

Aktionsbox zur Woche gegen antimuslimischen Rassismus

*Methoden und Materialien
für die Bildungsarbeit*

Methodensammlung

Partner im
Kompetenznetzwerk
Islam- und Muslimfeindlichkeit

ZEOK e.V.

**Aktionsbox zur
Woche gegen
antimuslimischen
Rassismus**

*Methoden und
Materialien für
die Bildungsarbeit*

Methodensammlung

Inhalt

Einleitung 05

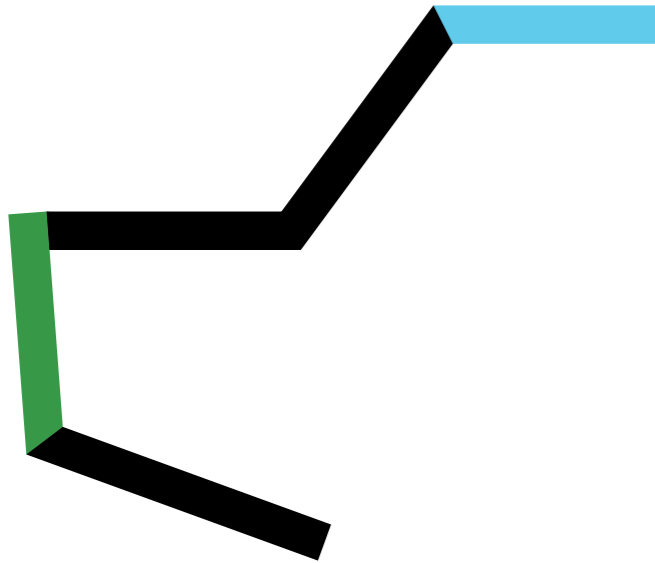
Methode 1:
Schablone #keinplatzfürhass 08

Methode 2:
„... und was ist eigentlich
antimuslimischer Rassismus?“ 12
– Schaubild Antimuslimischer Rassismus 14

Methode 3:
Diskriminierungs-Skala 16

Methode 4:
Was tun als Zeug*in von antimuslimisch-
rassistischen Übergriffen 26
– Arbeitsblätter Was tun als Zeug*in von
antimuslimisch-rassistischen Übergriffen 30
– Lösungsvorschläge für Pädagog*innen 34

Impressum 36



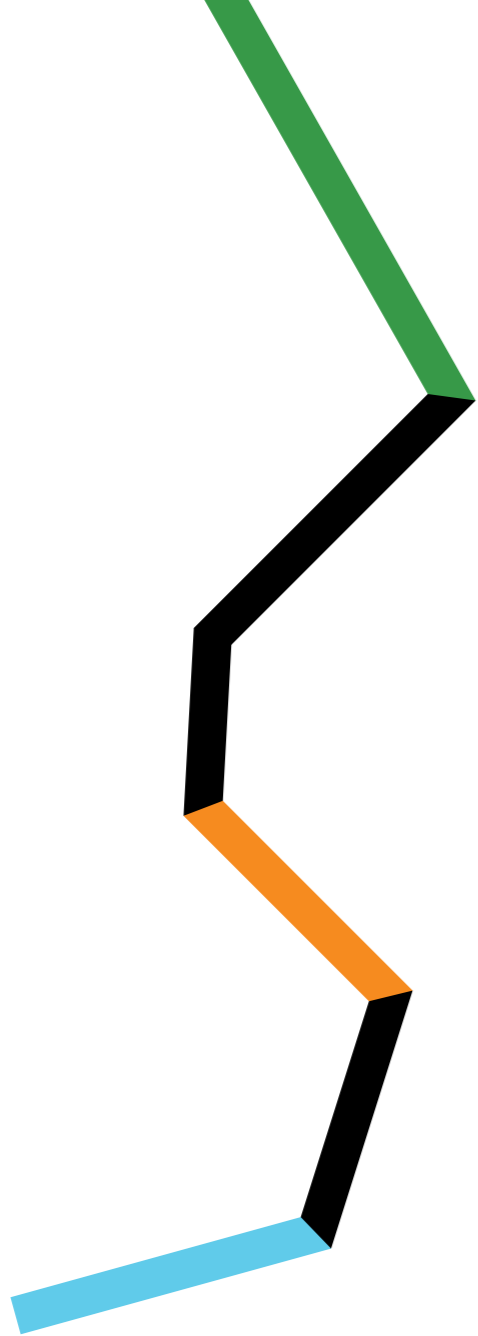
Einleitung

Die folgenden vier interaktiven Methoden

- 1) „Schablone #keinplatzfürhass“
- 2) „...und was ist eigentlich antimuslimischer Rassismus?“
- 3) „Diskriminierungs-Skala“ und
- 4) „Was tun als Zeug*in von antimuslimisch-rassistischen Übergriffen“

ermöglichen den Jugendlichen/Teilnehmenden, sich mit dem Thema **antimuslimischer Rassismus**, ggf. zum ersten Mal, auseinanderzusetzen. Die Methoden laden dazu ein, über eigene „Bilder im Kopf“, Vorurteile und internalisierte Rassismen nachzudenken. Sie sensibilisieren zu Mechanismen und Wirkungsweisen von antimuslimischem Rassismus und rassistischer Diskriminierung und geben den Jugendlichen **Werkzeuge** an die Hand, um diese spezielle Form des Rassismus zu erkennen. Doch es soll nicht nur beim Erkennen bleiben. Mit den vielfältigen Methoden soll auch die **Zivilcourage** der Teilnehmenden gefördert werden und ihre **Kompetenzen**, antimuslimischem Rassismus in Alltagssituationen entschlossen entgegen treten zu können, sollen erweitert werden. Zudem regen die Methoden zu einer Diskussion in der Klasse/Schule oder im Jugendclub über das Thema antimuslimischer Rassismus an und motivieren die Jugendlichen, sich für eine **offene und diskriminierungskritische Gesellschaft** einzusetzen.

Die erste Methode „Schablone #keinplatzfürhass“ kann bereits mit Kindern ab der 1. Klasse und allen anderen Altersstufen durchgeführt werden. Die weiteren drei Methoden richten sich an Jugendliche **ab der 8. Klasse**.



Methode 1

Schablone #keinplatzfürhass

DAUER	45 Minuten
KLASSENSTUFE	ab Klasse 1, für alle Altersstufen geeignet
GRUPPENGROSSE	5–30 Personen
MATERIAL	Schablone, Kreidespray (abwaschbar), Kreidestifte
INHALT	Mithilfe der Schablone können Kinder und Jugendliche, im besten Fall nach Durchführung einer oder mehrerer der folgenden Methoden, selbst gegen antimuslimischen Rassismus aktiv werden und sichtbar ein Zeichen gegen Hass und Diskriminierung setzen.

- SCHRITT 1
- Die Methode wird auf dem (Schul-)Hof durchgeführt. Suchen Sie sich ein geeignetes Stück Asphalt aus, das die Kinder oder Jugendlichen besprühen können. Besprechen Sie ggf. vorab mit Ihrer Leitung, ob ein Besprühen des Asphaltstücks erlaubt ist.
- Sprechen Sie mit den Kindern oder Jugendlichen zunächst konkret über den Tag gegen antimuslimischen Rassismus (1. Juli) oder allgemein zum Thema antimuslimischer Rassismus, um in die Methode einzuführen. Somit wird der Bezug zum Motto der **Schablone #keinplatzfürhass** hergestellt, das in Verbindung mit dem Mord an Marwa El-Sherbini steht. Sie können dazu folgende Leitideen nutzen:
- Erläutern Sie, warum es den Tag gegen antimuslimischen Rassismus gibt (antimuslimisch-rassistischer Mord an Marwa El-Sherbini in Dresden)
 - Betroffene von antimuslimischem Rassismus haben diesen Gedenktag nach dem Mord an Marwa El-Sherbini ins Leben gerufen
 - Machen Sie die Jugendlichen darauf aufmerksam bzw. weisen Sie im Gespräch darauf hin, dass menschenfeindliche Einstellungen zu Hasstaten/ rassistischen Morden führen können (siehe Einleitungskapitel in Booklet *Einführung & Hintergrundtexte*, S. 5).

Ziele

- Teilnehmende aktivieren eigene Wissensbestände und Erfahrungen zum Thema
- Austauschräume werden geschaffen, in denen Erfahrungen mit Rassismus geteilt werden können
- Teilnehmende setzen aktiv ein sichtbares Zeichen gegen Diskriminierung
- Die Selbstwirksamkeit der Kinder und Jugendlichen wird gestärkt

SCHRITT 2

Nach dieser Einführung können die Kinder oder Jugendlichen nun reihum mithilfe des abwaschbaren Kreidesprays und der Schablone das Tag **#keinplatzfürhass** auf den Asphalt sprühen.

Anschließend führen Sie mit den Teilnehmenden ein Gespräch zur Frage, welche Werte eine Gesellschaft braucht, um Hass und menschenfeindliche Einstellungen zurückzudrängen. Welche Alternativen zu Hass sollen fühl- und erlebbar sein oder erst geschaffen werden?

Beispiele hierfür sind Solidarität, Freundschaft, Zivilcourage, gegenseitiger Rückhalt, Liebe, Begegnung, Verständigung, Austausch, Dialog, Nachfragen, Sprechen über Rassismus, Verbundenheit, Gemeinsames etc.

Nach diesem Austausch können die Teilnehmenden diese positiven Wörter, die zukunftsorientierte Perspektiven aufzeigen, mit den Kreidestiften neben das Tag schreiben.

Somit kann ein sichtbares Zeichen in der Woche gegen antimuslimischen Rassismus und darüber hinaus gesetzt werden.



#keinplatzfürhass



Methode 2

„... und was ist eigentlich antimuslimischer Rassismus?“

DAUER 30–45 Minuten

KLASSENSTUFE ab Klasse 8

GRUPPENGROSSE 8–30 Personen

MATERIAL Tafel, ggf. Flipchart oder Moderationskarten, Technik zum Abspielen des Erklärfilms

INHALT In einer übersichtlichen und unkomplizierten **Einstiegsmethode** beschäftigen sich die Teilnehmenden mit dem Thema antimuslimischer Rassismus und rufen bereits vorhandenes Wissen dazu ab. Anschließend wird den Jugendlichen Wissen zu Mechanismen und Wirkungsweisen von antimuslimischem Rassismus vermittelt. Die*der Pädagog*in beginnt die Methode mit einem **Gespräch**, das in das Thema antimuslimischer Rassismus als eine spezielle Form von Rassismus einführt. Die besprochenen Punkte werden in ein **Schaubild** auf der Tafel, auf einem Flipchart oder auf Moderationskarten festgehalten. Mithilfe eines kurzen **Erklärfilms** werden die anfangs besprochenen Punkte erweitert und unterstrichen.

Ziele

- Jugendliche...
- lernen unterschiedliche Ausprägungen von antimuslimischem Rassismus kennen und setzen sich mit stereotypen Bildern über Muslim*innen und als muslimisch markierten Menschen kritisch auseinander.
 - aktivieren und reflektieren eigene Wissensbestände und Erfahrungen zum Thema.
 - üben Empathie für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, und reflektieren eigene Positionen, Verhaltensweisen und Privilegien.

SCHRITT 1 Zum Einstieg fragt die*der Pädagog*in die Jugendlichen in einer Brainstorming-Übung:

„Was versteht ihr unter antimuslimischem Rassismus?“

„Wer ist davon betroffen?“

„Fallen euch konkrete Beispiele für diese spezielle Form von Rassismus ein?“

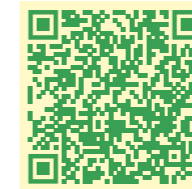
Zentrale Aussagen der Jugendlichen werden in ein Schaubild auf der Tafel (bzw. auf einem Flipchart/Moderationskarten) von der*dem Pädagog*in festgehalten (siehe Schaubild Antimuslimischer Rassismus, S. 14)

IMPULS FÜR DIE*DEN PÄDAGOG*IN

Antimuslimischer Rassismus bezeichnet u. a. die Ablehnung von muslimischen Menschen und Menschen, von denen man annimmt, sie gehörten

dem Islam an (= als muslimisch markierte Menschen aufgrund ihrer wahrgenommenen Religion, Kultur, Sprache, Herkunft oder ihres Erscheinungsbildes). Dabei kommt es u. a. zu: Homogenisierung, Essentialisierung, Markierung als „die Anderen“ (Othering) sowie Hierarchisierung (siehe Glossar in Booklet *Einführung & Hintergrundtexte*, S. 12). Personen, die von antimuslimischem Rassismus betroffen sind, begegnen Diskriminierung bei der Jobsuche, am Arbeitsplatz und in der Schule. Aber auch Anschläge auf Moscheen, Beleidigungen, Angriffe auf Personen und sogar Morde sind die gewaltvollen Konsequenzen von antimuslimischem Rassismus.

SCHRITT 2 Nach diesem kurzen Einstiegsgespräch wird den Jugendlichen der **Erklärfilm** der Berliner Landeszentrale für politische Bildung „Derviş Hızarcı über antimuslimischen Rassismus“¹ gezeigt: www.tinyurl.com/2p8e27cd



Die Teilnehmenden werden gebeten, sich während des Films Notizen zu machen zu der Frage: „Welche Formen und Beispiele für antimuslimischen Rassismus werden im Film genannt?“. Der Film ist sehr kurz und schnell, daher kann es sich lohnen, ihn den Jugendlichen zweimal vorzuspielen.

SCHRITT 3 Im Anschluss werden gemeinsam in einem Unterrichtsgespräch folgende Fragen geklärt:

- Was ist antimuslimischer Rassismus?
- Welche Auswirkungen hat antimuslimischer Rassismus?
- Wer ist davon betroffen?
- Woher kommen diese negativen Bilder über den Islam und Muslim*innen?
- Was kann jede*r persönlich gegen antimuslimischen Rassismus tun?
- Was kann die Politik tun?
- Abschließend: Was war neu für euch? Was hat euch überrascht?

Die Rückmeldungen der Jugendlichen ergänzen die am Beginn der Stunde gesammelten Erkenntnisse an der Tafel und vervollständigen somit das Schaubild.

¹ Derviş Hızarcı ist Vorstandsvorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft religiös begründeter Extremismus e. V. (BAG RelEx). Er war Lehrer und bis September 2020 der Antidiskriminierungsbeauftragte der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie. Zudem engagiert er sich seit vielen Jahren als Vorsitzender der KIGA Berlin gegen Antisemitismus.

Arbeitsblatt

Schaubild Antimuslimischer Rassismus

Was ist antimuslimischer Rassismus (amr)?

Die Ablehnung von muslimischen Menschen und Menschen, die als muslimisch gelesen werden aufgrund ihrer wahrgenommenen Religion, Kultur, Sprache oder Herkunft. AmR hat folgende Merkmale:

- Muslim*innen und als muslimisch gelesene Menschen werden als einheitliche Gruppe gesehen
- allen Muslim*innen werden die gleichen negativen Eigenschaften zugeschrieben: rückständig, frauen- und queerfeindlich, demokratiefeindlich etc.
- aufgrund dieser negativen Zuschreibungen werden Muslim*innen als nicht-gleichwertig angesehen und sie werden schlechter behandelt (=Diskriminierung).

Antimuslimischer Rassismus

Wer ist davon betroffen?

Antimuslimischer Rassismus richtet sich gegen Muslim*innen und gegen Menschen, die für Muslim*innen gehalten werden aufgrund ihrer Religion, Kultur, Sprache oder Herkunft.

Formen und Beispiele

- Angriffe auf Moscheen
- Hetze im Internet
- Diskriminierung, z. B. bei der Suche nach einer Ausbildung oder einer Wohnung...

Methode 3

Diskriminierungs-Skala

DAUER	45–60 Minuten
KLASSENSTUFE	ab Klasse 8
GRUPPENGROSSE	10–30 Personen
MATERIAL	Aussagen über die Situationen, im Booklet oder ausgedruckt auf A4-Blättern, Klebeband, zwei farbige A4-Blätter mit jeweils der Aufschrift „Diskriminierung“ und „keine Diskriminierung“
INHALT	Den Jugendlichen werden unterschiedliche Situationen zum Thema anti-muslimischer Rassismus/Diskriminierung vorgelesen. Je nach eigenem Wissensstand ordnen sie diese zwischen den Polen „ Diskriminierung “ und „ keine Diskriminierung “ ein. Danach gibt es jeweils die Möglichkeit, Meinungen zu den Situationen zu äußern und in die Diskussion zu gehen. Anschließend wird gemeinsam eine Definition zu „Diskriminierung“ und „antimuslimischer Rassismus“ erarbeitet.

SCHRITT 1 Der Raum wird so vorbereitet, dass die Teilnehmer*innen genügend Platz haben, sich frei im Raum zu bewegen. In der Mitte des Raumes wird eine **Skala** mithilfe eines Klebebandes vorbereitet. An einem Ende des Klebebandes wird ein A4-Ausdruck mit dem Wort „Diskriminierung“ platziert, am anderen Ende der Skala der A4-Ausdruck „keine Diskriminierung“.

Zum Einstieg fragt die Lehrkraft/ (Schul-)Sozialarbeiter*in die Jugendlichen, was sie mit dem Wort Diskriminierung verbinden und was sie darunter verstehen. Die Wortmeldungen werden gesammelt und kurz kommentiert. Falls mit den Jugendlichen bereits die Methode „...und was ist eigentlich **antimuslimischer Rassismus?**“ durchgeführt wurde, können die Erkenntnisse aus dieser Methode mit in die kurze Diskussion einfließen.

Ziele

- Jugendliche...
 - setzen sich mit dem Thema antimuslimischer Rassismus sowie interpersoneller und institutioneller Diskriminierung auseinander und lernen, unterschiedliche Fälle einzuordnen.
 - werden für Betroffenenperspektiven sensibilisiert.
 - denken über persönliche Zugänge und eigene Erfahrungen zum Thema nach.

SCHRITT 2

Die Lehrkraft/ (Schul-)Sozialarbeiter*in erklärt den Jugendlichen zunächst den Ablauf: Während der Methode werden **unterschiedliche Aussagen** zum Thema Diskriminierung/antimuslimischer Rassismus vorgelesen und die Jugendlichen sollen sich bei jeder vorgelesenen Aussage an den A4-Ausdrucken „Diskriminierung“ oder „keine Diskriminierung“ oder auf der Skala dazwischen (Zwischenpositionen) aufstellen, je nachdem, wie sie die Situationen selbst einordnen. Die **Aufstellung** entlang der Skala erfolgt jeweils direkt nach dem Vorlesen der einzelnen Situationen.

Hinweis: Sie können sich die einzelnen Situationen auch gerne selbst auf A4-Blätter übertragen und ausdrucken und das jeweilige Dokument nach dem Vorlesen der Situation auf den Boden legen. Somit haben die Jugendlichen die Situation besser vor Augen.

Nachdem sich alle Jugendlichen zu einer Situation aufgestellt haben, gibt es jeweils eine **kurze Diskussion** zur Einordnung, angeleitet durch die*den Pädagog*in. Hier werden **Begründungen** für die jeweiligen Positionierungen gesammelt und Meinungen ausgetauscht. Nach den Redebeiträgen der teilnehmenden Jugendlichen fasst die Lehrkraft/ (Schul-)Sozialarbeiterin*in jeweils wichtige Aspekte zusammen, ordnet die Situationen ein und gibt zusätzlichen Input (Hilfestellungen finden Sie in *Lösungen und Hilfen für die Methode Diskriminierungs-Skala*, S. 20).

Abschließend wird in der Gruppe gemeinsam ein Begriffsverständnis von Diskriminierung und antimuslimischem Rassismus erarbeitet und die **Definitionen** vorgestellt (siehe Glossar in Booklet *Einführung & Hintergrundtexte*, S. 12).

HINWEIS 1

Wichtig ist, dass die Jugendlichen dafür sensibilisiert werden, dass...

- antimuslimischer Rassismus/Diskriminierung nicht immer eindeutig und auf den ersten Blick erkennbar ist.
- Diskriminierung ein **komplexes Phänomen** ist und auf unterschiedlichen Ebenen stattfindet (individuell, strukturell, diskursiv), die sich gegenseitig bedingen.
- Diskriminierung **weitreichende Folgen** für die **Betroffenen** haben kann (psychische und gesundheitliche Probleme, Verschlechterung der schulischen Leistungen, fehlender Zugang zu Ressourcen wie Wohnraum, Jobs etc.).

HINWEIS 2

- Die Lehrkraft/ (Schul-)Sozialarbeiter*in sollte sich mithilfe des Booklets *Einführung & Hintergrundtexte* sowie der *Lösungen und Hilfen für die Methode Diskriminierungs-Skala*, S. 20) auf die Methode vorbereiten und ausreichend **Hintergrundwissen** und Input zum Diskriminierungsgehalt der Situationen parat haben, besonders zu auf den ersten Blick schwierig einzuschätzenden Situationen.
- **Reviktimisierung/Retraumatisierung:** Für von (antimuslimischem) Rassismus betroffene Jugendliche ist eine enge Begleitung während der Methode notwendig. Da durch die Beschäftigung mit antimuslimischen Übergriffen frühere eigene diskriminierende Erlebnisse wieder reaktiviert

werden können, muss eine sensible **Begleitung** der Methode sichergestellt werden, um mögliche herausfordernde Gefühle auffangen zu können. Die pädagogische Fachkraft kann auch selbst am besten einschätzen, ob sie die Methode ihrer Gruppe zutraut.

- Es kommt vor, dass einige Jugendliche darauf beharren, dass als Diskriminierung eingestufte Situationen doch gar nicht benachteiligend sind. Hier sollte versucht werden, mit Argumenten und Perspektiven anderer Jugendlicher eine Einigung zu erzielen. Auch wenn keine Einigung erzielt werden kann, sollte die Lehrkraft/ (Schul-)Sozialarbeiter*in darauf achten, dass diskriminierende und abwertende Aussagen von Jugendlichen **nicht unwidersprochen** und als „letztes Wort“ stehen bleiben.

SITUATIONEN

Für die Durchführung sollte die Lehrkraft/ (Schul-)Sozialarbeiter*in 6–9 Fälle aus der folgenden Sammlung auswählen:

- Ein*e Hauseigentümer*in weigert sich, eine Wohnung an eine muslimische Familie zu vermieten.
- Eine Muslimin bewirbt sich als Apothekerin. Ihre Bewerbung wird abgelehnt, weil sie ein Kopftuch trägt.
- In einer Schulordnung werden Kopfbedeckungen grundsätzlich verboten.
- Rashid bewirbt sich auf einen Ausbildungsplatz zum Hotelfachmann. Beim Vorstellungsgespräch wird ihm gesagt: „Es tut uns leid, aber wir können unseren Kund*innen niemanden vorsetzen, dessen fremde Herkunft man so offensichtlich sieht.“
- Ein Schwarzer Mitarbeiter wird von seinen Kolleg*innen mit dem „N-Wort“ bezeichnet, und es werden Bananen auf seinen Tisch gelegt. Der Arbeitgeber weiß davon, unternimmt aber nichts.
- Einer Gruppe von Jugendlichen im Alter von 13 bis 15 Jahren wird um 22:30 Uhr der Eintritt zu einem Club verwehrt.
- Raucher*innen dürfen in öffentlichen Gebäuden nur in extra dafür vorgesehen Bereichen rauchen.
- Ein Angestellter der örtlichen Bank weigert sich, ein Konto für eine geflüchtete syrische Frau zu eröffnen.
- Die Personalverantwortliche eines Architekturbüros stellt grundsätzlich „keine Araber“ ein.
- Ein Arbeitgeber weist die Personalchefin an, Menschen mit Migrationsbiographie nicht zu befördern.
- In der Mittagsverpflegung einer Ganztagschule werden immer drei Essen angeboten: eins mit Fleisch, eins mit Fisch und ein vegetarisches Gericht.
- Eine Lehrerin kann sich den Namen ihrer Schülerin Zahra (ausgesprochen: „Sachra“) nicht merken und nennt sie deshalb immer Sarah.
- Jasmina ist afrodeutsch, ihr Vater ist aus Nigeria nach Deutschland eingewandert. Eine neue Lehrerin sagt am ersten Schultag erstaunt zu ihr, dass sie ja fließend Deutsch spricht.
- Eine Gesamtschule sucht eine*n neue*n Bibliothekar*in. In der Stellenausschreibung steht: „Personen mit einer Behinderung/Rassismuserfahrungen werden bei gleicher Eignung bevorzugt.“

- Beim Rausgehen nach Schulschluss drängt Ben seinen Mitschüler Tarek zum wiederholten Male gegen das Schultor: „Mach Platz, du Araber!“.
- Die Schulleitung einer Oberschule verbietet, dass die Schüler*innen auf dem Schulhof eine andere Sprache als Deutsch sprechen.

AUSWERTUNG

Nachdem alle Situationen mit den Jugendlichen diskutiert wurden, kommen die Teilnehmenden im Stuhlkreis zusammen für eine weiterführende **Auswertung**.

Folgende Fragen kann die Lehrkraft/ (Schul-)Sozialarbeiter*in dabei für die Auswertung nutzen:

- Welche Situationen konntet ihr leicht als Diskriminierung einstufen? Bei welchen war es schwieriger?
- Welche allgemeinen Merkmale von Diskriminierung konntet ihr erkennen?
- Um welche Art der Diskriminierung handelt es sich jeweils? (durch Sprache, individuell, strukturell usw.)
- Wer ist an der Diskriminierung beteiligt? Wie verhalten sich die beteiligten Personen?
- Wie fühlen sich von Diskriminierung(en) betroffene Personen?
- Welche Folgen kann Diskriminierung für Betroffene haben? (Hinweise z. B. auf fehlenden oder erschwerten Zugang zu Ressourcen)
- Was müsste man tun/was müsste sich ändern, um der Diskriminierung entgegenzuwirken?
- Wie sollten sich die beteiligten Personen verhalten?
- Was genau bedeutet Diskriminierung?
- Was bedeutet antimuslimischer Rassismus?

Pädagogische Methode in Anlehnung an:
Pates, Rebecca; Schmidt, Daniel; Karawanskij, Susanne (Hg.) (2010): Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen, Wiesbaden.

HILFEN ZUR
EINORDNUNG DER
ARTEN VON
DISKRIMINIERUNG
GEMÄSS §3 AGG,
ALLGEMEINES
GLEICHBE-
HANDLUNGS-
GESETZ

Um Sie bei der Diskussion mit den Jugendlichen zu unterstützen, gibt es im Folgenden **Informationen** zum **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**¹ und zur **Einordnung** der unterschiedlichen Diskriminierungs-Situationen. Unterfüttert sind die Einordnungen mit Hintergrundinformationen zum jeweiligen Fall.

Das **AGG** ist das einheitliche zentrale Regelwerk in Deutschland zur Umsetzung von vier europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien, die seit dem Jahr 2000 erlassen worden sind. Die Ziele des AGGs sind beispielsweise Benachteiligung bei der Arbeit und im Alltag zu verhindern und abzubauen.

Das in Deutschland im August 2006 in Kraft getretene Gesetz regelt umfassend den **Schutz vor Diskriminierung** aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität durch private Akteur*innen, z. B. Arbeitgeber*innen, Vermieter*innen, Anbieter*innen von Waren und Dienstleistungen. Es handelt sich also um einen rechtlichen Diskriminierungsschutz. Alle im AGG genannten Arten der Diskriminierung sind verboten, bei Verstößen haben die betroffenen Personen die Möglichkeit, vor Gericht zu klagen.

Wann handelt es sich eindeutig um Diskriminierung?

Eine **unmittelbare oder direkte Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines oder mehreren Diskriminierungsmerkmalen eine **weniger günstige** Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Dies ist z. B. der Fall, wenn eine Person mit Migrationsbiographie trotz gleicher Nachweise und Voraussetzungen nicht zu einer Wohnungsbesichtigung/einem Bewerbungsgespräch eingeladen wird, Personen ohne Migrationsbiographie hingegen schon.

Was ist eine indirekte Diskriminierung?

Eine **mittelbare/indirekte** Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach **neutrale Vorschriften**, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines oben genannten Diskriminierungsmerkmals gegenüber anderen Personen in besonderer Weise **benachteiligen** können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel **sachlich gerechtfertigt** und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Was ist eine Belästigung?

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem oben genannten Diskriminierungsmerkmal in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die **Würde** der betref-

fenden Person verletzt wird und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Beispiele sind unter anderem **rassistische Beschimpfungen** oder Bemerkungen durch Vorgesetzte oder Kolleg*innen am Arbeitsplatz, **Mobbing** aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals und auch **sexuelle Belästigung**.

Auch die **Anweisung** zur Benachteiligung einer Person aus einem der oben genannten Gründe gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine*n Beschäftigte*n wegen eines oben genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

Positive Maßnahmen (Nachteilsausgleich)

Eine unterschiedliche Behandlung ist trotzdem zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen **bestehende Nachteile** wegen eines oben genannten Grundes verhindert oder **ausgeglichen** werden sollen (z. B. anonymisierte Bewerbungsverfahren oder die besondere Aufforderung an

Personen mit Rassismuserfahrungen und/oder anderen Diskriminierungsmerkmalen, sich auf Stellen zu bewerben, bzw. die Angabe, dass Personen mit Diskriminierungserfahrungen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden).

EINTEILUNG DER SITUATIONEN BZW. DISKRIMINIERUNGSFÄLLE

1. Keine Diskriminierung

Bei folgenden Fällen liegt keine Diskriminierung vor, da ein **legitimer Sachgrund** vorliegt bzw. es sich um positive Maßnahmen/einen **Nachteilsausgleich** handelt:

- Einer Gruppe von Jugendlichen im Alter von 13 bis 15 Jahren wird um 22:30 Uhr der Eintritt zu einem Club verwehrt.
- Raucher*innen dürfen in öffentlichen Gebäuden nur in extra dafür vorgesehenen Bereichen rauchen.
- Eine Gesamtschule sucht eine*n neue*n Bibliothekar*in. In der Stellenausschreibung steht: „Personen mit einer Behinderung oder Rassismuserfahrungen werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.“
- In der Mittagsverpflegung einer Ganztagschule werden immer drei Essen angeboten: eins mit Fleisch, eins mit Fisch und ein vegetarisches Gericht. *Hintergrund:* Diese Auswahl an Speisen berücksichtigt die Bedürfnisse der religiösen und nicht-religiösen Schüler*innen. In vielen Religionen gibt es unterschiedliche **Speisevorschriften**, z. B. essen gläubige Jüd*innen und Muslim*innen kein Schweinefleisch, gläubige Hinduist*innen verzichten auf Rindfleisch, Buddhist*innen bevorzugen eine vegetarische Ernährung. Aber auch gesundheitliche oder ethische Gründe können beispielsweise zu einer vegetarischen/veganen Ernährung führen. Dieses vielfältige Speisenangebot kann die Bedürfnisse vieler Schüler*innen berücksichtigen und so dazu beitragen, die Schule als Ort des respektvollen Miteinanders zu gestalten.

¹ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile

2. Direkte/unmittelbare Diskriminierung

Bei folgenden Fällen handelt es sich um eine unmittelbare oder **direkte Diskriminierung**:

- Ein*e Hauseigentümer*in weigert sich, eine Wohnung an eine muslimische Familie zu vermieten.
- Eine Muslim*in bewirbt sich als Apotheker*in. Ihre Bewerbung wird abgelehnt, weil sie ein Kopftuch trägt.
- Rashid bewirbt sich auf einen Ausbildungsplatz zum Hotelfachmann. Beim Vorstellungsgespräch wird ihm gesagt: „Es tut uns leid, aber wir können unseren Kund*innen niemanden vorsetzen, dessen fremde Herkunft man so offensichtlich sieht.“
- Ein Angestellter der örtlichen Bank weigert sich, ein Konto für eine geflüchtete syrische Frau zu eröffnen.
- Die Personalverantwortliche eines Architekturbüros stellt grundsätzlich „keine Araber“ ein.
- Ein Arbeitgeber weist die Personalchefin an, Menschen mit Migrationsbiographie nicht zu befördern.

Hintergrund: Auch die **Anweisung zur Benachteiligung** einer Person aus einem der oben genannten Gründe gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine*n Beschäftigte*n wegen eines oben genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann (AGG §3, Absatz 5).

- Jasmina ist afrodeutsch, ihr Vater ist aus Nigeria nach Deutschland eingewandert. Eine neue Lehrerin sagt am ersten Schultag erstaunt zu ihr, dass sie ja fließend Deutsch spricht.

Hintergrund: Auch wenn diese Aussage erst mal vermeintlich als Kompliment gemeint ist, ist es doch für Betroffene von Rassismus sehr verletzend und diskriminierend, diese Aussage zu hören, da sie ihnen aufgrund ihrer äußerlichen Merkmale das „Deutsch-Sein“ und somit die Zugehörigkeit abspricht, obwohl sie hier geboren und aufgewachsen sind. Zudem drücken derartige Aussagen unterbewusst aus, dass von ihnen konstant erwartet wird, sich zu erklären und zu rechtfertigen. Solche **alltagsrassistischen Aussagen**, denen People of Color ständig ausgesetzt sind, können zu psychischen und physischen Beschwerden führen, da die Identität und Zugehörigkeit der Betroffenen konstant infrage gestellt werden.

- Eine Lehrerin kann sich den Namen ihrer Schülerin Zahra (ausgesprochen: „Sachra“) nicht merken und nennt sie deshalb immer Sarah.

Hintergrund: Ähnlich wie im letzten Fall geschieht das falsche Aussprechen des Namens nicht unbedingt mit Absicht oder bewusst rassistisch. Für Rassismus-Betroffene ist es jedoch sehr **verletzend und diskriminierend**, da der Name häufig ein sehr wichtiger Teil der eigenen Persönlichkeit und **Identität** ist. Oft fällt es Personen, die mit Deutsch als Erstsprache aufgewachsen sind, schwer, nicht-deutsche Namen auszusprechen, bzw. es erscheint zu kompliziert. Darin drückt sich aber auch mangelnde Wertschätzung aus. Dabei macht die Einteilung in „deutsche“ und „nicht-deutsche“ Namen in einer postmigrantischen Gesellschaft wie Deutschland keinen Sinn und ist ursprünglich rassistisch begründet.

3. Indirekte/mittelbare Diskriminierung

Bei folgenden Fällen handelt es sich um eine **indirekte/mittelbare Diskriminierung**:

- In einer Schulordnung werden Kopfbedeckungen grundsätzlich verboten.
Hintergrund: Ein solches Verbot von Kopfbedeckungen würde alle Kopfbedeckungen, die Ausdruck einer religiösen Zugehörigkeit (Kopftuch, Kippa, Dastar) sind, verbieten. Dies widerspricht jedoch dem verfassungsrechtlich garantierten **Grundrecht der Religionsfreiheit** (Artikel 4 GG). In Deutschland gelten für Schüler*innen, die Kopftuch tragen, keine Verbote, das Gesicht muss jedoch sichtbar sein.²

- Die Schulleitung einer Oberschule verbietet, dass die Schüler*innen auf dem Schulhof eine andere Sprache als Deutsch sprechen.

Hintergrund: Die baden-württembergische Landtagspräsidentin Muhterem Aras erklärte im Januar 2023, dass ein Deutschgebot auf Schulhöfen **rechtswidrig** sei. Sie berief sich dabei auf einen Fall im Schwarzwald-Baar-Kreis/Baden-Württemberg. Dort sprach eine Grundschülerin mit ihrer Freundin auf dem Schulhof Türkisch und musste deshalb eine Strafarbeit schreiben. Die Schulaufsicht räumte nach einem Rechtsstreit und einem vor Gericht geschlossenen Vergleich im Herbst 2022 ein, dass diese Strafarbeit rechtswidrig war.³

In einem vergleichbaren Fall, allerdings im Arbeitskontext, den die Antidiskriminierungsstelle des Bundes behandelt hat, wurde festgestellt, dass es Arbeitgeber*innen verboten ist, ihren Angestellten vorzuschreiben, welche Sprachen sie im Pausenraum sprechen. Ein Deutsch-Sprachgebot würde einen unverhältnismäßigen Eingriff in die Privatsphäre der Mitarbeitenden, die eine andere Erstsprache als Deutsch sprechen, darstellen. Zudem liegt in diesem Fall eine mittelbare/indirekte Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft gemäß § 3 Absatz 2 AGG vor. Die Erstsprache ist ein **wichtiges Identitätsmerkmal**, und ihre Benutzung sollte nicht eingeschränkt werden.⁴

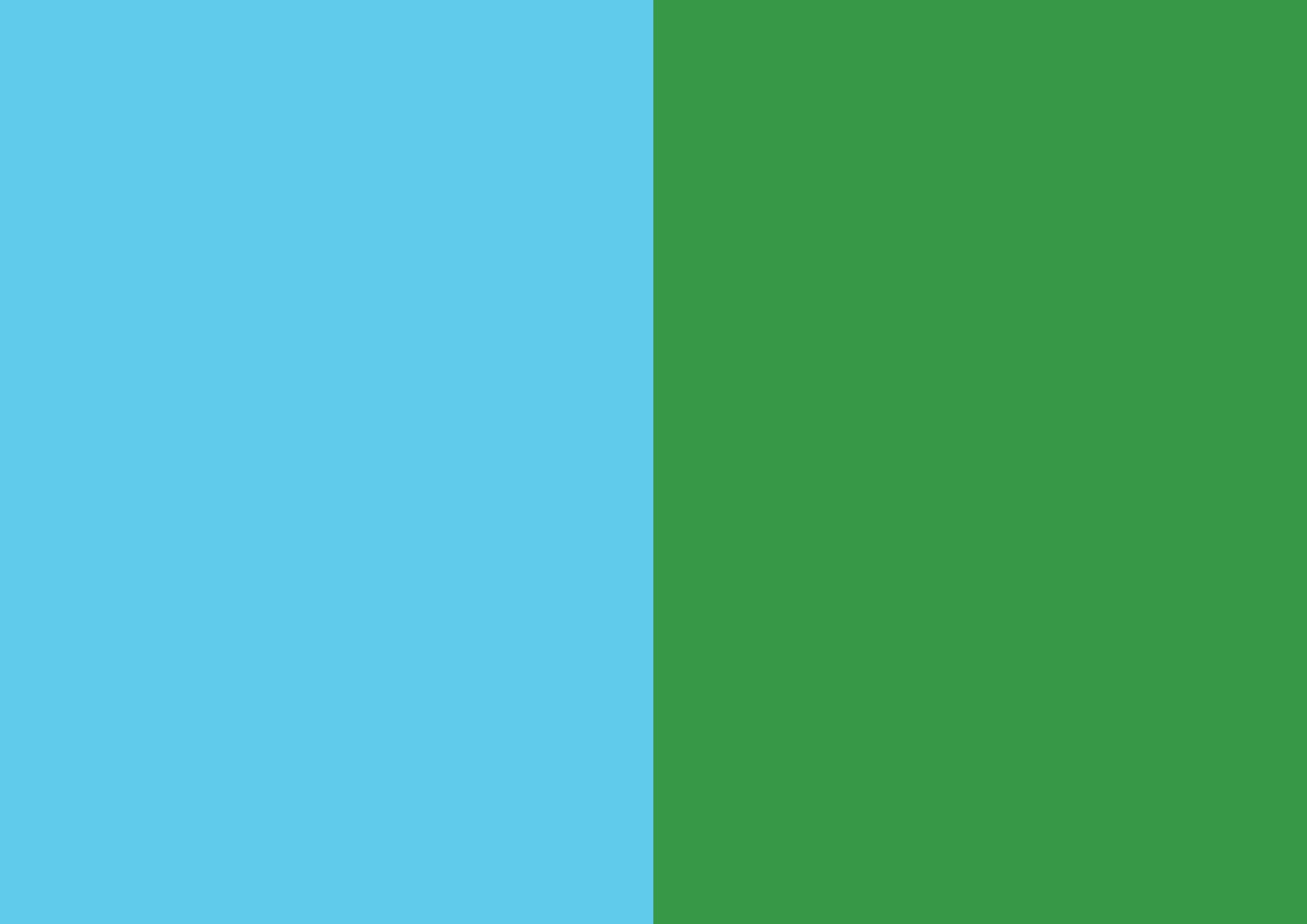
4. Belästigung

- Ein Schwarzer Mitarbeiter wird von seinen Kolleg*innen mit dem „N-Wort“ bezeichnet, und es werden Bananen auf seinen Tisch gelegt. Der Arbeitgeber weiß davon, unternimmt aber nichts. (Rassistisch motivierte Belästigung, sowohl seitens des Arbeitgebers als auch seitens der Kolleg*innen, die über einen längeren Zeitraum andauert.)
- Beim Rausgehen nach Schulschluss drängt Ben seinen Mitschüler Tarek zum wiederholten Male gegen das Schultor: „Mach Platz, du Araber!“ (Rassistisch motivierte Belästigung, die über einen längeren Zeitraum andauert.)

2 www.bundestag.de/resource/blob/671946/33b38893219919685b3f7dbc6bfc5284/WD-3-223-19-pdf-data.pdf

3 www.stuttgarter-nachrichten.de/inhalt.deutschgebot-auf-schulhoefen-aras-gegen-sprachpolizei-in-schulen.0cdf9547-2806-4089-b8ea-45044b258068.html & www.spiegel.de/panorama/bildung/deutschpflicht-an-grundschule-eltern-wehren-sich-gegen-straftarbeit-fuer-drittklaesslerin-a-c235f4e0-e8f4-47a3-b890-b13b3275e23e

4 www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelle-faelle/DE/Ethnie_Rassismus/Ethnie_Muttersprache.html



Methode 4

Was tun als Zeug*in von antimuslimisch-rassistischen Übergriffen

DAUER	45–60 Minuten
KLASSENSTUFE	ab Klasse 8
GRUPPENGROSSE	8–30 Personen
MATERIAL	für je eine Kleingruppe 1 Arbeitsblatt (A4) <i>Was tun als Zeug*in von antimuslimisch-rassistischen Übergriffen</i> (S. 30)
INHALT	<p>Die Bildgeschichte sensibilisiert für antimuslimisch-rassistische Übergriffe und diskriminierendes Verhalten im öffentlichen Raum und lädt Jugendliche dazu ein, zu reflektieren, wie man als Zeug*in von Übergriffen mithilfe unterschiedlicher Handlungsoptionen kompetent reagieren kann.</p> <p>Die Jugendlichen sehen sich zuerst die Bildgeschichte <i>Was tun als Zeug*in von antimuslimisch-rassistischen Übergriffen</i> an und tauschen sich dann in der Kleingruppe (4–5 Personen) über ihre Eindrücke aus. Mithilfe der Reflexionsfragen steigen sie dann tiefer in das Thema ein und schreiben ihre Antworten in die leeren Felder des Arbeitsblattes. Anschließend werden die Ergebnisse der Kleingruppenarbeiten gemeinsam in der großen Gruppe diskutiert, Schlüsse gezogen sowie eine Zusammenfassung von der*dem Pädagog*in erstellt.</p> <p>Mithilfe der <i>Lösungsvorschläge für Pädagog*innen</i> (S. 34) erhalten Sie als pädagogische Fachkraft Anregungen für die Arbeit mit der Bildgeschichte.</p>

SCHRITT 1 Die*der Pädagog*in führt kurz in das Thema ein: Antimuslimischer Rassismus begegnet uns nicht nur auf rechtsradikalen Demonstrationen oder als Aussagen rechtspopulistischer Politiker*innen; er findet tagtäglich, auch in **Alltagssituationen**, z. B. in der Straßenbahn, statt. Deshalb nennt man ihn auch **Alltagsrassismus**. Dieser ist manchmal sehr direkt und bedrohlich, manchmal viel subtiler und weniger sichtbar, Betroffene erkennen ihn aber direkt und werden durch ihn stark eingeschränkt bzw. verletzt. Mithilfe der folgenden Methode sollen die Teilnehmenden lernen, **antimuslimisch-rassistische Übergriffe** zu erkennen, ihre Mechanismen zu verstehen und handlungsfähig zu werden, indem sie mögliche Handlungsoptionen besprechen.

Die Jugendlichen finden sich für die Methode in Kleingruppen (4–5 Personen) zusammen und erhalten jeweils ein Arbeitsblatt der Bildgeschichte *Was tun als Zeug*in von antimuslimisch-rassistischen Übergriffen* (S. 30) im A4-Format.

Ziele

Jugendliche...

- werden für diskriminierendes Verhalten im öffentlichen Raum und für die Perspektive von Betroffenen sensibilisiert.
- setzen sich mit Mechanismen von antimuslimischem Rassismus, rassistischen Übergriffen und ihren Auswirkungen in Bezug auf die Beteiligten (Betroffene, Zeug*innen) auseinander.
- lernen, wie man als Zeug*in von antimuslimischen Übergriffen mithilfe unterschiedlicher Handlungsoptionen kompetent reagieren kann.
- werden zu Zivilcourage motiviert.

SCHRITT 2

Nach dem Austeilen der Arbeitsblätter werden die Jugendlichen gebeten, sich die Bildgeschichte anzuschauen und durchzulesen, sie zu diskutieren, die **Reflexionsfragen** auf dem Arbeitsblatt gemeinsam zu beantworten und ihre Ergebnisse schriftlich festzuhalten (15–20 Min.).

Danach kommen alle wieder im Stuhlkreis zusammen, und die Kleingruppen stellen nacheinander ihre Ergebnisse vor (5–10 Min. pro Gruppe). Die anderen Kleingruppen können während der Präsentationsphase gern **Nachfragen** stellen.

Anschließend leitet die*der Pädagog*in einen **Austausch** zu allen Ergebnissen im Plenum an, vor allem in Bezug darauf, was die gesammelten Erkenntnisse für das tägliche Leben und Lernen in der Schule/am Lernort und auch im Alltag für die Jugendlichen bedeuten.

Wichtiger Hinweis

Das Thema **Zivilcourage** sollte mit den Jugendlichen genauer besprochen werden, wobei unbedingt auch auf die Grenzen von Zivilcourage verwiesen werden muss. Den Jugendlichen wird vermittelt, dass die **eigene Sicherheit** natürlich immer an erster Stelle stehen muss, wenn sie einen rassistischen Übergriff beobachten. Zivilcourage kann bedeuten, direkt verbal einzugreifen und sich mit der angegriffenen Person zu solidarisieren, wobei immer darauf geachtet werden sollte, selbst nicht körperlich angegriffen zu werden. Zivilcourage kann aber auch bedeuten, andere anwesende Personen auf den Übergriff aufmerksam zu machen, direkt um Hilfe zu bitten oder aus sicherem Abstand die Polizei zu rufen.

WEITERE HINWEISE

Während der Durchführung der Methode ist es wichtig, dass diskriminierende Aussagen der Teilnehmenden sofort benannt und markiert werden. Die*der Pädagog*in erklärt, warum bestimmte Aussagen nicht akzeptabel sind, und gibt Hintergrundwissen. Gegebenenfalls werden Schüler*innen, die oft durch diskriminierende Aussagen auffallen, eng begleitet. Die*der Pädagog*in ist dafür verantwortlich, **deutliche Grenzen** zu setzen und eine eigene **klare Haltung** gegen antimuslimischen Rassismus und Diskriminierung zu vertreten.

Falls Schüler*innen über eigene Diskriminierungserfahrungen sprechen möchten, ist es wichtig, eine **sensible und sichere Gesprächsatmosphäre** zu schaffen, in der Betroffenenperspektiven einen respektvollen Raum bekommen, wertfrei zugelassen werden und das Erleben der Schüler*innen anerkannt wird. Die*der Pädagog*in sollte zudem betonen, dass diskriminierende Aussagen und Handlungen am Lernort nicht geduldet werden. Dies dient zum **Schutz** der anwesenden von Diskriminierung betroffenen Jugendlichen.

Bei wiederholten und bewusst ausgeführten diskriminierenden Äußerungen jedoch, die für betroffene Personen verletzend und für die Gruppe destruktiv sind, muss klar gemacht werden, dass diskriminierendes Verhalten zu Lasten

anderer **nicht akzeptiert** wird. Gleichzeitig sollte ein persönliches Gespräch mit der Person, die sich diskriminierend äußert, und der*dem zuständigen Pädagog*in vereinbart werden.

Reviktimisierung/Retraumatisierung: Für von (antimuslimischem) Rassismus betroffene Jugendliche ist eine enge Begleitung während der Methode notwendig. Da durch die Beschäftigung mit antimuslimischen Übergriffen frühere eigene diskriminierende Erlebnisse wieder reaktiviert werden können, ist vor allem eine **sensible Begleitung** der Kleingruppenarbeit erforderlich, um mögliche herausfordernde Gefühle auffangen zu können. Die pädagogische Fachkraft sollte selbst sensibel abwägen, ob sie die Methode ihrer Gruppe zutraut.

Selbstoffenbarungen: Äußerungen und Erfahrungen von Schüler*innen, die von antimuslimischem Rassismus betroffen sind, sollten von Fachkräften nicht angezweifelt werden (Betroffenenperspektiven stehen im Mittelpunkt). Bei Äußerungen von Nicht-Betroffenen, wie „Das war doch gar nicht so gemeint!“ oder „Ich werde auch ausgegrenzt!“, sollte die Fachkraft direkt **intervenieren**, die Perspektiven der Betroffenen in den Fokus rücken und auf Mechanismen von Diskriminierung sowie Machtungleichgewichte aufmerksam machen. Aussagen von Nicht-Betroffenen wie die oben genannten verschlimmern Ausgrenzungserfahrungen, da sie diese negieren. Den betroffenen Schüler*innen muss signalisiert werden, dass ihre schmerzhaften Erfahrungen mit (antimuslimischem) Rassismus und Diskriminierung ernst genommen werden.

*Welche **Einbettung in den Schulalltag** kann diese Thematik erfahren?* Von antimuslimischem Rassismus betroffene Personen muss die Möglichkeit gegeben werden, ihre Perspektiven mitzuteilen. Zudem sollten sie sich mit anderen Betroffenen in **sicheren Räumen (safer/braver spaces)** austauschen können. Solche Räume sollten von Personen geleitet werden, die selbst Rassismuserfahrungen machen. Diese Schutzräume dienen dazu, Diskriminierungserfahrungen verarbeiten zu können, Unterstützung, Solidarität sowie Empowerment zu erfahren und Handlungsoptionen für den Alltag zu erarbeiten.

*Welche **strukturellen Veränderungen** zieht dieses Wissen um antimuslimischen Rassismus nach sich?* Jugendlichen, die von antimuslimischem Rassismus betroffen sind, sollten selbststärkende Angebote zur Verfügung gestellt werden. Die Schule oder der Jugendclub muss für von Rassismus betroffene Personen ein möglichst **sicherer Raum** sein. Deshalb sollten in der Bildungsstätte die Zurückdrängung und **Prävention von Rassismus** vorangetrieben und langfristig verankert werden (siehe Kapitel *Umgang mit antimuslimischem Rassismus in Schule und Jugendarbeit: Handlungsempfehlungen für die Praxis* in Booklet *Einführung & Hintergrundtexte*, S. 17).

Arbeitsblatt

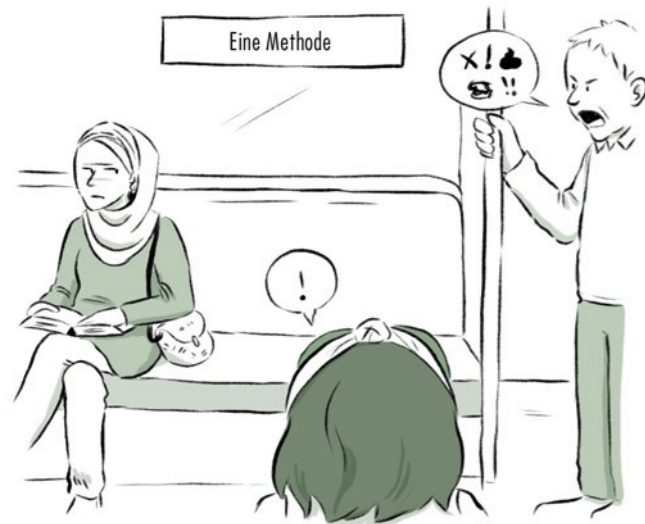
Was tun als Zeug*in von antimuslimisch-rassistischen Übergriffen 1/3

Name:

Datum:

Wir wollen uns mit dem Thema antimuslimisch-rassistische Übergriffe und Belästigungen beschäftigen. Seht euch dazu die unterschiedlichen Comic-Felder an und beantwortet die dazugehörigen Fragen. Tauscht euch anschließend mit den anderen Gruppen über eure Notizen aus.

Was tun als Zeug*in von anti-muslimischer Belästigung



1. Beschreibt, was in Bild 1 passiert. Wie fühlt sich die angegriffene Person? Was fühlt die Zeugin?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Arbeitsblatt

Was tun als Zeug*in von antimuslimisch-rassistischen Übergriffen 2/3

2. Warum ist es wichtig, dass die Zeugin aktiv wird? Wie fühlt sich die angegriffene Person jetzt?

.....

.....

.....

.....

.....

.....



3. Warum ist es wichtig, ein Gespräch mit der angegriffenen Person zu beginnen?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Was tun als Zeug*in von antimuslimisch-rassistischen Übergriffen 3/3

4. Was genau ist ein Schutzraum? Warum ist es wichtig, einen Schutzraum zu schaffen? Was könnte man tun, falls sich der Angreifer nicht zurückzieht?

Schaffe einen Schutzraum.
Halte den Augenkontakt und beachte die angreifende Person nicht:
Das Ausbleiben einer Reaktion von dir wird dafür sorgen, dass sie sich zurückzieht.



Bleibe so lange wie nötig.
Begleite die attackierte Person an einen neutralen Ort, wo sie sich sammeln kann. Respektiere auch ihren Wunsch, wenn sie allein sein oder gehen möchte.

5. Was würde der angegriffenen Person jetzt gut tun? Was könnte die Zeugin nach dem Übergriff noch tun?



WAS TUN ALS ZEUG*IN VON ANTIMUSLIMISCH-RASSISTISCHEN ÜBERGRIFFEN – EINE METHODE

Lösungsvorschläge für Pädagog*innen

Im Folgenden möchten wir Ihnen einige Lösungsvorschläge für die Arbeit mit der Bildgeschichte geben. Nachdem sich die Jugendlichen in Kleingruppen zum Comic ausgetauscht und Notizen gemacht haben, erfolgt eine Auswertung in der Großgruppe.

1. *Beschreibt, was in Bild 1 passiert. Wie fühlt sich die angegriffene Person? Was fühlt die Zeugin?*

- Eine durch das Kopftuch sichtbar muslimische Person wird in der Straßenbahn von einem Mann mittleren Alters mit Worten angegriffen und angeschrien, sie wird beschimpft und belästigt. Eine Person beobachtet den Übergriff aufmerksam und erkennt ihn als antimuslimisch-rassistischen motivierten Angriff.
- Die angegriffene Person ist sehr wahrscheinlich schockiert, fühlt sich belästigt, genervt (vielleicht ist sie häufig mit Alltagsrassismus konfrontiert), sie hat Angst und fühlt sich hilflos und ohnmächtig. Sie wollte nur in Ruhe ihr Buch lesen und fühlt sich durch den Angriff nun im öffentlichen Raum nicht mehr sicher.
- Die Zeugin ist vermutlich erschrocken über den Angriff, sie fühlt sich zuerst unsicher, überlegt sich aber vielleicht bereits, wie sie in dieser Situation aktiv werden könnte.

2. *Warum ist es wichtig, dass die Zeugin aktiv wird? Wie fühlt sich die angegriffene Person jetzt?*

- Bei antimuslimisch-rassistischen Übergriffen ist es wichtig, dass Zeug*innen sofort reagieren und die Betroffenen nicht alleine lassen (natürlich ohne sich selbst in Gefahr zu begeben). Reagiert keine*r der Umstehenden, fühlen sich Täter*innen oft ermutigt, ihren Übergriff fortzusetzen oder zu eskalieren. Indem man den Täter anschließend ignoriert, kann man ihm seine Macht nehmen.
- Dadurch, dass die Zeugin der betroffenen Person beisteht, solidarisiert sie sich mit ihr und bildet, indem sie den Angreifer ignoriert, einen geschützten Raum für die betroffene Person. Sie fühlt sich dadurch sehr wahrscheinlich gestärkt, weniger alleine und nicht mehr ohnmächtig.

3. *Warum ist es wichtig, ein Gespräch mit der angegriffenen Person zu beginnen?*

- Indem man ein Gespräch mit der angegriffenen Person beginnt, zeigt man ihr, dass man ihr beisteht und sie mit dem Täter nicht alleine lässt. Man schirmt sie zudem räumlich vom Angreifer ab, lenkt sie von dem schockierenden Übergriff ab und kann dazu beitragen, dass sie sich psychisch wieder besser fühlt. Außerdem signalisiert man dem Täter, dass die angegriffene Person nicht alleine ist und man ihr in dieser Situation zur Seite steht.

4. *Was genau ist ein Schutzraum? Warum ist es wichtig, einen Schutzraum zu schaffen? Was könnte man tun, falls sich der Angreifer nicht zurückzieht?*

- Einen Schutzraum zu schaffen bedeutet, der angegriffenen Person beizustehen und sie gegen den Angreifer, auch körperlich, abzuschirmen. Die Zeugin spricht mit der Muslima und ignoriert den Angreifer. Hierdurch erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass der Angriff unterbrochen wird und der Täter sich zurückzieht. Bei rassistischen Übergriffen ist es immer wichtig, aktiv zu werden und dem Täter zu zeigen, dass die angegriffene Person nicht alleine ist. Dadurch nimmt man dem Angreifer seine Macht.
- Falls sich der Angreifer nicht zurückzieht, sollte man den Ort so schnell wie möglich gemeinsam verlassen, dabei auf sich aufmerksam machen und andere anwesende Personen gezielt um Hilfe bitten.
- *Wichtiger Hinweis:* natürlich sollte sich niemand unnötig in Gefahr begeben. Sollte der Täter körperliche Gewalt anwenden, sollte man sich sofort zurückziehen, andere Anwesende um Hilfe bitten und die Polizei rufen.

5. *Was würde der angegriffenen Person jetzt gut tun? Was könnte die Zeugin nach dem Übergriff noch tun?*

- Nach dem Verlassen der Situation kann man die angegriffene Person fragen, ob sie über den Übergriff sprechen möchte. Dies liegt in der Entscheidung der jeweiligen Person. Signalisiere ihr in jedem Fall, dass du für sie da bist und sie gerne noch deine Unterstützung in Anspruch nehmen kann. Manchen Personen hilft es, über das Geschehene zu sprechen, um es verarbeiten zu können.
- Die Helferin könnte der angegriffenen Person zudem anbieten, sich als Zeugin zur Verfügung zu stellen, falls die Muslima die Polizei rufen und den Angriff zur Anzeige bringen will.
- Zudem sollte sie ihr vorschlagen, den Übergriff bei einer offiziellen Meldestelle für antimuslimische Übergriffe zu melden, damit er in die Statistik aufgenommen wird. Auch eine Antidiskriminierungsberatungsstelle könnte die muslimische Frau über weitere Schritte aufklären und beraten.
- Weitere Informationen zum Thema siehe Booklet *Einführung & Hintergrundtexte*, Kapitel 4

Impressum

Herausgeber

ZEOK e.V.
Kurt-Eisner-Str. 68 HH
04275 Leipzig

info@zeok.de
www.zeok.de
www.kompetenznetzwerk-imf.de

Redaktion: Melanie Hudler, Derya Erdogan, Jule Wagner
Redaktionelle Unterstützung: Amanda Ghazouani, Katrin Pausch
Lektorat: Carolin Krahl
Gestaltung: Büro Wüste

Redaktionsschluss: Mai 2023

Partner im
**Kompetenznetzwerk
Islam- und Muslimfeindlichkeit**

ZEOK e.V.

Die Booklets der Aktionsbox zur Woche gegen antimuslimischen Rassismus sind entstanden im Rahmen des Kompetenznetzwerks Islam- und Muslimfeindlichkeit. Das Kompetenznetzwerk wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“.
Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen die Verantwortung.



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.



