


Neulich im TeamerInnen- arbeitskreis ...

Während eines Seminars sprechen einige der TeilnehmerInnen am Abend in der Kneipe über die anstehenden Betriebsratswahlen. Einer erzählt, dass in seinem Betrieb ein türkischer Kollege kandidieren wird. Die anwesenden deutschen KollegInnen halten das für keine gute Idee: „Der denkt ja nur an seine eigenen Landsleute und kann eure Interessen gar nicht richtig vertreten“. Die TeamerInnen sitzen fassungs- und hilflos dabei. Auf dem nächsten Treffen des TeamerInnenarbeitskreises wird diskutiert ...



Also ich mach mich bei solchen Sprüchen einfach locker und gehe drüber hinweg – ich will die ja nicht noch aufwerten!

Wir können nicht auf alles vorbereitet sein, trotzdem müssen wir Strategien finden, uns dazu zu verhalten. Und sei es, wenn wir erst einmal unser Unbehagen mit einer solchen Äußerung einbringen und das Gespräch darüber anfangen.

Das kann ganz schnell das ganze gute Seminar Klima verderben, wenn man so 'n heißes Eisen anpackt.

Genau das sind doch die Situationen, in denen sich der Rassismus im Betrieb und unter GewerkschafterInnen zeigt. Die greife ich dann auf, um konkret an diesem Konflikt zu arbeiten und wegzukommen von dem üblichen Bekenntnisantirassismus, bei dem immer nur die Anderen – die Faschos, die „Ausländer raus“-Brüller – das Problem sind.

Ich würde versuchen, die Brücke zu meinem „eigentlichen“ Seminarthema zu schlagen.

Dafür ist in meinen Seminaren gar kein Platz, das eigentliche Thema lässt sich sowieso schon kaum bewältigen.

Aber wo es bei uns in der Bildungsarbeit und im betrieblichen Alltag vorkommt, sollten wir es auch angehen.

Vielleicht könnte man für alle, die darüber reden wollen, eine Abendrunde zum Thema Rassismus anbieten?

Solche nationalistischen Haltungen findet man doch auf allen gewerkschaftlichen Ebenen – da muss die Gewerkschaftsspitze erst ihre Politik ändern. Die können doch nicht alles auf die Bildungsarbeit abschieben!

In solchen Situationen bin ich voll überfordert – mit Rassismus kann ich mich nicht auch noch beschäftigen.

Rassismus als Spezialthema, für das man „nachsitzen“ muss? Das widerspricht doch unserem Seminarprinzip, in dem Diskriminierung keinen Platz haben soll und Störungen Vorrang haben.

Man müsste einen Katalog entwickeln, mit welchem Argument man auf welchen Spruch reagieren kann.

Wenn ich gegen Rassismus was sage oder mache, dann, weil *ich* was dagegen habe und finde, dass Rassismus in Gewerkschaften keinen Platz haben sollte – egal, wer dabei sitzt.

Stell dir vor, da sitzt ein türkischer Kollege dabei und kriegt das mit – für den muss ich als Teamerin mich doch einsetzen.

Wenn gar nichts hilft, fliegt bei mir auch schon mal jemand aus dem Seminar ...

Argumente bringen da oft gar nichts mehr.

Wir kriegen doch auf jedem Seminar solche oder ähnliche Sprüche und Situationen mit. Das kann man doch nicht einfach ignorieren. Wenn wir für Texte, Übungen, Diskussionen über Rassismus von vornherein Zeit einplanen, uns schon vorher Gedanken machen, dann können wir vermeiden, dass wir immer wieder von solchen Situationen geplättet werden.

Eigentlich ist da ja auch was dran an dem Argument, und ich finde die Äußerung auch nicht so schlimm. Da habe ich schon ganz andere Sprüche gehört ...

Wie kann man denn mit so autoritären Mitteln gegen Rassismus vorgehen wollen. Wir versuchen doch, ein vertrauensvolles Klima zu schaffen, in dem man alles äußern kann. Und wenn jemand dann was Falsches sagt, fliegt er raus?