



HAW  
HAMBURG

Norms

Expectation

# Menschen respektvoll begegnen

---

ALLTAGSRASSISMUS

# Was ist Alltagsrassismus?

Rassismus zeigt sich in unterschiedlichen Arten und Formen. Dabei äußert sich Rassismus nicht nur in krassen Beleidigungen und körperlichen Übergriffen und ist nicht einzig ein Problem von Nazis und Rechtsextremen.

Vielmehr ist Rassismus alltäglich und allgegenwärtig.

Eine Form ist Alltagsrassismus. So werden gewaltvolle Begriffe oft unbewusst verwendet. Nett gemeinte oder neutral wirkende Handlungen können verletzen, weil sie indirekt mit rassistischen Botschaften verbunden sind. Weil rassistische Denkmuster tief gesellschaftlich verankert sind, fallen sie oft nicht auf.

Im Alltag wirkt Rassismus oft subtil, indirekt und unmerklich – und ist dennoch sehr gewaltvoll und kostet Betroffene täglich viel Kraft.

Umso wichtiger ist es, sich damit auseinanderzusetzen, welche Stereotype, ausgrenzenden Verhaltensweisen, verletzenden oder beleidigenden Begriffen als solche gar nicht auffallen, weil sie als normal und selbstverständlich gelten.

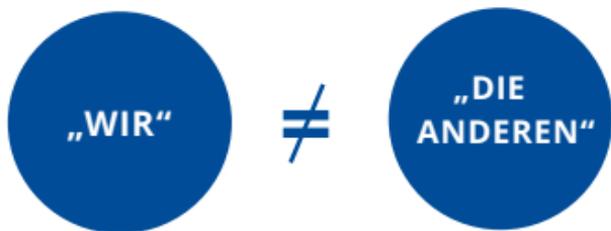
Diese Broschüre gibt erste Hinweise darauf, wie Rassismus im Alltag wirkt und was wir dagegen tun können.

# Wie wirkt Rassismus?

Rassismus funktioniert über die Einteilung in „Wir“ und „die Anderen“.

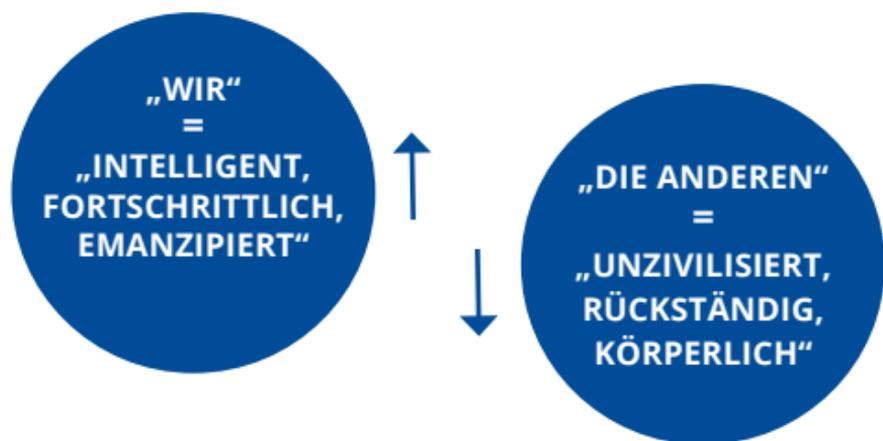
Dabei greift diese Einteilung auf Vorstellungen über „Herkunft“ „Kultur“ oder „ethnische Identität“ zurück. Die Einteilung basiert also auf sogenannten „Rassekonstruktionen“. Das sind verallgemeinernde, vereinheitlichende und abwertende Vorstellungen über Gruppen, die das alltägliche Handeln und Sprechen anleiten können.

Aussagen über „die Ausländer“ oder „die Muslime“ stellen diese als Gruppe her und grenzen sie von dem „Wir“ ab.



Diese Einteilung ist nicht neutral. Sie geht mit einer Bewertung „der Anderen“ und des „Wir“ einher. Denn: mit dieser sind Aussagen dazu verbunden, wer „wirklich dazu gehört“ oder „tatsächlich deutsch“ ist. Rassismus wirkt, indem dieser Vorurteile und negative Bilder über die vermeintlich „Anderen“ zeichnet.

So sprächen „die Anderen“ zu schlecht deutsch, seien eben temperamentvoller oder schlicht faul oder undemokratisch.



Oft ist die Bewertung und Wahrnehmung „der Anderen“ eine Abwertung. Diese „Logik der Abwertung“ hat eine lange Tradition. Antisemitismus und Kolonialismus sind zwei, allerdings nicht die einzigen Beispiele für diese „Logik der Abwertung“.

So wurden Afrikaner\*innen während der Kolonialzeit von den Kolonisierenden als rückständig und wild bezeichnet – nicht zuletzt, um Ausbeutung und Versklavung zu rechtfertigen.

Grundlage solcher Einteilungen sind Rassenvorstellungen. Diese basieren nicht auf tatsächlichen Eigenschaften, sondern entstehen erst durch deren Zuschreibung. Auch wenn der koloniale Rassismus und auch der Rassismus des Nationalsozialismus mittlerweile (zurecht) verurteilt werden, wirken doch an diese Rassismen anschließende Bilder, Gewohnheiten und Selbstverständlichkeiten nach. Dies wird als Alltagsrassismus bezeichnet.

So können auch als Kompliment gemeinte Äußerungen diese rassistische Tradition in sich tragen. Alltagsrassismus zeigt sich häufig in gut gemeinten Äußerungen. Zum Beispiel, wenn Schwarze Menschen für ihren Tanzstil gelobt werden, der ihnen ja im Blut läge und in diesem vermeintlichen Kompliment auf ihre Körperlichkeit reduziert werden.

Problematisch dabei ist, dass Individuen aufgrund Ihres Aussehens oder Ihrer Herkunft angebliche Gruppeneigenschaften zugeschrieben werden und dann ein bestimmtes Verhalten erwartet wird.

**„Woher  
kommst  
Du?“**

**„Du bist ja  
wohl nicht  
von hier.“**

Die Frage „Woher kommst du?“ hören Menschen mit Rassismuserfahrungen häufig als zweiten Satz eines Gespräches. Das kann problematisch sein, weil die gefragte Person als (ursprünglich) nicht-deutsch identifiziert wird.

**„Nee, woher  
kommst du  
wirklich?“**

**„Es inter-  
essiert mich  
doch nur.“**

Oft wird nämlich von der fragenden Person eine bestimmte Antwort auf die Frage nach der Herkunft erwartet („Ich komme aus Mexiko.“). Fällt die Antwort nicht wie erwartet aus („... aus Wuppertal“), wird häufig nachgebohrt. Das ständige Wiederholen dieser Frage suggeriert den befragten Menschen, sie müssten sich permanent rechtfertigen, warum sie „hier in Deutschland“ sind und dass sie nicht wirklich Deutsch sein können. Damit wird die befragte Person in eine unangenehme Position gedrängt.

Es wird erwartet, dass die befragte Person Unbekannten bei der ersten Begegnung ihre (Familien-)Geschichte erzählt. Diese kann mit traumatischen Erfahrungen verbunden sein und/oder ist einfach eine private Information.

Besonders häufig sehen sich Menschen, deren Sprache und/oder äußerlichen Merkmale, wie Hautfarbe oder Haarstruktur als nicht-deutsch gelten, mit dieser Frage konfrontiert – z.B. in Bewerbungsgesprächen, in Bildungsinstitutionen und bei der Besichtigung einer freien Wohnung. Dass weiße Amerikaner\*innen oder weißen Schwed\*innen solche Diskriminierungen zum Beispiel auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt eher selten ausgesetzt sind, macht die Wirksamkeit rassistischer Traditionen deutlich.

deutsch = helle Hautfarbe

dunkle Hautfarbe = nicht-deutsch;

glattes, blondes Haar = deutsch

Afro = nicht deutsch

usw.

**Die selbstbestimmte Entscheidung darüber, wann und wie viel eine Person über ihre persönlichen Geschichten und Erfahrungen teilt, ermöglicht ein respektvolles Miteinander und schafft Raum für unerwartete Gesprächsverläufe.**

# **Seien Sie anders. Machen Sie niemanden anders!**

## **„Warum frage / lobe ich dafür ausgerechnet dich?“**

Fragen Sie sich, warum Sie bestimmte Personen bei den ersten Begegnungen über ihre Herkunft und Stammbaum ausfragen oder für ihre Deutschkenntnis loben – und andere nicht. Seien Sie selbstkritisch und schauen Sie, ob nicht unbewusste stereotype Zuschreibungen dahinter verborgen sein könnten. Verändern Sie Ihren Gesprächseinstieg und vermeiden Sie ausgrenzende Fragen. Sie werden erstaunt sein, welche Begegnungen möglich sind.

## **„Na, ja, es gibt ja nicht „die“ Migrantin.“**

Betonen Sie innerhalb von Erzählungen über Personen(gruppen) die Vielfalt der Individuen. Seien Sie vorsichtig mit verallgemeinernden Aussagen und überprüfen Sie, ob sich Vorurteile dahinter verstecken könnten.

## **„Ah! Dieser Begriff ist selbstgewählt.“**

Viele Begriffe haben einen abwertenden Unterton und wurden zur Unterdrückung und Ausgrenzung von Personen verwendet. Informieren Sie sich darüber und verwenden Sie lieber Selbstbezeichnungen von Personen(gruppen), z.B. People of Color.

---

**Mehr dazu im  
Faltblatt zu Selbst-  
bezeichnungen.**

HAW Hamburg  
Stabsstelle Gleichstellung  
Berliner Tor 5  
20099 Hamburg

**HAW-HAMBURG.DE/GLEICHSTELLUNG/  
PROJEKTE/RESPEKT**

—  
**Wertschätzende  
Begriffe finden  
Sie in unserer  
Broschüre zu Selbst-  
bezeichnungen!**

—  
**Erfahren Sie  
hier mehr zu  
Rassismus  
und Stereo-  
typen.**

**HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE  
WISSENSCHAFTEN HAMBURG**  
Hamburg University of Applied Sciences

---

**HAW-HAMBURG.DE/  
GLEICHSTELLUNG**