

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*

Studie im Rahmen des Projekts

„Dialog Afrika – Vernetzung und Professionalisierung afrikanischer Migrantenselbstorganisationen in NRW“

Inhalt

Teil I: Quantitative Befragung	4
Rahmen der Studie und Vorgehen	5
Allgemeine Tendenzen bei der Beantwortung	5
Ergebnisse im Themenbereich Lebenslagen	6
Geschlecht, Alter und Wohnorte.....	6
Migration, Dauer des Aufenthalts und Aufenthaltsstatus	10
Geburtsland der Eltern	12
Bildung	12
Art und Anerkennung des Abschlusses	12
Beruf	13
Berufliche Situation	13
Arbeitsverhältnis	14
Community	15
Soziale Netzwerke	15
Unterstützung der Familie im Herkunftsland.....	15
Deutschkenntnisse – Einschätzung und Bedeutung für die Integration	15
Ergebnisse im Themenbereich Vereinstätigkeit	15
Art und Gründe für Engagement	15
Engagement im Verein	15
Gründe für Engagement im Verein.....	15
Vereinsstruktur	16
Alter der Vereine	16
Mitglieder	18
Aktive Vereinsmitglieder	18
Frauen im Verein	19
Frauen im Vorstand	19
Themen der Vereinsarbeit.....	21
Tätigkeitsfelder.....	21
Wunschfelder	24
Ressourcen	24
Barrieren für die Weiterentwicklung.....	25
Zeit für und Regelmäßigkeit der Vereinsarbeit	25

Räume und Förderer	27
Benötigte Ressourcen für die Vereinsarbeit	27
Kompetenzen und Erfahrungen der Mitglieder	29
Präsenz und Erfahrungen in der Projektarbeit.....	32
Öffentlichkeitsarbeit.....	32
Erfahrungen in der Projektarbeit	33
Netzwerkarbeit/ Kooperation	35
Ergebnisse im Themenbereich Diskriminierung und Rassismus.....	36
Häufigkeit	36
Orte von Rassismuserfahrungen	36
Strategien im Umgang mit Rassismus	39
Vermutete Stereotype und Vorurteile	39
Selbstbezeichnung und negative Fremdbezeichnung.....	41
Gefühlte Heimat	45
Wünsche an die Politik	45
Teil II: Qualitative Befragung	47
Auswertung	48
Aufbau der Auswertung	48
Eigene Rassismusdefinition der InterviewpartnerInnen.....	49
Definitionsansätze in Anlehnung an wissenschaftliche Rassismustheorien	49
Individuelle Definitionsansätze von Rassismus	50
Selbstbezeichnung	51
Schwarze/r Deutsche/r.....	51
Andere subjektive Zugehörigkeitskonstruktionen	52
Erfahrungen von Verweigerung der Zugehörigkeit.....	52
Die Konstruktion von „AfrikanerInnen“ und „Schwarzen“.....	53
Individuelle Rassismuserfahrungen der InterviewpartnerInnen.....	54
Rassismuserlebnisse am Arbeitsplatz.....	54
Rassismuserlebnisse in öffentlichen Verkehrsmitteln	58
Rassismus in öffentlichen Institutionen	59
Umgang mit Rassismuserfahrungen.....	62
Resignation als Bewältigungsstrategie	62
Bewusste Zurückhaltung und Verlassen der Situation als Bewältigungsstrategie.....	63
Der Glaube als Bewältigungsstrategie.....	63
Bessere Leistungen als Bewältigungsstrategie.....	63

Situationsbedingte Selbstreflexion.....	64
Das Kommunizieren und Austauschen der Rassismuserlebnisse.....	65
Schutzräume vor Rassismus.....	67
Vereine als Schutzräume	67
Glaubensgemeinschaft	67
„Schutzräume“ – ein kontroverses Konzept?.....	68
Gesellschaft ohne Rassismus	68
Maßnahmen gegen Rassismus.....	69
Gesellschaft ohne Rassismus – eine Utopie	70
Literatur:	72
Anhang	73
Abbildungsverzeichnis	73
Quantitativer Fragebogen	75
Herausgeber	85

Teil I: Quantitative Befragung

Rahmen der Studie und Vorgehen

Das zweijährige Projekt „Dialog Afrika – Vernetzung und Professionalisierung afrikanischer Migrantenselbstorganisationen in NRW“ des Elternnetzwerk NRW – Integration miteinander e.V. (Laufzeit Sep. 2017 – Dez. 2019) hatte zum Ziel, das Empowerment und die Teilhabe der afrikanischen Diaspora in NRW zu fördern. In über 40 verschiedenen Empowerment-Formaten, davon 18 Fortbildungen zum Thema Projektmanagement, konnten Vertreter*innen der 65 Vereine aus 21 afrikanischen Herkunftsländern Wissen erwerben, sich austauschen und untereinander vernetzen. Diese begleitende quantitative und qualitative Studie soll neue Erkenntnisse über die Lebenssituation der afrikanischen Diaspora liefern. Die vorliegende Studie wurde vom Projektteam durchgeführt.

Im Zeitraum Mitte November 2018 bis Mitte Juli 2019 haben wir eine quantitative Befragung zu den Themen Lebenslagen in Deutschland, Vereinsarbeit und Erfahrungen mit Diskriminierung und Rassismus durchgeführt. Der Fragebogen bestand aus 37 Fragen zu den drei o.g. Themenbereichen. Dazu haben wir vier Typen von Antwortmöglichkeiten gewählt: Einfach- und Mehrfachantworten, Skalen und freie Antworten.

An der Befragung nahmen 97 Vertreter*innen von afrikanischen Vereinen aus 21 Herkunftsländern teil, inklusive Deutschland. Die Durchführung der Befragung erfolgte über die Paper-Pencil-Methode. Die Fragebögen wurden persönlich ausgehändigt, in der Regel durch sogenannte „Schlüsselpersonen“ aus den verschiedenen Communities, die die Teilnehmer*innen zum Ausfüllen motiviert haben. Die Auswertung wurde mit der Auswertungssoftware GrafStat vorgenommen (Version 4.961).

Allgemeine Tendenzen bei der Beantwortung

Auffällig ist, dass nur wenige Fragen von allen Umfrageteilnehmer*innen beantwortet wurden. Die Fragen nach dem Geburtsland, der beruflichen Situation und den persönlichen sozialen Netzwerken, den Deutschsprachkenntnissen sowie zum Themenbereich Rassismus haben fast alle Befragten beantwortet. Im Gegensatz dazu wurden die Fragen nach dem Geburtsland der Eltern, dem eigenen Bildungsabschluss, der Mitgliedsstruktur und der Netzwerkarbeit der Vereine von einem Drittel bzw. einem Viertel der Teilnehmer*innen nicht beantwortet (Grundgesamtheit unterschiedlich). Neben Verständnisschwierigkeiten als Ursache, liegt die Vermutung nahe, dass viele der Vereine keine klare Vereinsstruktur und Aufgabenteilung aufweisen, so dass eine Abbildung dieser sowie der Netzwerkarbeit schwierig bis schlichtweg unmöglich ist. Voraussetzung für erfolgreiche Netzwerkarbeit sind ausreichende Personalressourcen, welche in vielen Vereinen fehlen. Zusätzlich spielt die Position der Befragten im Verein bei der Beantwortung der Fragen eine Rolle. Je nachdem wie der Verein aufgestellt ist, können einzelne Fragen nur von Vorstandsmitgliedern beantwortet werden. Weshalb alle Fragen zum Thema Bildung von sehr wenigen Befragten beantwortet wurden, ist ungewiss.

Die Kategorie „ohne Antworten“ wird in den Abbildungen nicht dargestellt, sondern nur die Antworten, um die Übersichtlichkeit zu bewahren. Bei hoher Nichtbeteiligung wird das im Rah-

men der Auswertung explizit erklärt. Daher variiert die Grundgesamtheit (=N) in den Antworten. Diese ist immer unter der Abbildung zu finden. Die vorliegende Studie erhebt keinen Anspruch auf Repräsentativität und wissenschaftliche Korrektheit, sondern spiegelt die Auswertung und persönliche Erfahrungen im Rahmen des Projekts Dialog Afrika des Elternnetzwerk NRW- Integration Miteinander e.V. wider.

Die Befragten sind zum größten Teile Vereinsmitglieder aus den 65 Vereinen, mit welchen wir während der zweijährigen Projektlaufzeit zusammengearbeitet haben.

Ergebnisse im Themenbereich Lebenslagen

Geschlecht, Alter und Wohnorte

Von den 97 TN der Befragung sind 60% Frauen.

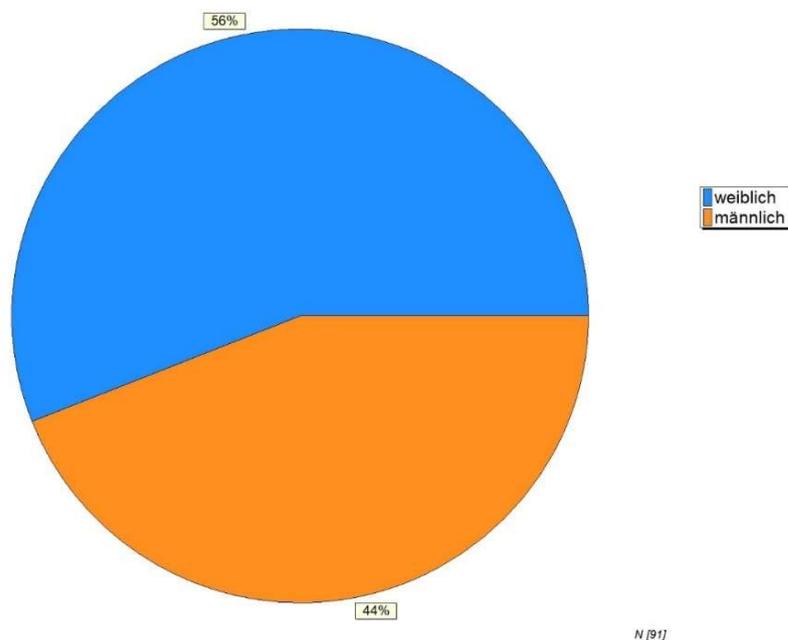
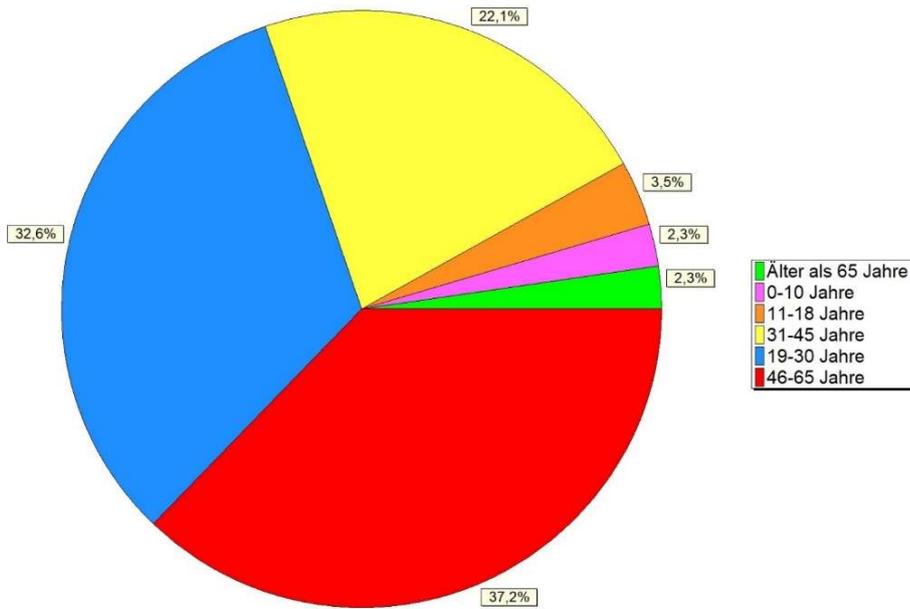


Abbildung 1: Geschlechterverteilung, N[91]

Das Alter der Teilnehmenden variiert zwischen neun und 70 Jahren. Die größte Gruppe bilden Menschen, die älter als 45 Jahre sind (37%). Sie gehören zur „älteren“ Generation der afrikanischen Diaspora, welche vor einem bis drei Jahrzehnten nach Deutschland migriert ist. Die zweitgrößte Gruppe bilden junge Erwachsene im Alter zwischen 19 und 30 Jahren (33%), die zur „jüngeren“ Generation der afrikanischen Diaspora gehören und entweder in Deutschland geboren und aufgewachsen sind oder als Kinder nach Deutschland migriert sind.



N [86]

Abbildung 2: Altersstruktur, N[86]

Über 50% der Teilnehmenden kommen aus Köln und Umgebung (Bonn, Pulheim, Troisdorf, Wesseling, Siegburg).

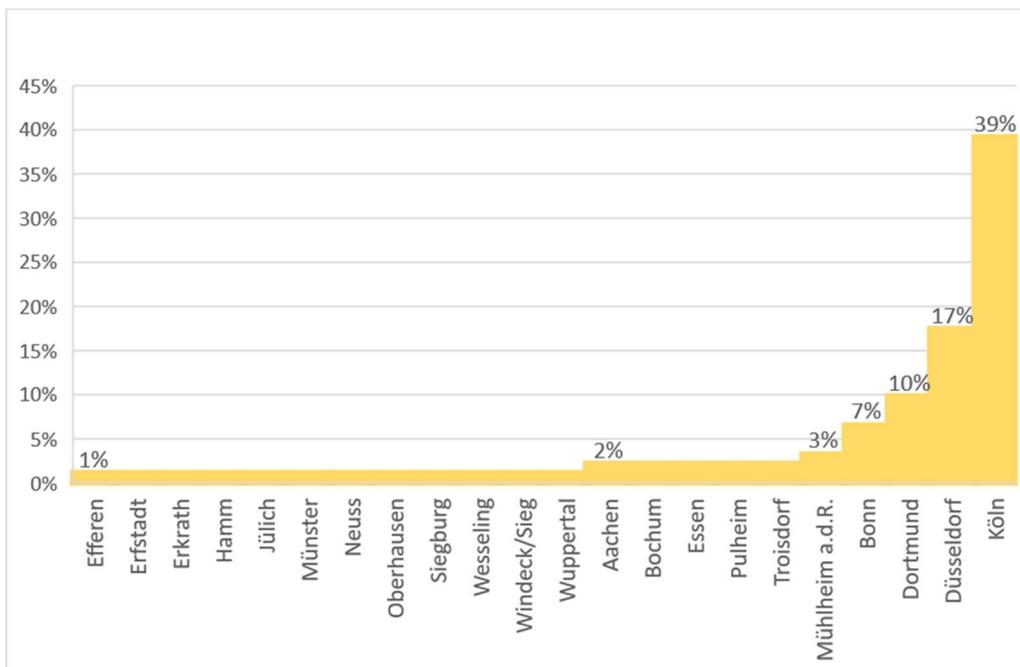


Abbildung 3: Wohnorte, N[92]

Herkunftsländer der Befragten

Die Befragten benennen 21 verschiedene Herkunftsländer, wobei mit 34% den größten Anteil westafrikanische Länder ausmachen. Die Mehrheit der Befragten repräsentiert die größten afrikanischen Communities in NRW: Ghana (21%) und Demokratische Republik Kongo (12%). Das zweithäufigste genannte Herkunftsland ist Deutschland (15%). Der Anteil der Befragten aus Somalia ist auffällig groß (10%), obwohl die somalische Community eine vergleichsweise kleine Community in NRW darstellt. Der Grund hierfür ist vermutlich die intensive Mitarbeit am Projekt von zwei somalischen Frauenvereinen. Die nordafrikanische Diaspora – eine große Diaspora in NRW - fällt dagegen kaum ins Gewicht. Aus diesem Grund wurden die einzelnen Ländernennungen auch in einer gemeinsamen Kategorie „Nordafrika“ zusammengefasst (Abbildung 4). Diese Ergebnisse decken sich auch mit unseren Erfahrungen im Projekt. Trotz mehrmaliger Ansprache und Versuche, z.B. über Moscheegemeinden Kontakt zu den Vereinen aufzunehmen, fühlten sich Vertreter*innen der nordafrikanischen Diaspora nur selten durch das Projekt angesprochen. Ein möglicher Grund könnte eine stärkere Identifikation mit der arabischen als mit der afrikanischen Diaspora sein.

Schaut man sich die Geschlechterverteilung hier an, fällt Folgendes auf (Abbildung 5)

- DR Kongo: Fast doppelt so viele Männer wie Frauen nahmen an der Befragung teil.
- Kenia: Ausschließlich Frauen nahmen an der Befragung teil.
- Somalia: Der Frauenanteil der Befragten lag bei 90%.

Insgesamt stammen 15% aller befragten Frauen aus Somalia und Kenia. Die Verteilung zeigt, dass sich somalische und kenianische Frauen an den Projektstandorten stark in Frauenvereinen engagieren und organisieren.

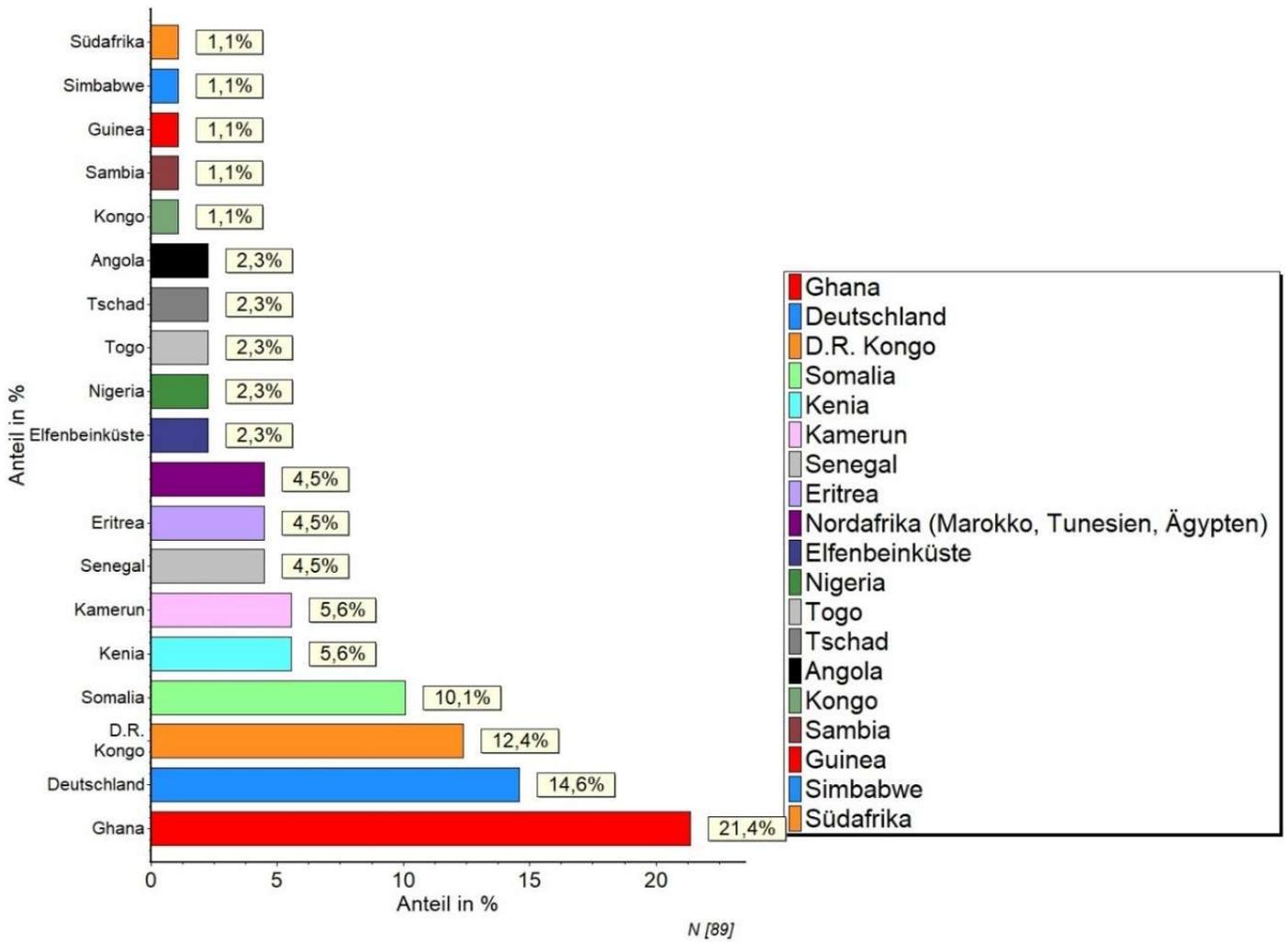


Abbildung 4: Herkunftsländer, N[89]

	weiblich	männlich	Anteil
Ghana	8,1%	10,5%	18,6%
Deutschland	8,1%	7,0%	15,1%
D.R. Kongo	4,7%	8,1%	12,8%
Somalia	9,3%	1,2%	10,5%
Kenia	5,8%	0,0%	5,8%
Kamerun	3,5%	2,3%	5,8%
Senegal	1,2%	3,5%	4,7%
Eritrea	3,5%	1,2%	4,7%
Nordafrika (Marokko, Tunesien, Ägypten)	2,3%	2,3%	4,7%
Elfenbeinküste	1,2%	1,2%	2,3%
Nigeria	1,2%	1,2%	2,3%
Togo	2,3%	0,0%	2,3%
Tschad	1,2%	1,2%	2,3%
Angola	1,2%	1,2%	2,3%
Kongo	1,2%	0,0%	1,2%
Sambia	0,0%	1,2%	1,2%
Guinea	0,0%	1,2%	1,2%
Simbabwe	1,2%	0,0%	1,2%
Südafrika	0,0%	1,2%	1,2%
Anteil	55,8%	44,2%	100,0%

Anteil in %

N [86]

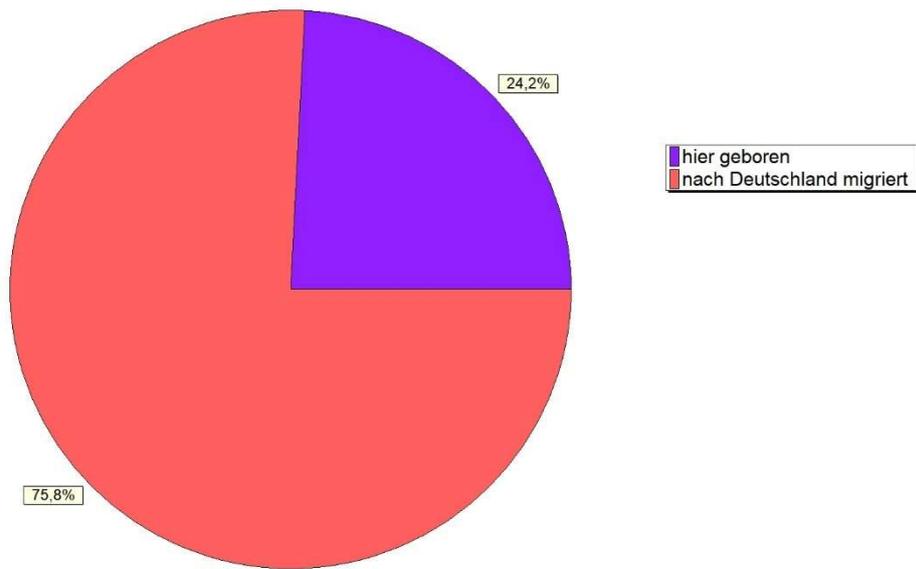
Abbildung 5: Herkunftsländer und Geschlechterverteilung, N[86]

Migration, Dauer des Aufenthalts und Aufenthaltsstatus

76% der Befragten sind nach Deutschland migriert, 24% geben Deutschland als ihr Geburtsland an (Abbildung 6). Bei den 19-30-Jährigen sind etwa die Hälfte in Deutschland geboren und die andere Hälfte nach Deutschland migriert, von den 31-45-Jährigen sind nur 4% in Deutschland geboren und bei den 46-65+Jährigen sind 99% nach Deutschland migriert.

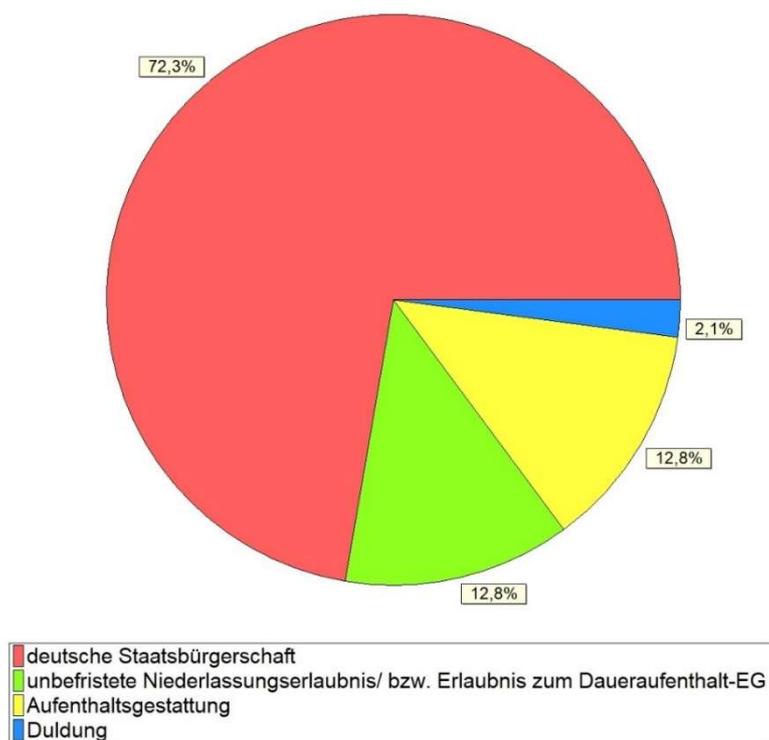
Die Hälfte der TN sind vor 15-30 Jahren nach Deutschland gekommen und sind derzeit zwischen 30 und 65+ Jahren alt. Jede*r Dritte der Befragten ist vor weniger als 15 Jahren nach Deutschland migriert bzw. in der jüngsten Vergangenheit. 13% leben schon länger als 30 Jahre in Deutschland.

72% der Befragten besitzen die deutsche Staatsbürgerschaft, 13% haben eine unbefristete Niederlassungserlaubnis oder eine Aufenthaltsgestattung. Lediglich 2% verfügen über eine Duldung (Abbildung 7).



N [95]

Abbildung 6: Geburtsland, N[95]



N [94]

Abbildung 7: Aufenthaltsstatus, N[94]

Geburtsland der Eltern

Die Hälfte der Befragten haben diese Frage nicht beantwortet, $N[49]$. Der Grund hierfür ist nicht ersichtlich. Bei denjenigen, die die Frage beantwortet haben, gibt es allerdings einen eindeutigen Trend: 98% der Befragten haben Eltern, die im Ausland geboren sind. Zu 98% sind die Eltern derjenigen im Ausland geboren.

Bildung

Art und Anerkennung des Abschlusses

60% der Befragten haben die Frage nach dem Ort des Erwerbs ihres Bildungsabschlusses beantwortet, davon haben 82% ihren Abschluss im Herkunftsland erworben. Bei 56% wurde der Bildungsabschluss nicht anerkannt bzw. musste neu erworben werden (28%). $N[43]$, Fragentyp: Mehrfach-Antworten.

Die Hälfte der Befragten verfügt über einen Hochschulabschluss, 26% verfügen über das Abitur, gefolgt von Realschulabschluss (10%), Fachabitur (8%), Hauptschulabschluss (5%) und mittlere Reife (2%) (Abbildung 8). Diese Frage haben ca. zwei Drittel der Befragten beantwortet.

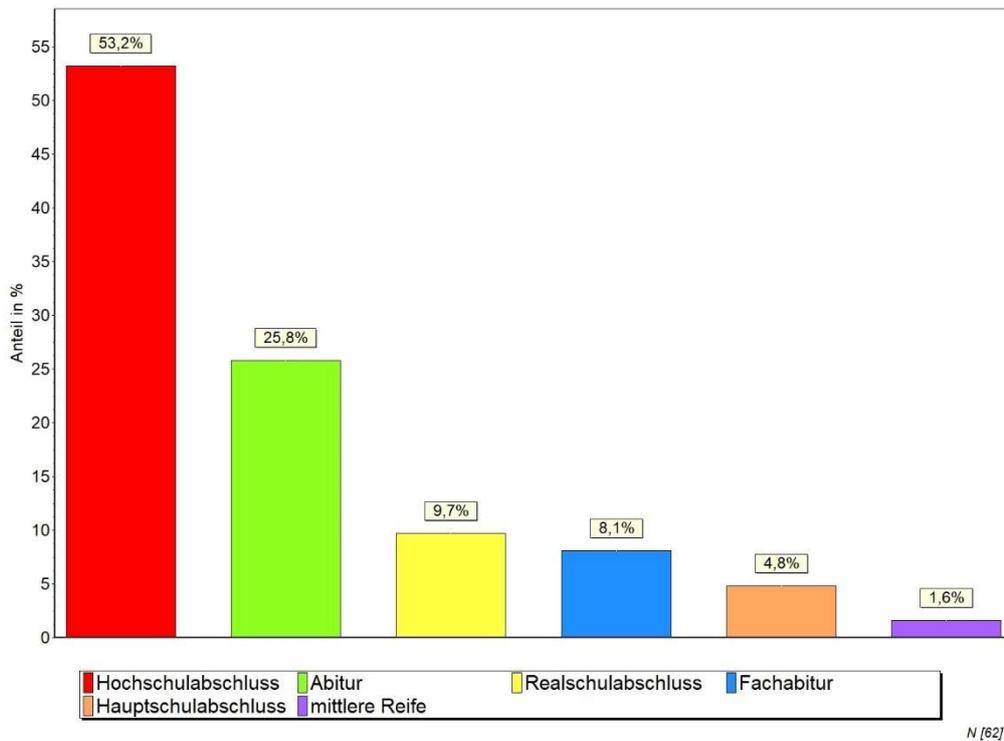


Abbildung 8: Bildungsabschlüsse (Mehrfachwahl möglich), $N[62]$

Beruf

Berufliche Situation

35% der Befragten geben an, dass sie als Angestellte*r arbeiten. 22% sind Studierende, gefolgt von Erwerbslosen (13%), Selbstständigen (11%) und Menschen, die im produzierenden Gewerbe oder Gastronomiebereich tätig sind (jeweils 11%). Auffällig ist, dass es unter den Befragten keine Beamten*innen gibt. Nur vier Prozent der Befragten haben einen akademischen Beruf, obwohl überproportional viele der Befragten über einen Hochschulabschluss verfügen.

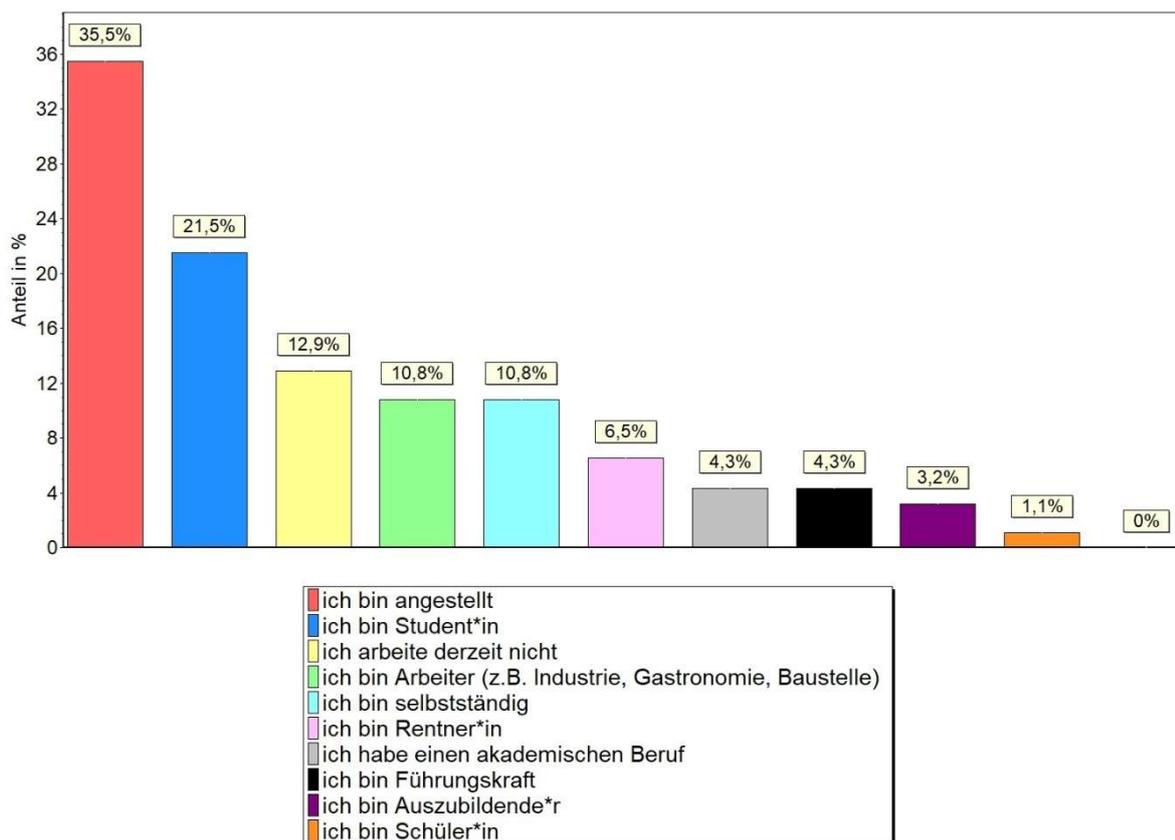


Abbildung 9: Berufliche Situation (Mehrfachwahl möglich), N[93]

Handlungsempfehlungen

Anerkennung von afrikanischen Bildungsabschlüssen

Vor dem Hintergrund, dass 84% der Befragten mit einem Bildungsabschluss nach Deutschland gekommen sind, der nicht anerkannt wurde, wäre es im Kontext der Integration und des Fachkräftemangels sinnvoll, Bestrebungen zu unternehmen, Bildungsabschlüsse aus afrikanischen Ländern anzuerkennen. Die Mehrheit der Befragten ist nicht in ihrem ursprünglichen Berufsfeld tätig. Und nur wenige haben einen Beruf mit hohem akademischem Grad, obwohl überproportional viele der Befragten über einen Hochschulabschluss verfügen (siehe Abbildung 8, 9).

Rassismuskritische Personalpolitik im öffentlichen Dienst und akademischen Berufsfeldern

Eine rassismuskritische Personalpolitik ist in den meisten Bereichen erforderlich. Insbesondere Institutionen des öffentlichen Dienstes und akademische Berufszweige sollten gezielt Schwarze Menschen über Einstiegs- und Beschäftigungsmöglichkeiten aufklären und anwerben.

Arbeitsverhältnis

50% der Befragten haben eine Vollzeitbeschäftigung, 30% arbeitet Teilzeit und 20% auf Minijob-Basis. 57% der Befragten gehen einer unbefristeten Beschäftigung nach. $N[79]$

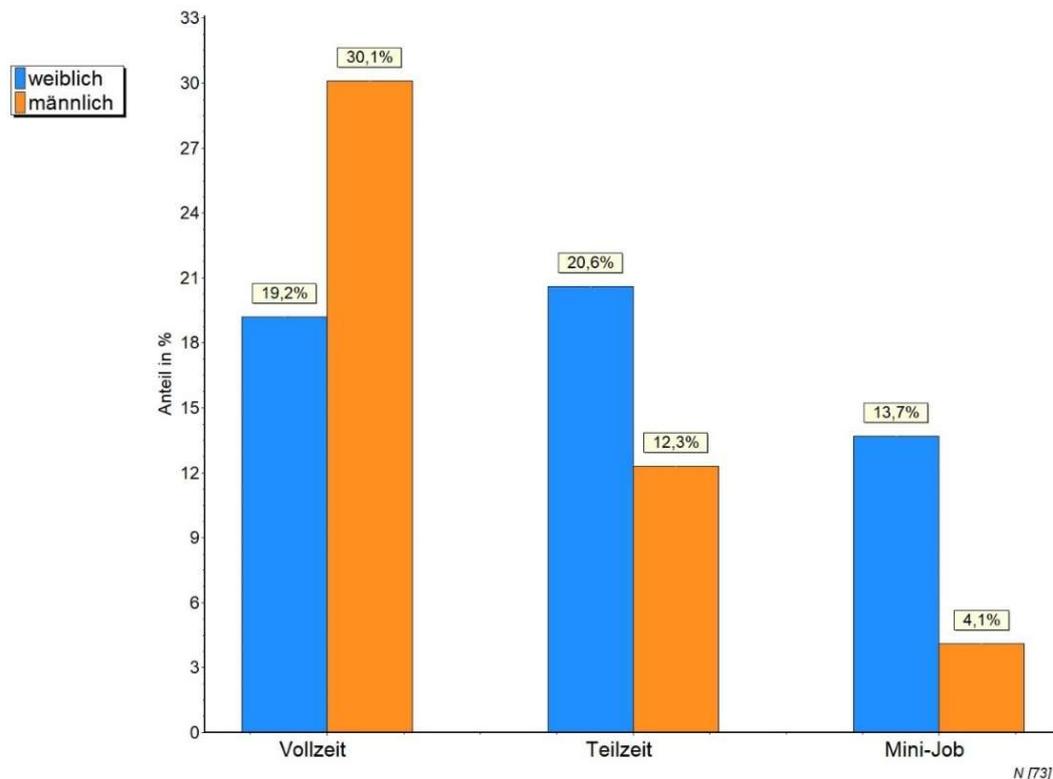


Abbildung 10: Korrelation Geschlecht und Arbeitsverhältnis, $N[73]$

Schaut man sich die Korrelation zwischen Geschlecht und Arbeitsverhältnis an, stellt man fest: der Anteil der Männer in Vollzeit-Stellen ist eindeutig höher als der der Frauen. Demgegenüber arbeiten Frauen deutlich mehr in Teilzeitpositionen und in Mini-Job-Verhältnissen (siehe Abbildung 10). Der Anteil der unbefristet in Vollzeit beschäftigten Männer ist ebenfalls auffällig hoch. Auch mehr Männer sind unbefristet angestellt in Vollzeit als Frauen.

Anzunehmen wäre, dass Schwarze Frauen infolge einer intersektionellen Diskriminierung beruflich benachteiligt werden: sie erfahren zum einen rassistische Diskriminierung aufgrund ihrer Hautfarbe und zum anderen sexistische Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts bzw. des traditionellen Rollenverständnisses.

Handlungsempfehlung: Besondere Fördermaßnahmen für Schwarze Frauen

Schwarze Frauen als besondere Gruppe von Anti-Diskriminierungsmaßnahmen in Lebensbereichen wie Bildung, Arbeit und Wohnen unterstützen und empower, über rechtliche Möglichkeiten aufklären, damit sie sich gegen Rassismus wehren können.

Community

Soziale Netzwerke

Die sozialen Kontakte der Mehrheit der Befragten kommen aus unterschiedlichen Ländern (70%). Jede*r Dritte pflegt überwiegend Kontakte innerhalb seiner eigenen afrikanischen Community. *N[94]*, Fragentyp: Mehrfachwahl

Unterstützung der Familie im Herkunftsland

38% der Befragten haben diese Frage nicht beantwortet. 76% unterstützen ihre Familien im Herkunftsland finanziell, *N[87]*. Rücküberweisungen werden meist mehrmals im Jahr getätigt (62%) oder monatlich (38%), *N[60]*.

Deutschkenntnisse – Einschätzung und Bedeutung für die Integration

Die Fragen wurden von allen Befragten beantwortet. 59% der Befragten schätzt die eigenen Deutschkenntnisse als sehr gut ein, 25% als gut, 16% als weniger gut und nur 1% hat Probleme, sich im Alltag zu verständigen.

40% der Befragten bewerten die Deutschkenntnisse ihrer Community als gut und 37% als weniger gut. Eher wenige Befragte schätzen die Deutschkenntnisse als sehr gut (17%) oder schlecht (6%) ein.

Gute Deutschkenntnisse werden von 97% der Befragten als sehr wichtig bzw. wichtig für die Integration angesehen. Keiner der Befragten ging hingegen davon aus, dass Deutschkenntnisse „gar nicht wichtig“ sind.

Ergebnisse im Themenbereich Vereinstätigkeit

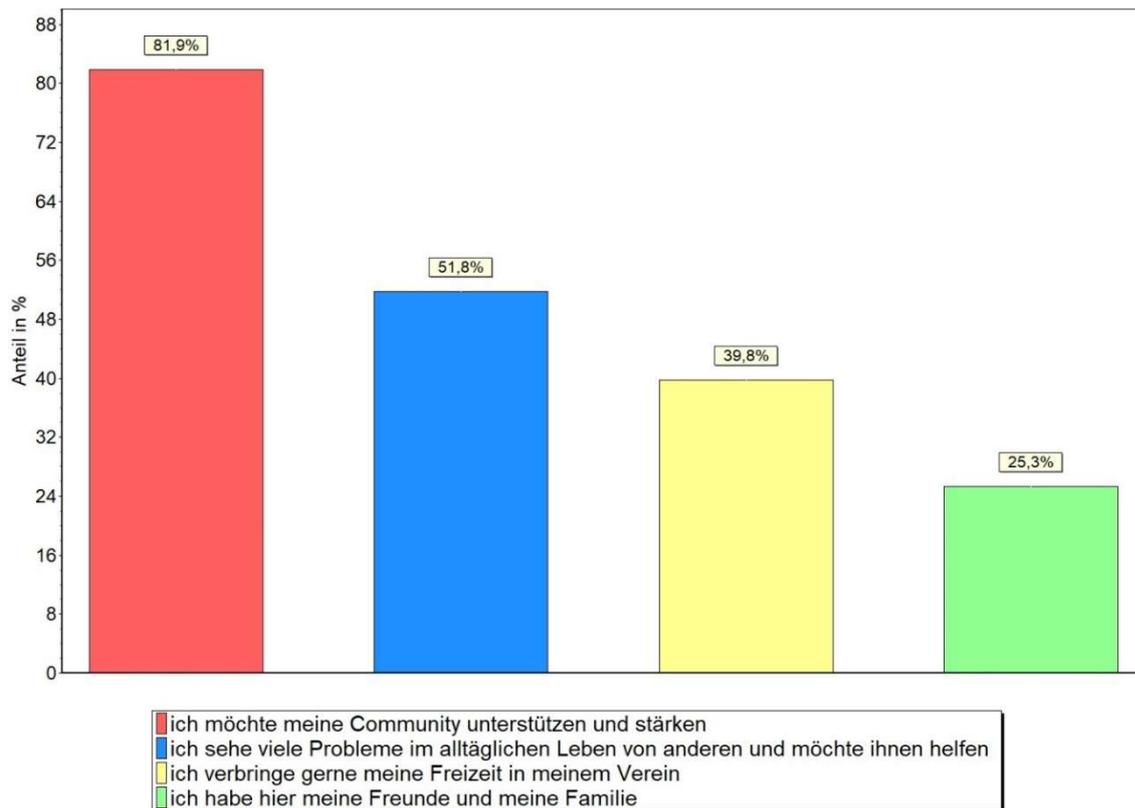
Art und Gründe für Engagement

Engagement im Verein

26% der Befragten haben die Frage nicht beantwortet: *N[71]*. Dennoch zeigt sich eine deutliche Tendenz: 90% engagieren sich ehrenamtlich in ihren Vereinen und nur 10% beziehen Einkünfte über die Vereinsarbeit.

Gründe für Engagement im Verein

Über 80% der Befragten möchten durch ihr Vereinsengagement ihre eigene Community unterstützen und stärken. Die Hälfte der Befragten sehen viele Probleme im alltäglichen Leben von Anderen und wollen helfen. 40% der Befragten verbringen gerne ihre Freizeit im Verein und jede*r Vierte hat Familie oder Freunde im Verein, *N[83]*. Diese Ergebnisse machen deutlich, warum 65 Vereine am Projekt „Dialog Afrika“ beteiligt waren und welche Hoffnungen und Erwartungen sie in das Projekt gesteckt haben. Die Unterstützung von Bedürftigen oder die Organisation von community-internen Veranstaltungen werden nicht selten aus eigenen Mitteln bezahlt, obwohl Vereinsmitglieder mehrheitlich kein hohes Gehalt haben. Das Engagement für die Community hat bei den Befragten einen hohen Stellenwert (Abbildung 11).



N [83]

Abbildung 11: Gründe für Vereinsengagement (Mehrfachwahl möglich), N[83]

Handlungsempfehlung: Mehr Wertschätzung und Anerkennung des Engagements

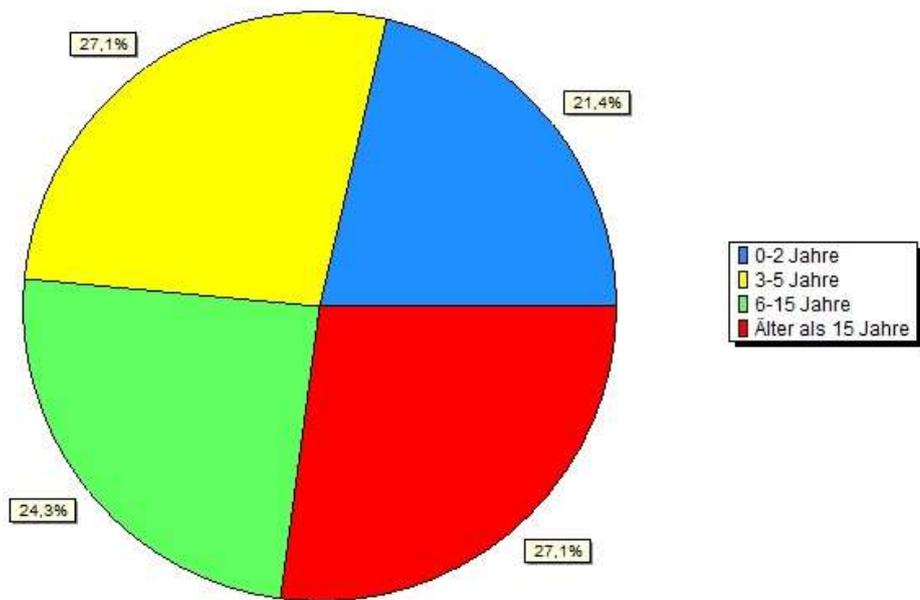
Die afrikanischen Communities und die dazu gehörigen Vereine agieren als „Auffangnetze“ für Menschen mit Schwierigkeiten in verschiedenen Lebensbereichen. Hier holt man sich Rat, man kann sich austauschen und fühlt sich verstanden. Umso wichtiger ist, dass die Communities und Vereine weiter empowert werden. Eine Idee wäre die Unterstützung der Communities durch Sozialarbeiter*innen aus den Communities für die Communities. Zudem wäre eine stärkere Verzahnung mit Regelstrukturen wie Kitas, Schulen, Ämtern und Behörden wünschenswert.

Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit und des Engagements afrikanischer Vereine sollten entgegengebracht werden. Die Vereine leisten einen wichtigen Beitrag zu mehr Teilhabe und Integration der afrikanischen Diaspora. Sie dienen als Brückenbauer.

Vereinsstruktur

Alter der Vereine

Ähnlich viele Antworten fehlen auch bei dieser Frage: N[70]. Die Verteilung bzgl. Vereinsalter ist relativ ausgeglichen in den einzelnen Kategorien: Jeweils 27% der Vereine sind 3-5 Jahre alt oder älter als 15 Jahre. 24% der Vereine sind 6-15 Jahre alt und 21% sind in den letzten zwei Jahren gegründet worden. Aufgrund dieser Verteilung kann man davon ausgehen, dass die afrikanische Diaspora kontinuierlich Vereine gründet (Abbildung 12).



N [70]

Abbildung 12: Alter der Vereine, N[70]

	0-2 Jahre	3-5 Jahre	6-15 Jahre	Älter als 15 Jahre	Anteil
Ghana	3,2%	0,0%	3,2%	16,1%	22,6%
Deutschland	3,2%	6,5%	1,6%	0,0%	11,3%
D.R. Kongo	1,6%	4,8%	4,8%	3,2%	14,5%
Somalia	1,6%	1,6%	3,2%	4,8%	11,3%
Kenia	4,8%	1,6%	0,0%	0,0%	6,5%
Kamerun	0,0%	6,5%	1,6%	0,0%	8,1%
Senegal	3,2%	1,6%	0,0%	0,0%	4,8%
Eritrea	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	1,6%
Nordafrika (Marokko, Tunesien, Ägypten)	1,6%	1,6%	0,0%	0,0%	3,2%
Elfenbeinküste	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%	1,6%
Nigeria	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	1,6%
Togo	0,0%	1,6%	1,6%	0,0%	3,2%
Tschad	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%	1,6%
Angola	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	1,6%
Kongo	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	1,6%
Sambia	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%
Guinea	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	1,6%
Simbabwe	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%
Anteil	22,6%	27,4%	22,6%	27,4%	100,0%

Anteil in %

N [62]

Abbildung 13: Korrelation Alter der Vereine und Herkunftsland, N[62]

Bezüglich der Herkunftsländer und Gründungsjahre kann Folgendes festgehalten werden (Abbildung 13):

- Ghanaische Vereine bestehen zum größten Teil länger als 15 Jahre
- Somalische Vereine bestehen größtenteils länger als sechs Jahre
- Kongolesische Vereine wurden kontinuierlich von 2004 bis 2016 gegründet
- Der größte Anteil der jüngsten Vereine (jünger als fünf Jahre) bilden Kenia, Senegal, Kamerun und Vereine von Schwarzen Deutschen.¹

Mitglieder

Die Fragen rund um die Mitgliederstruktur wurden von wenigen Befragten beantwortet. Besonders wenig wurden Fragen zu stärkstem und passivem Mitgliederengagement beantwortet – jeweils rund Zwei Drittel ohne Antwort. Eine mögliche Erklärung könnte neben Verständnisschwierigkeiten sein, dass viele der Vereine keine klare Mitgliederstruktur haben, so dass eine Abbildung dieser für die Befragten schwierig war. Auch haben nur rund die Hälfte der Befragten eine Antwort nach Frauen im Verein und Frauen im Vorstand gegeben.

Aktive Vereinsmitglieder

Die meisten Vereine bestehen aus bis zu zehn aktiven Mitgliedern (37%). Ca. 30% haben 20-50 aktive Mitglieder und 20% der Vereine geben an, zwischen zehn und 20 Mitglieder zu haben. Als Ausreißer können die Angaben 100-500 aktive Mitglieder angesehen werden. Diese wurden von ghanaischen und somalischen Vereinen getätigt. Insbesondere der somalische Frauenverein organisiert oft große Veranstaltungen mit bis zu 500 Teilnehmenden (Abbildung 14).

¹ Hier ist nicht die Selbstbezeichnung „Schwarze Deutsche“ gemeint, sondern ein studienspezifisches Konstrukt um die Unterscheidung zwischen den Vereinen deutlich zu machen. Diese Bezeichnung wird in der vorliegenden Studie für Vereine verwendet, welche größtenteils aus Mitgliedern bestehen, die in Deutschland geboren wurden und Deutschland als ihr Herkunftsland angeben, jedoch einen sog. afrikanischen Migrationshintergrund haben. Sie besitzen alle die deutsche Staatsbürgerschaft und mindestens ein Elternteil ist aus dem afrikanischen Ausland nach Deutschland migriert. Alle anderen Vereine werden herkunftslandspezifisch aufgeführt.

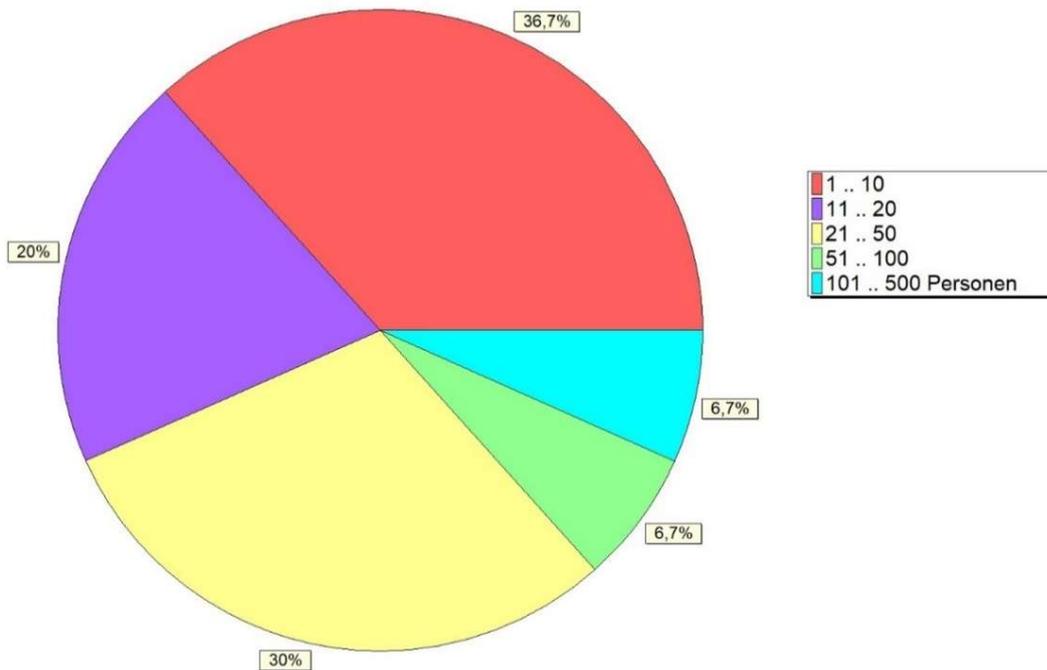


Abbildung 14: Anzahl der aktiven Vereinsmitglieder, N[60]

Frauen im Verein

Knapp 60% der Befragten haben diese Frage beantwortet [N55]. Die meisten Vereine (40%) geben an eine bis fünf aktive Frauen im Verein zu haben. Ein Viertel der Vereine verfügt über sechs bis 15 Frauen und rund ein weiteres Viertel hat 16-45 Frauen als Mitglieder. Ausnahmen bilden ghanaische und somalische Vereine mit einem hohen Frauenanteil von knapp 100 bis zu 450 Frauen. Auch Vereine von Schwarzen Deutschen bilden mit 50 bis 100 Frauen im Verein eine Minderheit (Abbildung 15).

Frauen im Vorstand

Diese Frage wurde von etwa der Hälfte der Befragten nicht beantwortet [N52]. Etwa 50% der Vereine gibt an, eine bis zwei Frauen im Vorstand zu haben, gefolgt von drei weiblichen Vorstandsmitgliedern (13,5%). Ausreißer sind Vereine mit fünf bis 50 Frauen im Vorstand, obwohl diese ein Drittel von der Grundgesamtheit bilden. Wie schon oben beschrieben haben ghanaische, somalische, Vereine von Schwarzen Deutschen und zusätzlich kenianische Vereine verhältnismäßig viele oder ausschließlich Frauen im Verein und somit auch im Vorstand (Abbildung 16).

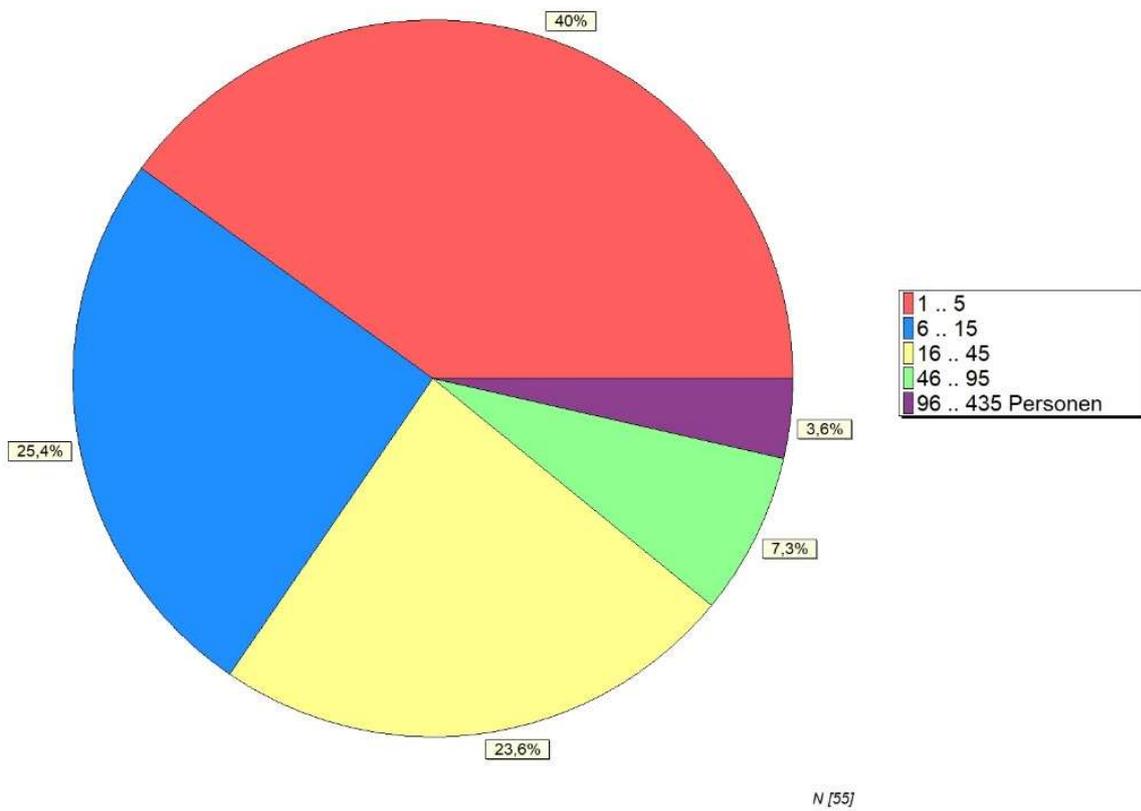


Abbildung 15: Frauen im Verein, N[55]

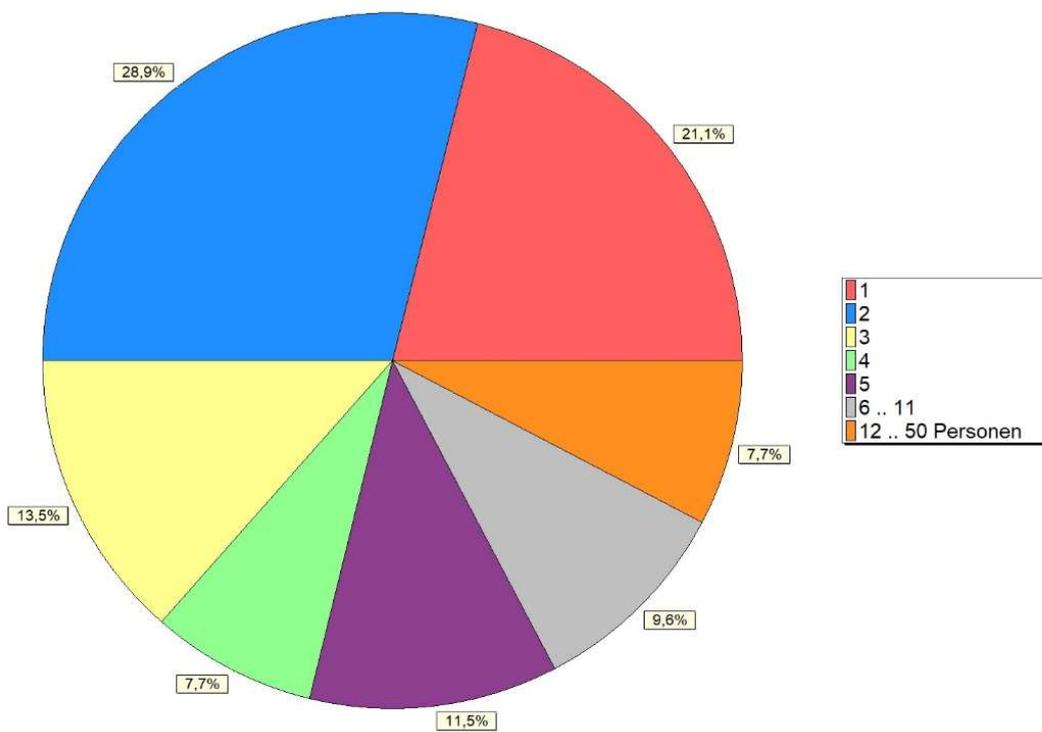


Abbildung 16: Frauen im Vereinsvorstand, N[52]

Themen der Vereinsarbeit

Tätigkeitsfelder

Knapp die Hälfte der Befragten benennen Kinder- und Jugendarbeit als ein Tätigkeitsfeld des eigenen Vereins. 40% engagieren sich in der Flüchtlingsarbeit, 38% führen kulturelle und religiöse Veranstaltungen durch. Fast gleichviele Befragte (32%) widmen sich mit ihren Vereinen den Themen Elternarbeit, Entwicklungspolitische Bildungsarbeit und Anti-Rassismus-Arbeit. 30% führen Projekte in ihren Herkunftsländern durch (Abbildung 17).

Schaut man sich das Alter der Befragten an, sind das die Top drei Themen der Generationen (Abb.18): Top drei Themen der jüngeren Generation bis 30 Jahren: Bildungs- und Arbeitsmarktchancen, Projekte im Herkunftsland und Kinder- und Jugendarbeit. Die wichtigsten Themen für die Menschen zwischen 31 und 45 Jahren sind: Kinder- und Jugendarbeit, Bildungs- und Arbeitsmarktchancen, Flüchtlingsarbeit und Entwicklungspolitische Bildungsarbeit (die letzten drei gleich viele Nennungen). Bei der älteren Generation (45+) steht ebenfalls das Thema Kinder- und Jugendarbeit an erster Stelle, gefolgt von Flüchtlingsarbeit und kulturelle und religiöse Veranstaltungen.

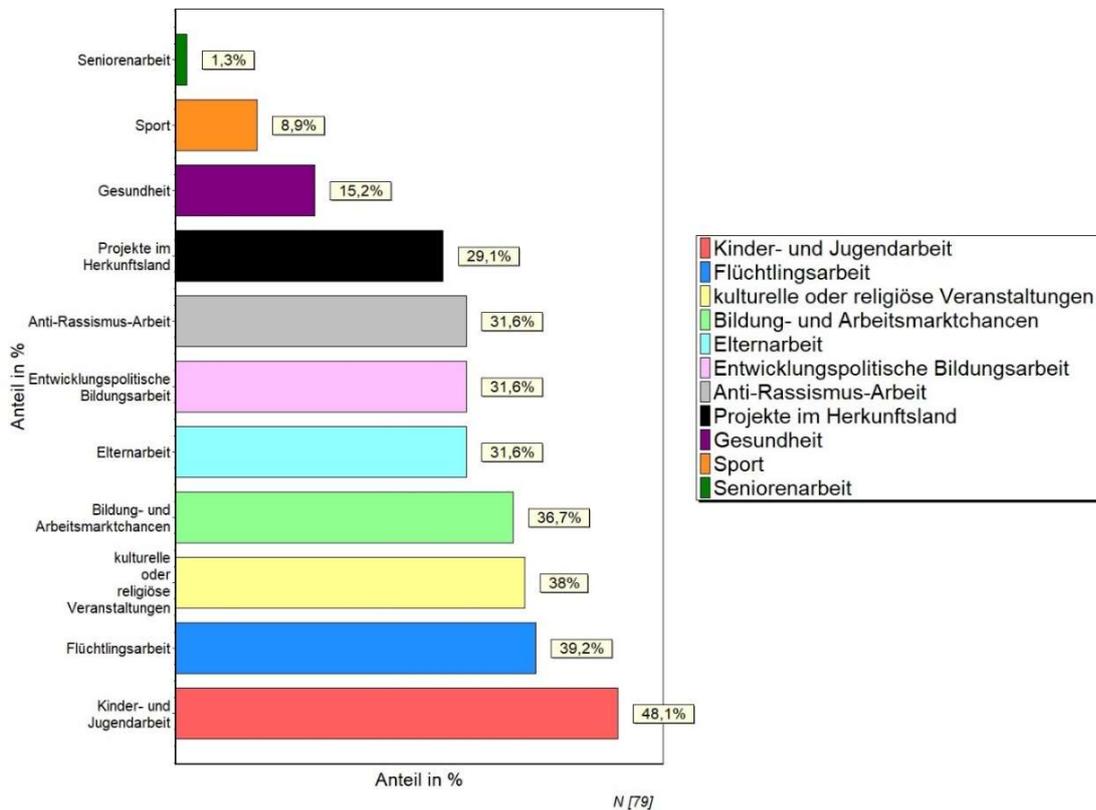


Abbildung 17: Tätigkeitsfelder der Vereinsarbeit (Mehrfachwahl möglich), N[79]

	11-18 Jahre	19-30 Jahre	31-45 Jahre	46-65 Jahre	Älter als 65 Jahre	Anteil
Kinder- und Jugendarbeit	1,4%	8,7%	11,6%	24,6%	0,0%	46,4%
Flüchtlingsarbeit	0,0%	8,7%	10,1%	23,2%	0,0%	42,0%
kulturelle oder religiöse Veranstaltungen	0,0%	8,7%	8,7%	20,3%	0,0%	37,7%
Bildungs- und Arbeitsmarktchancen	1,4%	10,1%	10,1%	13,0%	1,4%	36,2%
Elternarbeit	0,0%	4,3%	7,3%	14,5%	2,9%	29,0%
Entwicklungspolitische Bildungsarbeit	0,0%	8,7%	10,1%	14,5%	0,0%	33,3%
Anti-Rassismus-Arbeit	1,4%	7,3%	7,3%	14,5%	1,4%	31,9%
Projekte im Herkunftsland	0,0%	10,1%	2,9%	18,8%	0,0%	31,9%
Gesundheit	0,0%	5,8%	1,4%	8,7%	1,4%	17,4%
Sport	0,0%	0,0%	1,4%	7,3%	0,0%	8,7%
Seniorenarbeit	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	0,0%	1,4%

Anteil in %

N [69]

Abbildung 18: Korrelation Tätigkeitsfelder der Vereinsarbeit und Alter der TN, (Mehrfachwahl möglich), N[69]

Handlungsempfehlung: Aufklärung und Beratung zum Thema Träger der Jugendhilfe

Das Thema „Kinder -und Jugendförderung“ ist ein zentrales Thema bei allen Befragten. Es liegt nahe, dass Vereine mit einer stabilen und tragfähigen Vereinsstruktur sich als Träger der Jugendhilfe etablieren wollen. In diesem Zusammenhang wären eine Aufklärung und Beratung der Vereine über Voraussetzungen und Vorgehensweise sehr hilfreich. Weiterhin sollten Institutionen der Jugendhilfe afrikanische MSO als wichtige Partner wahrnehmen, da sie wie weiter oben beschrieben als Brückenbauer fungieren und Zugang zu benachteiligten Familien innerhalb der afrikanischen Community ermöglichen.

Wenn man die Tätigkeitsfelder der Vereinsarbeit und das Geschlecht der Befragten vergleicht, fällt auf (Abbildung 19), dass sich in den meisten Bereichen Männer und Frauen gleichermaßen engagieren. Männer dominieren in der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit sowie in der Elternarbeit. Frauen sind deutlich mehr aktiv bei den Projekten im Herkunftsland. Wenn man die Tätigkeitsfelder mit den jeweiligen Herkunftsländern vergleicht (Abbildung 20), fällt auf, dass kongolesische und ghanaische Vereine größtenteils in der Kinder- und Jugendarbeit sowie in der Elternarbeit tätig sind. Vereine von Schwarzen Deutschen engagieren sich vermehrt im Bereich Bildungs- und Arbeitsmarktchancen. Somalische Vereine geben an, besonders viel in der Flüchtlings- und Anti-Rassismus Arbeit tätig zu sein. Senegalesische Vereine vermehrt im Bereich kulturelle und religiöse Veranstaltungen.

	weiblich	männlich	Anteil
Kinder- und Jugendarbeit	7,8%	6,9%	14,7%
Flüchtlingsarbeit	6,9%	6,0%	12,9%
kulturelle oder religiöse Veranstaltungen	5,6%	5,6%	11,2%
Bildung- und Arbeitsmarktchancen	6,5%	5,6%	12,1%
Elternarbeit	3,9%	5,6%	9,5%
Entwicklungspolitische Bildungsarbeit	4,3%	6,5%	10,8%
Anti-Rassismus-Arbeit	5,6%	4,7%	10,3%
Projekte im Herkunftsland	6,0%	3,9%	9,9%
Gesundheit	2,6%	2,6%	5,2%
Sport	1,7%	1,3%	3,0%
Seniorenarbeit	0,4%	0,0%	0,4%
Anteil	51,3%	48,7%	100,0%

Anteil in %

N [74]

Abbildung 19: Korrelation Tätigkeitsfelder der Vereinsarbeit und Geschlecht der TN, N[74]

	Ghana	Deutschland	D.R. Kongo	Somalia	Kenia	Kamerun	Senegal	Nordafrika (Marokko, Tunesien, Ägypten)	Eritrea	Anteil
Kinder- und Jugendarbeit	15,3%	5,1%	13,6%	3,4%	1,7%	1,7%	1,7%	3,4%	0,0%	45,7%
Flüchtlingsarbeit	5,1%	5,1%	6,8%	8,5%	3,4%	6,8%	0,0%	3,4%	1,7%	40,7%
kulturelle oder religiöse Veranstaltungen	13,6%	5,1%	3,4%	1,7%	1,7%	5,1%	5,1%	3,4%	0,0%	39,0%
Bildung- und Arbeitsmarktchancen	8,5%	6,8%	1,7%	0,0%	1,7%	6,8%	0,0%	1,7%	1,7%	28,8%
Elternarbeit	11,9%	3,4%	11,9%	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%	0,0%	0,0%	30,5%
Entwicklungspolitische Bildungsarbeit	6,8%	5,1%	3,4%	1,7%	1,7%	5,1%	3,4%	0,0%	1,7%	28,8%
Anti-Rassismus-Arbeit	6,8%	5,1%	3,4%	8,5%	1,7%	0,0%	1,7%	1,7%	0,0%	28,8%
Projekte im Herkunftsland	3,4%	5,1%	5,1%	6,8%	3,4%	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%	27,1%
Gesundheit	8,5%	1,7%	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	13,6%
Sport	1,7%	3,4%	0,0%	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,5%
Seniorenarbeit	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%
Anteil	83,0%	45,7%	52,5%	33,9%	15,2%	30,5%	13,5%	13,6%	5,1%	[59]

Anteil in %

N [59]

Abbildung 20: Korrelation Tätigkeitsfelder der Vereinsarbeit und Herkunftsländer der TN, (Mehrfachwahl möglich), N[59]

Wunschfelder

Auf die Frage „In welchem Bereich würden Sie und Ihr Verein sich gerne in der Zukunft engagieren?“ benennen 21% der Befragten das Thema Kinder- und Jugendförderung, gefolgt von Projekten im Herkunftsland (14%) und Bildung (11%), wobei hier womöglich Überschneidungen mit dem ersten Themenbereich bestehen (z.B. bei Nachhilfeangeboten). Der Themenbereich Älterwerden in Deutschland („Seniorenarbeit“) ist bisher kein relevantes Thema innerhalb der Diaspora, obwohl 40% die Befragten über 45 Jahre alt sind. $N[56]$, Fragentyp: Mehrfachwahl, siehe Abbildung 21.



Abbildung 21: In welchem Bereich würden Sie und Ihr Verein sich gerne in der Zukunft engagieren? Fragentyp: Freie Antworten, $N[56]$

Handlungsempfehlung: Gezielte Aufklärung in Gesundheits- und Pflgethemen

Wenn die Mehrheit der Vereinsvertreter*innen älter als 45 Jahre ist, dann ist damit zu rechnen, dass die Themen Gesundheit, Prävention, Leben im Alter, kultursensible Pflege mit der Zeit an Bedeutung gewinnen werden. Fortbildungen, Seminare oder Info-Angebote zu diesen Themen sollten gezielt an die afrikanische Diaspora und die Vereine herangetragen werden.

Ressourcen

Barrieren für die Weiterentwicklung

Diese Frage haben rund ein Drittel der Befragten nicht beantwortet [N66]. 80% der Antworten benennen die fehlenden finanziellen Mittel als Grund dafür, warum sich die Vereine nicht wie gewünscht weiterentwickeln können. Die Hälfte der Antworten hebt den Mangel an Kooperationspartnern in den Themengebieten hervor und 36% geben an, dass den Vereinen die personellen Ressourcen für mehr Projekte fehlen (Abbildung 22).

Weiterhin wurden als Barrieren Informationsmangel, unzureichende Vernetzung und Zusammenarbeit, Mangel an kompetenten Mitgliedern, Bürokratie sowie schwierige Lebenslagen von Vereinsmitgliedern genannt. (Fragentyp: freie Antworten; [N8]).

Zeit für und Regelmäßigkeit der Vereinsarbeit

28% der TN haben diese zwei Fragen nicht beantwortet, N[69]. 88% der Vereinsmitglieder engagieren sich wöchentlich bzw. mehrmals die Woche. 36% investieren einen Tag pro Woche für die Vereinsarbeit, 22% zwischen zwei und fünf Tagen und 7% mehr als fünf Tage die Woche. 23% investieren bis zu 4 Stunden die Woche, 12% investieren weniger als einmal die Woche in die Vereinsarbeit (Abbildung 23).

Über 70% geben an, dass sie sich einmal bzw. zweimal im Monat treffen, bei 25% finden die Vereinstreffen wöchentlich bzw. mehrmals die Woche statt. Weniger als einmal im Monat treffen sich nur 1% der Vereine (Abbildung 24).

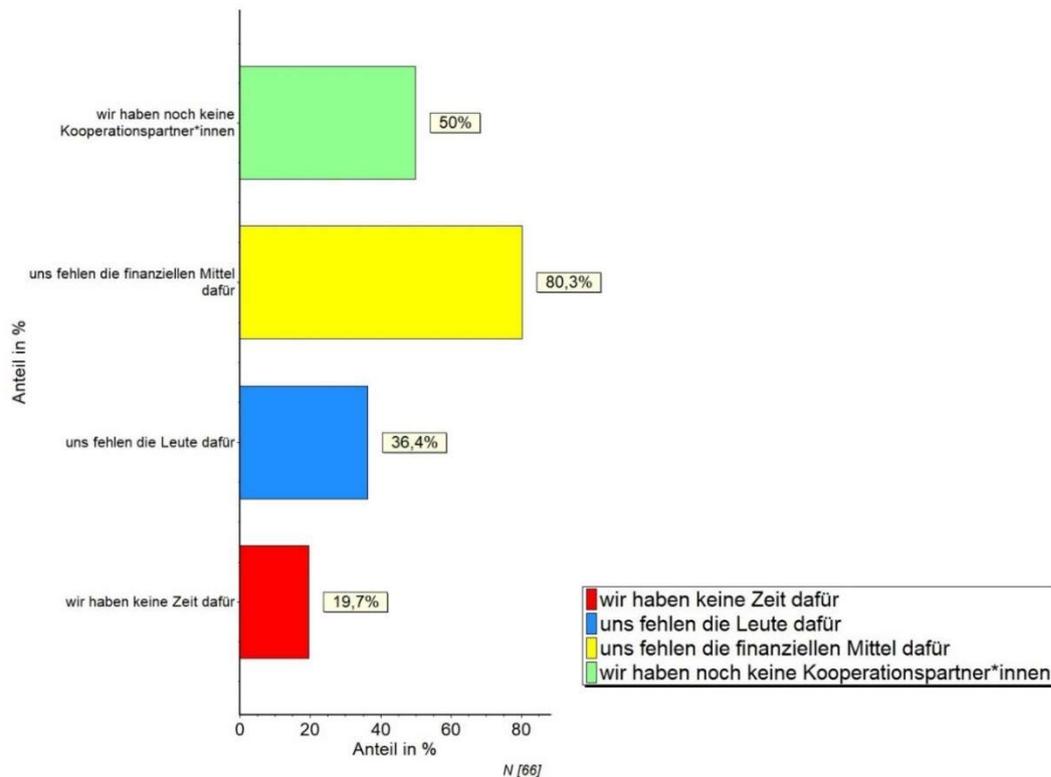
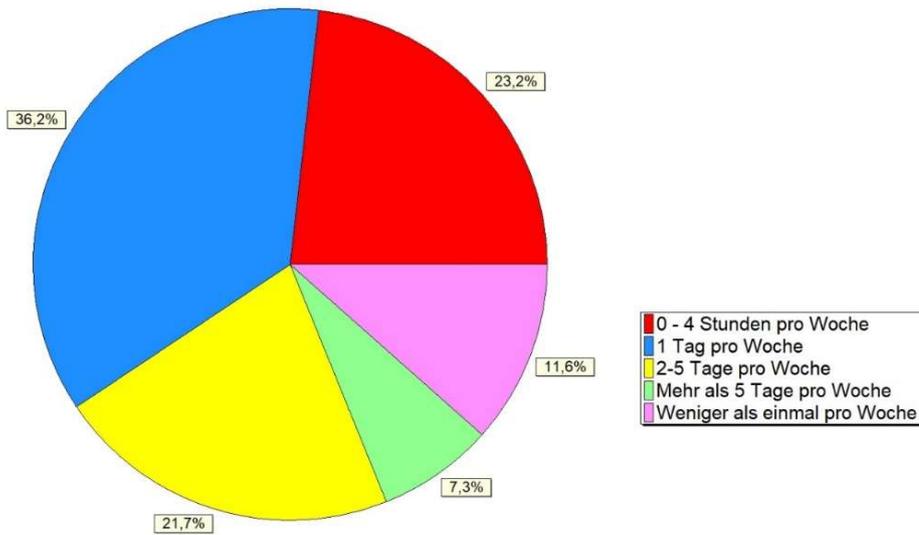
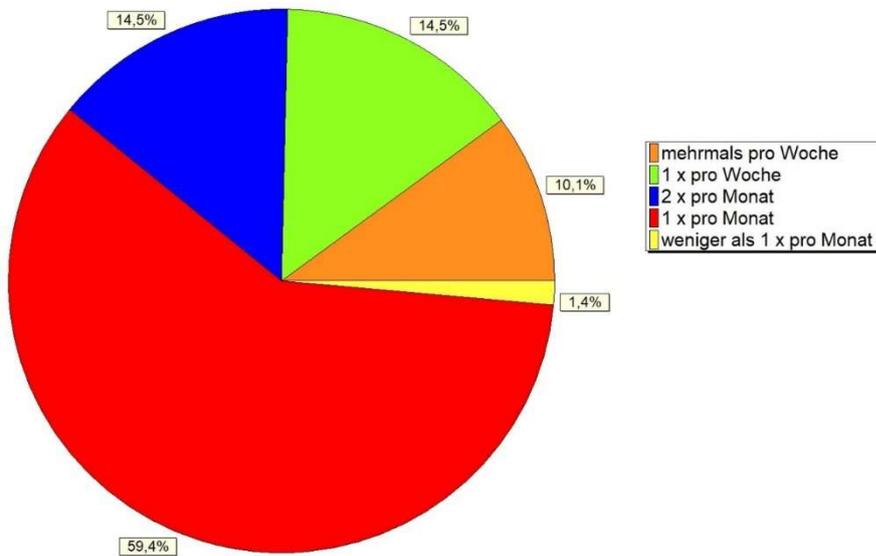


Abbildung 22: Barrieren für die Weiterentwicklung des Vereins, (Mehrfachwahl möglich), N[66]



N [69]

Abbildung 23: Zeit für Vereinsarbeit, N[69]



N [69]

Abbildung 24: Regelmäßigkeit von Vereinstreffen, N[69]

Räume und Förderer

Diese Frage wurde etwa zwei Drittel der Befragten beantwortet, $N[75]$. 61% geben an keine Vereinsräume zu haben. Dieses Ergebnis bestätigt das Ergebnis einer älteren Umfrage des Elternnetzwerkes, welches aufzeigte, dass afrikanische Vereine räumlich schlechtesten ausgestattet sind als andere MSO (Abbildung 25).

Wenn der Verein Räumlichkeiten hat, dann werden diese von einer Kirchengemeinde (35%) zur Verfügung gestellt, sind von Privatpersonen angemietet (32%), durch die Kommune gefördert (26%) oder von Wohlfahrtsverbänden oder anderen Institutionen (16%) bereitgestellt. Auf diese Frage haben nur wenige Befragte geantwortet. Ein Grund für die geringe Beantwortung der Frage könnte fehlendes Wissen der befragten Person sein, welches mit der Position im Verein einhergeht. „Normale“ Vereinsmitglieder können Fragen nach Vereinsressourcen häufig nicht beantworten, da sie die Rahmenbedingungen nicht genau kennen. Über Finanzen und Rahmenbedingungen haben meist nur Vorstandsmitglieder Kenntnis (Abbildung 26).

Benötigte Ressourcen für die Vereinsarbeit

Bei dieser Mehrfachwahl-Frage haben sich 96% der TN mehr finanzielle Ressourcen gewünscht, 68% wünschen sich Räumlichkeiten und knapp 50% mehr Personal. $N[72]$, Fragentyp: Mehrfachwahl, Abbildung 27.

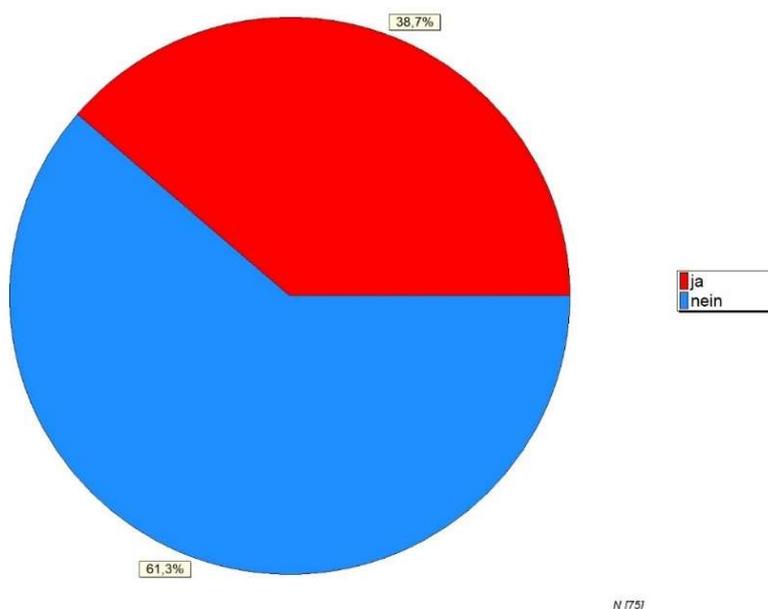


Abbildung 25: Vorhandensein von Vereinsräumen, $N[75]$

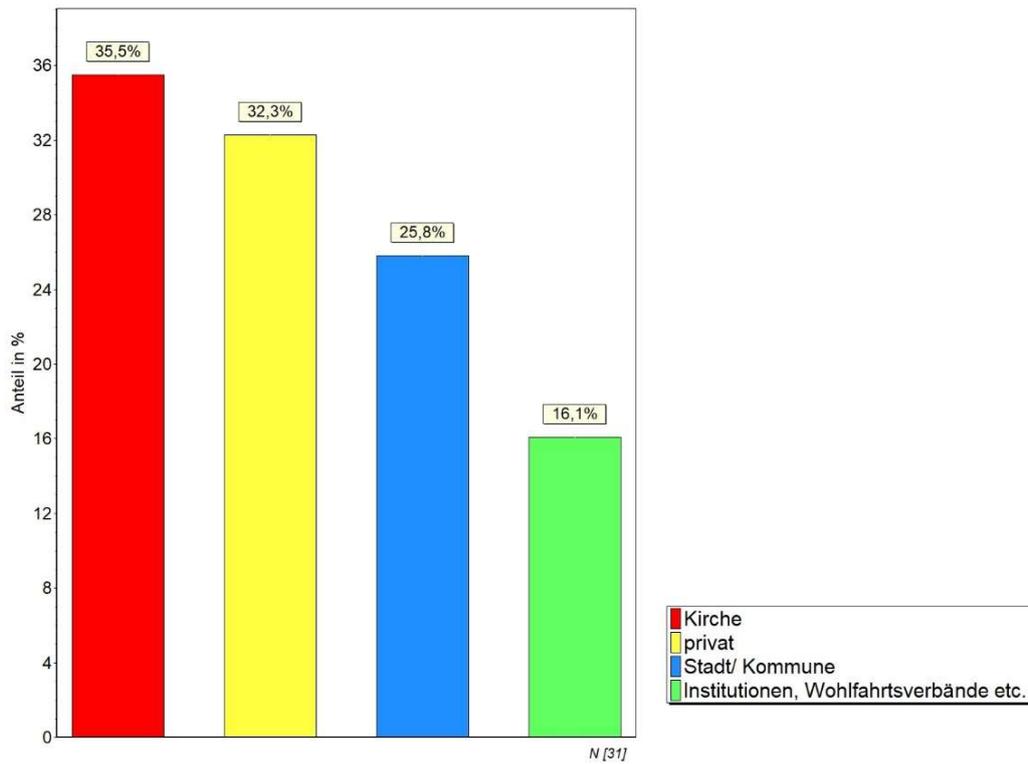


Abbildung 26: Träger von Vereinsräumlichkeiten, N[31]

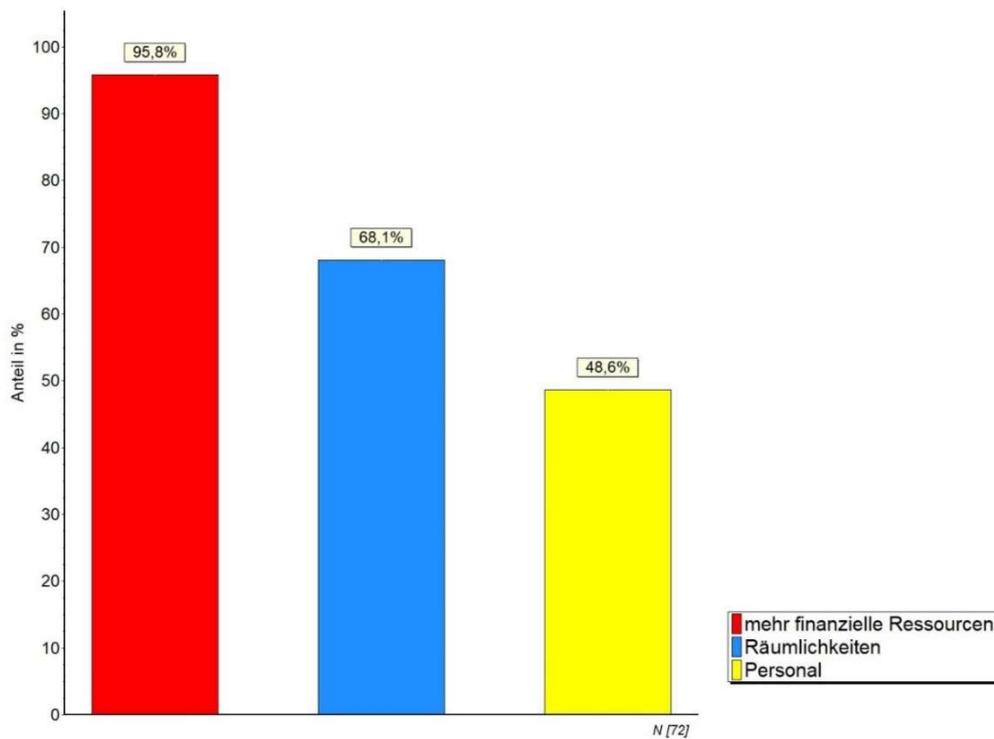


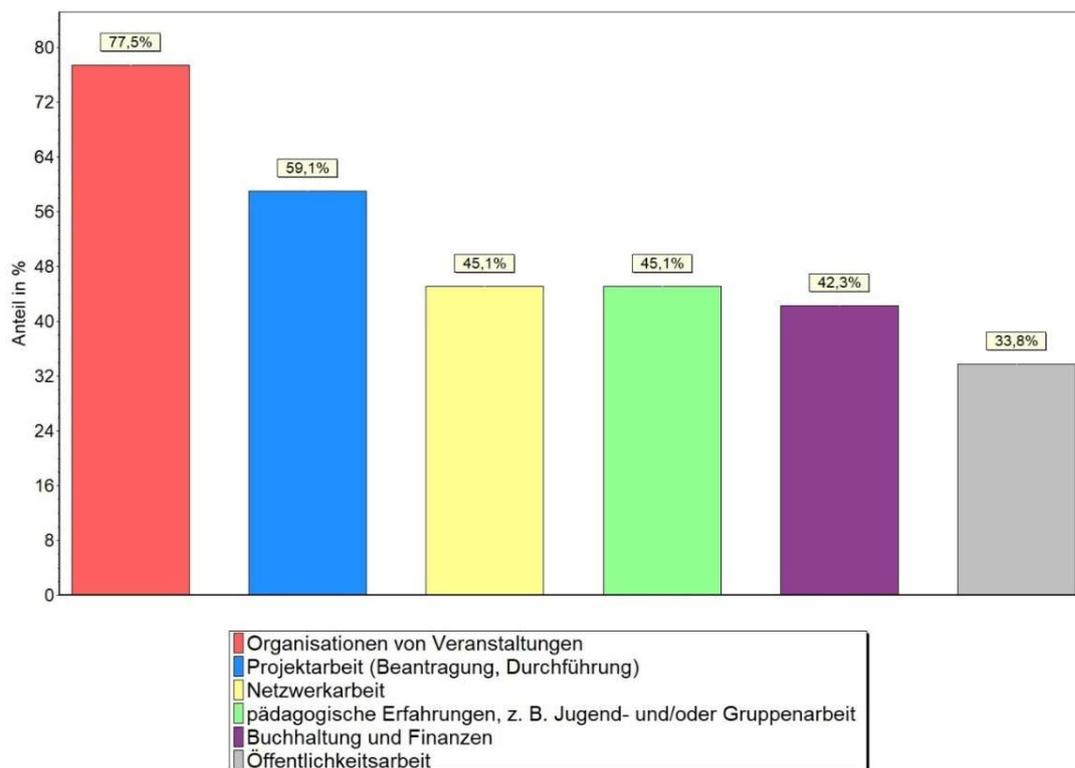
Abbildung 27: Benötigte Ressourcen für die Vereinsarbeit (Mehrfachwahl möglich), N[72]

Handlungsempfehlung: Leichter Zugang zu Räumen

Die Verbesserung der finanziellen Möglichkeiten eines Vereins ist kein für die afrikanische Diaspora spezifisches Thema. Eine gezielte Entwicklung zum Thema Ressourcengewinnung benötigt jeder Verein. Hingegen ist hier das Thema Vereinsräume diasporaspezifisch – der Zugang zu günstigen Vereinsräumen sollte seitens der Kommune erleichtert werden.

Kompetenzen und Erfahrungen der Mitglieder

Wenn man sich die Kompetenzverteilung anschaut, machen die Vereine einen ausgesprochen professionellen Eindruck. Der niedrigste Wert von 34% ist im Bereich „Öffentlichkeitsarbeit“ zu finden, der höchste 76% im Bereich „Organisation von Veranstaltungen“. Knapp 60 % der Vereine geben an, Erfahrung in der Projektarbeit zu haben, gefolgt von Netzwerkarbeit und Pädagogischen Erfahrungen mit jeweils 45% sowie Buchhaltung und Finanzen (42%) N[71], Fragentyp: Mehrfachwahl (Abbildung 28). Dies ist insofern kein überraschendes Ergebnis, da die meisten Veranstaltungen innerhalb der Community, den religiösen Gemeinden bzw. innerhalb des Vereins stattfinden, so dass Organisation von Veranstaltungen eine Haupttätigkeit ist, eine nach außen gerichtete Öffentlichkeitsarbeit aber kaum dafür notwendig ist. Für die Vereine der afrikanischen Diaspora hat deshalb der Bereich Öffentlichkeitsarbeit allgemein eine geringe Bedeutung.



N[71]

Abbildung 28: Kompetenzen und Erfahrungen der Mitglieder (Mehrfachwahl möglich), N[71]

Die Kompetenzverteilung bei den Geschlechtern (Abbildung 29) bestätigt unsere Erfahrungen im Projekt. Frauen in Vereinen der afrikanischen Diaspora sind eher im Hintergrund tätig und kümmern sich neben der Eventorganisation und Catering stark um die Themen Finanzen und Buchhaltung. Die Netzwerkarbeit und die Präsentation der Vereine nach außen übernehmen eher Männer. Nichts desto trotz zeichnen sich Veränderungen in der Geschlechter- und Aufgabenverteilung in den Vereinen ab. Immer mehr engagierte Frauen übernehmen wichtige Funktionen im Vorstand sowie Aufgaben in den Vereinen. Ihre Arbeit wird von den männlichen Mitgliedern zunehmend wertgeschätzt. Zudem gibt es sehr engagierte Frauenvereine, in welchen die Frauen alle Vereinstätigkeiten ausführen.

Dies bestätigt sich auch, wenn man das Gründungsjahr der Vereine mit dem Geschlecht der TN vergleicht. Hier zeigt sich, dass in den letzten beiden Jahren dreimal so viele Frauen neue Vereine gegründet haben wie Männer. Im Vergleich dazu haben Vereine, die älter als 15 Jahre alt sind fast dreimal mehr männliche als weibliche Mitglieder (Abbildung 30).

Bezogen auf das Alter der Vereine haben die ältesten Vereine wie erwartet langjährige Erfahrungen im Bereich Organisation von Veranstaltungen. Im Gegensatz dazu fehlt es ihnen deutlich an Kompetenzen im Bereich Finanzen und Buchhaltung im Vergleich zu jüngeren Vereinen (Abbildung 32). Schaut man sich die Korrelation zwischen Kompetenzen der Vereinsmitglieder und ihrem Alter an, ist der Bereich Öffentlichkeitsarbeit besonders auffällig: deutlich mehr Kompetenzen haben hier die jungen Schwarzen Erwachsenen als die Vertreter*innen der älteren Generation (Abbildung 31).

	weiblich	männlich	Anteil
Organisationen von Veranstaltungen	42,4%	33,3%	75,8%
Projektarbeit (Beantragung, Durchführung)	36,4%	25,8%	62,1%
Netzwerkarbeit	21,2%	25,8%	47,0%
pädagogische Erfahrungen, z. B. Jugend- und/oder Gruppenarbeit	30,3%	18,2%	48,5%
Buchhaltung und Finanzen	27,3%	18,2%	45,5%
Öffentlichkeitsarbeit	21,2%	13,6%	34,9%

Anteil in %

N [66]

Abbildung 29: Korrelation Kompetenzen und Erfahrungen der Mitglieder und Geschlecht der TN, (Mehrfachwahl möglich), N[66]

	weiblich	männlich	Anteil
0-2 Jahre	18,8%	4,7%	23,4%
3-5 Jahre	14,1%	14,1%	28,1%
6-15 Jahre	14,1%	12,5%	26,6%
Älter als 15 Jahre	7,8%	14,1%	21,9%
Anteil	54,7%	45,3%	100,0%

Anteil in %

N [64]

Abbildung 30: Korrelation Gründungsjahr des Vereins und Geschlecht der Mitglieder, N[64]

	11-18 Jahre	19-30 Jahre	31-45 Jahre	46-65 Jahre	Älter als 65 Jahre	Anteil
Organisationen von Veranstaltungen	0,0%	17,5%	23,8%	33,3%	1,6%	76,2%
Projektarbeit (Beantragung, Durchführung)	0,0%	19,1%	15,9%	23,8%	1,6%	60,3%
Netzwerkarbeit	0,0%	14,3%	12,7%	17,5%	1,6%	46,0%
pädagogische Erfahrungen, z. B. Jugend- und/oder Gruppenarbeit	0,0%	11,1%	15,9%	19,1%	0,0%	46,0%
Buchhaltung und Finanzen	0,0%	12,7%	17,5%	14,3%	1,6%	46,0%
Öffentlichkeitsarbeit	0,0%	17,5%	6,3%	7,9%	1,6%	33,3%

Anteil in %

N [63]

Abbildung 31: Korrelation Kompetenzen und Erfahrungen der Mitglieder und Alter der TN, (Mehrfachwahl möglich), N[63]

	0-2 Jahre	3-5 Jahre	6-15 Jahre	Älter als 15 Jahre	Anteil
Organisationen von Veranstaltungen	17,5%	15,9%	23,8%	20,6%	77,8%
Projektarbeit (Beantragung, Durchführung)	9,5%	20,6%	20,6%	7,9%	58,7%
Netzwerkarbeit	7,9%	17,5%	11,1%	9,5%	46,0%
pädagogische Erfahrungen, z. B. Jugend- und/oder Gruppenarbeit	17,5%	4,8%	11,1%	11,1%	44,4%
Buchhaltung und Finanzen	11,1%	12,7%	15,9%	3,2%	42,9%
Öffentlichkeitsarbeit	7,9%	9,5%	6,3%	7,9%	31,8%

N [63]

Abbildung 32: Korrelation Kompetenzen und Erfahrungen der Mitglieder und Alter der Vereine, (Mehrfachwahl möglich), N[63]

Präsenz und Erfahrungen in der Projektarbeit

Öffentlichkeitsarbeit

Die fehlende Erfahrung und Kompetenz im Bereich Öffentlichkeitsarbeit zeigt sich auch deutlich in der Präsentation der Vereine nach außen (Abbildung 33). Nur die Hälfte der Vereine – N[72], Mehrfachwahl - verfügt über eine vereinseigene Domain, eine E-Mail-Adresse und/oder ein Profil in sozialen Medien wie Facebook, Youtube, Instagram – das heißt, dass die Vereine für die breite Öffentlichkeit nicht einfach zu finden sind. Umso erstaunlicher ist die Tatsache, dass knapp 80% der Vereine über ein eigenes Logo und 57% über einen Flyer verfügen. Die vereinsinterne Kommunikation verläuft vorrangig über das Medium WhatsApp (68%).

Handlungsempfehlung: Messaging-Dienste als professionelles Kommunikationsmedium

Behörden und Institutionen sollten die Vereine da abholen, wo sie stehen und Messaging Dienste wie WhatsApp, Telegram, Threema oder Hoccer beruflich nutzen. Aus der Projekterfahrung kann bestätigt werden, dass Messaging-Dienste die Kommunikation mit den Vereinen vereinfachen, intensivieren und die Rückmeldungsquote erhöhen. Das Medium sollte auch bei der allgemeinen Ansprache der Zielgruppe bedacht werden: bei Einladungen zu Veranstaltungen, beim Bewerben von Stellenangeboten etc. Darüber hinaus ist der persönliche Kontakt über Anrufe oder persönliche Treffen mit den Vereinen zu empfehlen.

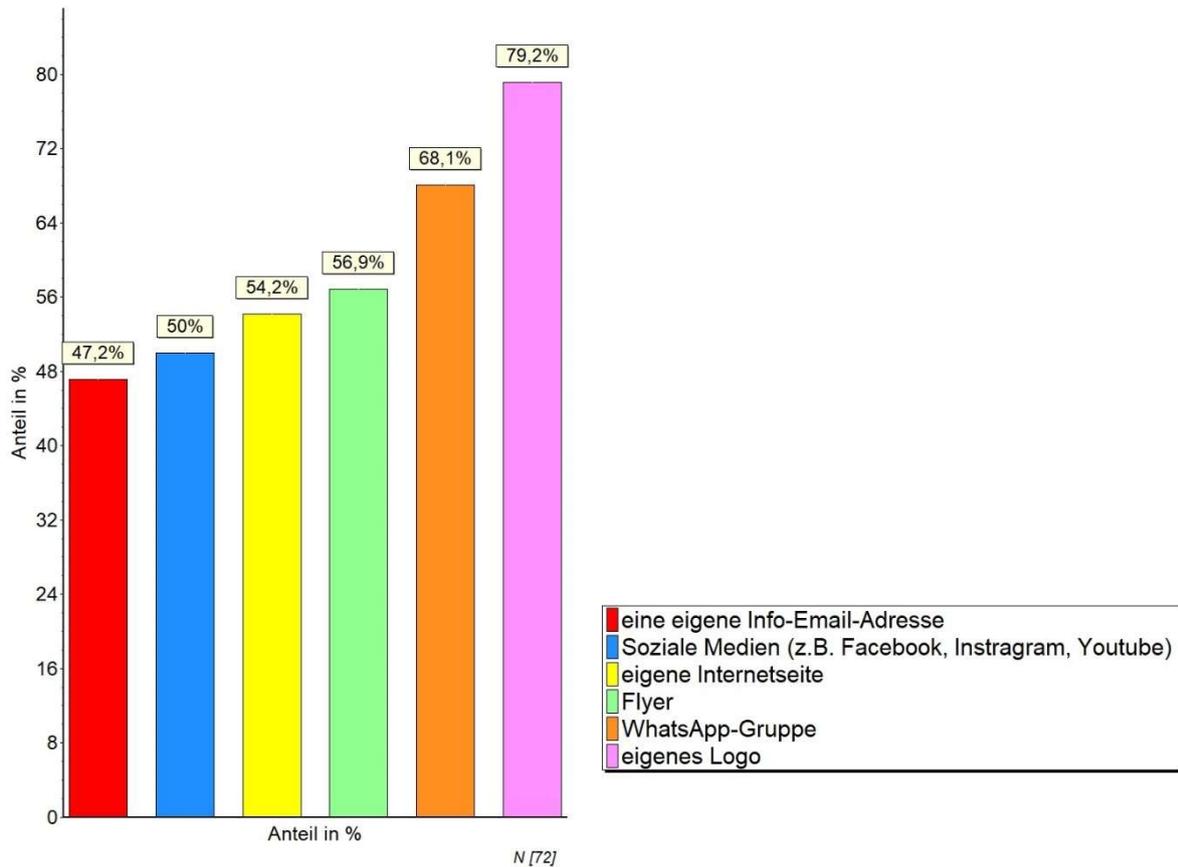


Abbildung 33: Öffentlichkeitsarbeit der Vereine (Mehrfachwahl möglich), N[72]

Erfahrungen in der Projektarbeit

43% der Vereine ist projekterfahren, 14% führt gerade ein erstes Projekt durch. 36% der befragten Vereine haben bislang kein Projekt beantragt (Abbildung 34, N[70])

Bezieht man das Alter der TN ein, ergibt sich folgendes Bild: Die jüngere Generation (19-30 Jährige) hat ähnlich viel Projekterfahrung wie die ältere Generation (46-65+ Jährige), obwohl die letztere die Mehrheit unter den Befragten bildet (Abbildung 35).

Schaut man sich das Alter der Vereine an, ergibt sich ein ähnliches Bild: Die jüngsten und die ältesten Vereine bilden die größten Gruppen, die noch nie ein Projekt beantragt haben (Abbildung 36). Die drei bis 15-jährigen Vereine haben die meiste Erfahrung in der Projektarbeit (29%).

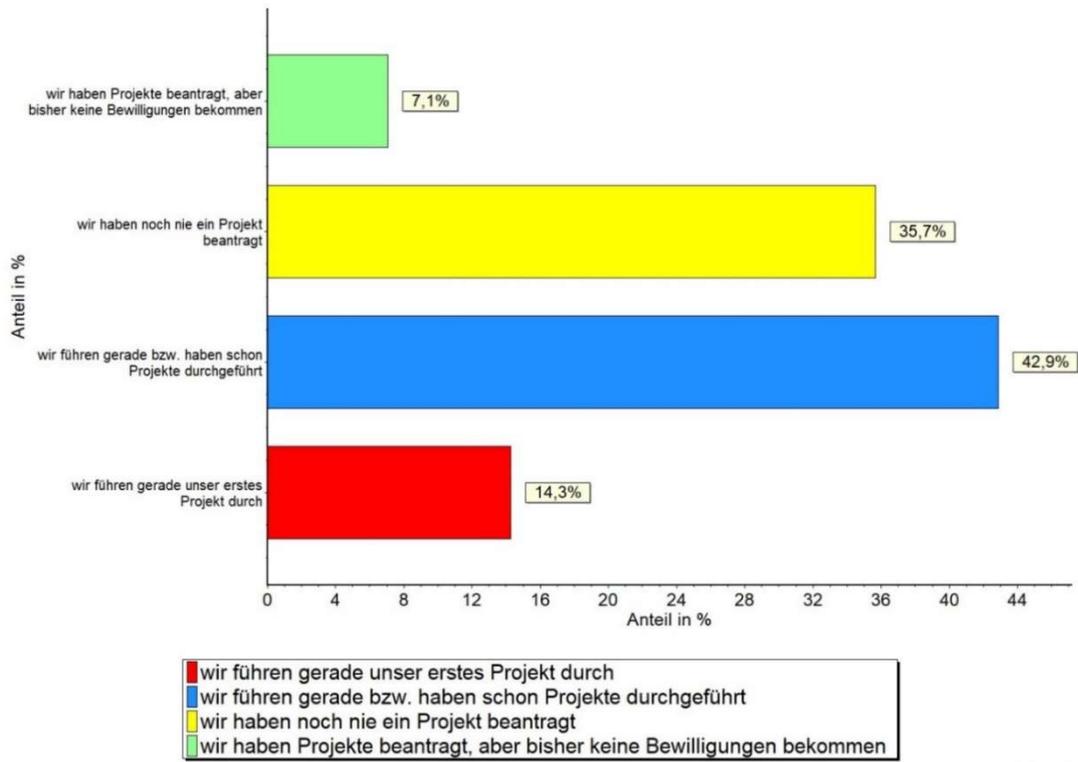


Abbildung 34: Erfahrungen in der Projektarbeit, N[70]

	11-18 Jahre	19-30 Jahre	31-45 Jahre	46-65 Jahre	Älter als 65 Jahre	Anteil
wir führen gerade unser erstes Projekt durch	0,0%	3,3%	3,3%	8,2%	0,0%	14,8%
wir führen gerade bzw. haben schon Projekte durchgeführt	0,0%	18,0%	9,8%	14,8%	3,3%	45,9%
wir haben noch nie ein Projekt beantragt	0,0%	8,2%	6,6%	16,4%	0,0%	31,1%
wir haben Projekte beantragt, aber bisher keine Bewilligungen bekommen	0,0%	1,6%	4,9%	1,6%	0,0%	8,2%
Anteil	0,0%	31,1%	24,6%	41,0%	3,3%	100,0%

Anteil in %

N [61]

Abbildung 35: Korrelation Erfahrungen in der Projektarbeit und Alter der TN, N[61]

	0-2 Jahre	3-5 Jahre	6-15 Jahre	Alter als 15 Jahre	Anteil
wir führen gerade unser erstes Projekt durch	6,5%	4,8%	1,6%	1,6%	14,5%
wir führen gerade bzw. haben schon Projekte durchgeführt	3,2%	14,5%	14,5%	9,7%	42,0%
wir haben noch nie ein Projekt beantragt	12,9%	6,5%	3,2%	12,9%	35,5%
wir haben Projekte beantragt, aber bisher keine Bewilligungen bekommen	1,6%	1,6%	4,8%	0,0%	8,1%
Anteil	24,2%	27,4%	24,2%	24,2%	100,0%

N [62]

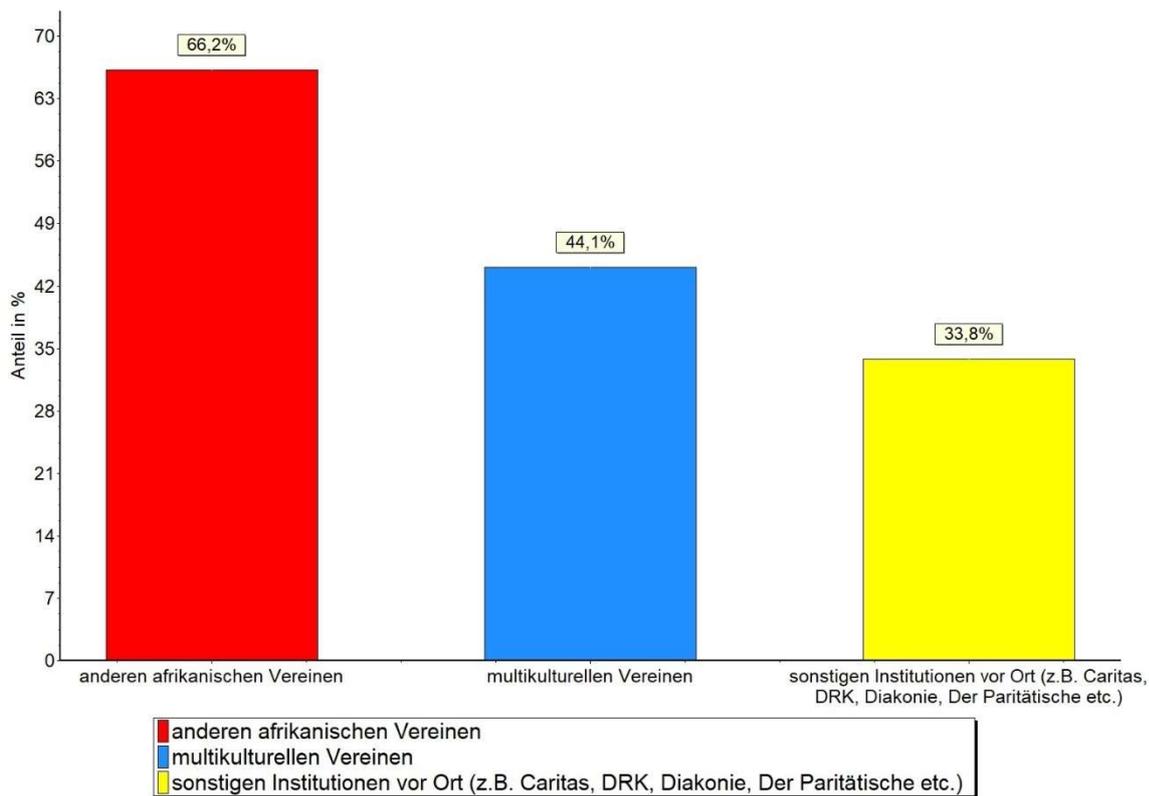
Abbildung 36: Korrelation Erfahrungen in der Projektarbeit und Alter der Vereine, N[62]

Handlungsempfehlung: Motivation, Beratung und Begleitung bei Antragsstellung

Die fehlenden Erfahrungen im Bereich der Projektarbeit deuten darauf hin, dass afrikanische Vereine neben der Motivation, auch eine intensive Begleitung und Beratung bei Antragsstellungen brauchen. Sowohl in Dortmund als auch in Köln gibt es mittlerweile professionell agierende Vereine, die Antragsberatung anbieten. Das Engagement sollte intensiviert werden. Zudem sollten die Vereine, welche bereits Projekte durchführen, im Bereich Projektmanagement und Finanzcontrolling unterstützt werden.

Netzwerkarbeit/ Kooperation

Knapp 30% der Befragten haben diese Frage nicht beantwortet: N[68]. 66% geben an, dass sie mit anderen afrikanischen Vereinen kooperieren, 44% kooperieren mit multikulturellen Vereinen und 34% mit sonstigen Institutionen vor Ort (Abbildung 37).



N [68]

Abbildung 37: Kooperation und Netzwerke (Mehrfachwahl möglich), N[68]

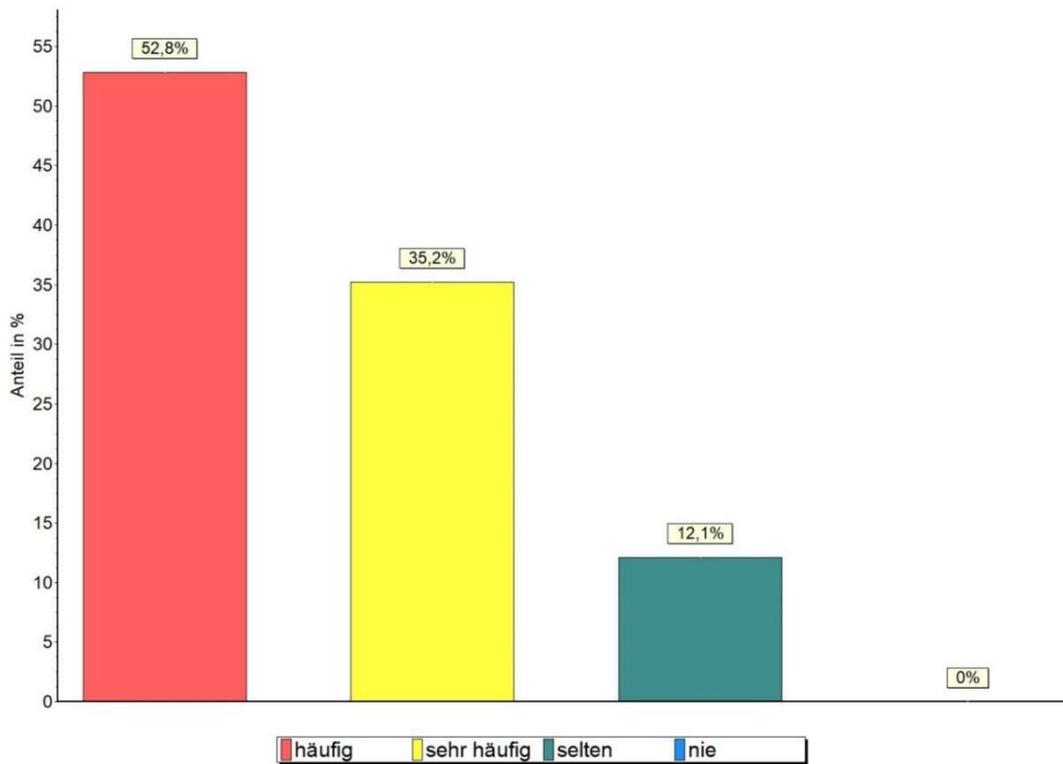
Ergebnisse im Themenbereich Diskriminierung und Rassismus

Häufigkeit

Es ist ausgesprochen auffällig, dass ausnahmslos alle Befragten Rassismus und Diskriminierung erleben, knapp 90% sogar häufig bis sehr häufig (Abbildung 38, N[91]).

Orte von Rassismuserfahrungen

Am häufigsten wird Rassismus in folgenden Situationen erlebt: im Straßenverkehr und in den Öffentlichen Nahverkehrsmitteln (75%), bei der Wohnungssuche (60%), bei der Arbeit, der Arbeitssuche und in den Medien (jeweils 51%). Insgesamt machen die Antworten deutlich, dass alle Befragten in beinahe allen Lebensbereichen fortwährend rassistische Erfahrungen machen (Abbildung 39).



N [91]

Abbildung 38: Häufigkeit von Rassismuserfahrungen, N[91]

Nennung	Anteil
im Straßenverkehr, in öffentlichen Verkehrsmitteln (Bus, Bahn)	74,7%
bei der Wohnungssuche	59,3%
bei der Arbeit	50,5%
bei der Arbeitssuche	50,5%
in den Medien (TV, Zeitung, Plakatwerbung)	50,5%
im Supermarkt, beim Einkaufen	45,0%
bei Polizeikontrollen	45,0%
bei Ämtern und Behörden	45,0%
an der Schule bzw. im Kindergarten	38,5%
in den Sozialen Medien (Facebook, Twitter etc.)	38,5%
an der Uni, bei der Ausbildung	30,8%
in der Kneipe, im Restaurant oder im Club	28,6%
Polizeigewalt	26,4%
beim Sport	16,5%

N [91]

Abbildung 39: Orte von Rassismuserfahrungen (Mehrfachwahl möglich), N[91]

	0-30	31-45	46-65+	Anteil
im Straßenverkehr, in öffentlichen Verkehrsmitteln (Bus, Bahn)	28,8%	18,8%	26,3%	73,8%
bei der Wohnungssuche	13,8%	13,8%	31,3%	58,8%
bei der Arbeit	13,8%	12,5%	20,0%	46,3%
bei der Arbeitssuche	11,3%	12,5%	25,0%	48,8%
in den Medien (TV, Zeitung, Plakatwerbung)	26,3%	17,5%	11,3%	55,0%
im Supermarkt, beim Einkaufen	17,5%	13,8%	16,3%	47,5%
bei Polizeikontrollen	18,8%	11,3%	13,8%	43,8%
bei Ämtern und Behörden	20,0%	13,8%	13,8%	47,5%
an der Schule bzw. im Kindergarten	23,8%	11,3%	7,5%	42,5%
in den Sozialen Medien (Facebook, Twitter etc.)	26,3%	7,5%	8,8%	42,5%
an der Uni, bei der Ausbildung	12,5%	11,3%	7,5%	31,3%
in der Kneipe, im Restaurant oder im Club	11,3%	8,8%	8,8%	28,8%
Polizeigewalt	10,0%	7,5%	10,0%	27,5%
beim Sport	7,5%	3,8%	7,5%	18,8%

Anteil in %

N [80]

Abbildung 40: Korrelation von Orten von Rassismuserfahrungen und Alter der Befragten (Mehrfachwahl möglich), N[80]

Wenn man die gesammelten Rassismuserfahrungen der Befragten mit ihrem Alter vergleicht, fällt auf: Jüngere Menschen (0-30 Jahre) erleben bereits im Kindergarten und in der Schule Rassismus (24%). Auffällig ist außerdem, dass mehr als ein Viertel der Jüngeren angeben, in Medien (TV, Zeitung, Plakate) und Sozialen Medien Rassismus zu erfahren. Auch bei Polizeikontrollen erfahren jüngere Menschen öfter Rassismus als Ältere (46-65+ Jahre). Im Gegensatz dazu erleben ältere Befragte am meisten Rassismus bei der Wohnungssuche (31%) und bei der Arbeitssuche (25%).

Handlungsempfehlung: Empowerment-Arbeit intensivieren

Das Angebot an Empowerment-Formaten und Safe-Spaces-Veranstaltungen sollte ausgeweitet werden: von klein auf sollten sich Schwarze Kinder und Jugendliche positiv mit ihrer Identität auseinandersetzen und Strategien zum Umgang mit Rassismus und Diskriminierung entwickeln. Der gegenseitige Austausch innerhalb der Communities sollte als eine Art Selbsthilfegruppen gefördert werden. Auf der anderen Seite ist es empfehlenswert, das Engagement der Communities für ihre Landsleute sowie für Geflüchtete sichtbarer zu machen.

Strategien im Umgang mit Rassismus

Wie die Befragten in einer als rassistisch empfundenen und erlebten Situation reagieren, zeigen die Antworten auf diese Frage. Nur sehr wenige TN reagieren aggressiv oder konfrontativ. Der Umgang ist mehrheitlich gekennzeichnet durch eine bewusste Zurückhaltung und Selbstreflexion: 63% bleiben ruhig, 37% setzen sich mit dem Thema Rassismus auseinander und versuchen die Gründe zu analysieren und zu verstehen, 35% antworten nicht und entfernen sich von der Situation, 31% sind verärgert, äußern sich jedoch nicht und verlassen die Situation. 35% reagieren direkt und machen Menschen auf ihre rassistischen Aussagen aufmerksam. Es ist hervorzuheben, dass ein generelles Verhaltensmuster in solchen emotional aufgeladenen Situationen nicht vorhanden ist, sondern Menschen reagieren eher situationsbedingt. *N[92]*, Fragentyp: Mehrfachwahl.

Nennung	Anteil
ich bleibe ruhig	63,0%
ich setze mich mit dem Thema "Rassismus" auseinander, lese viel und versuche die Wirkungen zu analysieren und verstehen	37,0%
ich antworte nicht und gehe einfach weg	34,8%
ich mache Menschen auf rassistische Aussagen aufmerksam	34,8%
ich ärgere mich, sage jedoch nichts und gehe einfach weg	30,4%
ich ärgere mich und diskutiere mit der Person	23,9%
ich rege mich auf	18,5%
ich fühle mich überlegen und rassistische Äußerungen machen mir nichts aus	17,4%
es geht mir psychisch und seelisch schlecht durch Diskriminierungserfahrungen	14,1%
ich denke häufig an rassistische Erlebnisse	13,0%
ich werde aggressiv. Es kam auch schon zu körperlichen Auseinandersetzungen	5,4%
ich habe mich bereits ans Antidiskriminierungsbüro meiner Stadt gewandt oder Menschen angezeigt	5,4%

Abbildung 41: Strategien im Umgang mit Rassismus (Mehrfachwahl möglich), *N[92]*

Vermutete Stereotype und Vorurteile

In dieser Frage haben wir nach Stereotypen bzw. Vorurteilen gefragt, die die afrikanische Diaspora in den Köpfen der sogenannten „Mehrheitsgesellschaft“ vermutet. Musikalität, „glückliche“ Armut, Rückständigkeit und Kriminalität – bekannte Stereotype und Vorurteile werden hier genannt. Auch Minderwertigkeit und geringe Deutschkenntnisse werden von der Hälfte der Befragten genannt. Auffällig ist hier, dass diese Frage von fast allen Befragten beantwortet wurde und fast alle Antwortkategorien eine Zustimmung von über 50% erfahren (Abbildung 42). *N[93]*, Fragentyp: Mehrfachwahl.

Einordnung in den sozialpsychologischen und rassismuskritischen Kontext:

Um eine Handlungsempfehlung aussprechen zu können, benötigen wir an dieser Stelle einen kurzen Exkurs: Stereotype und Vorurteile dienen der Identitätsbildung und Abgrenzung von Gruppen. Sie werden benutzt, wenn es um Ressourcenverteilung oder Legitimierung von Macht und Herrschaft von bestimmten Gruppen geht. Sie werden über die Sprache transportiert und verfestigen sich auf diesem Wege in der Literatur, in den Medien, im Schulunterricht bzw. im gesamtgesellschaftspolitischen Diskurs. „Wie wir über Menschen sprechen und welche Bilder in unserem Kopf entstehen, wenn wir bestimmte Menschen sehen, bestimmen unsere Vorurteile über sie.“²

² Vgl. Tupoka Ogette (2019): exit RACISM, S. 82

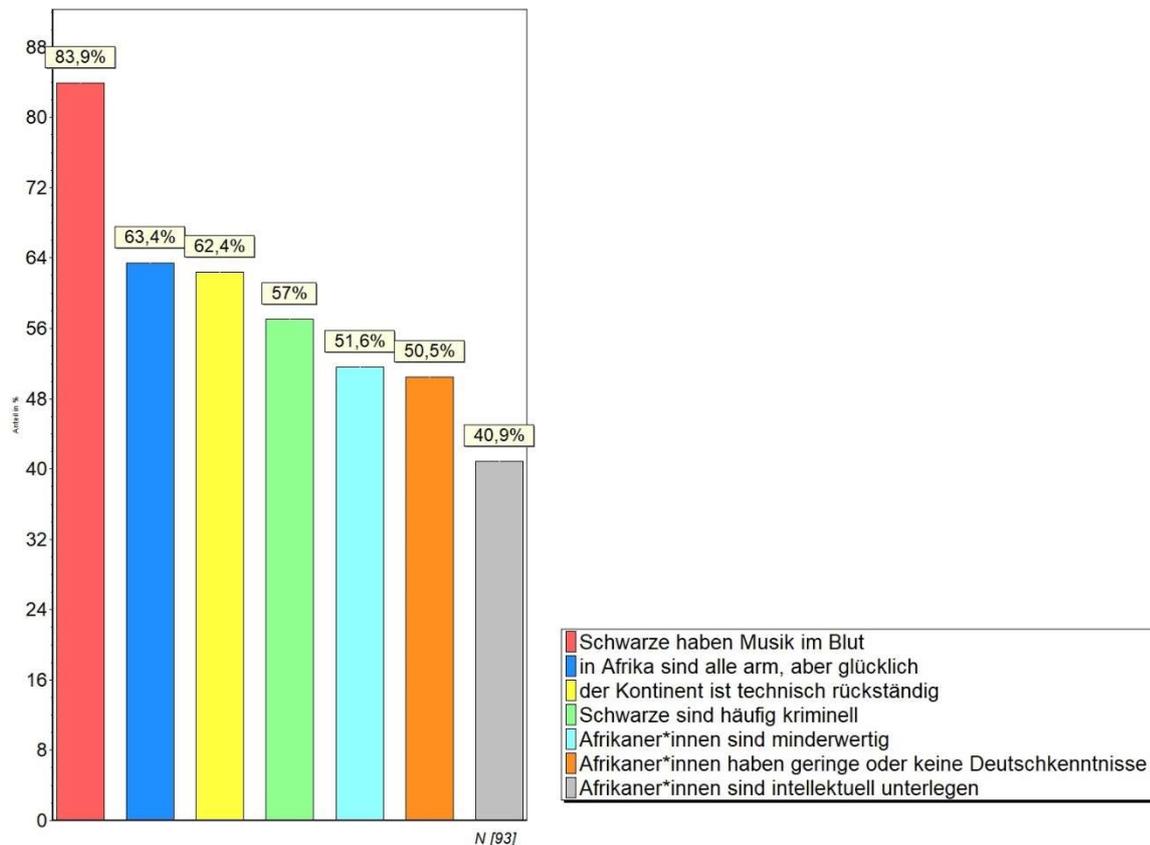


Abbildung 42: Vermutete Stereotype und Vorurteile (Mehrfachwahl möglich), N[93]

Darüber hinaus, gemäß des sog. Thomas-Theorems³ wirken Stereotype wie selbsterfüllende Prophezeiungen *self-fulfilling prophecy*: Wenn Menschen annehmen, dass etwas so sei, verhalten sie sich so, dass aus ihren Annahmen teilweise soziale Realitäten werden. Das führt zur Selbstbeschränkung. Die Kraft der Prophezeiung ist umso stärker, je mehr Menschen sie teilen. Dieser Effekt ist sowohl außerhalb als auch innerhalb der Diaspora zu spüren.

*„Das Stereotyp schafft eine verdächtige Verbindung zwischen Individuen, die sonst nichts miteinander gemein haben. Vorurteile haben mit der Realität nichts zu tun. Sie sind ein Wahrnehmungsfehler, ein Aufmerksamkeitsphänomen – mit gesellschaftlicher Dimension. Und wenn sie an Macht und Deutungshoheit gekoppelt sind, setzen sie ein lähmendes Gift frei“.*⁴

Handlungsempfehlung: Stereotypen und Vorurteilen entgegenwirken durch Aufklärungsarbeit

Bestehende Vorurteile und Stereotype gegenüber Schwarzen Menschen als Erbe der Kolonialgeschichte bilden eine Grundlage für Rassismus. Daher ist eine stärkere Aufklärungs- und Informationsarbeit notwendig. Auch Anti-Rassismus Trainings sowie Formate zur Aufarbeitung der Kolonialgeschichte sollten in allen gesellschaftlichen Bereichen durchgeführt werden. Ziel sollte die Auseinandersetzung mit und Durchbrechung von kolonialen Kontinuitäten sein.

³ Robert K. Merton (1995): The Thomas Theorem and The Matthew Effect. Social Forces. 74(2), S. 379–424

⁴ Vgl. Ogette (2019): S. 82.

Selbstbezeichnung und negative Fremdbezeichnung

Die Antworten auf diese Frage machen sehr deutlich, dass innerhalb der afrikanischen Diaspora nur ein sehr schmaler Konsens bezüglich der gewünschten Selbstbezeichnung besteht: knapp 60% der Befragten bezeichnen sich als „afrikanische Community“, jeweils 53% bezeichnen sich als „afrikanische Diaspora“ bzw. „Afrikaner*innen“. 40% finden die Bezeichnung „Afro-Deutsch“ gut, dicht gefolgt von „Schwarze Menschen/ Schwarze Deutsche“ (37%). 14% der Befragten finden den als rassistisch geltenden Begriff „Mischling“ gut. *N*[91], Mehrfachwahl.

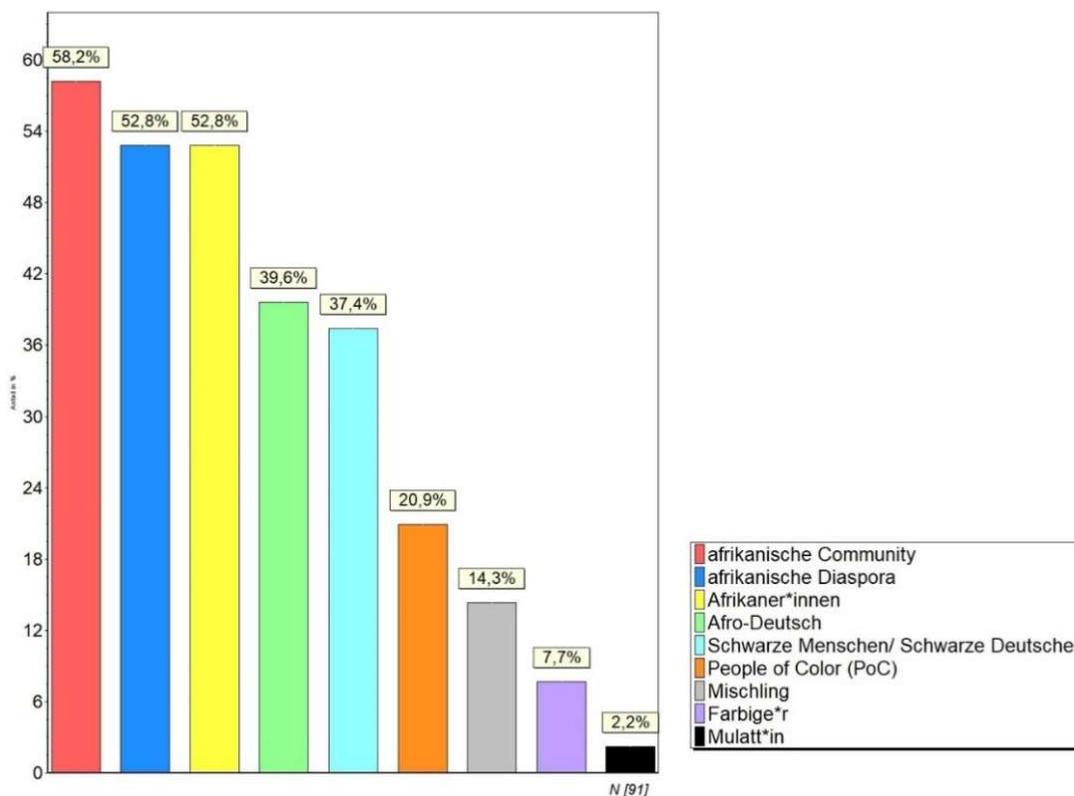


Abbildung 43: Selbstbezeichnungen (Mehrfachwahl möglich), *N*[91]

Schaut man sich die negativen Fremdbezeichnungen (Abb. 28) an, die als beleidigend und verletzend empfunden werden, stehen erwartungsgemäß folgende Bezeichnungen an erster Stelle: „Farbige*r“ (75%), Mulatt*in (49%) und Mischling (42%). Überraschend ist, dass die als politisch korrekt⁵ geltenden Begriffe „People of Color“⁶ (39%) und „Schwarze Menschen/Schwarze Deutsche“⁷ (35%) von mehr als einem Drittel der Befragten abgelehnt

⁵ Vgl. <https://www.derbraunemob.de/faq/>, Letzter Zugriff am 19.09.2019

⁶ People of Color (PoC, Singular: Person of Color) ist eine selbstbestimmte Bezeichnung von Menschen mit einem gemeinsamen Rassismus-Erfahrungshorizont, welche nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich auch selbst nicht so definieren. PoC sind nicht unbedingt Teil der afrikanischen Diaspora, ursprünglich ist der Begriff u.a. zur Solidarisierung mit Schwarzen Menschen entstanden. Vgl.

<https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/people-of-color-poc/>, Letzter Zugriff am 19.09.2019.

⁷ „Wenn es um Rassismus, unterschiedliche Erfahrungen und Sozialisierungen geht, ist der politisch korrekte Begriff Schwarz. (...) Schwarz und weiß sind dabei politische Begriffe. Es geht nicht um Hautfarben, sondern um die Benennung von Rassismus und den Machtverhältnissen in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft.“ Vgl.

<https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/people-of-color-poc/> Der Begriff Schwarz wird großgeschrieben, da

werden.

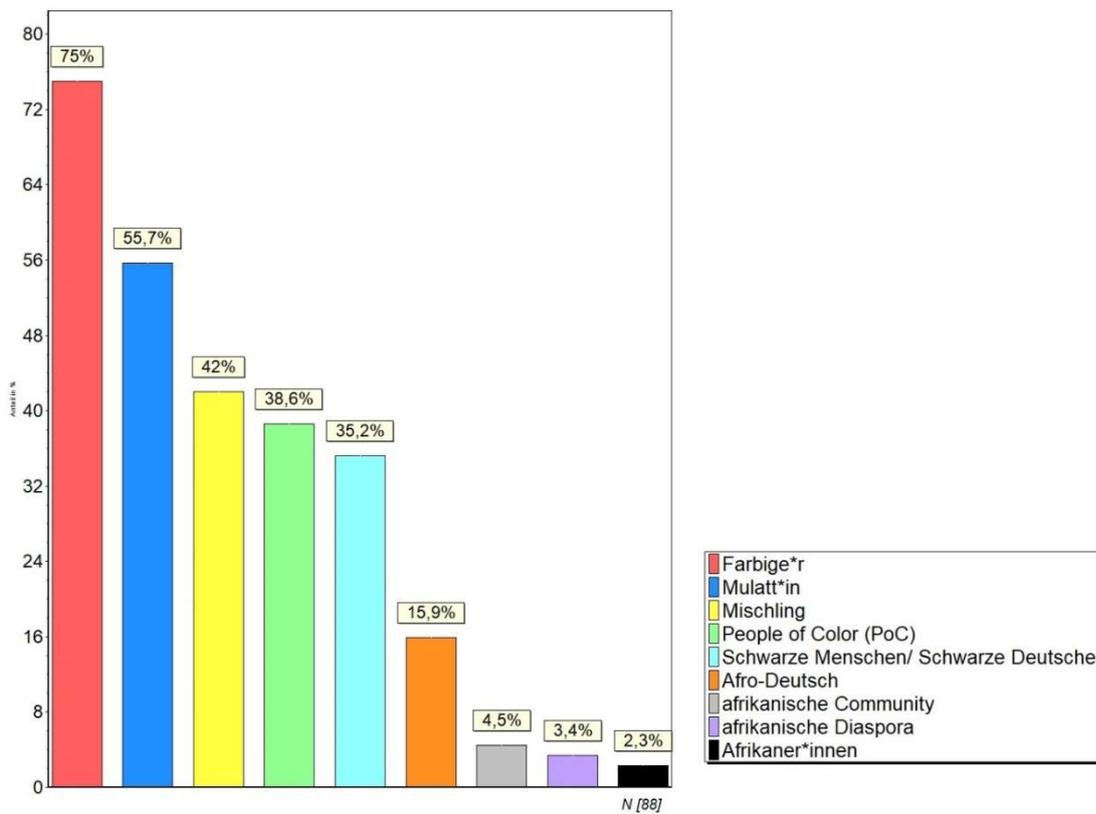


Abbildung 44: Fremdbezeichnungen (Mehrfachwahl möglich), N[88]

Die Akzeptanz der Begriffe wird hier in Frage gestellt. Daraus ergibt sich die Frage, inwieweit sich die afrikanische Diaspora mit ihren Selbstbezeichnungen gleichermaßen intensiv auseinandergesetzt hat in Abhängigkeit von Privilegien wie Zugängen zu wissenschaftlicher Literatur, Bildungsgraden, Ressourcen, Interesse, usw. Weiterhin stellt sich die Frage, inwieweit der Prozess der Selbstbezeichnung innerhalb der afrikanischen Diaspora die verschiedenen Communities und Generationen gleichermaßen mit eingeschlossen hat und ob die beiden Begriffe repräsentativ für die gesamte afrikanische Community in Deutschland stehen oder eher für eine kleine Gruppe.

Nachfolgende drei Abbildungen (Abb. 45-47) veranschaulichen noch einmal die Zusammenhänge zwischen der Selbstbezeichnung und den Faktoren: Alter, Bildungsabschlüsse und Herkunft der TN. Schaut man sich die Selbstbezeichnungen in Bezug auf das Alter der Befragten an (Abbildung 45), fällt auf, dass sich die jüngere Generation (19-30-Jährige) dreimal mehr als „Schwarze Deutsche“ bezeichnet, als die ältere Generation (46-65-Jährige). Gleichzeitig identifizieren sich jüngere Schwarze Menschen aber auch stark als „Afrikaner*innen“ (19%). Der Begriff „PoC“ hat

es sich nicht um das Adjektiv „schwarz“ handelt und somit nicht auf die Farbe bezieht, sondern um eine politische Selbstbezeichnung. Es geht dabei um gemeinsame Rassismuserfahrungen und nicht um biologische Gemeinsamkeiten, In: Arndt, Ofuately-Alazard (Hg.) (2015): (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk; Sow, Noah (2008): Deutschland. Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus.

bei jüngeren Befragten mit 10% mehr Beliebtheit, als bei den älteren TN, vergleichsweise zu den anderen Selbstbezeichnungen, aber trotzdem noch eher gering. Der Begriff „Mischling“, welcher in der politischen Debatte als rassistisch gilt, wird durch alle Altersgruppen hinweg von wenigen Befragten als Selbstbezeichnung gewählt.

	11-18 Jahre	19-30 Jahre	31-45 Jahre	46-65 Jahre	Älter als 65 Jahre	Anteil
afrikanische Community	0,0%	21,5%	15,2%	25,3%	0,0%	62,0%
afrikanische Diaspora	0,0%	15,2%	13,9%	24,1%	1,3%	54,4%
Afrikaner*innen	1,3%	19,0%	17,7%	17,7%	0,0%	55,7%
Afro-Deutsch	2,5%	13,9%	6,3%	15,2%	0,0%	38,0%
Schwarze Menschen/ Schwarze Deutsche	1,3%	21,5%	7,6%	7,6%	0,0%	38,0%
People of Color (PoC)	0,0%	10,1%	3,8%	7,6%	0,0%	21,5%
Mischling	1,3%	1,3%	3,8%	7,6%	0,0%	13,9%
Farbige*r	0,0%	2,5%	0,0%	5,1%	0,0%	7,6%
Mulatt*in	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	0,0%	2,5%

Anteil in %

N [79]

Abbildung 45: Korrelation Selbstbezeichnungen und Alter der Befragten (Mehrfachwahl möglich), N[79]

In der Korrelation von Selbstbezeichnung und Bildungsabschluss fällt auf (Abbildung 46), dass die Selbstbezeichnungen „afrikanische Community“ und „Afrikaner*innen“ unabhängig von den Bildungsabschlüssen große Beliebtheit bei allen Befragten erfahren. Hochschulabsolvent*innen präferieren die Selbstbezeichnungen „afrikanische Community“ (37,3%) und „afrikanische Diaspora“ (37,3%), gefolgt von „Afrikaner*innen“ (30,5%). Die Selbstbezeichnung „Schwarze Deutsche“ wird nur von 13,6 % gewählt. Hingegen identifizieren sich Befragte mit Fachabitur am stärksten als „Schwarze Deutsche“.

Verwunderlich ist, dass Befragte mit Hochschulabschluss die beiden Selbstbezeichnungen „PoC“ und „Mischling“ gleichermaßen bewerten mit je 8,5%. Die Selbstbezeichnung „PoC“ ist zudem durch alle Gruppen hinweg eher unbeliebt. Die Vermutung liegt nahe, dass die politische Bedeutung vom Begriff „People of Color“ nicht in die Community vorgedrungen ist. „PoC“ ist als Begriff aus dem Selbstbezeichnungsprozess rassistisch unterdrückter Menschen hervorgegangen und steht in der aktuellen Debatte dafür. Bei den Ergebnissen der vorliegenden Studie ist jedoch anzunehmen, dass „PoC“ mit „farbig“ und „Mischling“ gleichgesetzt und damit größtenteils negativ bewertet und empfunden wird.

	Hochschulabschluss	Abitur	Realschulabschluss	Fachabitur	Hauptschulabschluss	mittlere Reife	Anteil
afrikanische Community	37,3%	16,9%	3,4%	5,1%	3,4%	1,7%	67,8%
afrikanische Diaspora	37,3%	13,6%	5,1%	1,7%	0,0%	1,7%	59,3%
Afrikaner*innen	30,5%	15,3%	5,1%	5,1%	1,7%	1,7%	59,3%
Afro-Deutsch	11,9%	16,9%	0,0%	3,4%	1,7%	0,0%	33,9%
Schwarze Menschen/ Schwarze Deutsche	13,6%	15,3%	3,4%	6,8%	0,0%	0,0%	39,0%
People of Color (PoC)	8,5%	6,8%	0,0%	3,4%	0,0%	0,0%	18,6%
Mischling	8,5%	1,7%	1,7%	0,0%	1,7%	1,7%	15,2%
Farbige*r	0,0%	5,1%	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	6,8%
Mulatt*in	0,0%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%

Anteil in %

N [59]

Abbildung 46: Korrelation Selbstbezeichnungen und Bildungsabschluss der Befragten (Mehrfachwahl möglich), N[59]

	hier geboren	nach Deutschland migriert	Anteil
afrikanische Community	12,4%	46,1%	58,4%
afrikanische Diaspora	11,2%	41,6%	52,8%
Afrikaner*innen	16,9%	36,0%	52,8%
Afro-Deutsch	12,4%	27,0%	39,3%
Schwarze Menschen/ Schwarze Deutsche	14,6%	23,6%	38,2%
People of Color (PoC)	4,5%	16,9%	21,3%
Mischling	1,1%	13,5%	14,6%
Farbige*r	1,1%	6,7%	7,9%
Mulatt*in	0,0%	2,3%	2,3%

Anteil in %

N [89]

Abbildung 47: Korrelation Selbstbezeichnung und Herkunft der Befragten (Mehrfachwahl möglich), N[89]

Zur Erinnerung: Rund ein Drittel der Befragten aus der Studie sind in Deutschland geboren. Es gibt Unterschiede bei der Selbstbezeichnung von Menschen, die in Deutschland geboren sind, und Menschen, die nach Deutschland migriert sind. Während hier Geborene am häufigsten die Bezeichnung „Afrikaner*innen“ (16,9%) wählen, gefolgt von „Schwarze Deutsche“ (14,6%), „afrikanische Community“ und „Afro-Deutsch“ mit jeweils 12,4%, sieht es bei den nach Deutschland Migrierten anders aus. Sie bevorzugen die Selbstbezeichnung „afrikanische Community“ (46,1%), gefolgt von „afrikanische Diaspora“ (41,6%) und „Afrikaner*innen“ (36%).

Es ist verwunderlich, dass sich hier geborene Menschen am stärksten als „Afrikaner*innen“ identifizieren, obwohl sie in Deutschland geboren, aufgewachsen und sozialisiert sind. Ein möglicher Faktor könnten Rassismuserfahrungen von Schwarzen Menschen in Deutschland seit frühester Kindheit sein (vgl. Abbildung 24A). Diese Erlebnisse können in dem Sinne identitätsprägend sein, dass sie sich nicht unbedingt als „Deutsche“ und der sog. Mehrheitsgesellschaft zugehörig fühlen, sondern sich stärker mit dem Herkunftsland ihrer Eltern und somit als „Afrikaner*innen“ identifizieren.

Handlungsempfehlung: Gewünschte Selbstbezeichnung erfragen und nutzen

Es ist zu empfehlen, im Sinne einer rassismuskritischen Herangehensweise die gewünschte Selbstbezeichnung immer zuerst zu erfragen, und dann nicht in Frage zu stellen, sondern diese zu respektieren und zu nutzen. Aus den Ergebnissen der Studie lässt sich schlussfolgern, dass innerhalb der afrikanischen Community ein fortlaufender Prozess der gemeinsamen Selbstbezeichnung notwendig ist. Wir vermuten, dass insbesondere innerhalb der „älteren“ Generation eine gewisse Unwissenheit über die Bedeutung der beiden Begriffe „Schwarz“ und „PoC“ vorherrscht und die Begriffe deshalb als negativ empfunden und abgelehnt werden. Ein Dialog zwischen der jüngeren und älteren Generation und ein gegenseitiger Austausch zum Thema Identitäten und Selbstbezeichnung ist dafür notwendig.

Gefühlte Heimat

67% der Befragten empfinden sowohl Deutschland als auch ihr Herkunftsland als Heimat. Im Sinne einer gelungenen Integrationspolitik bedeutet dies: Es gibt mehr als eine Identität, die zu berücksichtigen ist. *N[85]*

Wünsche an die Politik

Bei dieser Frage durften die Befragten ihre Wünsche an die Kommunal- und Landepolitik frei äußern. Top 3 der notierten Anliegen, *N[56]*: Anerkennung und Respekt (21%) - hier zeigt sich, dass eine Begegnung auf Augenhöhe weiterhin nicht als Wirklichkeit empfunden wird - Unterstützung und Beratung (21%) und Fördermittel (19%).

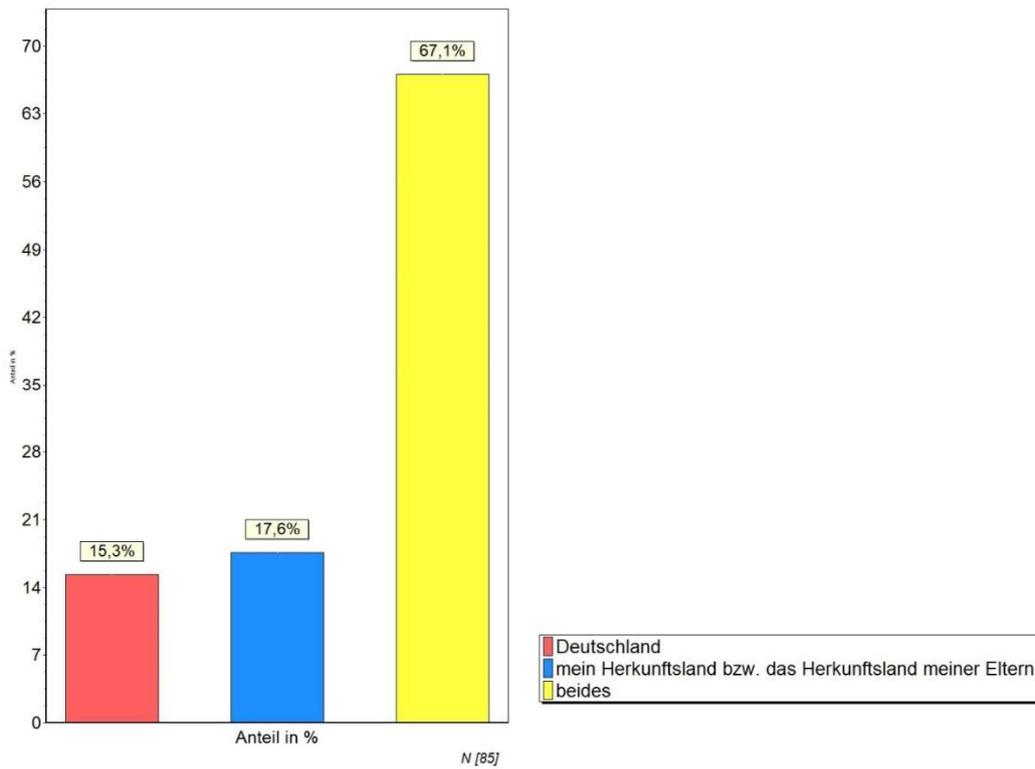


Abbildung 48: „Meine gefühlte Heimat ist...“, N[85]

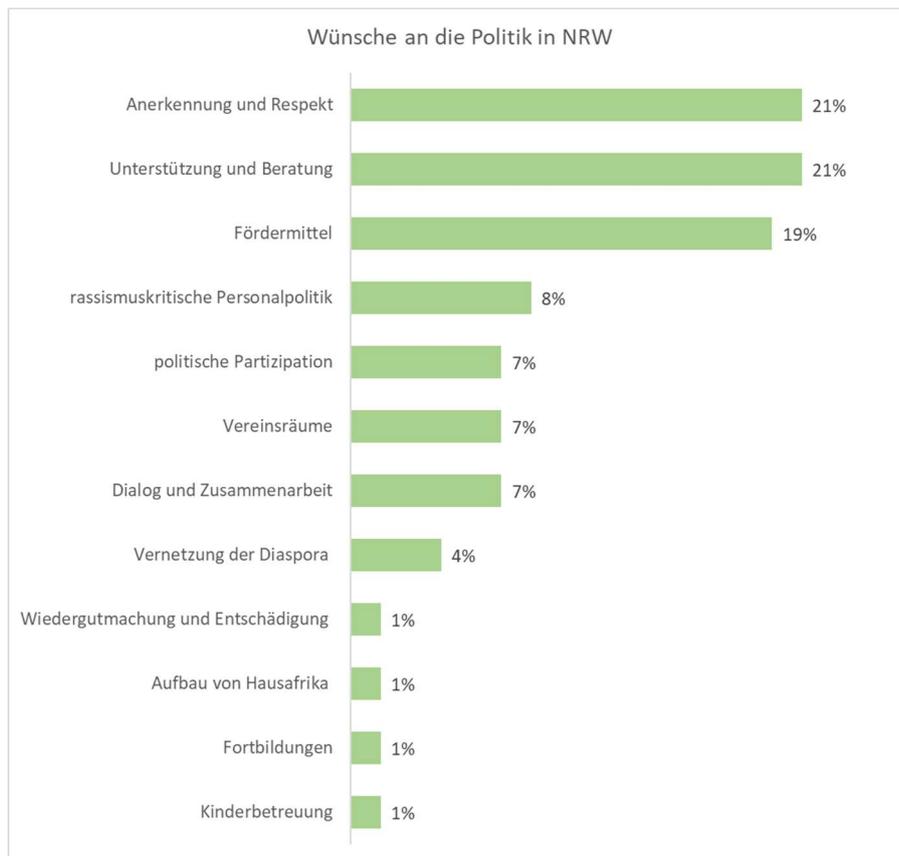


Abbildung 49: „Ich wünsche mir für meinen Verein von der Politik in Düsseldorf und in NRW...“, N[56]

Teil II: Qualitative Befragung

Auswertung

Im Rahmen des Projekts „Dialog Afrika – Vernetzung und Professionalisierung afrikanischer Migrantenselbstorganisationen in NRW“ haben das „Elternnetzwerk NRW – Integration miteinander e.V.“ und die „Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe“ in Bochum zwecks einer qualitativen Studie kooperiert. In sechs leitfragengestützten Interviews wurden die Lebenssituation, das Vereinsengagement und der Umgang mit Rassismus und Diskriminierung von VertreterInnen der afrikanischen Diaspora in Nordrhein-Westfalen untersucht.

Die Akquise und die Auswahl der qualitativ untersuchten Personengruppe erfolgte ausschließlich durch die Projektverantwortlichen. Durch die enge Zusammenarbeit mit den Menschen und ihren Vereinen im Rahmen von „Dialog Afrika“ wurde der persönliche Kontakt hergestellt und schließlich ein vertrauensvolles Verhältnis aufgebaut. Nur so war es möglich, das hochsensible Thema anzusprechen. Um den Forschungsgegenstand detailliert und differenziert analysieren zu können, wurden möglichst vielfältige Personengruppen nach unterschiedlichen demografischen Kategorien ausgewählt. Für die vorliegende Untersuchung wurden fünf Auswahlkriterien für die Interviewgruppe vorausgesetzt.

Das Sampling der Auswahlgruppe erfolgte zunächst danach, eine ausgeglichene Mischung der VertreterInnen der größten afrikanischen Communities in Nordrhein - Westfalen zu generieren. Dazu zählen VertreterInnen der ghanaischen, kongolesischen, kamerunischen, der afrodeutschen Community und VertreterInnen anderer Länder. Neben der Berücksichtigung der herkunftsspezifischen Heterogenität wurde auf die gleiche Geschlechterverteilung der Personengruppe geachtet. Das Alter repräsentierte ein zusätzliches Auswahlkriterium bei der Interviewgruppe. Dabei war das Ziel, möglichst Personen unterschiedlichen Alters beziehungsweise unterschiedlicher Generationenzugehörigkeit zu befragen. Folglich wurden drei Frauen und drei Männer zwischen 35 bis 61 Jahren interviewt. Bei dem Verfahren zur Auswahl der geeigneten Interviewgruppe wurden verschiedene Bildungsabschlüsse berücksichtigt. Zusätzlich zu den genannten demografischen Kategorien wurde die Position der jeweiligen Interviewten im Verein erhoben. Die Verteilung der Posten der InterviewpartnerInnen lässt sich zwischen Vorstandsmitgliedern und Vereinsmitgliedern verorten.

Aufbau der Auswertung

In der ersten Kategorie wird dargestellt, was die einzelnen Interviewten unter dem Begriff „Rassismus“ verstehen. Im Anschluss daran wird sich der Frage der jeweiligen Selbstbezeichnung der Befragten gewidmet. In der dritten Oberkategorie werden die von den InterviewpartnerInnen berichteten reproduzierten Diskriminierungs- und Rassismuserlebnisse beleuchtet, bevor daran anschließend die in den Interviews geschilderten Umgangsformen und Bewältigungsstrategien dieser Erfahrungen vorgestellt werden. Hiernach folgt die Frage, welche Schutzräume die betroffenen Personen im Alltag vorfinden, die sie vor Rassismus schützen. Zum Schluss wird darauf eingegangen, ob die InterviewpartnerInnen sich eine rassismusfreie Gesellschaft vorstellen können und welche Maßnahmen notwendig wären, damit zukünftig kein Rassismus in der Gesellschaft stattfindet. Im Anschluss erfolgt die schrittweise Auswertung der jeweiligen Ober- und Unterkategorien.⁸

⁸ Die Zitate der InterviewpartnerInnen sind teilweise redaktionell überarbeitet, um den Lesefluss nicht zu behindern.

Eigene Rassismusdefinition der InterviewpartnerInnen

In der hiesigen Wissenschaft finden sich unzählige und teils sehr unterschiedliche Definitionen von Rassismus, dennoch gibt es keinen gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Konsens bezüglich der Definition. Die Gründe dafür werden ersichtlich, wenn man sich vor Augen führt, dass es sich bei Rassismus um einen komplexen Sachverhalt handelt, der schwer abzugrenzen ist (vgl. Rommelspacher in Melter/Mecheril 2009, 25). Dementsprechend gibt es auch vielschichtige Vorstellungen von dem was Rassismus ist. Nachfolgend werden die unterschiedlichen Rassismusdefinitionen der Befragten dargestellt und in Bezug zueinander gesetzt.

Definitionsansätze in Anlehnung an wissenschaftliche Rassismustheorien

Die nachfolgenden individuellen Definitionen von Rassismus der Interviewten sind in einigen Punkten angelehnt an klassische Rassismustheorien.

Person A gliedert den Begriff Rassismus in drei Aspekte auf. Nach ihrem⁹ Verständnis ist Rassismus ein veraltetes System, welches die Urangst von Menschen birgt. Hauptsächlich ist das eine innerlich verankerte Angst des Menschen vor dem, „was anders ist“. Zum Zweiten führt sie eine Theorie auf, wonach Rassismus mit Privilegien der Weißen Menschen einhergeht, die im Laufe der Menschheitsgeschichte entstanden sind und noch heute andauern.

„Das hat sehr viel damit zu tun, diese uralten Privilegien zu verlieren oder zu teilen. Die Menschen, auf die ich getroffen bin - es gibt überall gute und schlechte - waren auch oft Leute, die überhaupt nicht überlegt haben, weil sie einfach mit bestimmten Privilegien geboren wurden, die für sie selbstverständlich sind und teilweise durch die Medien, durch Bildung und so weiter, bestimmte Bilder vermittelt bekommen haben“ (IA, Z. 522 – 527).

Privilegien, die auch heute noch über Medien und Bildungseinrichtungen bewusst oder unbewusst reproduziert werden, würden oftmals rassistische Vorurteile implizieren, wobei sie diese von „Schubladenvorurteilen“ deutlich trennt, die jeder Mensch habe. Neben rassistischen Vorurteilen sei mit Rassismus die Abwertung „anderer“ Menschen verbunden.

„Rassismus bedeutet für mich zuerst die Abwertung von einer bestimmten Bevölkerungsgruppe aufgrund der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der religiösen Zugehörigkeit und der Lebensweise. Also, Abwertung steht immer im Zentrum. Diese Teilung in ‚Wir‘ und ‚die Anderen‘. Also wir sind die Besseren, die Schöneren, die Klügeren und die Anderen sind ja, genau. Das ist Rassismus“ (ID, Z. 427- 431).

Für InterviewpartnerIn D ist die Abwertung ein entscheidender Faktor für den eigenen Rassismusbegriff. Demnach sei Rassismus die Abwertung von Menschen aufgrund bestimmter (zugeschriebener) Merkmale, die er/sie benennt. Damit einher gehe die Differenzierung in „Wir“ als Eigengruppe und die vermeintlich gänzlich „Anderen“, die vornehmlich zur Hierarchisierung diene.

Ein weiteres Thema bei der Definition von Rassismus ist die Einbeziehung des Kriteriums Diskriminierung. In diesem Kontext beschreibt C den Zusammenhang und die Unterschiede zwischen

⁹ Das Possessivpronomen „ihr“ und das Personalpronomen „sie“ in beziehen sich in der vorliegenden qualitativen Auswertung auf die anonymisierte Form der interviewten Person und nicht auf das weibliche Geschlecht.

Diskriminierung und Rassismus. Unter Rassismus versteht er die Beleidigung oder das Nichtakzeptieren einer Rasse (IC, Z. 533). Er fügt ergänzend hinzu: „*Wenn nicht gesehen wird als Mensch*“ (IC, Z. 533 – 534). Diese Aussage suggeriert die Vorstellung, Menschen werde das Menschsein abgesprochen und der Menschenwürde beraubt. Mit Rassismus gehe zwangsläufig die Diskriminierung einher, wobei er beides voneinander differenziert:

„Wenn es um die Diskriminierung geht, wir haben Diskriminierung auch bei uns. Ich sage, in Kamerun, wenn jemand von einem Stamm kommt, auf einen anderen Stamm trifft, dann gibt es auch Diskriminierung. Rassismus ist noch stärker als Diskriminierung. Stärker als Diskriminierung von einer gewissen Farbe von Leuten oder eine gewisse Farbe von der Herkunft der Leute oder eine gewisse Farbe der Leute einer Sippe“ (IC, Z. 535 – 693).

Im Vergleich zu Rassismus ist seiner/ihrer Meinung nach die Diskriminierung weit verbreitet – kann immer wieder und überall vorkommen. Ein weiteres entscheidendes Unterscheidungsmerkmal für ihn ist die Tatsache, dass anders als bei Rassismus jeder Mensch von Diskriminierung betroffen sein kann. Zuletzt betont er das Machtverhältnis zwischen Diskriminierung und Rassismus, wobei Letzteres im Verhältnis ein deutlich höheres Machtpotenzial zugeschrieben werde (vgl. IC, Z. 691 - 692). Im Laufe des Gespräches macht er am Beispiel von Praxisbeispielen deutlich, dass Diskriminierung und Rassismus in vieler Hinsicht schwer zu trennen sind, wenngleich sie analytisch gewisse Unterschiede aufweisen. Person C greift in ihrer Begriffsbestimmung von Rassismus teilweise auf die Rassistheorie, indem sie konkret von existierenden verschiedenen Rassen spricht. Im weiteren Gesprächsverlauf setzt sich das fort: „*Und diese Einwanderergestaltung heißt Vielfältigkeit. Schwarz, Weiß, Rot, Deutscher*“ (IC, Z. 529 – 530). Es ist anzunehmen, dass Person C selbst die Rassistheorie verinnerlicht hat.

Individuelle Definitionsansätze von Rassismus

„If I define racism, it is a typ of not understanding of this world“ (IE, Z. 365). Sinngemäß setzt Person E Rassismus mit dem Nichtverstehen der Welt gleich. Ein Mensch, der demnach nicht die Welt versteht, ist ihrer Meinung nach ein Rassist. Wenn der Mensch in der Lage wäre, die Welt zu lieben, dann würde er andere lieben und nicht ausgrenzen. Ihrem Verständnis nach führe die Differenzierung von „*You are a German. You are African. You are Arab. You are so and so*“ (IE, Z. 368) zu Spaltungen. Das gehe über in einen bewussten egozentrischen Besitzanspruch. „*This is mine. This is mine.*“ *And when somebody comes to, This is mine’ then that is where the difference starts coming“* (IE, Z. 370 – 371).

Der exklusive Besitzanspruch in Bezug auf unterschiedliche Ressourcen konstruiert Differenzen, die soziale Hierarchien produzieren. Dabei zeichnet sich der Prozess der rassistischen Struktur dadurch aus, dass Menschen in ethnische Kategorien konstituiert werden.

Die folgende interviewte Person hat keine genaue Begriffsbestimmung von Rassismus:

„Was Rassismus ist, ist schwer zu sagen, weil jeder Rassismus anders ist. Ich sag zum Beispiel am Arbeitsplatz ist Rassismus auch vorhanden, aber ist ein verdeckter Rassismus“ (IF, Z. 495 – 497).

Grundlegende Annahme ihrer Theorie ist, dass Rassismus vielschichtige Formen aufweist und diese sich voneinander stark unterscheiden. Die Person spricht beispielhaft die subtile und verdeckte Form der (rassistischen) Diskriminierung an, die sich oft im beruflichen Kontext zeige.

Anders als die anderen InterviewpartnerInnen weicht Person B der Frage aus. Sie geht nicht darauf ein, was sie konkret unter Rassismus versteht, sondern beschreibt aus ihrer Perspektive, was Menschen verbindet. Demnach seien Menschen nicht verschieden, sondern gleich. Sie macht es an einem Beispiel fest:

„Egal, ich bin Schwarz und du bist Weiß. Unser Blut ist das gleiche. Mein Blut ist nicht Schwarz und deins ist nicht Weiß. Das ist das gleiche Blut. Und ich denke, man muss verstehen, miteinander zu leben“ (IB, Z. 426 – 427).

Das menschliche Blut als Metapher stehe für die Gleichheit aller Menschen. Die Menschen seien gehalten, miteinander zu leben.

Es kann konstatiert werden: Während einige Befragte konkrete Definitionsansätze von Rassismus haben und diese ausführlich darstellen, äußern sich andere hingegen nur bedingt auf diese Frage. Die Definitionsansätze der Interviewten sind sehr unterschiedlich. Manche berufen sich auf bestehende Rassismustheorien, andere stellen eigene auf oder leiten sie aus den eigenen Erfahrungen her. Man muss sich vor Augen halten, dass Rassismus ein komplexer Begriff ist und er sich nicht mit wenigen Worten beschreiben lässt. Grundsätzlich lassen sich in den Ausführungen einige Gemeinsamkeiten finden, die darüber Aufschluss geben, was Rassismus ist.

Zusammenfassend betrachtet heißt das, dass die meisten Befragten eine genaue Vorstellung davon haben, was Rassismus ist und dass mit Rassismus ein gesellschaftliches Verhältnis beschrieben wird, in dem kategorisiert wird, welche Personengruppen nicht zur Gruppe der Eigenen gehören und diese aufgrund dessen in verschiedene Wertigkeiten eingestuft werden. Die Differenzkategorien in „Wir“ und die „Anderen“ können anhand zugeschriebener biologischer, physischer oder kultureller etc. Merkmale erfolgen. Neben der Hierarchisierung der Menschen wurden die unterschiedlichen Ebenen von Rassismus, Rassismus als Machtverhältnis und die Unterschiede zu Diskriminierung angesprochen, die mit als zentrale Kriterien für Rassismus gelten.

Selbstbezeichnung

Unter den Befragten gibt es unterschiedliche Selbstbezeichnungen, mit denen sie sich mehr oder weniger identifizieren. In den meisten Fällen nennen die Interviewten Mehrfachzugehörigkeiten. Die Bezeichnung Schwarze/r Deutsche/r wurde nach Angaben einiger Interviewten als die Zugehörigkeitsoption mit dem größten Identifikationsgehalt angesehen. Dennoch ordnen sich nicht alle dieser Kategorie der Selbstverortung zu oder lehnen diese gar kategorisch ab. Obwohl alle Befragten rechtlich und politisch durch ihre deutsche Staatsbürgerschaft als Deutsche/r zu bezeichnen sind, werde ihnen im Alltag diese Zuschreibung verweigert und indirekt als andersartig klassifiziert. Die Ausschlussmechanismen der Zugehörigkeitsverweigerung werden in den nachfolgenden Ausführungen näher beschrieben.

Schwarze/r Deutsche/r

Die meisten Interviewten bevorzugen den Begriff Schwarze/r Deutsche/r, wenn es darum geht, ihre eigene Identität zu beschreiben. Jedoch bezeichnet sich keine/r ausschließlich als ‚Deutsche/r‘.

„Nein, ich sage, ich bin XY, ich bin Deutsche/r. Ich komme aus XY“ (IC, Z. 478). Der/die Interviewte ist unter den Befragten der/die Einzige, der/die sich explizit als Deutsche/r identifiziert. Person C fühle sich ihrem neuen Lebensort in Nordrhein-Westfalen sehr verbunden, wo sie politisch und sozial engagiere. Dennoch mache C auch die Erfahrung, dass er/sie oftmals mit der

Frage konfrontiert werde: „*Wo kommst du her?*“ Diese Frage führe zu einer Anzweiflung des eigenen Selbstverständnisses, als Deutsche/r anerkannt zu werden (vgl. IC, Z. 483 ff.). Die Frage, ob C sich auch mit der Bezeichnung Schwarze/r Deutsche/r zugehörig fühlen würde, bejaht die Person. Grundsätzlich sei der Person wichtig, als gleichwertiges Mitglied der Gesellschaft anerkannt zu werden (vgl. IC, Z. 501 – 502).

Person A ist deutsch-ghanaischer Herkunft. Sie ist in Deutschland geboren und aufgewachsen. Auf die Frage, wie sie sich selbst bezeichnen würde, kommen für A nur zwei Möglichkeiten in Frage: Entweder als Afrodeutsche/r oder als Schwarze/r Deutsche/r. Person A gibt zu bedenken, dass es ihr sehr schwer falle, sich eindeutig zu positionieren (vgl. IA, Z. 420 – 421). Im weiteren Gesprächsverlauf unterstreicht sie nochmals diese Problematik: „*Ich finde das Ganze immer noch sehr schwierig*“ (IA, Z. 421 – 422).

Person D widerstrebt es, sich selbst eine genaue Bezeichnung zu geben:

„Wenn ich mich selbst bezeichne, benötige ich diese Begriffe ganz selten. Ich sage öfters: ‚Ich bin XY. Ich komme ursprünglich aus Togo und lebe schon lange in Deutschland. Ich bin eingebürgert.‘ So stelle ich mich immer vor“ (ID, Z. 347 – 349).

Wenn Person D sich eine Selbstbezeichnung geben müsste, dann würde sie sich eher als Schwarze/r Deutsche/r bezeichnen und in seltenen Fällen als Schwarze/r oder AfrikanerIn.

Andere subjektive Zugehörigkeitskonstruktionen

Drei der Interviewten sehen sich konkret nicht als Deutsche/r oder als Schwarze/r Deutsche/r an. InterviewpartnerIn B beispielsweise hat auf die Frage zu seiner/ihrer Selbstbezeichnung geantwortet, dass er/sie sich eher als GhanaerIn fühle (vgl. IA, Z. 387). Erzählungen nach zu urteilen, hat Person B einen engen Bezug zu ihrem Herkunftsland zumal ihre Familie und Angehörigen dort leben (vgl. IA, Z. 587 ff.). Wie andere Personen hat auch B Schwierigkeiten, auf diese Frage eine eindeutige Antwort zu geben. Im Gegensatz dazu ist Person F in ihrer Selbstbezeichnung als KenianerIn sicher und würde keine andere akzeptieren (vgl. IF, Z. 334). Obwohl sie die deutsche Staatsbürgerschaft hat, lehnt Person F es ab, sich als Deutsche/r zu bezeichnen. Sie begründet es damit, dass man in der hiesigen Gesellschaft als Schwarze/r MitbürgerIn immer nur als solche/r wahrgenommen würde. Man sei stets der Frage ausgesetzt, woher man komme. Diese Nachfrage sei ihrer Meinung nach von einseitigem Interesse (vgl. 348 ff.). Person E hat in verschiedenen Staaten von Afrika gelebt, daher spreche sie auch mehrere Sprachen fließend. Demzufolge gäbe es für E keine gesellschaftspolitische Zugehörigkeit, die für ihn/sie ansprechend wäre. „*I identify myself as a man of everybody because I am person of everybody.*“ (IE, Z. 473 - 474). „*I prefer to be an international person. I love that.*“ (IE, Z. 479).

Erfahrungen von Verweigerung der Zugehörigkeit

Anhand der Reaktionen der interviewten Personen zeigt sich, welche Probleme mit der Zugehörigkeit einhergehen. Die Personen, die sich selbst als Deutsche bezeichnen, sind oftmals mit negativen Reaktionen der Mehrheitsgesellschaft konfrontiert worden. Obwohl alle einen deutschen Pass besitzen, würden sie als Fremde angesehen werden. Diese Festlegung von Fremd- und Andersartigkeit hängt demnach weniger mit der Staatsangehörigkeit, sondern vielmehr mit der Vorstellung zusammen, wie deutsch sein äußerlich zu erkennen sei. Da Schwarze Menschen aufgrund der Hautfarbe von den Normalitätserwartungen der Weißen Mehrheitsbevölkerung abweichen, wird ihnen das Deutschsein angezweifelt beziehungsweise abgesprochen. „*Diese Frage*

höre ich viel. Wenn man mir diese Frage stellt, kann ich schon vorher ahnen, ob sie nur das Aussehen meinen - ‚Wo kommst du her?‘ - oder ob die Frage einen gewissen Hintergrund hat“ (IC, Z. 482 – 484). Gerade die Wo-kommst-du-her-Frage, die ihnen nahezu allen gestellt wird, unterstützt den Prozess des Produzieren und des Verfestigen der Andersartigkeit.

„Diese Fragen können als Teil eines Zugehörigkeitsregimes verstanden werden, das mithilfe verschiedenster Mechanismen die Einzelnen zu dem in dem jeweiligen Kontext relevanten Kollektiv dazugehörig erklärt bzw. davon ausschließt“ (Rommelspacher in Melter/ Mecheril 2009, 31).

Es ist laut der Befragten nicht unbedingt eine rassistisch-motivierte Frage, aber auch keine erwartungsfreie und offene Frage (vgl. IF, Z. 350 – 351).

Die Konstruktion von „AfrikanerInnen“ und „Schwarzen“

Eine/r der Befragten hält vor Augen, warum er/sie die Bezeichnung „AfrikanerInnen“ nicht als Selbstverortung wählen würde. Die Person verweist darauf, dass gerade von der Mehrheitsgesellschaft ein verzerrtes Bild von AfrikanerInnen und Schwarzen Menschen projiziert wird (vgl. IF, Z. 334 ff.). Zum einem wird der Begriff „AfrikanerInnen“ als Kollektivbezeichnung für alle Schwarzen Menschen verwendet: Hier wird nicht das Individuum wahrgenommen, sondern dieser gilt als VertreterIn einer vermeintlich homogenen Schwarzen Bevölkerung. *„Wir sind ganz unterschiedlich, auch wenn wir alle Schwarz sind“ (IF, Z. 340).* Die unterschiedlichen indigenen Sprachen und die vielfältigen kulturellen Strömungen werden verallgemeinert oder nicht beachtet. Die nachfolgenden Zitate verdeutlichen, inwiefern gesellschaftlich dominante stereotypische Diskurse über eine bestimmte Bevölkerungsgruppe reproduziert werden, die sich in gesellschaftlichen Strukturen manifestieren:

„Wir haben zum Beispiel, wenn es um jetzt um das Thema Schulbildung geht, oft die Probleme, die es in den Staaten und wo anders auch gibt, dass zum Beispiel, die Kinder, die hier aufwachsen - gerade Schwarze Kinder - völlig anders wahrgenommen werden als Weiße Kinder. Sie werden viel früher als sexuelle Wesen wahrgenommen oder die Jungs haben oft das Problem, dass sie als schwierig, hyperaktiv oder aggressiv oder so, wahrgenommen werden“ (IA, Z. 428 – 435).

„Bei uns sind auch welche, die tragen Bunt. [...] ‚Bei Afrikanern, unsere Arbeit ist zu trommeln und bunte Kleider zu tragen und zu tanzen.‘ Und das ist das genaue Gegenteil“ (IF, Z. 508- 511).

Essentiell für die Stereotypisierung sowie die Homogenisierung ist dabei die Schaffung der „Anderen“ sowie eine Abgrenzung zu der eigenen Gruppe herzustellen. In Anlehnung an den vorherigen Abschnitt dient dieser Prozess der Konstruktion des Deutschseins und der Anderen, um Normen herzustellen, wer zu der Mehrheitsgesellschaft gehören darf und wer nicht. Denjenigen, die anders sind, weil sie wesentliche Normabweichungen aufzeigen, wird die Angehörigkeit als Mitglied der deutschen Mehrheitsgesellschaft abgesprochen.

Es kann konstatiert werden: Wie bereits erwähnt, wurde der Terminus „Schwarze/ r Deutsche/r“ von den meisten Interviewten als Zugehörigkeitsoption als zutreffend empfunden, während andere ihn aus unterschiedlichen Gründen ablehnen. Sie favorisieren ihre individuellen Selbstbezeichnungen. Die Zuschreibungen der Mehrheit der Befragten belaufen sich in der Regel auf

Mehrfachzugehörigkeiten. Aus den dargestellten Befunden wird zudem ersichtlich, dass die eigene Selbstverortung sich in der gesellschaftlichen Wirklichkeit von Schwarzen Menschen schwierig gestaltet. Vielen fällt es zunächst schwer, sich in ihrer Selbstbezeichnung genau festzulegen. Zum Zweiten wird aus einigen Aussagen und Andeutungen der Interviewten deutlich, dass die Zugehörigkeit gerade als Deutsche/r im Alltag durch die Mehrheitsgesellschaft nicht akzeptiert wird. Die Interviewten nennen nicht explizit, welche Merkmale ausschlaggebend sind, durch die ihre Selbstverortung Ablehnung erfährt. Einer deutet an, dass das Aussehen beziehungsweise die Hautfarbe das Ausschlusskriterium sein könnte. Die Ausschließungspraxis der Verweigerung der Zugehörigkeit wird noch mal in der alltäglichen Frage deutlich, woher man komme. Durch die Frage wird die Wirkung von einem Gefühl der Andersartigkeit oder des Nichtdazugehörens konstruiert. Die Fremdzuschreibung wird durch die Mehrheitsgesellschaft anhand stereotypischer und vorurteilsbehafteter Wissensproduktionen über die vermeintliche homogene Gruppe der AfrikanerInnen manifestiert und als Abweichung zu der eigenen Gruppe dargestellt.

Individuelle Rassismuserfahrungen der InterviewpartnerInnen

Nachfolgend werden die von den InterviewpartnerInnen geschilderten Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen, die sie in offenen und in verdeckten subtilen Formen alltäglich erfahren, dargestellt. Festzustellen ist, dass Ablehnung, Ausgrenzung und Beleidigungen fester Bestandteil ihrer Lebensrealität sind. Die Befragten berichten vor allem von Erfahrungen, die sie in direkter sozialer Interaktion erfahren haben. Neben den persönlich erlebten Diskriminierungserfahrungen schildern sie auch oft rassismusrelevante Situationen, die ihnen nahestehenden Personen erlebt haben.

Um die Bandbreite der vielfältigen und vielschichtigen Rassismuserfahrungen zu ordnen, wurden sie in folgende Dimensionen klassifiziert: Rassismuserfahrungen am *Arbeitsplatz*, in *öffentlichen Verkehrsmitteln* und in *öffentlichen Institutionen*.

Bei den nachfolgenden geschilderten Erfahrungskontexten der Referenzgruppe handelt es sich um vereinzelt ausgewählte Auszüge, anhand derer ersichtlich wird, mit welchen vielfältigen Erscheinungsformen von Rassismus die Befragten im Alltag konfrontiert werden und welche Mechanismen, Denkweisen und Argumentationsmuster in der ethnischen Diskriminierung gesellschaftlich verfestigt sind. Das gesamte Spektrum um erlebte Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen der Interviewten ist jedoch wesentlich umfangreicher. Diese können im Einzelnen in den Transkriptionen der Interviews nachgelesen werden.

Rassismuserlebnisse am Arbeitsplatz

InterviewpartnerIn A erzählt im Interview von ganz unterschiedlich erlebten rassistischen Vorfällen. Besonders prägnant empfand Person A ihren langjährigen Aufenthalt im Sauerland, wo sie unter anderem mit Jugendlichen gearbeitet hat. Person A berichtet von einer Diskussionsrunde, in der es darum ging, warum die Jugendlichen arbeitslos sind. Aus der Perspektive der jungen Menschen sind die Gründe an ihrem Umstand der Arbeitslosigkeit augenscheinlich den eingewanderten Menschen zuzuschreiben, da diese ihnen die Arbeitsplätze wegnehmen würden (vgl. IA, Z. 465 ff.). Die Äußerungen der Jugendlichen setzten sich aus ambivalenten und häufig auch widersprüchlichen Einstellungen gegenüber ImmigrantInnen und Deutschen zusammen. Das Gespräch spitze sich zu, indessen mehr rassistische Bemerkungen über bestimmte Nationalitäten geäußert wurden und schließlich der Fokus sich auf Person A richtete:

„Ich habe gesagt: ‚Was ist mit jemandem wie mir? Ich habe einen Schwarzen Elternteil und einen Weißen.‘ Dann meinte die Netteste im Kurs, sie war wirklich das netteste und gebildetste Mädchen, die hatte einen Realschulabschluss: ‚Das ist Rassenschande!‘“ (IA, Z. 482 – 485).

Die befragte Person vertritt auf den ersten Blick ein sehr positives Bild von dem Mädchen – sie meint, sie sei nett und klug. Darum erscheint es verwunderlich, dass sie auf ihre Frage eine sehr rassistisch geprägte Antwort gab, denn das Mädchen bediente sich einer Vokabel, die im NS-Regime üblich war: „Rassenschande“ - ein Propagandabegriff aus der nationalsozialistischen Zeit, die von der Vorstellung geleitet war, einen rassereinen Staat zu erschaffen. Die Missachtung der Rassenhygiene stellte ein Delikt dar und wurde hart bestraft (vgl. Przyrembel 2003, 12ff.). Aus den geschilderten Begebenheiten ist festzuhalten, dass die Imagination der Jugendlichen hinsichtlich der stereotypischen Merkmale von Ausländern und des Deutscheins rassistisch geprägt und manifestiert sind. Dass Person A nicht „reinrassig“ ist, da sie ein Weißes und Schwarzes Elternteil hat, passte nicht in ihr Weltbild und folglich wird ihre Herkunft als Schande empfunden und verbal zum Ausdruck gebracht. Die Konstruktion der Rassenschande hatte zugleich eine funktionale Wirkung für die Aufrechterhaltung der rassismusrelevanten Wissensbestände der Jugendlichen, denn, wenn sie Person A das Deutschein zugestehen würden, dann müssten sie ihr Wissen überdenken.

Ein weiteres prägnantes Erlebnis für Person A ereignete sich bei einem Vorstellungsgespräch. In den ersten Minuten des Gespräches waren ihre Haare das vordergründige Thema, ohne dass ihr überhaupt ein Sitzplatz angeboten wurde. Die im Raum anwesenden Personen kommentierten ihre geflochtenen Haare, die als auffallend begutachtet wurden, da sie anders waren. Als eine Frau davon berichtet, dass ihre Tochter bei einem Aufenthalt in Afrika in gleicher Weise ihre Haare hat flechten lassen (vgl. IA, Z. 552 ff.), wird diese Flechtfrisur als Merkmal der afrikanischen Kultur konstituiert und Person A wird so indirekt als „AfrikanerIn“ klassifiziert. Als die Frau hinzufügt, dass ihre Tochter im Nachhinein Läuse bekommen hatte (vgl. IA, Z. 559- 560), wird das Bild der bewundernswerten geflochtenen Haare relativiert und auch die Imagination der sich bewerbenden Person. Diese setzt sich im Bewerbungsverfahren fort:

„Ich stand die ganze Zeit wie vor einem Tribunal. Das war nicht witzig, vor allem nicht bei einem Wohlfahrtspflegeverband. [...] Dann blätterten sie durch meine Unterlagen. ‚Ah ja, Sie waren bei Träger XY. Ah ja, dann haben Sie wahrscheinlich so ein kleines Zertifikat gemacht, um hier nachmittags aushelfen zu können.‘ Und dann sagte ich: ‚Ne, ich war DozentIn.‘ Und da war erstmal Sterbensstille“ (IA, Z. 561 – 567).

Aus der Schilderung geht hervor, dass sie die Situation als äußerst unangenehm empfunden hat. Die Äußerungen des Personals über das vermeintlich „kleine“ Zertifikat von Person A zeigt, dass die Leistungsfähigkeit und Professionalität der Betreffenden schon im Vorfeld herabgestuft wird. Als Person A angibt, dass sie als DozentIn fungiert hat, kehrt Stille ein. Aus der Reaktion des Verstummens ist zu entnehmen, dass aufgrund der tradierten Wissensbestände der Anwesenden Person A, die anders ist, ihr hochqualifizierte fachliche Kompetenzen nicht zugetraut werden. Somit werden der Person A bezüglich ihrer äußerlichen Merkmale schon im Vorhinein ihre beruflichen Qualifikationen abgesprochen. Der/die InterviewpartnerIn zeigte sich verwundert über diese Äußerungen. Die Konfusion von Person A basiert auf dem Glauben, dass Wohlfahrtsverbände, „aufgeklärter“ und diskriminierungssensibler beziehungsweise rassismuskritischer sind und daher solche Vorkommnisse nicht auftreten sollten.

Auch InterviewpartnerIn C macht in seinem/ihrem Beruf ähnliche Erfahrungen. C ist als Politiker tätig und ist fester Bestandteil des Rates in seiner Stadt. In seiner/ihrer Position als Abgeordneter der Stadt gehört die Öffentlichkeitsarbeit zu seinen/ihren Hauptaufgaben. Gerade in der öffentlichen Arbeit ist Person C direkter Ablehnung und Anfeindung von Außenstehenden ausgesetzt:

„Ich mache viel in der Öffentlichkeit und manchmal bin ich in einer Situation, wo jemand sagt: ‚Nein, das ist nicht dein Platz. Du sollst nicht hier sein!‘“ (IC, Z. 559 – 561).

Dieses Beispiel stellt exemplarisch dar, dass die Betroffenen auch ohne Beschimpfungen und Angriffe täglich mit Diskriminierung und Rassismus konfrontiert sind. Person C erlebt eine direkte Ablehnung, in dem ihr offen mitgeteilt wird, dass sie nicht erwünscht ist.

Auch der/die nächste InterviewpartnerIn erzählt von vielerlei diskriminierenden und rassistischen Konfrontationen bei seiner/ihrer Arbeit im Krankenhaus:

„Aber auf der Arbeit war es manchmal, wenn die Patienten gekommen sind und ich im Dienst war, dann haben sie mich angeguckt und dann haben sie eine Weiße rausgesucht. [...] Die haben einfach gesagt: ‚Wo ist eine Schwester? Da ist nur eine Schwarze.‘ Solche Sachen“ (IF, Z. 369 – 374).

Der/die InterviewpartnerIn erlebt in seinem/ihrem beruflichen Alltag viel Ablehnung seitens der PatientInnen, gerade wenn es um die Behandlung geht. Aus der geschilderten Situation wird sehr viel hinsichtlich der Rassismusrelevanz ersichtlich. Zum einen nehmen PatientInnen bei den pflegerischen Kräften eine Einteilung zwischen – Weiß und Schwarz vor. Bevorzugt werden bei der Behandlung vorrangig demnach Weiße Arbeitskräfte. Aus den Schilderungen wird zudem deutlich, dass die interviewte Person aufgrund ihrer äußerlichen Merkmale in den Augen der PatientInnen von der „deutschen Norm“ abweicht und sie deswegen keine Deutsche sein kann. Diese Wahrnehmung der PatientInnen dient als Ablehnungskriterium, ihr die notwendige Disziplin und professionelle Haltung abzusprechen und sich folglich nicht von ihr pflegerisch behandeln zu lassen. Die projizierte Machtdominanz seitens der PatientInnen erzeugt einen hohen und niedrigen Status, in die letztere Person F unfreiwillig eingeordnet wird. Dieser Status quo setzt sich auch im KollegInnenkreis fort:

„Dort sind auch einige, die nicht ausgebildet sind und machen eine Clique. Die haben eine Clique mit den Schwestern. [...] Ja und du bleibst da alleine. ‚Bist du noch nicht fertig? Du arbeitest langsam.‘ Aber sie helfen sich gegenseitig“ (IF, Z. 409 – 413).

Die interviewte Person beschreibt ihren Berufsalltag, der vordergründig als Ungleichbehandlung abgetan werden könnte, bei dem sie selber jedoch die rassistischen Hintergründe wahrnimmt. Für die betroffene Person ist es deutlich, dass es genau ihre Herkunft ist, die zum Anlass genommen wird, sie im KollegInnenkreis auszuschließen. *„Das sind Sachen, die uns Afrikanern meistens passiert“ (IF, Z. 408).* Dieses Beispiel hält vor Augen, dass sich der Nachweis von Rassismus schwierig gestaltet, da dieser sich verdeckt abspielt. So ist es nicht möglich, den subtilen Rassismus als solchen zu benennen, geschweige denn ihn zu beenden. Zudem wird vor allem das unterschiedliche Machtpotenzial im KollegInnenkreis ersichtlich. Ihre KollegInnen, die teilweise keine Berufsausbildung haben, bestimmen und urteilen über die Arbeit der Person, so dass sie als qualifizierte KrankenpflegerIn den unqualifizierten Fachkräften unterliegt.

Eine weitere Person berichtet ebenfalls von Vorfällen in einer medizinischen Einrichtung, die sie zwar nicht persönlich erlebt hat, sondern ihr Sohn:

„Zum Beispiel, mein Sohn ist Arzt. Er hat viel Rassismus erlebt. Er ist Psychiater. Er war damals neu und er musste immer Kittel tragen. Er kommt rein und da ist ein Mitarbeiter, ein Krankenpfleger. Der Krankenpfleger sagt: ‚Warum ist er hier reingekommen? Er soll rausgehen!‘ [...] Ja, er dachte, er ist ein Patient. Er hat ihn rausgeschmissen. Er hat gesagt: ‚Nein, ich bin neu hier. Ich bin Arzt.‘ Sie haben nicht zugehört. Und dann ist der Ausweis rausgefallen und er sagte: ‚Das ist mein Ausweis.‘ Und dann hat er [Krankenpfleger] gesagt: ‚Entschuldigung!‘“ (IC, Z. 608 – 616).

Der erste Arbeitstag als Arzt in der Psychiatrie gestaltete sich für den Sohn in vielerlei Hinsicht als schwierig. Schon auf dem Weg in die psychiatrische Einrichtung wurde ihm der Weg von einem Krankenpfleger versperrt, weil er ihn augenscheinlich für einen Patienten hielt. Bei dem Versuch, dem Pfleger zu versichern, dass er der neue Arzt sei, wurde diese Aussage angezweifelt. Erst als der Betroffene seinen Arztausweis vorzeigte, entschuldigte sich der Pfleger für diesen Vorfall. Der geschilderte Fall kann nun in zweierlei Hinsicht gedeutet werden: Die Handlungsweise des Pflegepersonals könnte möglicherweise als *nichtintentionaler* Rassismus verstanden werden, sprich, die Herabsetzung des Arztes durch den Pfleger wurde auf eine ungewollte und unbeabsichtigte Weise hervorgerufen (vgl. Rommelspacher in Melter/Mecheril 2009, 31 f.). Das kann daraus geschlossen werden, dass der Pfleger fälschlicherweise davon ausgegangen ist, dass die Person vor ihm ein Patient sei. Dennoch ist es fragwürdig, warum ein qualifizierter und erfahrener Pfleger einen Arzt von einem Patienten nicht unterscheiden kann. Der Fall kann auch anders gedeutet werden: Auf den bereits tradierten Wissensbeständen des Pflegers ist die äußerliche Erscheinungsform eines „normalen“ Arztes genau festzustellen. Da der Schwarze Arzt dieses augenscheinliche Merkmal nicht mit sich bringt, wird sein erworbener Status als Arzt in Frage gestellt. Der Pfleger nimmt sich die Deutungshoheit, den Mann, bevor der erstmalige Kontakt überhaupt stattgefunden hat, bereits zu kennen und positioniert diesen in die Rolle eines Patienten. Gegen diese Zuschreibung kann der Arzt nur mit seinem Arztausweis ankämpfen.

Neben diesem geschilderten Vorfall erlebt der Arzt auch oft in seinem Arbeitsalltag, dass PatientInnen sich nicht von ihm behandeln lassen wollen (vgl. IC, Z. 618). Angesichts der Rassismuserfahrungen bewertet Person F die Möglichkeiten ihres Sohnes auf gleichwertige Anerkennung seiner Kompetenzen als Arzt in der Gesellschaft eher pessimistisch. Damit er zukünftig Anerkennung und Respekt erlangen kann, fordert Person F von ihrem Sohn, stets bessere Leistungen zu erbringen (vgl. IC, Z. 620 – 624).

Bezogen auf die Interviews ist es eindeutig festzustellen, dass die Befragten im Berufsleben täglich subtilen Ablehnungen und direkten Anfeindungen ausgesetzt sind. Aus den Interviews geht vor allem hervor, dass sie im Vergleich zu Weißen die doppelte Leistung erbringen müssen, um eine gleichwertige berufliche Anerkennung zu bekommen. *„Ja. Du musst kämpfen. Drei Mal besser, um diese Anerkennung zu erlangen“ (IF, Z. 382).*

Rassismuserlebnisse in öffentlichen Verkehrsmitteln

Die öffentlichen Verkehrsmittel stellen einen weiteren Kontext dar, in dem die meisten Interviewten Erfahrungen mit Rassismus machen. Während sich die meisten lediglich auf die Frage, ob sie in der Bahn Diskriminierung erfahren, bejahen, berichten zwei Personen recht ausführlich über Zusammenstöße gerade in der Straßenbahn.

Eine interviewte Person schildert eine Situation in der Bahn, als sie sich auf einen freien Sitzplatz neben einer älteren Frau setzen wollte und diese jedoch ablehnte, dass sie sich neben sie setzte:

„Then I said: ‚Please!‘ Then I was gesturing at, looking at her then - ‚Du Nigger! Du gehörst nicht zu uns!‘“ (IA, Z. 334 – 335).

Auf ihre Bitte hin, den Platz freizumachen, reagiert die ältere Frau mit verbalen Beschimpfungen. In ihrem Wutausbruch beleidigte sie die betroffene Person mit dem „N.- Wort“. Es handelt sich um einen Neologismus aus dem Kolonialismus. Dieser abwertender Begriff diente damals nicht nur der Kategorisierung der AfrikanerInnen, sondern wurde strategisch genutzt, um Entrechtung, Unterwerfung und Ausbeutung der Schwarzen Menschen unter der Weißen kolonialen Herrschaft zu legitimieren (vgl. Kilomba in Melter/Mecheril 2009, 141). Am konkreten Beispiel zeigt sich: Die alte Frau, die die betroffene Person mit dem 'N - Wort' beschimpfte, wiederholte in diesem Moment eine Sicherstellung ihrer Macht als Angehörige der Mehrheitsgesellschaft, Person B ist in einer unterlegenen Position. Darum fühlte sich die ältere Frau nicht dazu verpflichtet, Person B den freien Platz zu überlassen. Erst als andere PassagierInnen sich einmischten und Person B unterstützend zur Seite standen, gab die ältere Dame nach (vgl. IB, Z. 440 – 445).

Aus dem nachfolgenden Interview mit der befragten Person E, geht hervor, dass betroffene Personen nicht nur von Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft rassistische Diskriminierung erleben, sondern auch durch andere Menschen mit Migrationshintergrund:

„Viele, viel. In der Bahn auch. Das waren keine Deutsche. Die drei Männer waren russisch. Ich war in der Bahn. Die drei Leute, ich war hier und die waren auf dem anderen Sitz. Die drei Leute haben mich sehr viel provoziert. [...] ‚Banana, Banana.‘ Und dann immer ‚Uh, uh [Affengeräusche]. Willst du Banana? Ich habe Banana.‘ Ich war sehr ruhig. Die haben mich sehr viel provoziert“ (IE, Z. 248 – 254).

InterviewpartnerIn E berichtet von einer einschneidenden rassistischen Konfrontation mit einer Männergruppe in der Straßenbahn. Die Person berichtet über den „schlimmsten Fall“ ihrer subjektiv empfundenen Rassismuserfahrung (vgl. IE, Z. 663 – 664). Während der Fahrt wurde sie von den voraussichtlich aus Russland stammenden Männern mehrfach mit unterschiedlichen rassistischen Äußerungen beschimpft und mit Affenlauten provoziert. Der „schwarzer Mensch-Affe-Banane-Vergleich“ stellt einen üblen, vulgären und im Effekt eine der gefährlichsten Beschimpfungen dar, denn die Provokateure nehmen die betroffene Person nicht mehr als Menschen war, sie entmenschlichen sie. Dieser Vergleich hat seinen Ursprung in den Völkerschauen während der Kolonialzeit. In Zoos wurden neben Tieraussstellungen Menschen aus afrikanischen Staaten ausgestellt. Sie dienten als „Anschauungsmaterial, tierähnliche Wesen und Zivilisierungsprojekte“, mit der sich die fortschrittlichen EuropäerInnen ihre Macht und ihre rassistischen Klassifikationsmuster untermauerten, um die eigene Hochwertigkeit und die Minderwertigkeit der AfrikanerInnen sicherzustellen (vgl. Belltower.News 2017). Im weiteren Gesprächsverlauf stellt sich heraus, dass der/die Betroffene rassistisch beschimpft und zugleich auch körperlich bedrängt

und angefasst wurde (vgl. IE, Z. 258 – 261). Die Person schildert zudem, dass die PassagierInnen im gleichen Straßenbahnabteil offensichtlich die verbalen und körperlichen Angriffe mitbekommen haben und dennoch mischte sich keine außenstehende Person ein, um ihr in der bedrohlichen Situation zu helfen (vgl. IE, Z. 262 – 263).

Diese Art der vorangegangenen rassistischen Beleidigung stellt keinen Einzelfall dar, auch andere InterviewpartnerInnen berichten von ähnlichen Vorfällen: „*Und manchmal, er hat gesagt: ‚Du hast gar nichts gesehen. Wir sind früher hier gekommen. Manchmal it was worse. Monkey, look at monkeys.‘*“ (IB, Z. 536 - 537). Es zeigt sich, dass diese alten dogmatischen Denkmuster über AfrikanerInnen auch heute noch präsent sind.

Rassismus in öffentlichen Institutionen

Viele der Befragten berichten, dass Rassismus, Diskriminierung und Abwertung auch ihren Kindern nicht erspart bleibt. So berichtet eine interviewte Person davon, welche Benachteiligung ihr Sohn in der Schule widerfährt:

„With XY one day I went there. One day I was at home. You know sometimes he comes home with tears. ‚Mama, somebody hit me and I wanted to hit back and the teacher said I don’t have to do that. And sometimes the teachers they go behind the white because I am black.‘ And one day they called me, I was at home, they called me to come to school. XY was at bed. Somebody’s hit him in his Eier. He could not walk. So they called me to come there and I went there. ‚Yeah, you have to take your son to hospital.‘“ (IA. 473 – 478).

Den Schilderungen des Sohnes zufolge erlebt er öfter Misshandlungen durch die MitschülerInnen. Die LehrerInnen verweigern in gewisser Weise ihre Unterstützung, den Jungen vor Schlägen zu schützen, stattdessen wird ihm untersagt, nicht zurückzuschlagen. Bei einer weiteren körperlichen Auseinandersetzung wird er schwer verletzt, sodass er ins Krankenhaus muss. Daran wird deutlich, dass er von den LehrerInnen völlig ignoriert wird und sie in der Situation keinen Handlungsbedarf sehen, ihn ins Krankenhaus zu bringen. Der Schüler interpretiert das Verhalten der LehrerInnen dahingehend, dass sie zu den Weißen SchülerInnen halten und nicht zu ihm, weil er Schwarz ist. Da der Junge öfter ähnlichen Situationen ausgesetzt ist, liegt die Vermutung nahe, dass er systematisch von seinen MitschülerInnen und LehrerInnen benachteiligt wird.

Auch vor der Kirche als Institution macht Diskriminierung und Rassismus nicht Halt. Eine interviewte Person berichtet, dass sie in der Kirche Ablehnung seitens Anderer erlebt habe:

„Ich wollte in eine Kirche zum Beten. Ich war dann in der Kirche und ich habe geklingelt und der Pastor war da. Ich hatte noch nicht gesagt, was ich möchte, der Pastor hat sofort gesagt: ‚Was machst du hier? Nein, nein, african church is there.‘ Ich wollte in die Kirche, aber der Pastor wollte mich nicht reinlassen. Er hat mir sofort gesagt: ‚The church Africa is there. Here no Africa.‘ Ich habe gesagt: ‚Nein, ich will hier rein.‘ Er hat mir gesagt: ‚Nein, hier nicht für dich. Für dich African church is there!‘“ (IE, Z. 237 – 242).

Für Person E ist der christliche Glaube essentiell, darum ist auch für sie wichtig, regelmäßig in die Kirche zu gehen. Die Person erlebte jedoch, dass sie vor der Kirchentür von dem Pastor zurückgewiesen und unmissverständlich darauf hingewiesen wurde, dass sie in die „afrikanische Kirche“ gehen solle. Die Reaktion des Pastors zeigt in zweierlei Hinsicht Rassismusrelevanz. Die Klassifizierung von E als AfrikanerIn wird anhand des Verweises des Pastors auf die „afrikanische Kirche“

ersichtlich. Die Hautfarbe wird zudem als Indikator gesehen, dass er/sie vom afrikanischen Kontinent stammt und demzufolge kein/e Deutsche/r sein kann. Die Konstruktion der Andersartigkeit wird verfestigt, als der Pastor auf englisch spricht. Zum anderen macht sich seine rassistische Haltung dadurch bemerkbar, dass er der betreffenden Person aufgrund ihrer afrikanischen Herkunft keinen Einlass in die Kirche gewährt, ungeachtet der Tatsache, dass sie denselben Glauben pflegen. Das zeigt, dass dieser Pastor meint, die Kirche sei ausschließlich nur für Weiße Deutsche geöffnet und Andersartige, vor allem Schwarze seien nicht willkommen.

Das Erlebnis in der Kirche bleibt kein Einzelfall:

„Einmal in der Kirche, aber da habe ich darauf reagiert. Das war in der Kirche in meiner alten Stadt. An einem Sonntag in der Kirche. Ich arbeite seit sieben Jahren in Deutschland. Ich kaufe meine Sachen selbst. Ich hatte an dem Sonntag eine Weste mit Krawatte an. Es war im Winter. Nach der Kirche, da kommt dieser Mann. ‚Ah, Nigger. Wie hast du diese Weste gekauft? Wo hast du das Geld her? Wo hast du gelernt, wie man eine Krawatte trägt? Wer hat dir das gezeigt?‘ Ich habe so getan so, als hätte ich nichts gehört. Dann kommt er hinter mir wieder her. ‚Nigger, wo hast du alle deine Kleidung geklaut?‘ Ich kannte diesen Mann. Ich glaube, er war in der Church, diese großen Leute in der Kirche“ (IE, Z. 282 – 289).

Person E berichtet von einem anderen Schlüsselerslebnis nach einem Gottesdienst in der Kirche. Er/sie hatte sich für den Kirchenbesuch neue Kleidung gekauft. Ein älterer Mann, den der/die Betroffene auch persönlich kannte, kam nach dem Gottesdienst auf ihn/sie zu und warf der Person vor, sich diese neuen Kleidungsstücke finanziell gar nicht leisten zu können, und unterstellte ihr, diese geklaut zu haben. Am Beispiel der rassistischen Äußerungen dieses Mannes kann gedeutet werden, dass das alte verzerrte Bild der „Hilfsbedürftigkeit“ der Schwarzen Menschen in der Gesellschaft immer noch überwiegt. Dieses Klischee wird in Medien und auf Plakaten eindringlich zum Vorschein gebracht. Sie vermitteln den Eindruck, alle Menschen aus Afrika seien bedürftig und auf die führende Unterstützung „des Westens bzw. weißer Menschen“ angewiesen (vgl. Bechhaus-Gerst in Dulko et al. 2013, 19). Der verbale Angriff des Mannes auf die betroffene Person haben auf unterschiedlichen Ebenen einen rassistischen Hintergrund: Er beschimpft die betreffende Person mit dem N-Wort, klassifiziert sie somit als minderwertig und verstärkt seine eigene Machtposition. Mit der eigens zugeschriebenen Dominanz nimmt er sich die Deutungshoheit zu behaupten, Person E könne sich ihre Kleidung gar nicht leisten, darum müsse sie sie gestohlen haben. E wird aus einer erfundenen Behauptung heraus als Kriminelle/r diffamiert. Darüber hinaus wird der/die Betroffene indirekt als primitive Person denunziert, als der Mann behauptet, er/sie könne sich nicht anziehen.

Die kurze Schilderung des/der Interviewten ist gekennzeichnet durch unterschiedliche Rassismen, und zwar durch die Typisierung des/der Betroffenen als „minderwertig“, „hilfsbedürftig“ und „kriminell“ und der einhergehenden Darstellung seiner/ihrer Person als „primitiv“.

Auch an Universitäten zeigen sich Rassismusstrukturen:

„Damals war es ja an der Uni, da gab es Seminare, mit 30 Studenten und manchmal bist du alleine, der/die einzige Schwarze unter den Weißen. Und du fühlst dich komplett, wie soll ich das sagen, in die Enge getrieben. Du merkst, allein durch deine Präsenz, keiner interessiert sich für dich, sagen wir mal so.“

Keiner kommt auf dich zu. Du bist alleine in einer Ecke. Wenn es darum geht, Gruppenarbeit zu machen, keiner kommt zu dir und möchte mit dir zusammenarbeiten, weil sie vielleicht denken, du kannst kein Deutsch. Was kann er/sie machen? Wenn ich mit ihm/ihr arbeite, wird er/sie dann meine Note runterbringen? Was habe ich davon? Sie haben Angst vor dir, vielleicht wegen deiner Herkunft oder durch die Medien auch vermittelt bekommen“ (ID, Z. 445 – 453).

Die interviewte Person D berichtet von ihren Erlebnissen in Seminaren im Bachelorstudium. D erzählt eindringlich, dass er/sie manchmal in überfüllten Seminaren gesessen habe und bei Gruppenarbeiten keiner ihn/sie angesprochen habe, in einer Gruppe mitzuarbeiten. D habe sich ausgeschlossen gefühlt. Die Person vermutet, die anderen StudentInnen gingen davon aus, sie könne nicht richtig Deutsch sprechen und würde somit vermutlich die Note der Gruppenarbeit verschlechtern. Die abweisende Haltung der KommilitonInnen bezieht Person D auf ihre Herkunft. Sie fühlte sich unter den Weißen StudentInnen fremd und nicht dazugehörig. Diese Empfindung wurde dadurch gestärkt, dass ausschließlich seine/ihre KommilitonInnen mit Migrationshintergrund sich bereit erklären, mit ihm/ihr zusammenzuarbeiten (vgl. ID, Z. 462 – 466). Die Gruppe der Studierenden mit Migrationshintergrund wird von den StudentInnen in der subtilen Form als Fremde konstruiert, mit denen keiner der anderen StudentInnen aus den Seminaren kooperieren möchten. Die erlebten Rassismuserfahrungen haben nicht nur Einfluss auf die psychische Gesundheit der/des Befragten, sondern auch auf die persönliche Wahrnehmung als Individuum:

„Wenn du dem Rassismus stärker ausgesetzt bist, dann stellst du dir irgendwann selber Fragen. Warum werde ich so wahrgenommen? Warum werde ich so behandelt? Warum wird mit mir so umgegangen und so weiter. Das tut schon weh. Da fühlst du dich schon schlecht, weil ich Schwarzer bin, weil ich Afrikaner bin“ (ID, Z. 545 – 548).

Aufgrund dessen, dass Person D ständig Alltagsrassismus erlebt, ist ihre Selbstwahrnehmung geprägt von Entfremdung und dem ständigen Hinterfragen der eigenen Identität. Das hat zur Folge, dass D ein diffuses Gefühl des Sich–schlecht–Fühlens aufgrund seiner/ihrer Herkunft empfindet.

Die gesamten Darstellungen führen eindringlich vor Augen, wie Schwarze Deutsche in allen wichtigen Lebensbereichen – im Berufsalltag, in den Bildungsinstitutionen, im Krankenhaus, in der Straßenbahn oder im öffentlichen Raum - unterschiedlichen Formen von Diskriminierung und Rassismus, die einhergehen mit Abwertung, Ausgrenzung und faktischer Benachteiligung, ausgesetzt sind. Die Befragten berichten von den alltäglichen, persönlich erlebten Rassismuserfahrungen als auch von den Erlebnissen nahestehender Personen aus der Familie oder dem sozialen Umfeld. Die geschilderten diskriminierungs- und rassismusrelevanten Vorkommnisse treten überwiegend in einer bewusst *intentionalen* Form (vgl. Rommelspacher in Melter/Mecheril 2009, 31 f.) auf, das heißt, die rassistisch motivierten Handlungen zielen auf die explizierte Herabsetzung der Betroffenen. Zudem treten die Rassismuserlebnisse sowohl in subtilen, als auch in massiven Erscheinungsformen auf. Während sich die massive Form in verbalen Attacken und körperlichen Angriffen äußert, ist die subtile Form nur schwer als Diskriminierung oder Rassismus festzustellen. Gerade im beruflichen Kontext und in öffentlichen Institutionen treten subtile Alltagsrassismen sehr häufig auf. Für betroffene Menschen ist dieser Zustand in vielerlei Hinsicht unerträglich. Da weder die Rassismusstrukturen als solche sichtlich erkennbar sind und diese folgendermaßen nicht kommuniziert werden können, sind sie der Situation hilflos ausgeliefert. In den Ausführungen kommen auch alltägliche Vorurteile zum Tragen, die Aufschluss darüber geben, dass den InterviewpartnerInnen oftmals die sprachliche Kompetenz, eine hochwertige Bildung

oder eine Fachausbildung abgesprochen wird. Auffallend ist zudem, dass die (rassistisch) diskriminierenden AkteurInnen häufig in der Überzahl sind und die Betroffenen alleine dastehen. Das ungleiche Machtkontinuum zwingt die betreffenden Menschen, die diskriminierungs- und rassismuserlevanten Situationen selbstständig und meistens ohne Hilfe anderer Personen auszuhandeln. Aus dem gesamten Interviewdatensatz ist darüber hinaus zu entnehmen, dass vereinzelte Interviewte in rassismuserlevanten Situationen teilweise auch auf Unterstützung von außenstehenden Personen zählen können. Eine befragte Person schildert beispielsweise eindringlich von spontaner Solidarität fremder Menschen, als sie mit diskriminierenden und menschenverachtenden verbalen Ressentiments angefeindet wurde.

Aus den Erfahrungsberichten der Referenzgruppe ist auch erkennbar, wie tief Rassismus in der Alltagssprache verankert ist. Bei einigen Begriffen und Bezeichnungen ist das offensichtlich. Die Wörter haben eine längere Geschichte, die eng mit Kolonialismus und Nationalsozialismus verbunden sind. In Anbetracht der Tatsache, welche Bedeutung die kolonialen und nationalsozialistischen Begrifflichkeiten gegenüber Schwarzen Minderheiten hatten, zeigt sich die Aufrechterhaltung der alten Denkmuster in unserer Gesellschaft mit der ideologischen Überzeugung, dass Schwarze Menschen nicht als gleichwertige Menschen betrachtet und behandelt werden müssen.

Umgang mit Rassismuserfahrungen

Aus den Ergebnissen des vorherigen Kapitels wird ersichtlich, dass VertreterInnen der afrikanischen Diaspora in NRW nahezu täglich unterschiedlicher rassistischer Diskriminierung ausgesetzt sind. Sie operieren deshalb mit sehr unterschiedlichen Strategien, um ihre Erlebnisse zu verarbeiten. Im Umgang mit solchen Situationen wird in direkten Reaktionsmustern deutlich, dass betroffene Personen oftmals im Fall einer rassistischen Diskriminierung Verhaltensverunsicherungen zeigen. In den meisten Fällen reagieren sie nicht, sondern versuchen, die provokative Situation zu verlassen. Einige nutzen Verdrängungsmechanismen, um sich von negativen, leidvollen Erfahrungen abzulenken. In der Vergangenheit erlebte Geschehnisse werden vorzugsweise mit Menschen aus dem engeren Bekanntenkreis beziehungsweise aus dem sozialen Umfeld kommuniziert. Familiäre und soziale Netzwerke wie die eigenen Vereine stellen bei der Verarbeitung eine wichtige Ressource dar. Nachfolgend werden die folgenden Bewältigungsstrategien der Befragten dargestellt.

Resignation als Bewältigungsstrategie

„Ne, I don't think about it. When something happened I just say: ‚Ist egal!‘“ (IB, Z. 509).

Ihrer Aussage nach hat sich Person B an den täglichen Erfahrungen bezüglich Rassismus fast schon gewöhnt und als Teil ihrer Lebensrealität verinnerlicht, da sie die erlittenen Erfahrungen als „egal“ abtut. Die Verwendung des Wortes suggeriert die vermeintliche Bedeutungslosigkeit diskriminierungs- und rassismuserrelevanter Sachverhalte. Aufgrund ihrer Ausgrenzungserfahrungen zeigt B keine Verteidigung, sondern eher Resignation. Das Gefühl der Resignation macht sich dadurch bemerkbar, dass Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen dauerhaft wenig entgegenzusetzen werden können oder zu wollen und als Folge dessen werden diese lautlos hingenommen. Als Grund ihrer Umgangsweise könnte die persönliche Wahrnehmung ihrer sozialen Position innerhalb der Gesellschaft herangezogen werden. Person B fühlt sich in Deutschland als Gast und sie sieht die Aufgabe an sich selbst und andere MigrantInnen sich anzupassen und „unterzuordnen“ in der Aufnahmegesellschaft (vgl. IB, Z. 379 – 382). Ihre Gleichgültigkeit könnte auch dazu dienen, ihre Rassismuserfahrungen im Sinne eines Selbstschutzes zu verharmlosen.

Person B distanziert sich bewusst von ihren Erlebnissen, um die emotionalen Verletzungen zu minimieren.

Bewusste Zurückhaltung und Verlassen der Situation als Bewältigungsstrategie

In einer direkten Konfrontation reagieren einige der Betroffenen mit Zurückhaltung und Rückzug aus der bedrohlichen Situation. Diese Strategie könnte als Folge von Unsicherheit und Hilflosigkeit gedeutet werden. Dies belegt beispielsweise die Aussage von Person C:

„Ich spreche nicht. [...] Einfach raus. Wenn ich das mache, dann stört das meine Gesundheit. Das habe ich verstanden. Ich wollte nicht meiner Gesundheit schädigen. Wenn sie bei mir versuchen ausländischerfeindlich zu sein und mich damit provozieren, das kommt bei mir nicht an. Ich habe eine Mauer aufgebaut. Manchmal bringt keine Reaktion Zufriedenheit“ (IC, Z. 592 – 597).

C erwähnt im Zitat, dass er/sie prinzipiell unangenehmen Situationen bewusst aus dem Weg geht und sich von diesen zu distanzieren versucht. Das Verlassen und Ausweichen diskriminierenden und rassistischer Situationen zeichnen sich als aktive Umgangsformen aus. Hinsichtlich der erlebten Rassismuserfahrungen von C ist festzustellen, dass ihm/ihr das Schweigen als Reaktion in einer provokativen Situation als Schutzmechanismus dient. Person C gibt zu bedenken, dass sie bei einer intensiven Auseinandersetzung mit den Geschehnissen ihre Gesundheit schädigt. Um die psychische Unversehrtheit zu bewahren, erscheint es für C plausibel zu sein, keine Reaktion zu zeigen. Für den/die Betroffene/n scheint es keinen anderen Weg zu geben, um mit den subjektiv empfundenen Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen umzugehen.

In ähnlicher Weise reagiert InterviewpartnerIn E, wenn er/sie konfliktreichen Situationen ausgesetzt ist. *„Ja, ruhig. Oder ich sage was und dann gehe ich sofort weg“ (IE, Z. 309).* Zwar reagiert die Person auf bestimmte Vorkommnisse, indem sie diese anspricht, verlässt aber anschließend sofort die Lage. Ihre Reaktion ist teilweise als problemzentrierte Strategie zu deuten, mit dem Ziel, durch die bewusste Handlungsinitiative des Ansprechens die Situation zu verändern. Dennoch machen sich auch bei ihm Anzeichen einer Verhaltensverunsicherung und des Ausweichens bemerkbar, da die Person schnellstmöglich die prekäre Situation verlässt.

Der Glaube als Bewältigungsstrategie

Eine interviewte Person gibt an, gerade in ihrer Religion Unterstützung zu finden: *„Ja. Mein Gott. Ich habe immer alles zu meinem Gott gebetet (IF, Z. 389).* Sie berichtet, dass sie immer zu Gott gebetet habe, um mit den rassistischer Erfahrungen zurechtzukommen.

Auch InterviewpartnerIn E findet in Gottvertrauen seinen/ihren persönlichen Support:

„Ich sehe alle Leute als Menschen von Gott. Egal, woher man kommt, welche Farbe man hat - das spielt keine Rolle. Die Hauptsache ist, dass wir Brüder und Schwester sind. Wir sind Menschen“ (IE, Z. 354 – 356).

Demnach ist für Person E der Glaube, dass alle Menschen gleich sind, eine Stütze und Hilfe, verstörende Erlebnisse zu verarbeiten.

Bessere Leistungen als Bewältigungsstrategie

Einige InterviewpartnerInnen sprechen die Leistungsbereitschaft als wichtige Copingstrategien im Umgang mit Rassismuserfahrungen an.

„Aber das ist auch, wenn man hier studiert hat, in welcher hoher Position man ist, man muss wirklich kämpfen, um Anerkennung zu bekommen“ (IF, Z. 389 – 391).

Befragte Person F hebt im Interview die mangelnde gesamtgesellschaftliche Anerkennung der afrikanischen Diaspora hervor. Ihrer Meinung nach, wird sich dieser Zustand alsbald nicht ändern. Darum betont sie die eigene Bereitschaft der Selbststärkung von Schwarzen Menschen, die sie mitbringen müssen, wenn sie in der hiesigen Gesellschaft Akzeptanz erlangen möchten. Im weiteren Gesprächsverlauf unterstreicht die Person nochmal den ständigen Kampf und die Betonung besserer Leistungen Schwarzer MitbürgerInnen für eine schrittweise gesellschaftliche Anerkennung und Gleichbehandlung (vgl. IF, Z. 381).

Auch in einem anderen Interview wird klar, dass besondere Leistungen als Strategie gegen Diskriminierungen verwendet wird.

„Wenn du of Color bist oder Schwarz, dann muss deine Arbeit zwei Mal gearbeitet werden. Wenn der Deutsche zwei Mal arbeitet, dann musst du vier Mal machen. Wenn du das vier Mal machst, dann hast du diese Kompetenz und man hat keinen Zweifel. Wenn sie merken, dass die Kompetenz da ist, dann kommt manchmal Respekt“ (IC, Z. 603 – 606).

Für InterviewpartnerIn C sind die besseren beruflichen Leistungen und die Bereitschaft zu Mehrarbeit die Strategien, um in der Dominanzgesellschaft Respekt und Anerkennung zu erlangen.

Der Einsatz der vorgestellten Taktiken dienen nicht zur Verbesserung der eigenen gesellschaftlichen Stellung, sondern können zugleich als Handlungsstrategie gedeutet werden, positiv durch besondere Leistungen aufzufallen, um so bestehende herkunftsspezifische Stigmata zu widerlegen.

Situationsbedingte Selbstreflexion

Während die meisten InterviewpartnerInnen keine bewussten beziehungsweise reflektierten Bewältigungsstrategien aufzeigen, wie sie mit den direkten und erlebten Rassismuserlebnissen umgehen sollen, schildert eine Person ausführlich ihre eigenen Handlungskompetenzen:

„Ich denke darüber nach, ich versuche zu definieren, was passiert ist und dann finde ich meinen Umgang damit. Wichtig ist, dass man für sich selber sorgt, gutes Setting hat, Umgang mit sich, mit seinem Körper, mit seinen Kräften-Ressourcen und dann einfach auch immer wieder situativ neue Entscheidungen treffen. Was lass´ ich an mich ran? Was nicht? Was kommt daher? Wie gehe generell damit um? Ich bin eher so ein Kämpfermensch. Ich mag auch nicht mich in die Opferrolle unbedingt. Obwohl es auch natürlich oft Situationen gibt, die mal richtig wehtun können. Es ist einfach, dass man überlegt, wer möchte man auch selber sein. Auch wenn man Ungerechtigkeit und unangemessene Begegnungen hat, dann ist zu überlegen: ‚Okay, gehe ich jetzt auf das ein, lass´ ich mich triggern? Gehe ich auf das Niveau des Anderen und gib´ ihm auch eine Breitseite oder stehe ich zu mir selber und bin einfach Ich in der Situation, reagiere so, wo ich denke, dass man so gut reagieren sollte“ (IA, Z. 678 – 689).

Die Ausführungen schildern ausdrücklich, welche unterschiedlichen Bewältigungsmechanismen sich die/der Befragte im Laufe der langjährigen Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen angeeignet hat, um mit diesen Vorfällen umzugehen. Zunächst ist es ihm/ihr von besonderer Bedeutung, sich nicht in die Opferrolle drängen zu lassen, sondern als „Kämpfermensch“ zu agieren. Ersichtlich wird diese Haltung auch durch seine/ihre Überlegungen, wie er/sie sich selber stärken kann. Miteingeschlossen werden das soziale Umfeld und die eigenen Ressourcen. Die Person reflektiert sich, analysiert situationsbezogen ihre Gefühlslage und entscheidet darüber, inwieweit sie die erlebten Situationen auf das emotionale Bewusstsein zulässt, um sich selber zu schützen. Die ausdifferenzierten Handlungsstrategien dienen als Selbstschutz, um sich vorrangig nicht der Situation hilflos auszuliefern und sich selber als handlungsmächtig zu erleben.

Das Kommunizieren und Austauschen der Rassismuserlebnisse

Die Mehrheit der Interviewten gibt an, ihre erlebten Rassismuserfahrungen mit nahestehenden Menschen zu besprechen.

„Ich hatte immer meine Familie, mit zunehmendem Alter wird das leider auch weniger. Klar, hier mein Team, also unser Team ist wirklich großartig und lernt miteinander aneinander“ (IA, Z. 675 – 576)

Die Familie als stützende Hilfe hat für die interviewte Person einen besonderen Stellenwert, da diese ihr immer unterstützend zur Seite standen. Darum ist es für sie auch so schwierig, dass die Angehörigen weniger werden und somit ein Teil des sicheren Rückhalts fehlt. Neben der Familie dient der KollegInnenkreis auf der Arbeit, beziehungsweise des Vereins als wichtige AnsprechpartnerInnen und stützende Kraft.

Auch für die nächste interviewte Person gibt der KollegInnenkreis den wichtigsten Support hinsichtlich der Verarbeitung ihrer Erlebnisse:

„Auf der Arbeit oder wenn wir uns zusammentreffen, dann reden wir auch darüber, was es gibt und was wir erlebt haben. Wir erzählen unsere Erfahrungen. Es ist immer in meinem Kopf, was passieren könnte, wenn meine Familie kommt. Sowieso, sie werden auch diese Situationen erleben. Aber, was können wir machen? Es ist da, Rassismus ist da. Egal, welche Programme wir machen, diese Situation wird immer bleiben. Schlechte Leute sind auf der Straße, es gibt auch gute Leute, aber die sind weniger“ (IE, Z. 324 – 331).

Der Person hilft es, die Geschehnisse mit ihren ArbeitskollegInnen zu teilen, die ähnliche Situationen erfahren haben und füreinander Verständnis zeigen. Ihrer Familie, die noch nicht in Deutschland lebt, kann sie nicht persönlich von ihren Erfahrungen erzählen. Gleichwohl macht sich die Person Sorgen, welche Probleme auftreten könnten, wenn die Familienmitglieder in Deutschland ankommen und hier leben werden. Neben der Vorfreude bestimmt auch immer die Unsicherheit mit, welche Erfahrungen die Kinder machen werden. Für die Person steht fest, dass auch sie Rassismus erleben werden, da Rassismus überall allgegenwärtig ist (vgl. IE, Z. 311 – 316).

Für InterviewpartnerIn D ist ein besonderer Freund der wichtigste Ansprechpartner, der ihn/sie stets bei Problemen unterstützt:

„Mit ihm habe ich wirklich viel gesprochen. Er hat das als Türke auch ein bisschen miterlebt. Er hatte für mich ein offenes Ohr. Mit ihm habe ich mich wirk-

lich sehr ausgetauscht, über den Umgang mit uns. Aber ich sage immer wieder: „Das ist eine Übergangsphase für uns. Wir haben unser Ziel. Wir sind Studenten, wir werden unser Leben nicht hier verbringen. Wir brauchen nur das Geld für das Studium und wir machen unser Leben weiter.“ Das hat mich schon sehr aufgebaut“ (ID, Z. 512 – 517).

Die beiden FreundInnen haben sowohl in der Universität als auch in ihrem Nebenjob viele rassistis-relevante Situationen miterlebt und können verstehen, welche negativen Auswirkungen Rassismus auf die psychische Verfassung hat. Das Kommunizieren der erlebten Situationen hilft Person D besonders, um ihr Selbstwertgefühl wieder herzustellen. Es ist unumstritten, dass bei den Interviewten Rassismus eine gewaltvolle und schmerzhafteste Realität ist. Für betroffene Personen ist es sehr wichtig, über Wege, Strategien und Ressourcen zu verfügen, um sich gegen alltäglichen Rassismus zur Wehr setzen zu können.

Im Umgang mit direkten rassistis-relevanten Situationen wird in den direkten Reaktionsmustern der Befragten die Tendenz der bewussten Zurückhaltung, keine Konfrontation, Deeskalation, Verlassen der Situation, Selbstreflexion sichtbar. Aus den Interviewpassagen geht hervor, dass nicht alle wissen, wie sie in konfrontativen Situationen entsprechend handeln sollen. Das einzig Richtige für sie ist, sich der Lage zu entziehen und sich auf Provokationen nicht einzulassen. Aus Gründen des physischen und psychischen Selbstschutzes zeigen sie keine Reaktion. Diese Reaktionsformen können auch als Versuch gedeutet werden, dass sie trotz ständiger Anwesenheit von Rassismus ihren Alltag nicht davon bestimmen lassen zu wollen. Lediglich eine Person zeigt konkrete Handlungsstrategien im direkten Rassismuserleben auf, um der Diskriminierung entgegenzutreten und Kontrolle über die Situation zu bekommen. Allgemein ist es für die Betroffenen sehr schwierig bis fast unmöglich, konkrete Handlungsstrategien zu entwickeln. Rassismussituationen, die insbesondere im Alltag auftreten, sind unvorhersehbar und passieren unverhofft, sodass eine konkrete Handlungsstrategie für solche Situationen meistens nicht vorzubereiten ist. Die Menschen können sich schlecht auf solche Situationen vorbereiten!

Im Unterschied dazu wenden fast alle Befragten die gleiche Bewältigungsstrategie an, um erlittene Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen zu verarbeiten. Diese negativen Erlebnisse werden in der Regel mit engeren Angehörigen und FreundInnen besprochen. In den meisten Fällen sind das sogar Menschen aus dem sozialen Umfeld, die ähnlichen Erfahrungen im Alltag ausgesetzt sind. Das Teilen der Erlebnisse mit nahestehenden Personen, die selbst von Rassismus betroffen sind und Verständnis sowie Support zeigen, ähnelt dem Konzept der Selbsthilfegruppen. Hier kann man sich mitteilen, ist Teil einer solidarischen Gemeinschaft und wird gestärkt in seiner Identität. Das sind Schutzräume.

Der Austausch untereinander kann auch für alle Betroffenen empowernd sein. Der Empowerment-Prozess ist im Wesentlichen dadurch erkennbar, dass die von Rassismus betroffenen Personen sich über ihre Erlebnisse austauschen und gemeinsam Wege finden, mit diesen Situationen angemessen umzugehen. Die Familie und das vertraute soziale Umfeld schaffen erst die Voraussetzung, eigene Erfahrungen zu thematisieren, ohne dass diese infrage gestellt oder relativiert werden. Daneben ist eine weitere zentrale Handlungsstrategie innerhalb der Untersuchungsgruppe der Versuch, durch die Betonung besonderer Leistungen negative Erlebnisse zu verarbeiten, die mangelnde gesellschaftliche und berufliche Anerkennung zu beheben und zugleich bestehende ethnische Vorurteile zu entkräften.

Im Anschluss an diese Befunde lässt sich festhalten: Mit individuellen und sozialen Ressourcen können die Betroffenen rassistisch geprägten Erfahrungen gut verarbeiten.

Schutzräume vor Rassismus

Der Idee eines Schutzraumes, auch „Safe Space“ genannt, liegt der Annahme zugrunde, Menschen aus marginalisierten Gruppen in realen oder sozialen Räumen vor jeglicher Form von Diskriminierung und Rassismus zu schützen. Die InterviewpartnerInnen wurden dahingehend befragt, ob sie sichere Räume haben - und wenn ja, welche das sind. Die Antworten beziehungsweise Einschätzungen hierzu sind sehr divers. Während einige angaben, im Alltag keine Schutzräume zu finden, konnten andere ganz konkret welche benennen.

Vereine als Schutzräume

Drei Personen geben an, sichere Räume zu haben, in denen sie vor Diskriminierung und Rassismus geschützt sind.

„C: Nein, ich glaube in unserer Partei. Die Partei, ich glaube, sie hat meine Kompetenz akzeptiert.

I: Also, in der Partei bist du akzeptiert. Wie ist das im Verein?

C: Ja, im Verein auch“ (IC, Z. 649 – 652).

Der/die InterviewpartnerIn findet in seiner/ihrer Partei einen sicheren Raum, in der er/sie sich jahrelang zivilgesellschaftlich engagiert. Noch bedeutsamer ist jedoch die Tatsache, dass die Person für ihre Arbeit Anerkennung erhält und vor allem ihre Kompetenzen geschätzt werden. Daneben ist auch der Verein ein wichtiger Schutzraum.

„I: Und findest du, dass du jetzt im Verein auch einen Schutzraum hast?

D: Auf jeden Fall. Fast alle haben das gleiche miterlebt. [...] Sie haben auch viel erlebt, das gleiche. Wir sind zusammen und wir tauschen uns aus. Jeder erzählt über seine Erlebnisse und das tut gut. Und da unterstützen wir uns gegenseitig“ (ID, 551 – 561).

Für diese interviewte Person ermöglicht der Verein den optimalen Schutzraum, wo sie nicht nur mit Gleichgesinnten arbeitet, sondern auch Unterstützung findet im Umgang mit ihren Diskriminierungserfahrungen. Hiermit erzeugt der Verein nicht nur einen Schutzraum, sondern steht für den Austausch von Erfahrungen, für Empowerment und Solidarität.

Glaubensgemeinschaft

Das nachfolgende Beispiel zeigt, dass ein Schutzraum nicht immer ein sichtbarer natürlicher Raum sein muss:

„When I talk about God I make like this through God because the God is still hearts. You see because God is not like a bullet proof but everyone is going there, everybody can not go and hide itself. The true God is the heart. Everything begins from the heart and the heart must be prepared to love everybody. [...]“ (IE, Z. 385 – 388).

Für Person E gibt der Glaube an Gott ihr Sicherheit. Die Religion empfindet sie als eine Art Schutzraum, die ihr hilft, weiter die Kontrolle zu behalten. Damit nimmt die Religiosität eine empowernde Funktion ein.

„Schutzräume“ – ein kontroverses Konzept?

Andere sehen das Konzept des „Safe Space“ fraglich, da es ihrem Verständnis nach keinen realen Schutzraum gibt.

„Ich glaube, es gibt keinen Safe Space. Je weiter ich gehe, desto mehr glaube ich nicht daran. Ja, man könnte sagen im Verein, teilweise schon. Aber diese Safe- Space- Geschichte gibt es nicht. Selbst innerhalb einer Gruppe gibt es auch noch immer / Es ist ja nicht nur Rassismus, es gibt ja noch alle möglichen Sachen: Ableism, Alter, Classism, alle möglichen anderen Ism's, die irgendwie stören können. Irgendwie so. Schon alleine, wenn du eine Gruppe hast, selbst wenn alle Schwarz sind oder alle das sind, sind das alle Menschen, mit Fehlern, mit Verletzungen, Menschen, die Verletzungen erfahren haben, verletzen andere. Männer, Frauen, auch da gibt es Spannungsfelder. Auch da gibt es Themen, die noch nicht ausdiskutiert sind“ (IA, Z. 655 – 663).

Die interviewte Person gibt an, im Verein Schutz und Sicherheit zu finden, würde diese Aussage aber relativieren, da überall, abgesehen von Rassismus, allgemein personenbezogene Merkmale zum Anlass der Ungleichbehandlung genommen werden können. Ferner können innerhalb jeder Gruppe Ausgrenzungsmechanismen auftreten, die sie beispielhaft auflistet und erläutert. Eine ähnliche Meinung vertritt auch Person B. Sie fasst in einem Satz zusammen, warum es ihrer Meinung nach keine sicheren Räume gibt. *„Racism is everywhere. In everywhere“* (IB, Z. 545).

Abschließend kann zusammengefasst werden: Der Themenkomplex „Schutzräume“ wurde sehr unterschiedlich bewertet. Einige der Befragten gaben an, im Alltag sichere Räume vorzufinden, andere hingegen hegen Zweifel an dem Konzept. Für die meisten stellt der Verein, in dem sie sich engagieren, einen sicheren Ort ohne Rassismus dar – gefolgt vom Arbeitsplatz und der Religion. Aus den Ausführungen der Befragten lässt sich ein Bild des idealtypischen Schutzraumes skizzieren, in dem die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten geschätzt werden, man sich gemeinschaftlich über Probleme austauscht und Unterstützung gibt. Somit werden dem Schutzraum mehrere wichtige Funktionen zugeschrieben. Insbesondere der Verein bietet sich als geschützter Raum an, um rassistische Alltagserfahrungen zu thematisieren und gemeinsam Bewältigungsstrategien zu entwickeln.

Kritische Stimmen zeigen auch, warum das Konzept des Safe Space unrealistisch ist. Die geschilderten Ansichtsweisen der beiden Interviewpartnerinnen machen sichtbar, dass es keine machtfreien und damit auch keine diskriminierungsfreien Räume gibt, da - unabhängig von Rassismus - soziale Ausgrenzungsstrukturen in sämtlichen Bereichen unserer Gesellschaft vorkommen. Auch in der eigenen Community werden Ausgrenzungsmechanismen sichtbar (vgl. IA, Z. 633 ; IF, Z. 542 - 546).

Es sind zwar Schutzräume ohne Rassismus zu finden, sie gewährleisten aber keine Garantie, vor jeglicher Form von Diskriminierung geschützt zu sein.

Gesellschaft ohne Rassismus

Rassismus ist ein Teil der Lebenswirklichkeit der befragten Personen. Darum ist es von großem Interesse zu erfahren, ob und wie eine rassismusfreie Gesellschaft geschaffen werden kann. Ist es angesichts der täglichen Existenz von Rassismus möglich, eine rassismusfreie Gesellschaft zu erschaffen? Die Mehrheit der Befragten sind der Meinung, eine realistische Vision einer post-

rassistischen Gesellschaft wird es nicht geben. Auf der anderen Seite sind sie aber davon überzeugt, rassistische Denk- und Handlungsweisen zu verringern. Sie zeigen auf, welche möglichen langfristigen Strategien dafür notwendig sind.

Maßnahmen gegen Rassismus

Die befragten InterviewpartnerInnen, die eine bejahende Haltung zeigen, geben zugleich konkrete Handlungsstrategien, wie diese Vision realisiert werden könnte. Eine Person diskutiert verschiedene Faktoren, die zu es beachten gilt:

„Ja, kann man. Es ist eben, wie gesagt, viele dieser ganzen Geschichten, wenn ich auf Facebook oder so bin, ich lese auch diese ganzen AfD-lustigen Sachen, so vieles ist wirklich aus Angst und gefährlichem Halbwissen geboren. Es ist möglich, wenn alle Menschen wirklich lernen, sich einfach als Menschen zu sehen. Ohne sich in Schubladen zu schmeißen und einfach gemeinsam Dinge bewegen. Darum sage ich, man muss mit der Anti-Rassismus und Sämtlichen, im Kindergarten spätestens anfangen und Sachen thematisieren. Das ist auch nicht einfach. Auch mit den Eltern nicht einfach. Missverständnisse wird es immer geben. Aber ich glaube, dass man sich einigen kann, auf ein bestimmtes Minimum an fairem Umgang miteinander und einfach auch jungen Menschen beibringen kann, sich gegenseitig zu sehen. Es gibt immer Gute, Böse, alles Mögliche. Schwarz und Weiß im Sinne, dass jeder Mensch seine Grauschattierung hat, aber in erster Linie ist der Umgang miteinander zu fördern“ (IA, Z. 693 – 703).

Die Person thematisiert, dass gerade in den sozialen Medien Falschnachrichten und rassistisch-motivierte Meldungen verbreitet werden, die nicht selten auf Unwissenheit und oft auf rassistischen Vorurteilen beruhen, um Angst zu schüren und ein verzerrtes Bild von Menschen mit Migrationshintergrund darzustellen. Als Präventionsmöglichkeiten, die die Person im Anschluss erwähnt, schlägt sie vor, sich erstmal wieder darauf zu besinnen, dass wir alle Menschen sind und das Menschsein immer im Vordergrund stehen sollte. Mit Entkategorisierung, mit dem Abbau von Vorurteilen und dem Beenden der kollektivierenden Zuschreibungen können Individuen als solche wahrgenommen werden. Gleichwohl ist eine Anti-Rassismus-Aufklärungsarbeit in der breiten Bevölkerung - angefangen im Kindergarten – notwendig. Die befragte Person ist sich sicher, dass in der Aufklärungsarbeit Missverständnisse auftreten werden, die es zu beseitigen gilt. Dafür ist ein respektvoller Umgang miteinander die Grundlage für sachliche Dialoge und für das Lösen von Konflikten.

Person D ist sich auch sicher, dass mit langfristigen Plänen Rassismus entgegengewirkt und beendet werden kann:

„Das ist möglich. Unter der Voraussetzung, dass wir den Begriff oder die Norm Toleranz pflegen. Das bedeutet, den anderen so zu akzeptieren, wie er ist. Wenn wir die Toleranz kultivieren, dann wird es gar keinen Rassismus mehr geben.[...] Das ist schwer, weil auch vielfache Faktoren mit im Spiel sind. Politische Faktoren, funktionelle Faktoren, wirtschaftliche Faktoren. Wenn man sieht, wie die populistischen Parteien immer mehr Zuspruch bekommen. Warum? Weil sie Angst schüren. [...] Wenn die Toleranz da wäre, dann würde man

nicht so vorgehen. Dann würde man den anderen nicht als Bedrohung wahrnehmen, sondern als Bereicherung. [...] Natürlich ist der Weg lang, der ist schwer, diese Toleranz in die Tat umzusetzen, aber nur weil es schwierig ist, soll das nicht heißen, dass wir es nicht versuchen sollten. Wir sollten immer wieder kämpfen, uns dafür engagieren, um diese Probleme abzubauen. Selbst wenn wir es nicht zu hundert Prozent schaffen, dass wir es mit einer hohen Quote oder mit einem hohen Prozentsatz doch hinbekommen“ (ID, Z. 643 – 666).

Mit der Zielsetzung, gegen Rassismus und Diskriminierung in der Gesellschaft anzukämpfen, ist es zunächst wichtig, die Tugend der Toleranz und gegenseitigen Respekt im gesellschaftlichen Zusammenleben zu etablieren. Auch schlägt Person D vor, die Menschen mit Aufklärungs- und Bildungsprogrammen zu erreichen. Sie fordert vor allem eine breite Aufklärung über die positiven Aspekte von Zuwanderung sowie über die Heterogenität einer Gesellschaft. Vorurteile und Ängste innerhalb der Mehrheitsgesellschaft könnten so abgebaut und die Beziehung untereinander gestärkt werden.

Gesellschaft ohne Rassismus – eine Utopie

Die Mehrheit der InterviewpartnerInnen stehen der Vorstellung einer rassismusfreien Gesellschaft skeptisch gegenüber:

„C: Es gibt keine Gesellschaft ohne Rassismus, wenn verschiedene Rassen da sind. Wenn alle gleich sind, okay, dann wird es keinen Rassismus geben. Aber es gibt keine Gesellschaft, in der die Leute alle gleich sind.

I: Das heißt, solange man in Vielfalt lebt, gibt es auch Rassismus?

C: Ja. Aber, wir versuchen Rassismus zu verringern“ (IC, Z. 695 – 699).

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und rassistisch-diskriminierende Handlungen werden von der interviewten Person als Eigenschaften wahrgenommen, die gerade in einer pluralistischen Gesellschaft auftreten. Im Gegensatz dazu würden diese Probleme in einer homogenen Bevölkerung, in der alle gleich sind, nicht auftreten. Die Person bezweifelt dennoch, dass eine solche manifestierte Form von Gesellschaft besteht. Darum ist sich C sicher, dass in einer heterogenen „Gesellschaft der Vielfalt“ Abwertung und Ausgrenzungen bestimmter Menschengruppen immer auftreten werden.

Eine ähnliche Auffassung vertritt auch Person E:

„Ich kann sagen, eine Welt ohne Rassismus ist schwierig.[...] Vielleicht mit vielen, vielen Programmen. Aber es ist schwierig. [...]“ (IE, Z. 343).

Allerdings sieht E die Wurzel des Problems in der Familie und bei der Erziehung der Kinder:

„And that is why the root of everything is home where you grown up. Where you grown up. I think the base of everything, every good and every evil, start from home not outside. From our parents. We are families, we grow, we have our children so we have to start teaching them. There is one thing the bible says: ‚Teach your child the way you grow‘“ (IE, Z. 388 – 392).

Aus dieser Passage wird deutlich, dass Rassismus durch seine ständige (Re-)Produktion bis tief in die Gesellschaft wirkt. Diese werden nicht ausschließlich von der autochthonen Gesellschaft (re-

)produziert, sondern auch von unterschiedlich ethnischen Gruppen ausgetragen. Die ständige Kategorisierung der Menschen führt zwangsläufig zu Ausgrenzung. Die Entstehung der Differenzierung der Menschen und damit einhergehende rassistische Haltung sieht die interviewte Person vor allem in der Familie beziehungsweise bei Eltern und deren Erziehungsstil. Ihren Aussagen nach zu deuten, werden Menschen schon im Kleinkindalter in ihrem Denken und Weltbild geprägt. Bei diesem Prozess sind vor allem die Eltern entscheidend, die letzten Endes dazu beitragen, welche Einstellung und wie weltoffen Kinder gegenüber anderen ethnischen Gruppen sind. Darum müssen gerade die Eltern sich ihrer Verantwortung bewusstwerden, wie sie ihre Kinder erziehen und welche Weltanschauung sie vermitteln.

Während alle InterviewpartnerInnen dafür plädieren, mit Aufklärungsarbeit die Gesellschaft zu den Themen Stigmatisierung und Rassismus zu sensibilisieren, skizziert eine interviewte Person eine ganz andere Sichtweise.

„Ich glaube diese Fragen muss jeder und jeder muss das Beste daraus machen. Ich kann sagen, bei uns gibt es das auch. Da muss man einfach das Beste daraus machen, damit man nicht darunter leidet, weil Rassismus gibt es auch bei uns“ (IF, Z. 540 – 542).

Sie vertritt die Ansicht, dass sich nicht die Gesellschaft verändern muss, sondern die von Rassismus betroffenen Personen. Es obliegt der Person zu lernen, mit der jeweiligen Situation umzugehen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden: Für die meisten Interviewten ist die Vorstellung einer rassismusfreien Gesellschaft eine unerreichbare Utopie, weil Rassismus gegenwärtig immer noch als gesamtgesellschaftliche Problemstellung verfestigt ist. Lediglich zwei der InterviewpartnerInnen sind sich sicher, dass eine solche Vision realistisch und möglich ist.

Ungeachtet der Tatsache, dass sich die Befragten in dieser Frage uneinig sind, können sich alle vorstellen, Rassismus in der Gesellschaft zu mindern. Für maßgebliche Veränderungen bedarf es auf gesellschaftlicher und politischer Ebene langfristige Pläne zur Verminderung von Rassismus. Um das Ziel zu fördern, werden primär präventive Aufklärungsarbeiten vorgeschlagen, um das öffentliche Bewusstsein für Rassismus-basierte gesellschaftliche Problematiken und deren Ursachen zu steigern. In diesem Zusammenhang werden gerade die Vereine mit einbezogen, mehr Aufklärung anhand von Projekten und Programmen rund um das Thema Rassismus und Diskriminierung durchzuführen und folglich eine Sensibilisierung für diese Themen zu schaffen. Gleichzeitig müssen die Institutionen in die Pflicht genommen werden, intensiver zukunftsorientierte Antidiskriminierungs- und Antirassismuserbeit - angefangen mit der interkulturellen und anti-rassistischen Erziehung- zu leisten. Nicht zu vergessen ist auch die Unterstützung und Empowerment der betroffenen Personen, um mit Rassismus umzugehen.

Literatur:

- BECHHAUS- GERST, Marianne (2013): In Afrika gibt es auch Hochhäuser? Eine Auseinandersetzung mit Blick auf die Anderen am Beispiel des Rautenstrauch-Joest-Museums in Köln. In: DULKO, Elisabeth; JANSEN, Lothar; KAUFMANN, Margrit E.; WEULE, Manfred (Hrsg.): AFRIKABILDER- Dokumentation einer Tagungsreihe zum Afrikadiskurs in den Medien und zum Alltagsrassismus in Deutschland. (S. 17 – 19)
http://www.kultur.uni-bremen.de/fileadmin/redak_kuwi/PDFs/AfrikaBilder_AlltagsRassismus.pdf
(Zugriff am 12.08.2019, 15:00 Uhr).
- BELLTOWER.NEWS (2017): Von Schwarzen und Bananen.
<https://www.belltower.news/eine-kleine-kulturgeschichte-von-schwarzen-und-bananen-44202/>
(Zugriff am 01.08.219, 13:30 Uhr).
- KILOMBA, Grada (2009): Das N – Wort und Trauma. In: MELTER, Claus; MECHERIL, Paul (Hrsg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und – forschung. Schwalbach/ Ts.: WOCHENSCHAU Verlag. (S. 140 – 145)
- PRZYREMBEL, Alexandra (2003): >Rassenschande<. Reinheitsmythos und Vernichtungslegitimation im Nationalsozialismus. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- ROMMELSPACHER, Birgit (2009): Was ist eigentlich Rassismus? In: MELTER, Claus; MECHERIL, Paul (Hrsg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und – forschung. Schwalbach/ Ts.: WOCHENSCHAU Verlag. (S. 25 – 39)

Anhang

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geschlechterverteilung, N[91]	6
Abbildung 2: Altersstruktur, N[86]	7
Abbildung 3: Wohnorte, N[92]	7
Abbildung 4: Herkunftsländer, N[89]	9
Abbildung 5: Herkunftsländer und Geschlechterverteilung, N[86].....	10
Abbildung 6: Geburtsland, N[95].....	11
Abbildung 7: Aufenthaltsstatus, N[94]	11
Abbildung 8: Bildungsabschlüsse (Mehrfachwahl möglich), N[62].....	12
Abbildung 9: Berufliche Situation (Mehrfachwahl möglich), N[93]	13
Abbildung 10: Korrelation Geschlecht und Arbeitsverhältnis, N[73]	14
Abbildung 11: Gründe für Vereinsengagement (Mehrfachwahl möglich), N[83].....	16
Abbildung 12: Alter der Vereine, N[70].....	17
Abbildung 13: Korrelation Alter der Vereine und Herkunftsländer, N[62].....	17
Abbildung 14: Anzahl der aktiven Vereinsmitglieder, N[60]	19
Abbildung 15: Frauen im Verein, N[55].....	20
Abbildung 16: Frauen im Vereinsvorstand, N[52].....	20
Abbildung 17: Tätigkeitsfelder der Vereinsarbeit (Mehrfachwahl möglich), N[79].....	21
Abbildung 18: Korrelation Tätigkeitsfelder der Vereinsarbeit und Alter der TN, (Mehrfachwahl möglich), N[69]	22
Abbildung 19: Korrelation Tätigkeitsfelder der Vereinsarbeit und Geschlecht der TN, N[74].....	23
Abbildung 20: Korrelation Tätigkeitsfelder der Vereinsarbeit und Herkunftsländer der TN, (Mehrfachwahl möglich), N[59]	23
Abbildung 21: In welchem Bereich würden Sie und Ihr Verein sich gerne in der Zukunft engagieren? Fragentyp: Freie Antworten, N[56]	24
Abbildung 22: Barrieren für die Weiterentwicklung des Vereins, (Mehrfachwahl möglich), N[66]	25
Abbildung 23: Zeit für Vereinsarbeit, N[69]	26
Abbildung 24: Regelmäßigkeit von Vereinstreffen, N[69]	26
Abbildung 25: Vorhandensein von Vereinsräumlichkeiten, N[75].....	27
Abbildung 26: Träger von Vereinsräumlichkeiten, N[31].....	28
Abbildung 27: Benötigte Ressourcen für die Vereinsarbeit (Mehrfachwahl möglich), N[72].....	28
Abbildung 28: Kompetenzen und Erfahrungen der Mitglieder (Mehrfachwahl möglich), N[71]	29
Abbildung 29: Korrelation Kompetenzen und Erfahrungen der Mitglieder und Geschlecht der TN, (Mehrfachwahl möglich), N[66]	30
Abbildung 30: Korrelation Gründungsjahr des Vereins und Geschlecht der Mitglieder, N[64].....	31
Abbildung 31: Korrelation Kompetenzen und Erfahrungen der Mitglieder und Alter der TN, (Mehrfachwahl möglich), N[63]	31
Abbildung 32: Korrelation Kompetenzen und Erfahrungen der Mitglieder und Alter der Vereine, (Mehrfachwahl möglich), N[63]	32
Abbildung 33: Öffentlichkeitsarbeit der Vereine (Mehrfachwahl möglich), N[72].....	33
Abbildung 34: Erfahrungen in der Projektarbeit, N[70]	34
Abbildung 35: Korrelation Erfahrungen in der Projektarbeit und Alter der TN, N[61]	34
Abbildung 36: Korrelation Erfahrungen in der Projektarbeit und Alter der Vereine, N[62]	35
Abbildung 37: Kooperation und Netzwerke (Mehrfachwahl möglich), N[68]	36

Abbildung 38: Häufigkeit von Rassismuserfahrungen, N[91].....	37
Abbildung 39: Orte von Rassismuserfahrungen (Mehrfachwahl möglich), N[91]	37
Abbildung 40: Korrelation von Orten von Rassismuserfahrungen und Alter der Befragten (Mehrfachwahl möglich), N[80]	38
Abbildung 41: Strategien im Umgang mit Rassismus (Mehrfachwahl möglich), N[92]	39
Abbildung 42: Vermutete Stereotype und Vorurteile (Mehrfachwahl möglich), N[93]	40
Abbildung 43: Selbstbezeichnungen (Mehrfachwahl möglich), N[91].....	41
Abbildung 44: Fremdbezeichnungen (Mehrfachwahl möglich), N[88]	42
Abbildung 45: Korrelation Selbstbezeichnungen und Alter der Befragten (Mehrfachwahl möglich), N[79]	43
Abbildung 46: Korrelation Selbstbezeichnungen und Bildungsabschluss der Befragten (Mehrfachwahl möglich), N[59]	44
Abbildung 47: Korrelation Selbstbezeichnung und Herkunft der Befragten (Mehrfachwahl möglich), N[89]	44
Abbildung 48: „Meine gefühlte Heimat ist...“, N[85]	46
Abbildung 49: „Ich wünsche mir für meinen Verein von der Politik in Düsseldorf und in NRW...“, N[56]	46

Quantitativer Fragebogen

Umfrage im Rahmen des Projektes „Dialog Afrika“

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Unterstützer*innen von „Dialog Afrika“,

vor Ihnen liegt eine Umfrage von großer Relevanz. Mit Ihrer Teilnahme erlauben Sie uns die unzureichende Datenlage zur Lebenssituation der afrikanischen Diaspora in NRW zu vervollständigen und die Politik für die Belange der afrikanischen Community und ihrer Vereine zu sensibilisieren! Zusätzlich zu dieser Befragung führen wir noch qualitative Interviews durch und können so bestimmte Themenbereiche im Gespräch mit unseren Interviewpartner*innen noch besser vertiefen!

Zeitaufwand: 15 Minuten

Die Teilnahme an der Befragung dauert ca. 15 Minuten.

Datenschutz und Anonymität

Selbstverständlich ist die Befragung völlig anonym. Ihre Daten werden nicht weitergegeben, vertraulich behandelt und anonymisiert dargestellt. Wir versichern Ihnen ausdrücklich, dass der umfassende Schutz Ihrer Daten gewährleistet ist. Ein Rückschluss auf die Antworten einer einzelnen Person ist nicht möglich.

Besten Dank für Ihre Unterstützung im Voraus!

Ihr Dialog Afrika Team

Geschlecht: _____ Alter: _____ Jahre

Wohnort: _____

1. Aus welchem Land kommen Sie: _____

2. Ich bin:

hier geboren

nach Deutschland migriert

Wenn ja, vor wie vielen Jahren: _____ Jahren

meine Eltern sind hier geboren

meine Mutter oder mein Vater sind im Ausland geboren

3. Mein Aufenthaltsstatus ist:

Aufenthaltsgestattung

unbefristete Niederlassungserlaubnis/ bzw. Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG

Duldung

die deutsche Staatsbürgerschaft

4. Ich habe meinen Bildungs- und Berufsabschluss gemacht:

in meinem Herkunftsland/im Herkunftsland meiner Eltern

Wenn ja: mein Bildungsabschluss wurde in Deutschland anerkannt?

ja

nein

ich musste meinen Abschluss neu machen bzw. nachmachen

ich habe meinen Abschluss in Deutschland erlangt

Wenn ja, ich habe folgenden Abschluss:

- Hauptschulabschluss
- Realschulabschluss
- Abitur
- mittlere Reife
- Fachabitur
- Hochschulabschluss

5. Meine aktuelle berufliche Situation:

- ich bin angestellt
- ich bin selbstständig
- ich bin Arbeiter (z.B. Industrie, Gastronomie, Baustelle)
- ich habe einen akademischen Beruf
- ich bin Beamte*r
- ich bin Führungskraft
- ich bin Auszubildende*r
- ich bin Student*in
- ich bin Rentner*in
- ich arbeite derzeit nicht

6. Ich arbeite:

- Vollzeit Teilzeit Mini-Job

7. Mein Vertrag ist:

- unbefristet befristet

8. Meine Freunde:

- sind überwiegend aus der afrikanischen Community in meiner Stadt
- sind überwiegend Deutsche
- leben in meinem Herkunftsland/ im Herkunftsland meiner Eltern

kommen aus vielen unterschiedlichen Ländern

9. Ich unterstütze meine Familie und Freunde im Herkunftsland mit Rücküberweisungen:

ja nein

Wenn ja, wie oft:

wöchentlich monatlich mehrmals im Jahr

10. Mein Deutsch ist:

sehr gut

gut

weniger gut

ich habe noch Probleme, mich zu verständigen

11. Wie wichtig ist die Sprache für die Integration in Deutschland?

Bitte ankreuzen!

1 2 3 4
gar nicht wichtig nicht so wichtig wichtig sehr wichtig

12. Wie schätzen Sie die Deutschkenntnisse ihrer Community ein?

Bitte ankreuzen!

1 2 3 4
schlecht weniger gut gut sehr gut

13. Ich engagiere mich in meinem Verein:

ehrenamtlich ich habe da eine feste Stelle und werde dafür bezahlt

14. Mein Verein wurde im Jahr _____ gegründet. **(Bitte das Jahr eintragen!)**

15. Ich engagiere mich im Verein, denn:

(Mehrere Antworten möglich!)

- ich möchte meine Community unterstützen und stärken
- ich sehe viele Probleme im alltäglichen Leben von anderen und möchte ihnen helfen
- ich verbringe gerne meine Freizeit in meinem Verein
- ich habe hier meine Freunde und meine Familie

16. Mein Verein ist in diesen Bereichen am meisten aktiv:

(Bitte nur 3 ankreuzen!):

- Kinder- und Jugendarbeit in Deutschland (z.B. Nachhilfe)
- Elternarbeit in Deutschland
- Entwicklungspolitische Bildungsarbeit in Deutschland
- Gesundheit in Deutschland
- Anti-Rassismus-Arbeit in Deutschland
- Bildung- und Arbeitsmarktchancen in Deutschland
- Flüchtlingsarbeit in Deutschland
- kulturelle oder religiöse Veranstaltungen in Deutschland
- Seniorenarbeit in Deutschland
- Sport in Deutschland
- Projekte im Herkunftsland
- Sonstiges: _____

17. In welchem Bereich würden Sie und Ihr Verein sich gerne in der Zukunft engagieren?

18. Warum tun Sie es bisher nicht? **(Mehrere Antworten möglich!)**

- wir haben keine Zeit dafür
- uns fehlen die Leute dafür
- uns fehlen die finanziellen Mittel dafür
- wir haben noch keine Kooperationspartner*innen

Sonstiges: _____

19. Mein Verein hat: **(Bitte Zahl eintragen!)**

_____ aktive Mitglieder

_____ Mitglieder engagieren sich immer und am stärksten

_____ Mitglieder engagieren sich nur ab und zu oder nie

20. Wie viele Frauen sind aktiv im Verein? _____ **(Bitte Zahl eintragen!):**

21. Wie viele Frauen sind aktiv im Vorstand? _____ **(Bitte Zahl eintragen!):**

22. Ich investiere so viel Zeit in die Vereinsarbeit:

0 - 4 Stunden pro Woche

1 Tag pro Woche

mehr: _____

Sonstiges: _____

23. Wie oft trifft sich der Verein? **Bitte Zahl eintragen:** _____ mal pro Woche

_____ mal pro Monat

24. Welche Kompetenz bringen die Vereinsmitglieder mit? Erfahrungen und Kenntnisse in:

(Mehrere Antworten möglich!)

Projektarbeit (Beantragung, Durchführung)

Buchhaltung und Finanzen

Öffentlichkeitsarbeit

Organisationen von Veranstaltungen

Netzwerkarbeit

pädagogische Erfahrungen, z. B. Jugend- und/oder Gruppenarbeit

Sonstiges: _____

25. Mein Verein arbeitet überwiegend mit:

- anderen afrikanischen Vereinen
- multikulturellen Vereinen
- sonstigen Institutionen vor Ort (z.B. Caritas, DRK, Diakonie, Der Paritätische etc.)

26. Mein Verein hat eigene Vereinsräume:

- ja nein

Wenn ja, von wem zur Verfügung gestellt?

- privat Stadt/Kommune Kirche Institutionen, Wohlfahrtsverbände etc.

27. Welche Erfahrungen hat Ihr Verein in Projektarbeit?

- wir führen gerade unser erstes Projekt durch
- wir führen gerade bzw. haben schon Projekte durchgeführt
- wir haben noch nie ein Projekt beantragt
- wir haben Projekte beantragt, aber bisher keine Bewilligungen bekommen

28. Mein Verein hat: **(Bitte alles ankreuzen, was zutrifft!)**

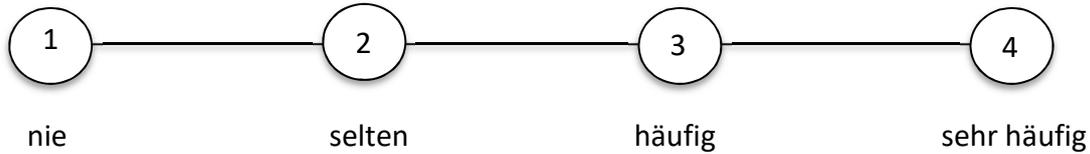
- eigenes Logo
- Flyer
- eigene Internetseite
- Soziale Medien (z.B. Facebook, Instagram, Youtube)
- WhatsApp-Gruppe
- eine eigene Info-Email-Adresse (info@NameDesVereins.de)

29. Ich wünsche mir für die Zukunft meines Vereins: **(Mehrere Antworten möglich!)**

- mehr finanzielle Ressourcen
- Personal
- Räumlichkeiten
- mehr Kompetenzen in: _____

30. Was glauben Sie, wie stark ist die afrikanische Diaspora mit Diskriminierung und Rassismus in Deutschland konfrontiert?

Bitte ankreuzen!



31. In diesen Situationen erlebe ich bzw. habe ich Rassismus erlebt:

(Mehrere Antworten möglich!)

- im Straßenverkehr, in öffentlichen Verkehrsmitteln (Bus, Bahn)
- bei der Arbeit
- an der Uni, bei der Ausbildung
- an der Schule bzw. im Kindergarten
- im Supermarkt, beim Einkaufen
- in der Kneipe, im Restaurant oder im Club
- beim Sport
- bei der Wohnungssuche
- bei der Arbeitssuche
- bei Ämtern und Behörden
- in den Medien (TV, Zeitung, Plakatwerbung)
- in den Sozialen Medien (Facebook, Twitter etc.)
- bei Polizeikontrollen
- Polizeigewalt

32. Wie gehen Sie mit Rassismus und Diskriminierung um? **(Mehrere Antworten möglich!)**

- ich bleibe ruhig
- ich mache Menschen auf rassistische Aussagen aufmerksam
- ich fühle mich überlegen und rassistische Äußerungen machen mir nichts aus
- ich antworte nicht und gehe einfach weg
- ich setze mich mit dem Thema „Rassismus“ auseinander, lese viel und versuche die Wirkungen zu analysieren und verstehen

- ich rege mich auf
- ich ärgere mich, sage jedoch nichts und gehe einfach weg
- ich ärgere mich und diskutiere mit der Person
- ich werde aggressiv. Es kam auch schon zu körperlichen Auseinandersetzungen
- ich denke häufig an rassistische Erlebnisse
- es geht mir psychisch und seelisch schlecht durch Diskriminierungserfahrungen
- ich habe mich bereits ans Antidiskriminierungsbüro meiner Stadt gewandt oder Menschen angezeigt

33. Was glauben Sie, welche Bilder, welche Stereotype bestehen in den Köpfen der Mehrheitsgesellschaft oder bei anderen Migrant*innen-Gruppen über die afrikanische Community? **(Mehrere Antworten möglich!)**

- Schwarze haben Musik im Blut
- in Afrika sind alle arm, aber glücklich
- Afrikaner*innen sind intellektuell unterlegen
- der Kontinent ist technisch rückständig
- Afrikaner*innen haben geringe oder keine Deutschkenntnisse
- Schwarze sind häufig kriminell
- Afrikaner*innen sind minderwertig
- Sonstiges: _____

34. Diese Bezeichnungen finde ich gut: **(Mehrere Antworten möglich!)**

- Schwarze Menschen/ Schwarze Deutsche
- Afrikaner*innen
- afrikanische Diaspora
- afrikanische Community
- People of Color (PoC)
- Afro-Deutsch
- Mischling
- Mulatt*in
- Farbige*r

35. Diese Bezeichnungen finde ich schlecht, beleidigend (**Mehrere Antworten möglich!**):

- Schwarze Menschen/ Schwarze Deutsche
- Afrikaner*innen
- afrikanische Diaspora
- afrikanische Community
- People of Color (PoC)
- Afro-Deutsch
- Mischling
- Mulatt*in
- Farbige*r

36. Meine gefühlte Heimat ist:

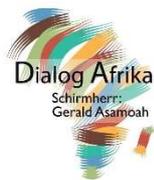
- Deutschland
- mein Herkunftsland bzw. das Herkunftsland meiner Eltern
- beides

37. Ich wünsche mir für meinen Verein von der Politik in Düsseldorf und in NRW:

Herausgeber

Elternnetzwerk NRW – Integration miteinander e.V.
Neustraße 16
40213 Düsseldorf
E-Mail: info@elternnetzwerk-nrw.de
Tel.: 0211 – 63553261

Das Elternnetzwerk NRW – Integration miteinander e.V. ist ein Zusammenschluss aus Vereinen und Institutionen von Eltern mit Einwanderungsgeschichte. Über 300 Migrantenselbstorganisationen (MSO) aus mehr als 50 unterschiedlichen Herkunftsländern sind hier als Mitglieder organisiert. Das Elternnetzwerk ist die größte Dachorganisation von MSO in Nordrhein-Westfalen und anerkannter Elternverband.



gefördert durch:



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*

Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Autor*innen und Redaktion

Irina Toteva, Julia Mbaye

Wissenschaftliche Mitarbeit

Farzana Mecklenbrauck

Mitarbeit

Landu Malambu

Lektorat

Yasemin Tayeboun, Desirée Holz, Hanane Ouamar

Diese Publikation darf unter Einhaltung der gängigen Zitierregeln und mit folgender Quellenangabe gern weiterverwendet werden: Toteva, Irina/Mbaye, Julia (2019): Studie im Rahmen des Projekts „Dialog Afrika – Vernetzung und Professionalisierung afrikanischer Migrantenselbstorganisationen in NRW“. Düsseldorf: Elternnetzwerk NRW – Integration miteinander e.V.

© 2019 Elternnetzwerk NRW – Integration miteinander e.V.