mit, wie kleine Kärtchen mit aufmunternden Sprüchen, die sie am Arbeitsplatz als Erinnerung nutzen können.

Wie Sorge ich für nachhaltigen Erfolg der Kampagne gegen alltägliche Vorurteile?

Bleibt aktuell.

- Haltet die Kampagne frisch - und den Leuten im Gedächtnis.
- Schreibt regelmäßig neue Artikel auf eurer Website oder in der internen Zeitschrift
- Schreibt den Kampagnen-Slogan für eine Woche auf die Ausdrucke der Buchhaltung oder von der Personalabteilung.
- Macht Veranstaltungen, mit Essen und Spaß, um die Leute über Einfluss und Erfolg eurer Kampagne zu informieren.



ANHANG 4 - Kurze Fakten

Diskriminierungen aufgrund bestimmter tatsächlich vorhandener oder zugeschriebener Merkmale können den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenhalt unterminieren. Für demokratisch verfasste und der Idee der Menschenrechte verpflichtete Gesellschaften ist daher der Grundsatz fundamental und leitend, dass alle Menschen über gleiche Rechte und gleiche Chancen verfügen sollen.

Quelle Deutscher Bundestag, Drucksache 18/13060 S. 13

In Deutschland erlebten 2015 in den vergangenen zwei Jahren 36 Prozent der Befragten Diskriminierungen.

Fast 50% der Befragten, die Diskriminierung erlebt haben, berichten von Benachteiligung im Arbeitsleben.

Quelle: Umfrage "Diskriminierung in Deutschland 2015" der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

11% der Angestellten in Deutschland erlebten 2015 eine verbale Belästigung am Arbeitsplatz.

Quelle: Destatis Merkmal 7, EWCS

48% der Diskriminierten in der Schweiz erlebten diese Diskriminierung bei der Arbeit.

Quelle: BFS - ZidS-2016, Zusammenleben in der Schweiz

"ECRI [European Commission against Racism and Intolerance] stellt fest, dass die Antidiskriminierungsgesetze in Österreich aufgrund der Zuständigkeitsverteilung zwischen Bund und Bundesländern weiterhin komplex und fragmentiert und auf zahlreiche Bundes- und Landesgesetze in einem mehrstufigen institutionellen Rahmen verteilt sind."

Quelle: ECRI-Bericht über Österreich 7.4.2020, S. 36

Liechtenstein plant nicht, das von ihr unterschriebene Protokoll Nr. 12 der European Convention on Human Rights (ECHR) aus dem Jahr 2000 zum Verbot von Diskriminierung zu ratifizieren. Es hat die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen als einer von wenigen Staaten noch nicht unterzeichnet.

Quellen: ECRI Report on Liechtenstein 2018 S. 11, Menschenrechte in Liechtenstein 2019 S. 119

Jährlich werden ca. 2.275 Anfragen für Beratung an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes [D] gerichtet, Tendenz steigend. Dabei werden nur ca. 60% nach einer Diskriminierung aktiv. Das heißt knapp 40% der Betroffenen unternehmen nichts.

Ca. 40% dieser Anfragen beziehen sich auf das Arbeitsleben.
Ca. 20% dieser Anfragen beziehen sich auf Handel und Dienstleistungen.

Ca. 15% dieser Anfragen beziehen sich auf Ämter und Behörden.

Ca. 5% dieser Anfragen beziehen sich auf Bildung.

Ca. 5% dieser Anfragen beziehen sich auf Öffentlichkeit und Freizeit.

Ca. 5% dieser Anfragen beziehen sich auf Justiz und Polizei.

Ca. 5% dieser Anfragen beziehen sich auf den Wohnungsmarkt.

Im Arbeitsleben kommen überdurchschnittlich häufig Diskriminierungen aufgrund von Alter oder Geschlecht vor. Weitere Gründe sind ethnische Herkunft verbunden mit Religion, sowie sexueller Orientierung und Identität.

Im Bereich Handel und Dienstleistungen sind Benachteiligungen aufgrund ethnischer Herkunft oder Behinderung besonders häufig.

Von den ca. 40%, die nach einer Diskriminierung nichts unternehmen, wurden folgende Gründe genannt: Zweifel mit einer Beschwerde etwas zu erreichen (60%), Angst vor negativen Konsequenzen (30%), mangelndes Wissen, was man tun könnte (30%), fehlende Zeit oder fehlendes Geld (11%).

Quelle: Pressehandout Diskriminierung in Deutschland Dritter gemeinsamer Bericht 2017

16% der SchülerInnen in Deutschland werden mehrmals im Monat gemobbt, 19% in Österreich, 17% in der Schweiz, 16% in Belgien. [Keine Daten zu Liechtenstein.]

Quelle: Pisa Focus #74, 2017, S. 2 „Bullying“

Sag Was! als Lehr- material

Einige Merkmale, die oft zu Vorurteilen führen

Geschlecht
Aussehen
Soziale Herkunft
Sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität
Religion/ Weltanschauung
Politische Überzeugung
Nationale Herkunft/ Migrationshintergrund
Sprache
Finanzielle Lage
Elternschaft
Chronische Erkrankung/ Behinderung
Geistige Fähigkeiten
Alter

ModeratorInnen können „SagWas!“ als Teil von Workshops verwenden, um Individuen zu helfen, neue Wege zu finden, um besser mit alltäglichen Vorurteilen umzugehen. Die Agenda eines Beispiel-Workshops mit fünf Phasen findest du unten.

Ziele

- TeilnehmerInnen verstehen den Einfluss von alltäglichen Vorurteilen
- TeilnehmerInnen untersuchen, welche Hindernisse existieren, diese Vorurteile nicht zu stoppen
- TeilnehmerInnen entwickeln und üben neue Arten, sich alltäglichen Vorurteilen zu stellen

Material

Karteikarten (ca. 9cm x 15 cm)

Stifte

10 Blatt Papier, nummeriert von 1 bis 10, nacheinander an die Wände geklebt

Kopien der Vier Schritte von Sag Was!

Kopien des Sag Was! Versprechens

Platz um in kleinen Gruppen oder paarweise zu Arbeiten

Briefmarken für Postkarten (optional)

Phase 1: Einführung (5 Minuten)

Erzähle als Moderator*in eine Anekdote zu einem alltäglichen Vorurteil - aus deinem eigenen Leben, oder nutze eine der vielen Geschichten aus dem Sag Was! Dokument. Erkläre den Umfang des Problems. (Nutze die Kurzen Fakten - siehe Anhang 4.) Gehe die Ziele mit den Teilnehmenden durch. Ermutige und beantworte Fragen.

Phase 2: Der Einfluss von alltäglichen Beleidigungen (15 Minuten)

Bitte Teilnehmende, auf einer Karteikarte zu notieren, welche Erfahrung sie mit alltäglichen Vorurteilen haben. Sammelt die Karten und mischt sie. (Wenn die Zeit knapp ist, kann der/die Moderator*in vorab ausgewählte Beispiele vom Sag Was! Dokument nutzen statt der Beispiele der Teilnehmenden.)

Teilt euch in Kleingruppen auf, und gib jeder Gruppe einen Stapel der gesammelten Karteikarten.

In der Kleingruppe sollen die Teilnehmenden folgendes besprechen:

- Wie könnte dieser Vorfall die Beteiligten direkt beeinflussen - das Ziel, die TäterInnen und etwaige ZeugInnen?
- Wie könnte dieser Vorfall die Gesundheit der Gemeinschaft (Firma, Schule, Familie, etc.), wo es passierte, beeinflussen?
- Was sind die emotionalen, sozialen, physischen und finanziellen Kosten eines Vorfalls wie diesem?

Dann trifft euch in der großen Gruppe, und bittet jede Kleingruppe, die wichtigsten Punkte aus der Besprechung zu teilen.

Phase 3: Hindernisse, alltägliche Vorurteile zu stoppen (10 Minuten)

Zeige auf die nummerierten Blätter an den Wänden. Sage den Teilnehmenden, dass es sich um das Wohlfühl-Barometer handelt. 1 bedeutet "sehr abgeneigt, etwas zu sagen " und 10 bedeutet "fühle mich sehr wohl, etwas zu sagen ".

Lies zwei oder drei Beispiele von den gesammelten Karteikarten vor. Während du sie vorliest, bitte die Teilnehmenden zu der Nummer zu gehen, die ihren Wohlfühlfaktor bei jedem Vorfall darstellt. Frage Freiwillige, den anderen mitzuteilen, warum sie diese Zahl als ihre "Wohlfühlziffer" gewählt haben, und dass sie externe und interne Faktoren für ihre Wahl identifizieren mögen.

Beende diesen Teil sinngemäß mit dem Hinweis "Wie wohl wir uns fühlen, auf Vorurteile zu reagieren, verändert sich nach Ort und involvierten Personen. Als nächstes erlernen wir einige Werkzeuge, die uns helfen, uns in mehr Situationen wohl zu fühlen, etwas zu sagen."

Phase 4: Alltägliche Vorurteile stoppen (15 Minuten)

Verteile Kopien der Vier Schritte, um etwas gegen alltägliche Vorurteile zu sagen. Gehe mit den Teilnehmenden das Dokument durch. Zeige ihnen, wie sie die Schritte anwenden können, und zwar anhand eines der Beispiele, die die Gruppe in Schritt 3 betrachtet hat.

Verteile die Teilnehmenden in Kleingruppen oder Paare, und gib jedem zwei der gesammelten Karteikarten. Jedes Paar soll zusammen die Vier Schritte anhand des Beispiels durcharbeiten. Sie sollen sich überlegen, welche Worte und welche Körpersprache sie in jeder Situation einsetzen würden, und wer mögliche Verbündete sein könnten.

Phase 5: Ende (5 Minuten)

Um den Workshop zu beenden, lade die Teilnehmenden dazu ein, sich das "Sag Was! Versprechen" zu geben. Teilnehmende sollten ihre ausgefüllten Versprechen mit nach Hause nehmen, als Erinnerung daran, was sie gelernt haben.

Optionaler Schritt: Bitte die Teilnehmenden, ihre Namen und Postadresse auf die eine Seite einer Karteikarte zu schreiben, und auf die andere Seite, welches alltägliche Vorurteil sie in den nächsten vier Wochen stoppen möchten. Sammle die Karten ein und schicke sie den Teilnehmenden drei Wochen nach dem Workshop zu.

Danksagung

Dank an alle, die das Projekt unterstützen und verbreiten!

Ein großes Dankeschön allen Mitwirkenden vom Projekt „Speak Up!“ von Teaching Tolerance.org [<https://www.tolerance.org/magazine/publications/speak-up>], vor allem Lecia J Brooks, Outreach Director, Southern Poverty Law Center.
Und ein Riesendankeschön an Martina Geittner von Cosmolog.

Redaktion: Martin A. www.sagwas.eu

Design und Web: Cosmolog Werbeagentur, Aachen <https://www.cosmolog.de/cosmolog>

Impressum

Nicht impressumspflichtig, da Privatprojekt

Martin A. erreichbar über www.sagwas.eu

Version 0.6 (August 2020)

Bildnachweis

Foto S. 1: Photo by pixabay from Pexels

Foto S. 7: www.shutterstock.com

Foto S.11: Foto von Gustavo Fring von Pexels

Foto S. 12: Foto von Adrea Piacquadio von Pexels

Foto S. 15: Foto von IMG_1979 von Pexels

Foto S. 17: www.shutterstock.com

Foto S. 19: Foto von Hoàng Chương von Pexels

Foto S. 23: www.shutterstock.com

Foto S. 27: Photo by Fahri ramdani on Unsplash

Foto S. 29: Photo by Yury Kim from Pexels

Foto S. 30: Photo by Christina@wocintechchat.com on Unsplash.com

Foto S. 37: Foto von Karolina Grabowska von Pexels

Foto S. 39: Foto von mentatdgt von Pexels

Foto S. 42: www.shutterstock.com

Foto S. 46: Foto von Andrea Piacquadio von Pexels

Foto S. 49: Photo by Ralph Rabago from Pexels

Foto S. 52: www.shutterstock.com

Foto S. 54: Photo by Francois B. Arthanas on Unsplash.com

Foto S. 55: Photo by Fikayo Aderoju from Pexels

Foto S. 60: Photo by Marcus Aurelius from Pexels

Foto S. 69: Photo by Mwabonje from Pexels

Foto S. 75: Foto von ShotPot von Pexels

Weiter- führende Informa- tionen und Hilfen, Links und Quellen

Die Website zum Projekt „Sag Was!“

<http://sagwas.eu/>

Mit aktuellen Erfahrungen und Inspirationen, was du bei alltäglichen Vorurteilen tun kannst. Dort auch Kontaktinformationen.

Zitat von Martin Niemöller basierend auf

a) Martin Niemöller Stiftung

<http://martin-niemoeller-stiftung.de/martin-niemoeller/als-die-nazis-die-kommunisten-holten>

und

b) Harold Marcuse, "The Origin and Reception of Martin Niemöller's quotation 'First they came for the communists ...'," (July 31, 2014),

<http://www.history.ucsb.edu/faculty/marcuse/projects/niem/articles/Marcuse2014NiemollerQuote147qWeb.pdf> (accessed [27 June 2020]).

#DarüberReden

<https://www.darueberreden.de/>

Kampagne der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Informationen, was nicht erlaubt ist und ein paar coolen Videos. Möglichkeit, eigen erlebte Situationen zu posten.

Umfrage "Diskriminierung in Deutschland 2015" der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Umfrage_Diskriminierung_in_Deutschland/Umfrage_node.html

Verständliche Zusammenfassung und Details zu Statistiken aus der Umfrage

Pressehandout Diskriminierung in Deutschland. Dritter gemeinsamer Bericht 2017

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/20170629_Pressehandout_Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Subjektive Diskriminierungserfahrungen sichtbar machen, Auswertung von Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Deutscher Bundestag, Drucksache 18/13060 S. 13

<https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/130/1813060.pdf>

Diskriminierung in Deutschland. Dritter gemeinsamer Bericht 2017

Zusammenarbeit am Arbeitsplatz Merkmal 7

https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/QualitaetArbeit.html?cms_gtp=318944_slot%253D7

Detaillierte Untersuchung von Belästigungen am Arbeitsplatz vom Statistischen Bundesamt auf Grundlage der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS)

BFS - ZidS-2016, Zusammenleben in der Schweiz

https://www.edi.admin.ch/dam/edi/de/dokumente/FRB/Neue%20Website%20FRB/Monitoring%20und%20Berichterstattung/Bericht/Bericht_FRB_2016.pdf.download.pdf/Rassismusbericht_2016_D.pdf

Bericht der Schweizer Fachstelle für Rassismusbekämpfung

ECRI-Bericht über Österreich 7.4.2020

<https://rm.coe.int/report-on-austria-6th-monitoring-cycle-translation-in-german-/16809e826e>

In Österreich keine bundeseinheitliche Stelle, wo Statistiken abgerufen werden können.

Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/linksammlung>

Linksammlung für Österreich

IZ-Verein zur Förderung von Vielfalt, Dialog und Bildung, Österreich
<http://www.iz.or.at>
Vorurteilsbewußte Bildung, Bildungsarbeit für Vielfalt in der Gesellschaft

Ralf Senftleben, Herausgeber von zeitzuleben.de
<https://zeitzuleben.de/grenzen-haben-grenzen-setzen/>
Für ein selbstbestimmtes, kraftvolles und bewusstes Leben

Hilfe gegen Mobbing am Arbeitsplatz, Johanna Rückert und Dr. med Agneta Bone.
Herausgeber: Initiative Neue Qualität der Arbeit <http://www.inqa.de>. Verfügbar über:
<https://www.barmer.de/blob/26258/2de7134e44daa17ec1eabbd0574de239/data/inqa---hilfe-mobbing.pdf>

ECRI Report on Liechtenstein 2018
<https://rm.coe.int/fifth-report-on-liechtenstein/16808b585f>
Verbot der Diskriminierung fehlt; nationales Organ darf nicht als Kläger auftreten

Menschenrechte in Liechtenstein 2019
https://www.liechtenstein-institut.li/application/files/9415/8572/5657/MR_Bericht_2019_finale_Version.pdf
Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen nicht unterzeichnet

PISA Focus #74
<https://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisa-in-focus-all-editions.htm>
How much of a problem is bullying at school?

Verdi Jugend
<https://www.aktiv-gegen-diskriminierung.info/argumente/sexismus#subnav>
Argumente Glossar, Rassismus, Sexismus, Nationalismus, Antisemitismus, Hass gegen LGBTIQ+, Ableismus (Behinderung)
Prüfe anhand der Fragen deine eigenen Vorurteile

Aufklärung zu Mobbing und Cybermobbing
<https://www.youtube.com/watch?v=Zk3ann5tih8>
<http://www.bpb.de/shop/lernen/themenblaetter/157343/mobbing-in-der-schule>
Video und Themenblatt der Bundeszentrale für Politische Bildung

Mobbing-Prävention -Untersuchungen an der eigenen Schule
<http://www.bpb.de/lernen/grafstat/mobbing/>
Module der Bundeszentrale für Politische Bildung für Schulen

Mobbing in der Schule (AT) - aktualisiert
https://www.politik-lernen.at/dl/lpLmJMJKomklKJqx4KJK/pa_2013_2_mobbing_web.pdf
Bundesministerium für Bildung

Statistik zu Mobbing in Schulen
https://www.oecd-ilibrary.org/education/how-much-of-a-problem-is-bullying-at-school_728d6464-en
OECD Pisa Studie 2015 Focus #74 Bullying

Checkliste zur Vermeidung von Rassismen in Denken, Text und Bild (Foto)
<http://eineweltstadt.berlin/wie-wir-arbeiten/rassismuskritik/checklisten-zur-vermeidung-von-rassismen/>
AG Antirassismus und Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag (BER) gegen Stereotype und Rassismen

Der Begriff „Rassistisches Profiling“ oder „Ethnisches Profiling“

<https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/rassismus/dossier/rassistisches-profiling/begriff-und-problematik/>

Hilfreiche detaillierte Erklärungen

Es gibt keine Norm für das Menschsein

http://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Richard-von-Weizsaecker/Reden/1993/07/19930701_Rede.html

Wie bekennen wir uns zu Menschen mit Behinderungen? Wie leben wir zusammen?

Für Diversität, gegen Diskriminierung: Stories that move, 5 Module

<https://www.storiesthatmove.org/de/startseite/>

Für LehrerInnen von SchülerInnen 14-17 Jahre

The Cognitive Bias Codex - 180+ biases, designed by John Manoogian III

<https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=69756809>

Übersicht Visualisierung von Bias - Vorurteile

Test Yourself for Hidden Bias - Project Implicit: Social Attitudes, or Health or Featured Task

<https://www.tolerance.org/professional-development/test-yourself-for-hidden-bias>

Englisch-sprachiger wissenschaftlicher Test, um einige eigene Vorurteile aufzudecken.

Testen Sie Ihre Unbewußten Vorurteile

<https://initiative-chefsache.de/unbewusste-vorurteile-kampagne-bring-licht-ins-denken-startet/>

Chancengleichheit Arbeitswelt, eigene geschlechtsbasierte unbewußte Vorurteile finden

Perspective taking combats automatic expression of racial bias

<https://psycnet.apa.org/record/2011-04640-001>

Perspektivwechsel wirksam gegen unbewußte Vorurteile (Studie auf Englisch)

Perspective taking: Reducing prejudice

doi:10.1177/1368430209337463

Kinderbücher für Vielfaltigkeit

<https://kimi-siegel.de/2019/05/09/julie-voelk-wenn-ich-in-die-schule-geh-siehst-du-was-was-ich-nicht-seh/>

Julie Völk: Wenn ich in die Schule geh, siehst du was, was ich nicht seh

Vielfältigkeit ohne Text als Normalität

<https://raul.de/leben-mit-behinderung/kinderbuecher/>

Kinderbücher Liste nach verschiedenen „Behinderungen“

<https://raul.de/leben-mit-behinderung/10-dinge-die-alle-eltern-ihren-kindern-uber-behinderungen-beibringen-sollten/>

Rauls Tipps für Eltern

Filme zum Thema Behinderung

<https://www.moviepilot.de/liste/filme-uber-behinderung-leidmedien>

Podcast von Menschen mit Behinderungen zum Thema Behinderung

<https://dieneuenorm.de/>

<https://www.br.de/>

Englisch-sprachig von Tolerance.org

Beschreiben statt Interpretieren lernen

<https://www.tolerance.org/magazine/spring-2010/check-the-labels>

A collection of lessons that encourage us to explore the words we use to label ethnic groups, women and sexual minorities.

Writing for Change

<https://www.tolerance.org/magazine/publications/writing-for-change>

Exercises and lessons exploring how American English frequently both reflects and reinforces systems of oppression in U.S. society.

Prejudice in photographs

<https://www.tolerance.org/classroom-resources/tolerance-lessons/using-photographs-to-teach-social-justice-exposing-gender>

A lesson showing how photographs, not just words, perpetuate bias and stereotypes in our society.

Social Justice Standards

<https://www.tolerance.org/magazine/publications/social-justice-standards>

The Social Justice Standards are comprised of anchor standards and age-appropriate learning outcomes divided into four domains—Identity, Diversity, Justice and Action

Responding to hate and bias at school

<https://www.tolerance.org/magazine/publications/responding-to-hate-and-bias-at-school>

Your school has plans and protocols in place to respond to fires, severe weather, and medical emergencies... Are plans in place to respond to a bias incident or hate crime?

Als die Nazis die Kommunisten holten,
habe ich geschwiegen,
ich war ja kein Kommunist.

Als sie die Gewerkschafter holten,
habe ich geschwiegen,
ich war ja kein Gewerkschafter.

Als sie die Sozialdemokraten holten,
habe ich geschwiegen,
ich war ja kein Sozialdemokrat.

Als sie die Juden holten,
habe ich geschwiegen,
ich war ja kein Jude.

Als sie mich holten,
gab es keinen mehr,
der protestieren konnte.

Martin Niemöller

