



Handreichung zum Thema machtkritische & antirassistische Vereinsarbeit in der deutsch-syrischen Zivilgesellschaft

Liebe Leser*innen,

aufgrund der akuten Notlage der Menschen in Syrien und der in Deutschland neu-angekommenen Syrer*innen, lagen in den letzten Jahren die Schwerpunkte der Arbeit des VDSH und auch der meisten seiner Mitgliedsvereine auf praktischen Hilfestellungen und Themen des Ankommens in Deutschland. Gesellschaftliche Fragen, wie struktureller Rassismus, geringere Chancen in der Fördermittelakquise und rassistische und diskriminierende Machtstrukturen in der eigenen Organisation sind jedoch permanente Begleiter von Migrant*innen selbstorganisations. Als VDSH möchten wir unsere Mitgliedschaft empowern, indem wir Qualifizierungsangebote in diesen Bereichen schaffen. Um auf gesellschaftlicher Ebene antirassistisch wirken zu können, müssen zum einen Betroffene gestärkt werden und Handlungs- und Umgangsoptionen mit Rassismuserfahrungen bekannt sein und zum anderen die eigenen Vereinsstrukturen so gestaltet werden, dass rassistische Machtstrukturen nicht reproduziert werden.

So entstand die Idee zur Durchführung eines Antirassismus-Workshops, auf dessen Grundlage diese Handreichung entwickelt wurde. Viel Spaß beim Schmökern!


Nahla Osman
(Vorsitzende)


Lina Fustok
(Geschäftsführerin)



Quelle: VDSH

I. Einführung

Was ist Rassismus, wie ist er entstanden und warum glauben viele Menschen immer noch, dass „Rasse“ existiert? Das sind generelle Ausgangsfragen, die sich die Teilnehmenden im Rahmen eines Workshopwochenendes vom 19. bis 21. November 2021 gestellt haben.

Wir als Verband Deutsch-Syrischer Hilfsvereine e.V. haben uns darüber hinaus gefragt, was das für uns als deutsch-syrische Zivilgesellschaft in unserer (Vereins-)Praxis bedeutet? Wie können wir eine Reproduktion von rassistischen Strukturen und Spielarten vorbeugen und uns ebenso als eine von Rassismus betroffene Community in Deutschland gegenseitig unterstützen? In diesem kurzen Leitfaden haben wir, gemeinsam mit den Expert*innen von global e.V. und über 30 Akteur*innen der deutsch-syrischen Zivilgesellschaft, Leitfragen und Überlegungen zum Thema machtkritischer Strategien Deutsch-syrischer Zivilgesellschaft gesammelt. Dies kann lediglich ein kleiner Baustein in der kontinuierlichen Arbeit antirassistischen Wirkens sein und soll als Diskussionsgrundlage die Auseinandersetzung in den eigenen Vereinsstrukturen unterstützen.

II. Handlungsempfehlungen

Rassismus im Vereinsleben: Prävention & Intervention

Es geht darum, nicht nur eine gemeinsame Sprache, sondern auch kollektive Handlungsoptionen im Vereinskontext zu schaffen, um auf Unzufriedenheiten hinzuweisen, Rassismen zu dekonstruieren und strukturellen Rassismus transparent zu machen und ihm entgegenzuwirken.

Dazu sollten Vereine sich selbst folgende Fragen stellen:

II.I Struktur und Personal:

- Gibt es in Deinem Verein ein gemeinsames Verständnis über Begriffe wie othering, racial stress oder Rassismus?
- Gibt es eine Diskussion darüber, welche Rolle Privilegien und Machtverhältnisse im Alltag des Vereins / im Team spielen?
- Gibt es Methoden für eine interne Feedback-Kultur zu Rassismus und anderen Diskriminierungsformen?
- Gibt es eine Diskussion und ein Verständnis über die Wirkmächtigkeit von white fragility und ihren Auswirkungen?
- Achtet ihr darauf, wer wieviel Redeanteil in welchen Kontexten hat und wieviel Raum eingenommen wird?
- Verfügt die Struktur über eine Stelle, wo Diskriminierungen gemeldet werden können?
- Wird in Deinem Verein Diskriminierung nicht als individuelles, sondern als strukturelles Problem anerkannt?
- Fühlen sich im Team des Vereins alle wohl oder nur die mehrfach privilegierten Mitarbeiter*innen in festgestellten Positionen? - Wenn ja, woran merkt ihr das?
- Wird die Meinung bzw. Kritik von Menschen aus marginalisierten Communities ernstgenommen und fließt in den Arbeitsalltag ein?
- Gibt es für Menschen mit möglicher Betroffenheit Möglichkeiten eines safer spaces? Gibt es Räume für Sorgen von Menschen, die Rassismus erlebt haben?
- Gibt es regelmäßig Raum und Ressourcen für alle, um sich zu diskriminierungskritischen Themen auszutauschen?
- Gibt es BiPoC auch auf höheren Entscheidungsebenen?
- Wird bei der Einstellungspraxis darauf geachtet, eine Vielfalt an biografischen und fachlichen Erfahrungen im Team zu ermöglichen? (Struktur und Personal: vgl. Global.org 2021).

II.II Inhaltliches Arbeiten:

- Wird bei der Themenwahl für Veranstaltungen und neue Projekte darauf geachtet, für wen sie relevant sind?
- Wird bei der Themenwahl darauf geachtet, für wen diese verletzend oder diskriminierend sein könnten?
- Achtet ihr gemeinsam auf eine wertschätzende Sprache ohne verletzende Begriffe?
- Werden Menschen aus unterschiedlichen Communities in die Themensetzung und Ausgestaltung von Anfang an einbezogen?
- Werden sie dafür vergütet (sofern Euer Verein mit Geldern arbeitet)?
- Werden Rassismus und andere Diskriminierungsformen von Anfang an mitgedacht, auch wenn nicht klar ist, ob betroffene Personen teilnehmen?
- Wird auf klischeehafte und diskriminierende Darstellung und Beschreibung von Menschen und Orten verzichtet?
- Wird mitgedacht, welche Stimmungen durch Texte und Bilder besonders bei Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, ausgelöst werden können?
- Werden Menschen aus marginalisierten Communities vielfältig, selbstbestimmt und selbstbewusst dargestellt? (nicht nur BiPoC, sondern auch trans* Personen, Menschen mit Behinderung etc.)
- Vermeidet ihr stereotype Zuschreibungen und Erwartungen bei Aufgabenverteilungen (z. B. Akademiker*innen können gut Texte schreiben; männliche Teilnehmer eignen sich für technische Unterstützung etc.)? (Inhaltliches Arbeiten: vgl. Global.org 2021)

Nachdem ihr mit Eurem Verein all diese Fragen gemeinsam diskutiert habt, findet ihr hier eine mögliche Checkliste für Ansätze antirassistischer Vereinsstrukturen:

II.III Schritte auf kurz-, mittel und langfristiger Ebene:

- Ausschuss in dem eigenen Verein entwickeln und regelmäßige Treffen haben, wo ein wertschätzender Austausch über Rassismuserfahrungen stattfindet und diese Erfahrungen gemeinsam reflektiert werden.
- Haltung zeigen und Rassismus beim Namen nennen.
- Über das Thema sensibilisieren, um Strategien und Mechanismen sowie Antirassismus und antirassistische Arbeit zu unterstützen.
- Vorurteilen und Zuschreibungen widersprechen und für Antirassismus eintreten.
- Alle Arten von Rassismus und Diskriminierung zur Sprache bringen.
- Regelmäßig an Schulungen teilnehmen, um neue Schritte weiterzuentwickeln. Austausch mit anderen Vereinen darüber pflegen.
- Antirassismus (und Antidiskriminierung) in die Satzung des Vereins schreiben.
- Minderheitenrechte beachten und schützen.
- Psychologische Unterstützung innerhalb des Vereins anbieten. Supervision etc. auch in der Antragsstellung mitdenken.
- Tagebuch schreiben, um alltäglich rassistische Begegnungen zu dokumentieren und zu verarbeiten.
- Bei der Kindeserziehung, im Kindergarten, in der Grundschule anfangen und aufklären.
- Vermeiden von Vorurteilen.

III. Glossar:

Um antirassistisch zu agieren bedarf es einer gemeinsamen Sprache. Daher haben wir ein paar zentrale Begriffe und Definitionen als Ausgangspunkt zusammengestellt. Dieses Vokabular muss aktuell in der eigenen Praxis erneuert und erweitert werden, um den aktuellen Bedarfen zu entsprechen.

Person of Colour (PoC)

Black, Indigenous, and People of Colour (Singular: Person of Colour) ist eine empowernde Selbstbezeichnung für Menschen, die nicht-weiß gelesen werden. Menschen, die von Rassismus betroffen sind und in Deutschland z.B. ständig mit der Frage konfrontiert werden, woher sie „wirklich“ kommen? Die Initiative „der braune Mob e.V.“ schrieb: „Hier geht es nicht um die ‚biologische‘ Identität, sondern um das gesellschaftspolitische Verhältnis.“ Um dies zu verdeutlichen, schlagen sie vor, dass Schwarz groß und weiß klein und kursiv geschrieben werden sollte. (vgl. Amnesty International 2021)

Schwarze Menschen

Schwarze ist ebenso eine Selbstbezeichnung von Rassismus betroffenen Menschen. Schwarzsein impliziert kein reales Aussehen, sondern nimmt Bezug auf die gesellschaftliche Positionierung der Person. (vgl. Amnesty International 2021)

Weiß und Weißsein

„Weiß“ und „weißsein“ verweisen wie „Schwarzsein“ nicht auf eine biologische Eigenschaft oder tatsächliche Hautfarbe, sondern referenziert auf eine politische und soziale Struktur. weiß bezieht sich auf eine dominante und privilegierte Position im rassistischen Machtverhältnis der Gesellschaft, die häufig unausgesprochen bleibt. (vgl. Amnesty International 2021)

Rassismus: Was bedeutet der Begriff & wer kann davon betroffen sein?

Rassismus ist eine Ideologie, die Menschen aufgrund ihres Aussehens, Namens, ihrer (vermuteten) Kultur, Herkunft oder Religion abwertet. In Deutschland handelt es sich dabei um Nicht-weiße, die als Nicht-Deutsche gelten. Wenn Menschen nicht aufgrund ihrer persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften oder ihres persönlichen Verhaltens beurteilt und abgewertet werden, sondern als Teil der sogenannten homogenen Gruppe, dann ist dies rassistisch. Diese Ideologie rechtfertigt ungleiche soziale und wirtschaftliche Lebensbedingungen, Ausgrenzung von Menschen und sogar Gewalt. Rassismus ist kein „einfaches“ Mobbing, denn Rassismus basiert auf realen Machtunterschieden in unserer Gesellschaft. Die Grundannahme lautet, dass Menschen aufgrund äußerer oder (vermuteter) kultureller Merkmale in „uns“ und „andere“ eingeteilt werden. Im Vergleich zu „Wir“ werden „Andere“ als weniger wertvoll oder weniger gut eingestuft. (vgl. Maureen Maisha Auma 2017)

Diskriminierung: Was bedeutet der Begriff & wer kann davon betroffen sein?

Diskriminierung ist eine schwere Verletzung der Menschenrechte. Menschen, die diskriminiert werden, werden aufgrund der spezifischen Merkmale einer Person oder Gruppe systematisch an der Ausübung ihrer Menschenrechte gehindert. Diskriminierung ist unrechtmäßig und entbehrt passender und objektiver Gründe (vgl. Amnesty International: 2021).

Safe Space:

Der Begriff „Safe Space“ wird verwendet, um Räume und Orte zu beschreiben, die Menschen nutzen können, die sich ausgegrenzt oder diskriminiert fühlen. An diesen Orten sind diskriminierende Äußerungen und Verhaltensweisen über Rasse, Geschlecht, Religion usw. verboten (vgl. Bedeutungonline.de 2021)

Othering:

Othering beschreibt einen Prozess, bei dem Menschen als „andere“ konstruiert wird von einem sog. „wir“ unterschieden werden. Diese Unterscheidung ist problematisch, da in ihrem Kontext „das Andere“ als „das Fremde“ identifiziert wird. Der Prozess des othering kann mit dem sozialen Status einer Person in der Gesellschaft zusammenhängen, wie z. B. Klasse oder Weltanschauung, zugeschriebene Herkunft, sexuelle Orientierung, Geschlecht oder Nationalität. (vgl. Zurich University of Arts 2021)

Racial Stress:

Racial Stress ist die traumatische Reaktion auf Stress nach einem rassistischen Erlebnis. Dies impliziert, dass es BiPoC gibt, die rassistisch aufgeladene Diskriminierung als traumatisch erleben und Symptome posttraumatischen Stresses zeigen. (vgl. American Psychological Association 2021)

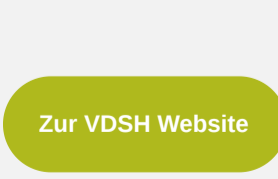
White Fragility:

Der Begriff white Fragility bedeutet, sich mit den Widersprüchen weißer Menschen und ihrem eigenen mehr oder weniger latenten Rassismus auseinanderzusetzen (vgl. Bedeutungonline.de 2021).

IV. Bist Du neugierig geworden?

Dann kannst Du hier weitere Materialien und Akteur*innen zur fortlaufenden Weiterbildung und kritischen Auseinandersetzung finden:

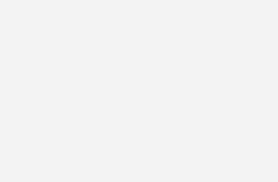
- Glossar für diskriminierungssensible Sprache (Amnesty International)
- Globales Lernen (teilweise auf Arabisch): <https://www.awjinternational.de/de/teilmachen/globales-lernen/fuer-multiplikatorinnen.html>
- Netzwerk Islamfeindlichkeit: <https://www.claim-allianz.de/>
- Connecting the Dots: Lernen aus Geschichte(n) zu Unterdrückung und Widerstand (2017)
- Die Spitze des Eisbergs: Spendenwerbung der internationalen Hilfsorganisationen – Kritik und Alternativen (2017)
- Willkommen ohne Paternalismus: Hilfe und Unterstützung in der Unterstützungsarbeit (2017)
- Das Märchen von der Augenhöhe: Macht und Solidarität in Nord-Süd-Partnerschaften (2016)
- mangoes and bullets: Materialien für rassismus- und herrschaftskritisches Denken und Handeln (2014-heute)
- Bildung für nachhaltige Ungleichheit? Eine postkoloniale Analyse von Materialien der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit in Deutschland (2013)
- Mit kolonialen Grüßen: Berichte und Erzählungen von Auslandsaufenthalten rassismuskritisch betrachtet (2012 und 2013)
- Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand: Aladin El-Mafaalani, Kiepenheuer & Witzsch, Köln 2021
- Der weiße Fleck: Eine Anleitung zu antirassistischem Denken: Mohamed Amjahid, Piper Verlag GmbH, München 2021
- Alltäglicher Rassismus (BfP 2021) <https://www.bpb.de/shop/lernen/themen/blaetter/224136/alltaeglicher-rassismus>
- Materialien & Methoden für den Unterricht in der Sekundarstufe (BfP 2021) <https://www.bpb.de/politik/extremismus/radikalisierung/spraevention/333179/sekundarstufe>
- Materialien & Methoden für den Unterricht in der Grundschule (BfP 2021) <https://www.bpb.de/politik/extremismus/radikalisierung/spraevention/334242/grundschul>



Wir hoffen wir konnten euch einen Überblick geben. Bei Fragen, Herausforderungen und Salamat, wir freuen uns auf die gemeinsame Zukunft miteinander!

Herzliche Grüße & Salamat,

Euer VDSH



Verband Deutsch-Syrischer Hilfsvereine e.V.

Chausseestr. 101, 10115 Berlin
Tel.: +49 30 28873 170
Fax: +49 30 28873 172

Spendenkonto:
Empfänger: Verband Deutsch-Syrischer Hilfsvereine e.V.
IBAN: DE34 1005 0000 0001 0071 0050
BIC: HELFDE33XXX
Bank: Berliner Sparkasse

Verwendungszweck: Spende