

EINSCHREITEN

# Speak up against racism

Argumentationshilfe



Antirassistische  
Bewusstseinsbildung

 charta  
der  
vielfalt

# Speak up against racism

## Wie Sie rassistischen und menschenverachtenden Aussagen begegnen können

**Ihre Kolleg\_innen finden es irgendwie nur doof und anstrengend über Rassismus zu sprechen? Sie hören immer wieder Aussagen, die rassistisch sind? Sie möchten gerne Argumente liefern, die für Ihr Engagement gegen Rassismus sprechen und Ihre Kolleg\_innen zum Mitmachen ermutigen?**

Dann nutzen sie unser **Speak up against racism** und trainieren Sie Ihre Schlagfertigkeit, damit rassistische Bullshit-Sprüche keine Chance mehr haben. So steigern Sie nicht nur die Sensibilität an Ihrem Arbeitsplatz, sondern auch Ihr Selbstbewusstsein und Engagement. Mit dem Speak up against racism helfen wir aber nicht nur dabei, mit kritischen Stimmen in Ihrer Organisation umzugehen, sondern auch dabei, Ihre Kolleg\_innen zu motivieren, damit auch Sie sich gegen Rassismus am Arbeitsplatz einsetzen.



### Triggerwarnung

Es werden rassistische Inhalte reproduziert, um sie auflösen zu können!

## So geht's

Das **Speak up against racism** besteht aus insgesamt 15 Bullshit-Sprüchen. Dazu finden Sie sowohl jeweils eine Auflösung als auch mögliche Strategien, um darauf zu reagieren.

Lesen Sie sich am besten alle Sprüche einmal durch und überlegen Sie: Welchen Sprüchen bin ich schon begegnet? Welche sind dabei am häufigsten vorgekommen? Was bewegt mich am meisten und macht mich vielleicht wütend oder traurig?

Vielleicht überlegen Sie erst einmal selbst, wie Sie am liebsten antworten würden. Nutzen Sie dazu gerne unsere ⇒ **Strategiekarten Rassistische Äußerungen entkräften**. Dann lesen Sie sich die Auflösung und unsere Vorschläge für eine Gegenrede durch. Deckt sie sich mit Ihrer Antwort oder liefern sie Ihnen noch zusätzliche Anregungen? Unsere Gegenreden bieten Ihnen auf jeden Fall jede Menge Argumente, Formulierungen und Inspiration, um Ihrem Gegenüber die Stirn zu bieten.

## Unsere 15 Bullshit-Sprüche

- 1 »Das weiß man doch, dass die einfach nicht so fleißig wie Deutsche sind...«
- 2 »In deren Religion ist es halt einfach so, dass sie Frauen nicht respektieren.«
- 3 »Mein Kollege ist halt nicht deutsch, deswegen ist der auch nie pünktlich.«
- 4 »Diese ganze Diskussion um Rassismus find ich voll übertrieben. Früher war das doch viel schlimmer. Die sollen froh sein, dass das nicht mehr so ist...«
- 5 »Wenn wir anfangen Rassismus zu thematisieren im Unternehmen, dann sehen auf einmal alle überall Rassismus und fühlen sich diskriminiert.«
- 6 »Da wo die herkommt, hat man den Rhythmus halt einfach im Blut.«
- 7 »Oh schön deine Haare! So exotisch irgendwie!«
- 8 »Du sprichst aber wirklich gut Deutsch!«
- 9 »Berlin ja? Ne, aber wo kommst du eigentlich her? Du siehst nicht deutsch aus«
- 10 »Ich weiß nicht was das soll, dass ich mein Schnitzel jetzt umbenennen soll. Haben die sonst keine Probleme?«
- 11 »Bei uns haben wir keine Probleme mit Rassismus. Ich habe noch nie erlebt, dass jemand bei uns rassistisch diskriminiert oder beleidigt wurde.«
- 12 »Wenn ich es nicht rassistisch gemeint hab, kann es auch nicht rassistisch sein...«
- 13 »Ganz ehrlich, Deutsche erleben auch Rassismus. Ist mir im Urlaub auch schon passiert«
- 14 »Mir ist es völlig egal welche Hautfarbe jemand hat. Ich sehe das gar nicht.«
- 15 »Ich habe mit Rassismus nix am Hut. Ich habe sogar Schwarze Freunde.«

## Auflösung und mögliche Gegenreden

1

» Das weiß man doch, dass die einfach nicht so fleißig wie Deutsche sind...«

Dahinter steckt die Logik des Rassismus, dass Eigenschaften an Herkunft, Nationalität oder äußere Erscheinung gekoppelt sind. Es ist eine pauschalisierende Aussage, die »Deutschsein« zum einen an das vermeintliche Attribut »Fleiß« knüpft und zum anderen automatisch alles, was als »nicht-deutsch« zählt, als davon abweichend und negativ erscheinen lässt.

### Auswahl an möglichen Strategien

- **Nachfragen:** Wen meinst du damit? Meinst du ...?, Was heißt für dich »die«?  
»Wen genau meinst du mit Deutsche?«  
→ STRATEGIEKARTE 1
- **Das »Die« auflösen.**  
→ STRATEGIEKARTE 4
- **Eigene Erfahrungen einbringen:** »Ich habe dazu andere Erfahrungen...«

2

» In deren Religion ist es halt einfach so, dass sie Frauen nicht respektieren.«

Das ist eine pauschalisierende Aussage, die statt »Herkunft oder äußere Erscheinung«, »Religionszugehörigkeit« als Merkmal zur rassistischen Unterscheidung nutzt. Sie lässt individuelle Sozialisierungen und persönliche Einstellungen völlig außer Acht. Zudem schreibt sie das gesamtgesellschaftliche Problem Sexismus nur einer Gruppe zu.

### Auswahl an möglichen Strategien

- **Gezielt Nachfragen:** Wie meinst du das? Kannst du mir das näher erklären?  
→ STRATEGIEKARTE 1
- **Das »Die« auflösen**  
→ STRATEGIEKARTE 4
- **Ich-Botschaften senden und Gefühle äußern**  
→ STRATEGIEKARTE 5
- **Verbündete suchen** (Augenkontakt mit anderen Frauen z. B.)  
→ STRATEGIEKARTE 7
- **Nachfragen:** Wie viele religiöse Frauen kennst du, die nicht respektiert werden?  
→ STRATEGIEKARTE 1

3

» Mein Kollege ist halt nicht deutsch, deswegen ist der auch nie pünktlich«

Das ist eine pauschalisierende Aussage, die persönliche Eigenschaften an eine vermeintliche Herkunft koppelt. In diesem Fall lehnt es an das Stereotyp »Deutsche sind immer pünktlich« an. Dieses Stereotyp beinhaltet, dass »Nicht-Deutsche« unpünktlich und gemütlich sind. Dies ist eine Abwertung und lässt völlig außer Acht, dass wir in der Sozialisation Eigenschaften erlernen oder auch verlernen und diese somit nicht als per se angeboren gelten können.

#### Auswahl an möglichen Strategien

Eigene Erfahrung einbringen: »Ich denke das ist herkunftsunabhängig. Ich hatte einen weißen Freund in der Grundschule, der ist von den Eltern die ganze Schulzeit zu spät zur Schule gebracht worden. Ich denke, er kommt heute noch zu spät«

- **Ironie:** »Und du meinst die nicht-deutsche Weltbevölkerung zu kennen, umso eine Aussage zu machen.«/»Achso, wieso gibt es in anderen Ländern dann auch Uhren?«  
→ STRATEGIEKARTE 12

4

» Diese ganze Diskussion um Rassismus finde ich voll übertrieben. Früher war das doch viel schlimmer. Die sollen froh sein, dass das nicht mehr so ist...«

Das ist häufig eine Wertung von Personen, die durch Rassismus aufgewertet werden und somit eine Haltung einnehmen, beurteilen zu können, was übertrieben ist und was nicht, ohne in dieser Situation selbst zu stecken. Menschen, die solche Aussagen treffen, erleben meist in ihrer Lebensrealität selbst keine Rassismuserfahrungen und sprechen aus einer privilegierten, unwissenden Haltung der Dominanzgesellschaft heraus.

Das ist keine Meinung, sondern eine politische Haltung, sich über andere zu stellen und diese zu beurteilen. Es bleibt ebenfalls eine Bewertung, dass Menschen froh sein sollen, nicht mehr in hohem Maße ausgegrenzt zu werden. Niemand muss sich dafür rechtfertigen, seine Menschenrechte einzufordern.

#### Auswahl an möglichen Strategien

- **Nachfragen:** »Wie meinst du es, dass Menschen froh sein sollen? Worum sollen sie froh sein? Erkläre es mir nochmal ich verstehe das nicht. Wer entscheidet denn, was übertrieben ist?«  
→ STRATEGIEKARTE 1
- **Nachfragen:** »Erlebst du denn selbst Rassismus in deinem Alltag? Woher willst du dann wissen, dass das übertrieben oder nicht mehr so ist?«  
→ STRATEGIEKARTE 1
- **Perspektivwechsel:** »Versetze dich doch mal in die Menschen hinein, die das tagtäglich erleben. Zum Beispiel dein Kind würde von den Mitschülern rassistisch beleidigt.«  
→ STRATEGIEKARTE 3

5

» Wenn wir anfangen Rassismus zu thematisieren im Unternehmen, dann sehen auf einmal alle überall Rassismus und fühlen sich diskriminiert.«

Die Einführung von rassismussensiblen Strukturen bedeutet nicht nur Antidiskriminierungsmaßnahmen zu ergreifen. Es bedeutet vielmehr, ein Bewusstsein für strukturelle Ungleichheiten (die oft unsichtbar sind) zu entwickeln. Denn nur weil über etwas NICHT gesprochen wird, heißt es nicht automatisch, dass es nicht existiert. Bewusstmachung ist der erste Schritt zur Veränderung für einen wertschätzenden Umgang, Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Unternehmen. Die Entscheidung, Rassismus zum Thema zu machen, ist ein wichtiges Signal nach innen und außen: »Wir nehmen das Thema ernst, positionieren uns dagegen und machen uns auf den Weg, ein gleichbehandelndes und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen«.

#### Auswahl an möglichen Strategien

- **Argumentieren mit Fakten:** z. B. Best-Practice Beispiele aus erfolgreichen Unternehmen benennen.  
→ STRATEGIEKARTE 6
- **Gesamtgesellschaftliche Forderung stellen:** Wir verbringen mehr Zeit in unseren Unternehmen. Somit soll es ein Ort sein, indem sich alle sicher fühlen und mitgestalten können.
- Weshalb wäre es so schlimm, Rassismus sichtbar zu machen?

6

» Da wo die herkommt, hat man den Rhythmus halt einfach im Blut.«

Auch die Zuschreibung von »positiven« Eigenschaften kann Bestandteil von Rassismus sein. Die Aussage, etwas »im Blut« zu haben, geht auf den Kolonialismus und die »Rassenideologie« zurück, nach der Menschen von Geburt an bestimmte Eigenschaften besitzen. Die Annahme ist biologistisch und lässt völlig außer Acht, dass wir Eigenschaften und Fähigkeiten in unserer Sozialisation erlernen.

#### Auswahl an möglichen Strategien

- **Nachfragen:** Du meinst wirklich alle aus... können super gut tanzen?  
→ STRATEGIEKARTE 1
- **Ironie:** »Ich komme aus... und kann dennoch gut tanzen.«  
→ STRATEGIEKARTE 12
- **Perspektivwechsel:** Würdest du das Stereotype für deine »Gruppe« alle bestätigen?  
→ STRATEGIEKARTE 3

7

## » Oh schön deine Haare! So exotisch irgendwie!«

Klingt wie ein Kompliment. Kann aber sehr verletzend sein. Es beinhaltet Exotisierung, also eine vermeintlich harmlose Faszination für »das Fremde«. Es funktioniert in einer rassistischen Logik, indem es das Gegenüber als »die Andere« darstellt. In diesem Fall wird es mit einer vermeintlich positiven Zuschreibung versehen. Es reduziert das gegenüber aber auf dieses Merkmal und hebt das »Anderssein« als unüberwindbar hervor. Häufig gehen hier Rassismus und Sexismus zusammen, weil es sehr häufig Frauen betrifft.

### Auswahl an möglichen Strategien

- **Grenzen setzen und Respekt zur Integrität einfordern.**  
→ STRATEGIEKARTE 2
- **Non-verbaler Widerstand und Ignoranz.**  
→ STRATEGIEKARTE 10

8

## » Du sprichst aber wirklich gut Deutsch!«

Als Kompliment gemeint kann es trotzdem verletzen. Denn in der Aussage steckt eigentlich: So wie du aussiehst, kann Deutsch weder deine Erstsprache sein, noch gehörst du hier her. Personen, die hier geboren sind, können Deutsch als Erstsprache haben, auch wenn sie von außen zugeschrieben nicht als deutsch wahrgenommen werden.

Ein Hinweis auf gute Deutschkenntnisse ist somit kein Kompliment, sondern suggeriert nur »Du bist nicht von hier«.

### Auswahl an möglichen Strategien

- **Nachfragen:** Wie kommst du darauf, dass ich das nicht könnte?  
→ STRATEGIEKARTE 1
- **Grenzen setzen**  
→ STRATEGIEKARTE 2
- **Perspektivwechsel und Ironie:** Danke, du aber auch!  
→ STRATEGIEKARTE 3 + 12

9

## » Berlin ja? Ne, aber wo kommst du eigentlich her? Du siehst nicht deutsch aus«

Es ist schön, sich für Menschen zu interessieren und mehr über die Person erfahren zu wollen. Wichtig ist dabei achtsam mit dem Gegenüber umzugehen. Fragen können auch grenzüberschreitend sein. Bei der Nachfrage »Wo kommst du eigentlich her?« schwingt immer mit »Du bist nicht von hier. Du gehörst nicht dazu.« Deutschland ist ein Einwanderungsland und per se können wir am Aussehen nicht festmachen, wer deutsch ist. Für Menschen, die ganz selbstverständlich schon immer in Deutschland leben, kann diese Frage verletzend sein, weil damit deren Zugehörigkeit abgesprochen wird.

### Auswahl an möglichen Strategien

- **Grenzen setzen**  
→ STRATEGIEKARTE 2
- **Ignoranz**  
→ STRATEGIEKARTE 10
- **Nachfragen:** Was meinst du? Wie sehen Deutsche denn aus?  
→ STRATEGIEKARTE 1
- **Perspektivwechsel:** Nach Stammbaum des Gegenübers fragen: »Seit wann lebt deine Familie in Deutschland? Wart ihr betroffen von der Bevölkerungsbewegung vor dem Ersten Weltkrieg?«  
→ STRATEGIEKARTE 3

10

## » Ich weiß nicht was das soll, dass ich mein Schnitzel jetzt umbenennen soll. Haben die sonst keine Probleme?«

Das Z-Wort ist eine menschenverachtende Beleidigung. Sie hat ihren Ursprung im Mittelalter und wurde abwertend für Menschen aus der Sinti\_ze und Rom\_nja Community benutzt. In der NS-Zeit wurden mit dem Begriff tausende Menschen verfolgt und ermordet. Das Z-Wort wurde in die Haut gebrannt.

### Auswahl an möglichen Strategien

- **Argumentieren mit Fakten:** Herkunft des Wortes und entmenschlichender Inhalt  
→ STRATEGIEKARTE 6
- **Fragen stellen:** »Wieso sollten wir weiterhin Worte verwenden, die gewaltvoll sind und andere Menschen entwürdigen?«
- **Perspektivwechsel:** »Was meinst du, wie es Menschen geht, die sich in der Selbstbezeichnung mit dem Z-Wort definieren?«  
→ STRATEGIEKARTE 3
- **Ich-Botschaften und eigene Gefühle äußern**  
→ STRATEGIEKARTE 5
- **Grenzen setzen**  
→ STRATEGIEKARTE 2



» Bei uns haben wir keine Probleme mit Rassismus. Ich habe noch nie erlebt, dass jemand bei uns rassistisch diskriminiert oder beleidigt wurde.«

Rassismus ist nicht immer auf den ersten Blick sichtbar. Besonders struktureller Rassismus liegt im Verborgenen. Es gibt verschiedene Studien, die nachweisen, dass Menschen aufgrund ihrer Herkunft, Sprache oder ihres Aussehens nicht die gleichen Chancen bei der Bezahlung, den Karrieremöglichkeiten oder dem Einstieg ins Berufsleben haben. Außerdem trauen sich viele nicht, darüber zu sprechen. Nur weil niemand was sagt, heißt es nicht, dass nicht doch Rassismus vorliegt. Die Deutungshoheit dazu obliegt den Personen, die potenziell betroffen sein könnten.

#### Auswahl an möglichen Strategien

- **Nachfragen:** »Bist du dir da wirklich sicher? Wie kannst du das absolut wissen?«  
→ STRATEGIEKARTE 1
- **Argumentieren mit Fakten**  
→ STRATEGIEKARTE 6
- **Nachfragen:** »Erlebst du denn selbst Rassismus in deinem Alltag? Wie willst du dann wissen und beurteilen, dass und ob andere rassistisch diskriminiert werden?«  
→ STRATEGIEKARTE 1
- **Perspektive wechseln:** »Hast du mal mit Personen gesprochen, die betroffen sein könnten?«  
→ STRATEGIEKARTE 3
- **Grenzen setzen**  
→ STRATEGIEKARTE 2

» Wenn ich es nicht rassistisch gemeint hab, kann es auch nicht rassistisch sein...«

Rassismus ist nicht an eine Intention gebunden, da Rassismus strukturell und institutionell verankert ist. Wir leben in diesen Strukturen und übernehmen Handlungen oder Äußerungen, die rassistisch sein können, auch wenn es nicht beabsichtigt ist. Das liegt daran, dass rassistische Denk- und Handlungsweisen in der Sozialisation auf ganz subtile Art und Weise erlernt werden. Dies kann sich, auch völlig unbewusst, in den eigenen Denkweisen und Handlungen wiederfinden. Gleichzeitig müssen wir hierbei darauf aufpassen, dass Menschen, die wir verletzt haben könnten, nicht in eine Rechtfertigung geraten.

#### Auswahl an möglichen Strategien

- **Perspektivwechsel:** »Wenn ich jemandem unbeabsichtigt auf den Fuß trete, dann ist meine Intention auch nicht die Person zu verletzen. Trotzdem tut es aber weh. In diesem Fall nehmen wir die Verletzung auch ernst und entschuldigen uns ganz selbstverständlich bei der Person.«  
→ STRATEGIEKARTE 3
- **Eigene Erfahrung einbringen**

13

## » Ganz ehrlich, Deutsche erleben auch Rassismus. Ist mir im Urlaub auch schon passiert«

Es ist richtig, dass Diskriminierung Menschen in unterschiedlichen Situationen und aufgrund unterschiedlicher Merkmale treffen kann. So können auch Menschen, die in Deutschland keine Erfahrungen mit Rassismus machen, in einem anderen Kontext Diskriminierung erleben. Rassismus ist es aber nicht, da Rassismus aus der »Rassenideologie« stammt. Diese Ideologie wurde von weißen Europäer\_innen im Kolonialismus erfunden und Inhalt dessen ist, dass weiße Menschen immer bevorzugt werden. Deswegen ist Rassismus nicht umkehrbar. Hierbei sprechen wir von individuellen persönlichen diskriminierenden Erfahrungen, die sich weder in Strukturen noch in Institutionen widerspiegeln.

### Auswahl an möglichen Strategien

- **Nachfragen:** »Wen meinst du mit Deutsche?«  
→ STRATEGIEKARTE 1
- **Zugeständnis + Argumentieren mit Fakten:** »Ja stimmt, auch du kannst im Urlaub diskriminierende Erfahrungen machen. Als Rassismus würde ich das aber nicht sehen. Ist das Urlaubsland dein Lebensmittelpunkt, indem du auf allen gesellschaftlichen Bereichen (Wohnungsmarkt, Arbeitsplatz, Bildungssystem, Medien) systematisch ausgeschlossen oder begrenzt wirst?«  
→ STRATEGIEKARTE 13 + 6

14

## » Mir ist es völlig egal, welche Hautfarbe jemand hat. Ich sehe das gar nicht.«

Ein Mechanismus von Rassismus ist, völlig unsichtbar zu erscheinen und damit auch als etwas Naturgegebenes. In der Aussage steckt der Wunsch, keine Unterscheidungen zwischen Menschen machen zu wollen. Um gegen Rassismus vorzugehen, hilft es aber nicht, ihn nicht sehen zu wollen. Denn Menschen machen tagtäglich Rassismuserfahrungen aufgrund von zum Beispiel Hautfarbe. Zu behaupten, »Ich sehe das gar nicht«, beinhaltet, diese Rassismuserfahrungen und benachteiligten Positionen in der Gesellschaft nicht zu sehen. Zudem steckt in der Aussage der Irrglaube das Rassismus an eine Intention gebunden sei (siehe dazu Spruch 12).

### Auswahl an möglichen Strategien

- **Zustimmung + Argumentieren mit Fakten:** »Ich verstehe was du meinst. Auf der einen Seite wünschen wir uns, dass wir keine Unterschiede zwischen Menschen aufgrund von äußeren Merkmalen machen. Da stimme ich dir zu. Auf der anderen Seite machen Menschen tagtäglich Rassismuserfahrungen aufgrund von z. B. Hautfarbe. Wenn wir sagen »Ich sehe das gar nicht«, verneinen wir diese Realität und dass Personen auch aufgrund unseres »unbeabsichtigten« Handelns Rassismus erleben können.«  
→ STRATEGIEKARTE 13 + 6



*Ich habe mit Rassismus nix am Hut. Ich habe sogar Schwarze Freund\_innen.«*

Rassismus ist völlig unabhängig von einer Intention und zeigt sich vor allem im Verborgenen. Auch wenn Menschen von sich behaupten, Nicht-Rassist\_innen zu sein, und Beispiele dafür finden, befreit es sie nicht davon, (meist unbewusst) rassistisch zu handeln. Häufig zeigt sich gerade Alltagsrassismus ganz subtil.

#### Auswahl an möglichen Strategien

- **Fragen stellen:** »Hast du mit deinen Freund\_innen auch schon mal über das Thema gesprochen? Würden deine Freund\_innen mit dir offen darüber sprechen?«
- **Eigene Erfahrungen teilen:** »Ich habe letztens einen Workshop zu dem Thema besucht. Und da ist mir aufgefallen, wie sehr ich selbst völlig unbewusst rassistische Denkmuster im Kopf hatte, obwohl ich davon überzeugt war, dass gerade ich damit nichts zu tun habe. Da ist mir nochmal klar geworden, dass Rassismus oft unbewusst passieren kann.«

## Impressum

Charta der Vielfalt e.V.  
Geschäftsstelle  
Albrechtstraße 22  
10117 Berlin

Telefon: 030 288 773 99 0  
info@charta-der-vielfalt.de  
www.charta-der-vielfalt.de

Konzeption/Redaktion: Charta der Vielfalt e.V.  
(Selma Güngör, Betina Psyk)  
Konzeption/Inhalte: ARIC-NRW e.V.  
Auflage: Dezember 2022

Gefördert durch:



Die Beauftragte der Bundesregierung  
für Migration, Flüchtlinge und Integration  
Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus