

LEITFADEN ZUM UMGANG MIT RASSISTISCHEN, SEXISTISCHEN ÄUSSERUNGEN

Jasmine Böhm, MÄRZ 2006

Eine Kooperation von VÖGB – Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung und
ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit



Inhalt

Vorwort der HerausgeberInnen	3
Vorwort der Autorin	3
I. Begriffsdefinitionen und Konzepte	4
II. Diskriminierungen in Österreich	7
1. Von Diskriminierung betroffene Gruppen	7
2. Diskriminierungsverbot – Rechtliche Basis	8
III. Umgang mit diskriminierenden Äußerungen	10
1. Eine Frage der eigenen Haltung	10
2. Interventionsebenen	11
a) Aktionsebene	11
b) Argumentationsebene	11
Weiterführende Literatur	16

Zur Autorin

Jasmine Böhm ist Ethnologin und Sozialpädagogin.

Sie arbeitet seit 1996 als Trainerin im arbeitsmarktpolitischen Bereich und im Bereich Diversity Management und Anti-Diskriminierungsmaßnahmen.

Als Trainerin bei ZARA-Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit ist sie spezialisiert auf die Bereiche Sensibilisierung, Kommunikation und KundInnenberatung in interkulturellen Zusammenhängen, Konfliktlösungsstrategien und Diversity Management in Unternehmen.

Zu ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit

ZARA ist ein Verein, der in mehreren Geschäftsfeldern tätig ist. ZARA bietet Beratung für ZeugInnen und Opfer von Rassismus, leistet Aufklärungsarbeit, bietet Trainings und Inputs zu unterschiedlichen Themen an und berät bei der Umsetzung von Diversity- und Anti-Diskriminierungsmaßnahmen in Unternehmen.

Mehr Informationen finden Sie unter

www.zara.or.at

Vorwort der HerausgeberInnen

Liebe Interessierte,

wir freuen uns, Ihnen einen Leitfaden gegen diskriminierende Äußerungen zur Verfügung stellen zu können. Entstanden ist dieser Leitfaden aus dem Projekt "Interkulturelles Coaching im VÖGB". Im Mittelpunkt des Projekts stand die Frage, wie wir MigrantInnen für die Ziele des VÖGB und ÖGB begeistern und damit neue Mitglieder gewinnen können. Der Leitfaden ist ein Produkt dieses Prozesses. Viele von Ihnen haben sicher schon erlebt, dass bei Seminaren, im Betrieb oder bei anderen Gelegenheiten immer wieder rassistische oder sexistische Bemerkungen fallen. Aber wie sollen wir in solchen Situationen agieren?

Mit Unterstützung von ZARA (Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit) wurden bei einem TrainerInnenworkshop Strategien entwickelt, wie man mit solchen Äußerungen verfahren kann. Das Ergebnis des Workshops finden Sie in diesem Leitfaden wieder. Er soll Denkanstöße geben und dabei helfen, in Zukunft bei Seminaren, Betriebsversammlungen, aber auch im Alltag adäquat zu agieren.

Das VÖGB-Team bedankt sich schon im Voraus für Ihre Rückmeldungen, Erfahrungsberichte und neuen Strategien!

Sabine Letz, Geschäftsführerin des VÖGB

Vorwort der Autorin

Als wir von Karin Zimmermann vom ÖGB eingeladen wurden, ein Training für die TrainerInnen des ÖGB zum Umgang mit rassistischen, sexistischen und diskriminierenden Äußerungen zu konzipieren und abzuhalten, gab es bereits die Idee zu diesem Leitfaden.

Einige der hier verwendeten Beispiele und Interventionsideen stammen von den TeilnehmerInnen des Trainings im Februar 2006, denen ich hiermit noch einmal für ihr Engagement und ihre Anregungen danken darf.

Der Leitfaden besteht aus einem allgemeinen Teil mit Definitionen und einer Kurzdarstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen zur Einführung in die Thematik und einem speziellen Teil, in dem Interventionsmöglichkeiten für verschiedene Situationen beschrieben sind, sowie einen Anhang mit Literatur und Serviceeinrichtungen.

In allen Teilen gibt es Übungsbeispiele, die Ihnen dabei helfen sollen, eigenes Wissen abzutesten, Einstellungen zu überprüfen und eigene Strategien zu entwickeln.

Je mehr Zeit Sie sich nehmen, diese Übungen zu machen, bevor Sie weiter lesen, desto mehr werden Sie von den Inhalten profitieren können.

Die Inhalte und vor allem die Definitionen in diesem Leitfaden sind keine "ZARA-Definitionen", sondern spiegeln meine Sichtweisen wider, die natürlich stark mit meiner Arbeit für ZARA verwoben sind und teilweise daraus resultieren.

Ich hoffe, dass dieser Leitfaden ein nützliches Instrument darstellt, für gewisse Situationen besser gewappnet zu sein!

Jasmine Böhm

I. Begriffsdefinitionen und Konzepte

Ein häufiges Problem beim Reagieren auf Äußerungen ist, dass diese zwar irgendwie unangebracht klingen, aber man/frau selbst nicht sagen kann, ob etwas jetzt rassistisch, diskriminierend, sexistisch ist. Deshalb ist es wichtig, sich mit diesen Begriffen auseinander zu setzen und für sich selbst Definitionen zu finden, mit denen dann gearbeitet und auch argumentiert werden kann.

Testen Sie Ihr eigenes Wissen, bevor Sie weiter lesen!

Begriffsdefinitionen – Versuchen Sie selbst folgende Begriffe zu definieren und voneinander abzugrenzen:

Rassismus

Was bedeutet das Wort?

Wer kann davon betroffen sein?

Nennen Sie ein oder mehrere Beispiele für unterschiedliche Formen/ Auswirkungen.

Diskriminierung

Was bedeutet das Wort?

Wer kann davon betroffen sein?

Nennen Sie ein oder mehrere Beispiele für unterschiedliche Formen/ Auswirkungen.

Sexismus

Was bedeutet das Wort?

Wer kann davon betroffen sein?

Nennen Sie ein oder mehrere Beispiele für unterschiedliche Formen/ Auswirkungen.

Wie unterscheiden sich die drei Begriffe voneinander?

Außerdem gibt es Worte, die in Zusammenhang mit Migration immer wieder verwendet werden, teilweise vermischt werden, die aber klar voneinander abgegrenzt werden müssen.

Versuchen Sie sich noch einmal im Definieren!

Konzepte

Assimilation versus Integration

Was bedeutet Assimilation?

Was bedeutet Integration?

Wie unterscheiden sich die beiden Begriffe/ Konzepte voneinander?

Toleranz versus Akzeptanz

Was bedeutet Toleranz?

Was bedeutet Akzeptanz?

Wie unterscheiden sich die beiden Begriffe/ Konzepte voneinander?

"Multikulti" versus "Leitkultur"

Was bedeutet eigentlich "Multikulti"?

In welchen Zusammenhängen wird der Begriff "Leitkultur" verwendet?

Diskriminierung

discrimen (lat.) bedeutet Abstand, Entfernung, Unterschied, Unterscheidung, aber auch Entscheidungskampf, Krise, Gefahr, Bedrängnis.

Bei einer Diskriminierung handelt es sich also um eine Unterscheidung, durch die bestimmte Personen oder Gruppen von Personen ausgeschlossen oder benachteiligt werden. In juristischen Definitionen ist meist von einer "ungerechtfertigten Ungleichbehandlung" die Rede, die bestimmte Personen schlechter stellt als andere.

Oft werden Menschen aufgrund ihrer (angenommenen) Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe diskriminiert. Es können aber auch soziale Faktoren, wie die Position im Unternehmen, die Familiengeschichte oder Sympathie und Antipathie zu Diskriminierungen führen.

Es kann also im Gegensatz zum Rassismus jede Person, jederzeit aus unterschiedlichsten Gründen Opfer von Diskriminierungen werden (z.B.: wegen Herkunft/Religion/sexueller Orientierung, weil nicht verheiratet, weil verheiratet mit Kindern, weil Frau, weil Mann, weil Chefin, weil Putzmann, weil zu klein/ zu groß, weil zu dick/ zu dünn, weil zu wenig hübsch, weil zu hübsch, etc.). Diskriminierungen sind stark mit sozialen Hierarchien und dem Zugang zu materiellen und gesellschaftlichen Ressourcen verbunden.

Rassismus

Rassismus beruht auf der Annahme, dass es unterschiedliche Menschenrassen bzw. "Völker" gibt, die sich voneinander wesentlich unterscheiden.

Er spielt sich im Wesentlichen auf vier Ebenen ab.

1. Auf der Ebene der Ideologie oder Weltanschauung, also einem Erklärungssystem dafür, warum die Welt/ die Gesellschaft/ "die Menschheit" so ist wie sie ist.
2. Auf der Ebene der gesellschaftlichen Strukturen, die daraus resultieren.
3. Auf der Ebene der persönlichen Einstellungen und Vorurteile.
4. Auf der individuellen Handlungsebene, die durch die ersten drei Ebenen bedingt ist.

Alle vier Ebenen spielen ineinander und werden voneinander wechselseitig beeinflusst.

Rassismus ist also eine spezielle Form der Diskriminierung, in der eine Hierarchisierung von Menschengruppen aufgrund ihrer Hautfarbe oder Herkunft vorgenommen wird. Heute weiß man/ frau zwar, dass es aus biologischer Sicht keine voneinander unterscheidbaren Menschenrassen gibt, die Auswirkungen rassistischer Diskriminierung sind aber weiterhin vorhanden. Durch Rassismus werden/wurden bestimmten Menschen ihre Rechte abgesprochen, wie etwa durch die Rassentrennung in den USA bis in die 60er Jahre des 20. Jahrhunderts oder das Apartheid-Regime in Südafrika. Rassismus ist tödlich, wie die Auswirkungen von Sklaverei, Nationalsozialismus, Zigeuner-Programmen in Europa und rassistisch motivierte Morde und andere Gewaltakte gegen MigrantInnen und Menschen mit dunkler Hautfarbe zeigen.

Sexismus

Sexismus beruht auf der Annahme, dass Frauen und Männer wesensmäßig aufgrund ihres biologischen Geschlechts unterschiedlich sind. Er äußert sich in Diskriminierungen, Vorurteilen, Machogehabe und Gewalt gegen Frauen, Ausschluss von Frauen aus bestimmten gesellschaftlichen Bereichen, sprachlich in diskriminierenden Formulierungen und Worten, herabwürdigenden Witzen und Ähnlichem.

Integration versus Assimilation

Assimilation kommt vom lateinischen *assimilo*, das nachbilden, vergleichen, nachahmen bedeutet. In der Biologie versteht man darunter verschiedene reaktive Prozesse an Umweltbedingungen, in der Sozialpsychologie und Ethnologie den Prozess der Angleichung an eine soziale Umgebung und die Übernahme und Nachahmung der vorherrschenden Normen, Werte und Lebensgestaltung. Assimilation ist oft mit einem starken Druck zur Anpassung an die Mehrheitsgesellschaft verbunden, die eigenen Werte, Normen und Lebensmuster abzulegen oder zu verleugnen.

Integration kommt vom lateinischen *integro*, das wiederherstellen, einrichten, wiederaufnehmen, von neuem beginnen bedeutet.

Integration beschreibt in Zusammenhang mit Migration und Sozialsystemen die Aufnahme und die Eingliederung einer Minderheit in ein soziales System. Integration ist im Gegensatz zur Assimilation ein Prozess der wechselseitigen Anpassung, in dem das Behalten einer gewissen Eigenheit möglich bleibt und der damit stärker von Respekt und Gleichwertigkeit geprägt ist.

Toleranz versus Akzeptanz

Während Toleranz eher das Hinnehmen und Erdulden einer unerwünschten oder unangenehmen Situation oder Person beschreibt, bedeutet Akzeptanz, dass man das Andere sehen kann, wie es ist und es so gut heißen kann, ohne es ändern zu wollen.

"Multikulti" versus "Leitkultur"

Der Multikulturalismus hatte als Gesellschaftstheorie seinen Höhepunkt in den 70er und 80er Jahren des 20. Jahrhunderts. Die wesentliche Erkenntnis lag in der Feststellung, dass Gesellschaft kein einheitliches System ist, das durch eine Kultur geprägt wird, die alle in ihr lebenden Menschen teilen, sondern dass es in ihr unterschiedliche Kulturen/ Subkulturen geben kann. Daraus entstand eine verstärkte Forderung, diese Subkulturen als gleichwertig anzusehen und unterschiedliche Lebensgestaltungen in der so genannten "multikulturellen Gesellschaft" zu akzeptieren. Von GegnerInnen der Akzeptanz von Minderheitenkulturen wird "Multikulti" als abwertender Begriff verwendet. In diesem Zusammenhang wird immer wieder der Ruf nach Anpassung an eine so genannte "Leitkultur" laut, also jener angeblich einheitlichen Lebensgestaltung, die MigrantInnen zum Beispiel in Europa vorfinden und an die sie sich anpassen sollen. Eine zu geringe Assimilation an diese Umstände wird als Bedrohung der "Leitkultur" interpretiert.

II. Diskriminierungen in Österreich

1. Von Diskriminierung betroffene Gruppen

Aus den Erfahrungen in Trainings mit Schulklassen, Unternehmen und anderen Gruppen ergeben sich für mich folgende Gruppen, die in Österreich besonders stark von Diskriminierungen betroffen sind.

Aufgrund der Hautfarbe und Herkunft

Rassistische Übergriffe gegen Menschen mit dunkler Hautfarbe und Personen, die von ihrem Äußeren her fremd wirken, nahmen in den letzten Jahren immer mehr zu (auch nachzulesen in den ZARA Rassismus Reporten). Das beginnt beim Bäcker, der keine Frau aus Ghana einstellen möchte, weil die KundInnen kein Brot aus "schwarzen Händen" kaufen wollen, geht über verschiedenste rassistische Begriffe, die noch immer verwendet werden, bis hin zu Körperverletzungen und tödlichen Vorfällen.

Aufgrund der Religionszugehörigkeit

Besonders in Zusammenhang mit dem Islam kommt es in Österreich immer wieder zu Anfeindungen, Übergriffen und der Stereotypisierung von Lebensweisen und vor allem auch zum Ausschluss aus dem Berufsleben. Frauen, die Kopftuch tragen und Jugendliche mit muslimisch klingenden Namen, werden bei Bewerbungen immer wieder übergangen, erhalten keine Lehrstellen und werden in Schulen diskriminiert.

Wegen der Sexuellen Orientierung

Homosexualität ist in Österreich noch immer in großes Tabuthema. Menschen trauen sich nicht, sich zum Beispiel an ihrem Arbeitsplatz als homosexuell zu outen aus Angst vor Anfeindungen, Mobbing, dummen Witzen und beruflichen Nachteilen. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Bestimmungen, die homosexuelle Paare schlechter stellen als andere.

Wegen des Geschlechts

Offiziell haben Frauen und Männer in Österreich zwar die gleichen Rechte und Möglichkeiten, die Realität sieht jedoch anders aus. Frauen verdienen noch immer weit weniger als ihre männlichen Kollegen und sind in Führungspositionen weniger vertreten. Darüber hinaus sind aufgrund stereotyper Rollenbilder Karrieremöglichkeiten und der Anteil an unbezahlter Haus- und Betreuungsarbeit zu Ungunsten der Frauen verteilt.

2. Diskriminierungsverbot – rechtliche Basis

Seit Juli 2004 gibt es in Österreich das so genannte "Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG)", das Gleichbehandlung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sicherstellen soll. Im selben Gesetz ist auch der Schutz vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts geregelt.

Es regelt primär Gleichbehandlung in der Arbeitswelt, verlangt im Bereich ethnische Zugehörigkeit außerdem zusätzlich ein Verbot der Diskriminierung beim Zugang zur Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.

Im Gesetz wird unterschieden zwischen:

- Unmittelbarer Diskriminierung: wenn eine Person aufgrund eines der oben genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt.
- Mittelbarer Diskriminierung: wenn scheinbar neutrale Kriterien, Regeln und Vorschriften eine Person benachteiligen. Oft genannt wird das Beispiel der Kleidervorschriften, die Kopftuchträgerinnen oder Turbanträger ausschließen. Ein anderes Beispiel wäre das Ansetzen einer Fortbildung an einem wichtigen religiösen Feiertag, das verhindert, dass ein Teil der Belegschaft daran teilnimmt.
- Was bedeutet das?
- In der Arbeitswelt dürfen Menschen nicht aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer Herkunft, der Religion, der sexuellen Orientierung, des Geschlechts oder wegen ihres Alters anders, also schlechter, behandelt werden als andere Menschen.
- Das fängt bei der Stellenausschreibung an, geht über das Bewerbungsverfahren, bis hin zur Nutzung von internen Weiterbildungsangeboten, zum innerbetrieblichen Aufstieg, bis hin zu freiwilligen Sozialleistungen.
- Die ArbeitgeberInnen haben dafür Sorge zu tragen, dass es in ihren Unternehmen zu keinen Diskriminierungen aufgrund dieser Merkmale kommt. Wenn sie davon erfahren und nichts dagegen unternehmen, machen sie sich strafbar.
- Prozesse der Stellenausschreibung, der MitarbeiterInnenauswahl und der innerbetrieblichen Förderung müssen/sollen von den ArbeitgeberInnen dokumentiert werden. Im Falle eines Falles müssen die ArbeitgeberInnen beweisen können, dass sie nicht diskriminiert haben.
- Verboten sind auch Belästigungen aufgrund eines dieser Merkmale und die Anweisung zur Belästigung einer Person. Belästigung liegt dann vor, wenn eine Handlungsweise gesetzt wird, die für die Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist, die Würde der Person verletzt und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft. Das heißt, jede Form des Mobbing, der Anfeindung und die Verbreitung diskriminierender Aussagen, Witze, Geschichtchen, Gesten und Handlungen am Arbeitsplatz sind zu unterlassen. Wenn der/die ArbeitgeberIn nichts dagegen unternimmt, macht er/sie sich mit der Person, die die Handlungen setzt, schuldig.
- Das Gesetz bietet auch Schutz vor der so genannten Viktimisierung. Das heißt, wenn eine Person als Betroffene/r oder Zeuge/Zeugin eine diskriminierende Handlung meldet oder zur Anzeige bringt, darf ihr daraus kein Schaden entstehen.
- Über den konkreten Arbeitsplatz hinaus wird Diskriminierung auch beim Zugang zu Berufsberatung, beruflicher Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines konkreten Arbeitsverhältnisses sanktioniert, also zum Beispiel bei Beratungen und Schulungsmaßnahmen durch arbeitsmarktpolitische Institutionen, wie etwa AMS, Arbeiterkammer und ÖGB.

- Rassistische Diskriminierung beim Sozialschutz, bei sozialen Vergünstigungen, bei Zugang zu Bildung, beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und beim Zugang zu Wohnraum sind außerdem verboten. Das heißt zum Beispiel, dass jemand in einem Geschäft oder Lokal nicht aufgrund der Hautfarbe oder der Herkunft nicht oder schlechter bedient werden darf, als andere und dass die Herkunft oder Hautfarbe kein Kriterium dafür sein dürfen, ob jemand eine Wohnung oder einen Ausbildungsplatz bekommt.

Ausnahmen:

- Positive Maßnahmen: Um Gleichstellung und Chancengleichheit erst mal zu schaffen, kann es notwendig sein, bestimmte benachteiligte Bevölkerungsgruppen über einen gewissen Zeitraum bevorzugt zu behandeln.
- Ein Beispiel wäre ein Unternehmen, das über einen gewissen Zeitraum verstärkt MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund einstellt, oder Frauen fördert, in Führungspositionen aufzusteigen oder Schulungsmaßnahmen exklusiv für bestimmte unterrepräsentierte Gruppen im Unternehmen anbietet.
- Staatsangehörigkeit: Nicht-EU-BürgerInnen können weiterhin aufgrund ihrer Staatszugehörigkeit anders behandelt werden. Dies soll sicherstellen, dass Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, des Fremdenrechts und des Asylrechts nicht dadurch außer Kraft gesetzt werden. Es heißt aber nicht, dass damit rassistische Diskriminierungen, die die Staatsbürgerschaft als Argument vorschieben, legitimiert werden. Als Beispiel: "nur Inländer"-, "nur Österreicher"- Inserate bei Stellenausschreibungen sind in den meisten Fällen diskriminierend, da es nicht darum geht, arbeitsrechtliche Bestimmungen einzuhalten, sondern Menschen mit Migrationshintergrund indirekt auszuschließen.
- Wesentliche und entscheidende Voraussetzung: wenn die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für den Beruf darstellt. Zum Beispiel lässt sich argumentieren, dass für die Beratung von Mädchen mit Migrationshintergrund eine Frau mit ähnlichem Hintergrund besser geeignet sein kann, als ein Mann ohne Migrationshintergrund.
- Tendenzbetriebe: Darüber hinaus gibt es die so genannten Tendenzbetriebe, die eine bestimmte Religion oder Weltanschauung vertreten und für die es sinnvoll ist, in bestimmten Positionen, Personen ein zu setzen, die diese Religion oder Weltanschauung glaubhaft nach außen vertreten können. Kurz gesagt: ein katholischer Pfarrer eignet sich nicht die israelische Kultusgemeinde zu leiten oder Pressearbeit für einen muslimischen Verein zu machen.

Neben dem Gleichbehandlungsgesetz können noch andere gesetzliche Bestimmungen zum Tragen kommen, die hier nicht behandelt werden. Mehr Informationen gibt es unter folgenden Links:

www.zara.or.at/materialien/rechtliches/

www.klagsverband.at/recht.php

www.arbeiterkammer.at/pictures/d33/Gleichbehandlung1.pdf

III. Umgang mit diskriminierenden Äußerungen

1. Eine Frage der eigenen Haltung

Da der Umgang mit SeminarteilnehmerInnen, KollegInnen, etc. stark mit den eigenen Bildern und Werthaltungen zusammenhängt, ist es sinnvoll, sich mit eigenen Einstellungen und Vorurteilen auseinander zu setzen. Das macht es möglich, bei rassistischen, sexistischen und diskriminierenden Äußerungen klar und authentisch Position zu beziehen.

Die folgende Übung soll der Selbstreflexion dienen und kann in regelmäßigen Abständen wiederholt werden.

Selbstreflexion

Nehmen Sie ein großes Blatt Papier, legen Sie es quer und teilen es in 3 Spalten. Beantworten Sie die unten stehenden Fragen Spalte für Spalte.

1. Gibt es Gruppen, die mir weniger sympathisch sind als andere, die bei mir negative Gefühle Vorurteile auslösen? (Schreiben Sie sie mit etwas Abstand untereinander.)	2. Welche Eigenschaften verbinde ich mit den Angehörigen dieser Gruppen? (Schreiben Sie die Eigenschaften neben die jeweiligen Gruppen.)	3. Wie viel haben diese Bilder mit meinen tatsächlichen Erfahrungen zu tun? Wie sehr sind sie geprägt durch Medien, Zeitungen, Erziehung, gesellschaftlich verankerte Bilder, Kinderlieder, Märchen, Witze, Äußerungen von Menschen, mit denen ich viel zu tun habe?
--	---	---

Zusatzfragen:

Wie viel weiß ich tatsächlich über diese Gruppen? Kenne ich die Lebensumstände dieser Gruppen?

Was weiß ich über ihre Wertvorstellungen?

Mit welchen Vorurteilen sind diese Gruppen in unserer Gesellschaft konfrontiert?

Wie würde es mir gehen, wenn ich so behandelt, beurteilt würde? Wie würde ich darauf reagieren?

2. Interventionsebenen

Grundsätzlich gibt es zwei Aktionsebenen, auf denen man/frau auf unerwünschte Äußerungen bei Seminaren, Versammlungen oder aber in anderen Situationen reagieren kann:

a) Die Aktionsebene,

also alle Handlungen, die steuernd gesetzt werden können. Dazu zählen Fragetechniken, Moderationsmittel, Pausen, Verlegen des Themas auf einen anderen Zeitpunkt und verschiedene Formen der gruppendynamischen Intervention. Welche Methode verwendet wird, ist abhängig von der Gruppe, mit der man/frau es zu tun hat, vom Setting, bei Seminaren/Workshops vom eigentlichen Thema der Veranstaltung, vom Zeitpunkt zu dem die "Störung" passiert und nicht zuletzt von den persönlichen Vorlieben und der jeweiligen Tagesverfassung. Da Störungen Vorrang haben, ist aber klar, dass in irgendeiner Weise darauf reagiert werden muss.

b) Die Argumentationsebene,

also alle verbalen Äußerungen, die als Reaktion auf eine bestimmte Aussage gesetzt werden. Ein erster wichtiger Schritt dabei ist, zu analysieren, was explizit gesagt wurde und was damit implizit ausgedrückt wurde.

Im Folgenden sollen einige verbale Strategien, in denen rassistische, sexistische und diskriminierende Aussagen verpackt sein können, genannt werden und Interventionsmöglichkeiten auf der Aktionsebene und auf der Argumentationsebene genannt werden.

Diese Beispiele sollen vor allem als Anregungen dienen, eigene Strategien und Argumente zu entwickeln. Lernen Sie auch von den Beispielen anderer und schreiben Sie sich nützliche Strategien, die sie beobachten oder hören, auf.

Eine ausgezeichnete **Übungsmöglichkeit** besteht darin, sich nur mal die erste Spalte anzusehen und vor dem Lesen der anderen beiden Spalten, sich jeweils eigene Aktionen und Argumente zu den hier genannten verbalen Strategien zu überlegen.

Verbale Strategien

Aktions- ebene

Argumentations- ebene

**Schimpfworte, abwertende/
rassistische/ diskriminierende/
beleidigende Bezeichnungen
wie zum Beispiel:**

Neger, Tschusch, Zigeuner, Kaffer, Kanak, Schwuchtel, Spasti, etc.
Sonderformen sind Yugobeisl, Tschuschenkoffer, Espresso Bauchstich und ähnliche Wortschöpfungen, die ausdrücken, dass sich nur bestimmte Menschen dort aufhalten oder bestimmte Dinge verwenden.
Oft verbunden mit Erklärungen und Gegenargumenten, dass es nicht abwertend gemeint ist, dass es ursprünglich ein Wort war, das nicht abwertend gemeint war. Oft wird darauf verwiesen, dass man/frau es mit der politischen Korrektheit schon übertreiben kann oder dass die Person nicht einsieht, warum sie umlernen soll. In diese Ebene fällt auch der Verweis darauf, dass ältere Menschen das Wort so verwenden, weil es in ihrer Jugend noch kein Schimpfwort war.
Ein mit solchen Ausdrücken verbundenes Problem ist, dass man/frau damit überrascht wird und im Moment oft zu wenig Hintergrundinformationen hat, warum ein Ausdruck beleidigend oder diskriminierend ist. Eine Möglichkeit damit umzugehen, ist sich im Vorfeld Informationen zu holen. Zum

- Klar machen, dass das Wort hier keinen Platz hat. Erklären, dass das Wort einen rassistischen, diskriminierenden Hintergrund hat und von den Betroffenen als beleidigend empfunden wird. Diskussion zu dem Thema starten, in die alle ihre Sichtweise einbringen können.
- Bei Seminaren/Workshops: Miniaufstellung, in der die TeilnehmerInnen gebeten werden, sich entsprechend ihrer Zustimmung oder Ablehnung eines Begriffes aufzustellen und zu erklären, warum sie stehen, wo sie stehen. Die TeilnehmerInnen diskutieren in diesen Positionen miteinander und können die Position auch wechseln, wenn sie ihre Meinung ändern.
- Bei Seminaren/Workshops: Nur für sehr versierte TrainerInnen im Extremfall: die Person nachfühlen lassen, wie es ist, ständig so genannt zu werden z.B. auszumachen, dass die Person nur mehr so angesprochen wird oder die Person für fünf Minuten in die Mitte zu stellen. Alle anderen stehen draußen und bezeichnen die Person mit dem Wort, das sie selbst ja so harmlos findet. Eine sorgfältige Aufarbeitung für diese Person und die gesamte Gruppe ist äußerst wichtig.

Ablehnung ausdrücken

- Dieses Wort ist eindeutig diskriminierend und beleidigend. Es wird verwendet um abzuwerten und zu verletzen.
- Das ist ein Schimpfwort und ich möchte auch nicht, dass hier irgendjemand Trottel, Idiot oder Ärgeres genannt wird.

Gegenargumente abwehren

- Sie können das Wort ruhig weiter verwenden, aber es muss Ihnen klar sein, dass Sie dann von anderen als rassistisch/diskriminierend/ nicht lernfähig angesehen werden.
- Es kann schon sein, dass das Wort in den 60er Jahren nicht diskriminierend war. Jetzt ist es aber so.

Bei Seminaren/Workshops: Diskussion/Selbstreflexion anregen

- Was sagen die anderen zu dem Thema?
- Weiß jemand, was das Wort bedeutet? Warum es abwertend, diskriminierend ist? (Kann vor allem helfen, wenn der/die TrainerIn selbst zu wenig über das Wort weiß).
- Ist es in diesem Zusammenhang notwendig, die Hautfarbe/Herkunft zu erwähnen?
- Was wollen Sie eigentlich, damit ausdrücken, wenn Sie Menschen so bezeichnen?

Verbale Strategien

Aktions- ebene

Argumentations- ebene

Beispiel auf der ZARA Homepage im e-learning-tool zum Selbsttest mit Informationen zu Bedeutung und Problematik einiger der oben erwähnten Begriffe (Heimliche Botschaften) http://www.zara.or.at/materialien/gleichen/chancen/elearning/index.htm	Geben Sie allen Beteiligten die Möglichkeit, zu schildern, wie es ihnen damit gegangen ist. Ermöglichen Sie vor allem, dass die Person im Zentrum wieder aus der Rolle heraus gehen kann. → Oft reicht es, das gerade beschriebene Szenario kurz zu schildern, um einen Reflexionsprozess bei der gesamten Gruppe auszulösen.	→ Wie würden Sie es finden, wenn Sie ständig so genannt würden? Ein Gegenschimpfwort erfinden → Wie würden Sie es finden, wenn man Sie . . (z.B. Schnitzelfresser). . nennt.
Sexistische Ausdrücke wie Weib, Schlampe, Zicke, das schwache Geschlecht, dämlich, etc. Eine Sonderform stellen verniedlichende Bezeichnungen wie Fräulein oder die Mädels (im Gegensatz zu den Männern) dar. Es können auch Ehrenbezeichnungen in karikierender Form zu Beleidigungen umfunktioniert werden, wie etwa "meine Damen im Büro".	Siehe oben → Bei Seminaren/Workshops: Den Begriff definieren und Alternativbegriffe suchen → Bei Seminaren/Workshops: Kleingruppenarbeit anregen, in der die Gruppen alle Ausdrücke für "Männer" und "Frauen" aufschreiben und diskutieren, welche Ausdrücke negativ oder positiv besetzt sind und welche neutral sind.	Siehe oben → Klar machen, dass die Begriffe sexistisch sind → Erklären, was daran sexistisch ist. → Bei Seminaren/Workshops: Diskussion darüber anregen
Vorurteile sind Verallgemeinerungen, in denen bestimmten Gruppen bestimmte Eigenschaften und Handlungsweisen zu geschrieben werden. Sie sind sehr veränderungsresistent und werden dadurch verfestigt, dass sie meist gesellschaftlich verankert und erlernt sind. Beispiele sind etwa: Männer machen Politik, Frauen kochen. Alle . . .xy . . . sind kriminell, traditionalistisch, fanatisch, verbohrt, aggressiv, etc.	→ Das Vorurteil oder die Verallgemeinerung als solche benennen. → In vielen Fällen ist es auch gut, klar zu stellen, dass ich als man/frau diese Meinung nicht teilen kann. Das relativiert das Gesagte. → Gegenthesen aufstellen → Bei Seminaren/Workshops: Gegenmeinungen aus der Gruppe erfragen → Bei Seminaren/Workshops: Eine Diskussion anregen, in der die Vorurteile hinterfragt werden → Die verallgemeinerte	Vorurteil benennen und persönliche Einstellung äußern → Ihnen ist schon bewusst, dass das sehr rassistisch/sexistisch/diskriminierend ist, was Sie da sagen? Und dass das nicht so gut ankommt? → Ich finde, dass ist eine sehr problematische Aussage Bei Seminaren/Workshops: Relativieren und Personalisieren → Teilen alle diese Meinung? → Gibt es jemanden, der/die ein Gegenbeispiel dazu nennen kann?

Verbale Strategien

Aktions- ebene

Argumentations- ebene

	Wertung in der Aussage hinterfragen → Klar machen, dass es sich dabei um eine Meinung nicht um eine Tatsache handelt	→ Wie viele Personen, die dieser Gruppe angehören, kennen sie persönlich? → Das heißt also, dass Sie der Meinung sind, dass . . .
Pseudofakten, Zahlenspiele, Kontext Oft werden Vorurteile in das Schildern angeblicher Fakten verpackt. Meist wird dabei auf Zeitungsberichte, Nachrichten, Statistiken, Erlebnisberichte anderer oder Selbsterlebtes zurückgegriffen. Als subtilere Strategie reicht es auch, in Gesprächen subtil Fakten miteinander zu verknüpfen, wie zum Beispiel: Eine Person erzählt, dass sie nachts beraubt wurde. Eine andere sagt darauf: "In meiner Wohngegend gibt es auch immer mehr MigrantInnen." So werden blitzschnell Kriminalität und Migrationshintergrund miteinander in Verbindung gebracht, ohne dass jemand etwas gegen MigrantInnen gesagt hätte. Eine sehr bekannte Methode ist auch die Erwähnung oder Weglassung der ethnischen Herkunft in Zeitungsartikeln mit Negativschilderungen.	→ Solche "Fakten" können meist nur mit Spezialwissen und Gegenfakten widerlegt werden. → Es ist aber möglich nach zu fragen, woher die Person, diese Informationen genau hat. Da es sich meist nur um Behauptungen handelt, lohnt es sich, lange nachzuhaken. → Auch können bestimmte Quellen hinterfragt werden. → Solche Behauptungen können sehr gut, durch das Aufstellen von Gegenbehauptungen relativiert werden. → Wenn es sich um subtile Verknüpfungen handelt, die Argumentationsstrategie benennen und sichtbar machen	Nachfragen/nachhaken → Aus welcher Quelle genau haben Sie diese Informationen? → Dieser Zusammenhang leuchtet mir nicht ein. Können Sie das genauer erklären? Widerlegen → Meine Zahlen belegen das genaue Gegenteil. → Ich habe das genaue Gegenteil gehört. → Ich sehe nicht, wo es da einen Zusammenhang gibt. → Ihnen ist schon klar, dass nicht alles, was im Fernsehen oder in Zeitungen gebracht wird, der Wahrheit entspricht und dass solche Aussagen meist in irgendeiner Form politisch gefärbt sind?
Schilderung von Problemen/ Konfliktfelder Manchmal werden gesellschaftliche Probleme mit der Anwesenheit bestimmter Gruppen erklärt oder reale Probleme mit konkreten Personen geschildert und damit erklärt, dass die Personen einer bestimmten Gruppe angehören.	→ Wichtig ist es hier, zwischen Verallgemeinerungen und realen Problemen zu unterscheiden. Das geht am besten mit Nachfragen. → Machen Sie klar, dass es sich dabei nur um eine Person handelt und dass dadurch	Feststellen der tatsächlichen Betroffenheit → Inwiefern ist das für Sie persönlich ein Problem? → Können Sie die Situation konkreter schildern? → Wie oft ist das Problem bereits aufgetreten?

Verbale Strategien

Aktions- ebene

Argumentations- ebene

Manchmal wird eine persönliche Betroffenheit oder Notsituation mit Vorurteilen verknüpft, wie zum Beispiel die eigene Arbeitslosigkeit mit dem Zuzug von "AusländerInnen" oder die miserable Wohnsituation mit den migrantischen Familien, die im selben Haus wohnen.

- nicht auf alle Angehörigen dieser Gruppe geschlossen werden kann.
- Handelt es sich um ein reales Konfliktfeld, ist das Aufzeigen von Handlungsalternativen meist sinnvoll, zum Beispiel den Konflikt aktiv und konstruktiv zu lösen oder sich Hilfe (z.B. bei der Gebietsbetreuung) zu holen.
- Bei Seminaren/Workshops: Beziehen Sie die Gruppe in das Finden von Lösungsvorschlägen mit ein.
- Bei Seminaren/Workshops: Um das Thema nicht zu dominant werden zu lassen, ist es manchmal aber auch wichtig, klar zu machen, dass im Training nicht der Rahmen für das Lösen persönlicher Probleme ist.
- Da Faktenwissen hilft, informieren Sie sich regelmäßig. (Wie viel bekommen AsylwerberInnen tatsächlich?)

- Den angeblichen Zusammenhang auflösen
- Bei Seminaren/Workshops: Ich verstehe Ihre persönliche Betroffenheit, ich glaube aber ehrlich gesagt nicht, dass es in direktem Zusammenhang mit dieser Gruppe steht
- Glauben sie wirklich, dass es an den MigrantInnen liegt, dass Ihr Haus schon seit Jahren nicht mehr renoviert wurde?

Lösungsansätze

- Was müsste sich für Sie ändern, damit es Ihnen in Ihrer Wohnsituation/ Arbeitsituation, etc. besser geht? Was könnte die jeweilige Person dazu beitragen?
- Was können Sie selbst tun, um den Konflikt, die Situation zu lösen?
- Haben Sie sich schon einmal versucht mit dieser Person über die Dinge zu sprechen, die Sie stören?

Disclaimer

Sind eine Kommunikationsstrategie, in der zwei Aussagen verknüpft werden, die sich eigentlich widersprechen. Klassische Beispiele: Ich habe ja nichts gegen Ausländer, ABER... Ich möchte ja nicht intolerant wirken, ABER... Das kann schon sein, dass manche nicht so sind, ABER... Dadurch gibt sich die Person den Anschein, neutral zu sein und eigentlich keine negative Meinung zu einer bestimmten Gruppe zu haben.

- In diesem Fall ist es wichtig, die Kommunikationsstrategie als solche zu benennen und sichtbar zu machen.
- Es muss klar gestellt werden, was die Person auch implizit damit sagt.

Nachfragen

- Manchmal ist es auch notwendig, die Person dazu zu bringen, sich zu deklarieren.

- Wenn ich das richtig verstehe, sagen Sie damit, dass...
- Das bedeutet, dass Sie eigentlich schon der Meinung sind, dass...
- Im Grunde sagen Sie uns damit, dass Sie die bestimmte Gruppe doch nicht mögen/ dass Sie Vorurteile gegen diese Gruppe haben.
- Also eigentlich haben Sie doch etwas gegen...

Verbale Strategien

Aktions- ebene

Argumentations- ebene

Witze und Scherzchen

Ethnisierende und sexistische Witze dienen oft dazu, eigene Meinungen hinter der Fassade des nicht ernst Gemeinten zu verstecken.
Hier ist es oft besonders schwierig, für sich selbst zu definieren, was nicht mehr durchgehen soll.
Außerdem schaffen solche Witze Druck auf alle Anwesenden darauf zu reagieren. Ein nicht Reagieren oder eine Sanktion wird oft zur Humorlosigkeit umgedeutet.
Scherze werden oft verwendet, um sich Anerkennung zu verschaffen.

- Zustimmung zu Witzen drückt sich in Lachen aus. Eine Möglichkeit besteht also darin, nicht in der gewünschten Form zu reagieren, den Witz sogar zu ignorieren. Haben Sie schon mal einen Witz erzählt und niemand hat gelacht? Wie oft danach haben Sie denselben Witz noch mal erzählt?
- Distanzieren Sie sich klar.
- Machen sie klar, dass der Witz rassistisch, sexistisch oder diskriminierend ist.
- Machen Sie klar, dass Sie solche Äußerungen für unangebracht halten.
- Entlarven Sie den Witz als das was er oft ist, ein Ausdruck von Unsicherheit.

- Wenn das ein Witz gewesen sein soll, war er aber nicht lustig.
- Was soll dieser blöde Witz?
- Was wollen Sie uns eigentlich damit sagen?
- Sie müssen sich ja ganz schön vor den fürchten.
- Brauchen Sie ein bisschen Anerkennung?
- Das Niveau wird ja immer tiefer. Vielleicht kommen wir wieder zurück zum eigentlichen Thema.
- Jetzt haben sich alle genug amüsiert, kommen wir wieder zu den Fakten.

Weiterführende Literatur

Böhm, Jasmine/ Wladasch, Katrin 2004: E-Learning-Tool Anti-Diskriminierungsarbeit
www.zara.or.at/materialien/gleiche-chancen/elearning/

Ebermann, Erwin 2002: Afrikaner in Wien. Zwischen Mystifizierung und Verteufelung. Erfahrungen und Analysen. München – Hamburg – London.

Hufer, Klaus-Peter 2000: Argumentationstraining gegen Stammtischparolen. Materialien und Anleitungen für Bildungsarbeit und Selbstlernen. Schwalbach/Ts.

Matouschek, Bernd 2000: Böse Worte? Sprache und Diskriminierung. Eine praktische Anleitung zur Erhöhung der «sprachlichen Sensibilität» im Umgang mit Anderen. Klagenfurt/Celovec

Räthzel, Nora 2000: Theorien über Rassismus. Hamburg – Berlin.

Rainer, Barbara/ Reif, Elisabeth 1997: Du schwarz? Ich weiß! 10 Module gegen Fremdenfeindlichkeit und Gewaltbereitschaft bei Jugendlichen. Wien.

Schwanzer, Susanne 2004: Umsetzen der Gender Mainstreaming-Strategie im eigenen Tätigkeitsbereich. Gender Didaktik – Gleichstellungsorientierung im Training. Wien.