

# How (not) to help

Macht- und rassismuskritisch  
Arbeiten mit Menschen, die auf  
der Straße überleben müssen

Ein Einstieg

# VORWORT

Die tägliche Arbeit auf der Straße mit Menschen, die strukturell und gesellschaftlich vielfach marginalisiert werden, erfordert nicht nur ein breites Verständnis ihrer Lebenssituation, sondern auch der Lebensrealität der Betroffenen. Wo die Not sehr groß ist, werden meist pauschalisierte Hilfen angeboten. So wird in der Wohnungs- und Obdachlosenhilfe zwischen Menschen mit oder ohne realisierbare Leistungsansprüche unterschieden: Haben die Menschen eine gesetzliche Leistungsberechtigung, kann ihnen institutionell und nachhaltig geholfen werden – zumindest theoretisch. Allerdings haben Menschen ohne diese Berechtigung fast keine Chance, diese Hilfe in Anspruch zu nehmen. Besonders fatal: Ausgerechnet diese Menschen sind diejenigen, die von Rassismus und verwandten Diskriminierungsformen betroffen sind. Umso wichtiger und dringlich notwendig ist es, dass menschnahe Hilfsprojekte diskriminierungssensibel arbeiten. Dies ist eine zentrale Herausforderung, zu dessen Bewusstmachung diese Handreichung beitragen soll. Ein erster Schritt, um einen macht- und rassismuskritischen Austausch innerhalb des professionalisierten Hilfesystems zu ermöglichen.

Ziel dieser Handreichung ist es, ein Bewusstsein für Rassismusreproduktionen in der (Zusammen-)Arbeit mit Personen ohne festen Wohnsitz zu erkennen und zu benennen. Der Fokus liegt hier auf den Einstellungen der befragten Menschen, die in der Obdachlosenhilfe tätig sind. Dies ermöglicht einen generellen Einstieg ins Themenfeld, ausgehend von der Perspektive der Helfenden. Das (Be-)Sprechen ermöglicht eine Sensibilisierung auf der individuellen Ebene. Auf Trägerebene möchten wir Anreize schaffen, sich strukturell rassismuskritisch auseinanderzusetzen, Verlernungsprozesse anzugehen und sich eine intersektionale Perspektive und Haltung zu erarbeiten.

**Gülay Ulaş**

Leitung Bildung  
und Kommunikation  
GoBanyo gGmbH



**Sally Riedel**

Gründerin und  
geschäftsführende  
Vorständin  
MOSAIQ e.V.

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. Glossar</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Einführung</b> .....	<b>6</b>
<b>3. Lebenslagen von Menschen ohne Wohnung und Obdach</b> .....	<b>8</b>
<b>4. Umfrage- und Interviewergebnisse:</b> .....	<b>11</b>
Macht- und rassistisch Arbeiten mit Menschen, die auf der Straße überleben müssen	
4.1. Bedarf der Auseinandersetzung mit dem Themenfeld.....	13
Rassismus: die individuelle Ebene	
4.2. Bedarf der Auseinandersetzung mit dem Themenfeld .....	16
Rassismus: die Organisationsebene	
<b>5. How (not) to help?</b> .....	<b>19</b>
5.1. Eigene Positionierung reflektieren.....	19
5.2. Rassismuskritische Standards etablieren .....	19
<b>6. Outro &amp; Checklisten</b> .....	<b>21</b>
<b>7. Quellen, weiterführende Links und Anlaufstellen</b> .....	<b>25</b>

# 1. EIN KLEINES GLOSSAR ZUR ORIENTIERUNG

**BIPoC** - Black, Indigenous, People of Colour ist eine Eigenbezeichnung von und für Menschen, die Rassismus erfahren. Ziel ist es, sich über die sprachliche Begriffszuordnung zu solidarisieren.

**Heteronormativität** ist eine Weltanschauung, die Heterosexualität als gesellschaftliche Norm versteht. Sie beschreibt ein binäres Geschlechtersystem, bei dem zwei Geschlechter anerkannt werden: weiblich und männlich. In hierarchisierter Form wird »männlich« über »weiblich« gestellt. Nicht-binäre, trans\*- und inter\*-Personen oder Menschen, die sich nicht als heterosexuell positionieren, werden so als abweichend von der vermeintlichen Norm kategorisiert.

**Intersektionalität** beschreibt das gleichzeitige Vorhandensein verschiedener Diskriminierungsformen gegenüber einer Person.

**Menschen ohne Obdach** stellen einen Teil der wohnungslosen Menschen dar. Menschen ohne Obdach oder in Notunterkünften haben weder einen festen Wohnsitz noch eine Unterkunft und müssen deshalb auf der Straße (über-)leben.

**Wohnungslose Menschen** als Bezeichnung beschreibt Personen, die kein *eigenes* Zuhause haben - sprich keinen festen Wohnsitz, sondern bei Freund\*innen, in Einrichtungen oder in Frauen\*häusern unterkommen.

**Menschen, die auf der Straße überleben müssen**, meint den größten Teil der Bevölkerung, der von Obdachlosigkeit betroffen ist. Diese Beschreibung inkludiert die Unfreiwilligkeit und die Ohnmacht, der die Betroffenen ausgesetzt sind. Die fehlende Autonomie in der Alltags- und Lebenslagenbewältigung durch fehlende Ressourcen, fehlende Zugänge und vor allem fehlende bis keine Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume verstärken das **Ohnmachtsempfinden**.

**Schwarz** meint eine sozial konstruierte Kategorie. Um die soziale Konstruktion der Rassifizierung und gleichzeitig die Strategie der Selbstermächtigung und des Empowerments begrifflich zu markieren, schreiben wir Schwarz/e mit einem großen S.

**Weiß** und **Weißsein** sind soziale und politische Kategorien. *Weiß* beschreibt das unbewusste Selbstverständnis, mit dem *weiße* Menschen in der Gesellschaft eine unsichtbare, neutrale, normgebende, dominanzstiftende Position einnehmen. Als soziales Konstrukt, bleibt *weiß* bzw. *Weißsein* üblicherweise unmarkiert, weshalb es kursiv geschrieben wird.

Rassismus bestimmt, welche Gruppen von Ressourcen ausgeschlossen werden und welche Gruppen vom Ausschluss Anderer profitieren. Rassismus findet auf unterschiedlichen Ebenen und in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens statt. Es mag demnach nicht verwundern, dass **Rassismus auch in Bereichen der Sozialen Arbeit** und explizit in der Arbeit mit Personen ohne festen Wohnsitz reproduziert werden kann.

In der Arbeit mit Personen ohne festen Wohnsitz ergeben sich komplexe Diskriminierungsanlässe. Diese können u. a. auf der individuellen Ebene, in der zwischenmenschlichen Interaktion oder aber auf der strukturellen Ebene, beispielsweise durch die Bevorzugung *weißer* und/oder deutschsprechender Betroffener (mit deutschen Pässen). Auf beiden Ebenen kann Diskriminierung durch entsprechende Organisationsstrukturen entweder befördert oder aber abgebaut werden. Insofern bedarf es einer notwendigen **diskriminierungskritischen Auseinandersetzung mit den eigenen Strukturen** innerhalb einer Organisation.

Als soziale Praxis und historisch gewachsenes Produkt organisiert Rassismus bis heute Wahrnehmungs- und Handlungsroutinen in einer Gesellschaft. Stuart Hall versteht Rassismus als:

*[»eine soziale Praxis, bei der körperliche Merkmale zur Klassifizierung bestimmter Bevölkerungsgruppen benutzt werden« (2000:7). Wenn dieses »Klassifikationssystem« dazu dient, »...soziale, politische und ökonomische Praxen zu begründen, die bestimmte Gruppen vom Zugang zu materiellen oder symbolischen Ressourcen ausschließen, dann handelt es sich um rassistische Praxen« (ebd.).]*

*[»Der gegenwärtige Rassismus wird oft auch als Kulturrassismus bezeichnet, bei welchem es nicht mehr um eine biologische Vererbung, sondern um die Unaufhebbarkeit einer (vermeintlichen) kulturellen Differenz geht. Wertesysteme und Lebensformen werden im Kulturrassismus als unvereinbar charakterisiert und damit Ausgrenzung und Ungleichheit legitimiert« (Balibar 1990, Mecheril 2009: 49).]*

Der soziale Bereich und seine gesellschaftlich notwendigen Arbeitsfelder sind geprägt von knappen finanziellen Ressourcen. Dies hat prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Planungsunsicherheit zur Folge. Viele Arbeitsstellen werden oft nur projekt- und/oder jahresbezogen vergeben. Zudem besteht in einigen Feldern ein Automatismus von zusätzlicher, ehrenamtlicher, unentlohnter Arbeit.

Das Feld der Sozialen Arbeit ist also auf vielen Ebenen starken strukturellen Herausforderungen unterworfen. Dies kann es erschweren, den komplexer werdenden Lebensbedarfen der Betroffenen gerecht zu werden.

Unsere praktischen Erfahrungen, sowie die Gespräche mit sozialen Einrichtungen und mit von Rassismus betroffenen Menschen zeigen, dass Rassismusreproduktionen in sozialen Organisationen passieren - wenn auch in einigen Situationen unbewusst. Jedoch ist nicht die Absicht entscheidend, sondern die Wirkung.

In den meisten Situationen werden Betroffene mit ihren Erfahrungen allein gelassen. Dr. Amma Yeboah (2021) zeigt auf, wie Rassismus als eine alltägliche Gewalterfahrung auf die körperliche und mentale Verfassung von Menschen wirkt. Hinzu kommt, dass die ständige Gefahr, Rassismus in jeder Situation erleben zu können, Ohnmachtsgefühle und ein ständiges Empfinden von Stress bewirkt. Rassismuskritisch zu sein, kann insofern bedeuten, den von Obdachlosigkeit Betroffenen, aber auch den Arbeitskolleg\*innen, enorme gesundheitliche Belastungen zu ersparen.

Im Zeitraum von Juni bis Oktober 2022 begaben wir uns in eine Umfrage- und Erhebungsphase und kamen ins Gespräch mit Aktiven in der Wohnungs- und Obdachlosenhilfe. Betroffene wurden für diese Handreichung nicht explizit interviewt.

Anliegen der Umfrage und der Gespräche war es, ein generelles Bild darüber zu bekommen, in welchen Bereichen und Situationen Handlungs(-un)sicherheiten im Kontext mit Rassismus bestehen.

32 Personen, die bei unterschiedlichen Hamburger Trägern in der Obdachlosenhilfe tätig sind, nahmen an unserer Online-Umfrage teil. Hinzu kommen sechs qualitative, ein- bis drei-stündige Interviews. Allen Umfrage-Teilnehmenden und Interviewten versicherten wir vollkommene Anonymität. Wir bedanken uns bei allen Beteiligten für ihre Ehrlichkeit und für ihr Engagement.

### 3. LEBENSLAGE VON MENSCHEN OHNE WOHNUNG UND OBDACH

Wohnungs- und Obdachlosigkeit sind in die Strukturen und das Leben unserer Gesellschaft tief verwoben, obwohl somit **Menschen- und Grundrechte verletzt werden**: das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit, das Recht auf Gesundheit, das Recht auf Menschenwürde, das allgemeine Persönlichkeitsrecht, das Grundrecht auf Ehe, Familie und Mutterschutz oder das Recht auf Eigentum. Äußern tun sich diese Grundrechtsverletzungen u. a. in Formen der extremen Ausgrenzung von gesellschaftlicher Teilhabe und durch das Eingreifen in die Menschenwürde der betroffenen Personen (Paegelow, 2012).

Es gibt nur wenige Zahlen und Publikationen über die Lebenslagen von Menschen, die auf der Straße überleben müssen. Das liegt wohl zum einen an der Tatsache, dass Menschen ohne Wohnung und Obdach nicht immer registriert sind. Zum anderen zeigt sich ein **fehlendes Interesse der Gesamtgesellschaft**.

Die derzeit aktuellste Datenerhebung der Hamburger Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (»Sozialbehörde«) zur hiesigen Anzahl von Menschen ohne Obdach ist aus dem Jahr 2018: Circa 1.910 Menschen müssen auf Hamburgs Straßen überleben. Dazu kommt eine unbekannte, aber sicher nicht gering ausfallende Dunkelziffer an Menschen, die aufgrund der Erhebungsmethode nicht erfasst werden konnten oder seitdem hinzugekommen sind (Kämper, Ratzka, 2018). **60,9 Prozent der Menschen ohne Obdach in Hamburg besaßen 2018 keine deutsche Staatsbürgerschaft.** Mehrsprachige Hilfsangebote gibt es kaum. 19 Prozent der Personen gaben an, eine "Frau" zu sein (Jonas, Laufer, 2018).

Eine Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) aus dem Jahr 2022 zeigt, dass es dem Großteil der Betroffenen **bundesweit** sowohl physisch als auch psychisch schlecht geht. Zwei Drittel der Menschen ohne Obdach gaben bei der Befragung an, dass sie gesundheitliche Probleme haben. Ein Fünftel der Befragten leidet an körperlichen Erkrankungen und ebenfalls **rund ein Fünftel leidet an psychischen Erkrankungen.** Die Studie zeigt, dass 35 Prozent der befragten Menschen ohne Obdach von einer Suchterkrankung betroffen sind (Schrader, 2022).

Die Analyse des BMAS kommt zu dem Ergebnis, dass 33 Prozent der Menschen ohne Obdach in Deutschland keinen ausreichenden Zugang zu Trink- und Waschwasser haben. Das BMAS kommt zu dem Schluss, dass dies:

*»ein Hinweis [neben vielen anderen] auf die Unterversorgung wohnungsloser Menschen mit elementaren Grundgütern« ist (2022).*

Die Quellen zu den Rassismuserfahrungen von Menschen, die auf der Straße überleben müssen, basieren nur auf Schätzungen. Ableitend von gesamtgesellschaftlichen Zuständen und basierend auf einer intersektionalen Perspektive, erleben Menschen »nicht nur« Diskriminierung, weil sie obdachlos oder wohnungslos sind.

Sie sind häufig **mehrfach diskriminiert**. Viele Betroffene erleben neben der Diskriminierung aufgrund ihrer Wohnungs- bzw. Obdachlosigkeit gleichzeitig Ausschluss u. a. aufgrund ihrer kulturellen oder ihrer (zugeschriebenen) religiösen Herkunft, ihres (zugeschriebenen) Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung und/oder ihres körperlichen und psychischen Zustandes.

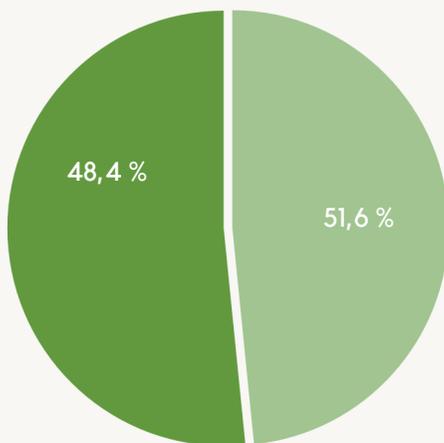
Unter den im Jahr 2022 18.915 erfassten wohnungslosen Menschen in Hamburg befinden sich **mehr als 12.000 geflüchtete Personen**, die eine Wohnberechtigung besitzen (BMAS, 2022). Hinzukommen **illegalisierte Menschen**, die undokumentiert leben müssen und in dieser Erhebung nicht erfasst wurden.

Daraus lässt sich vermuten, dass sprachliche Hürden, fluchtbedingte Traumata, die Sorge um soziale Kontakte im Herkunftsland sowie ein prekärer Aufenthaltstitel, eine fehlende Arbeitserlaubnis und damit verknüpft prekäre Arbeitsverhältnisse, die Lebenslagen erschweren. Zahlreiche - für den hohen Bedarf aber nicht ausreichend - geförderte - Organisationen und Vereine versuchen, Menschen, die auf der Straße überleben müssen, in ihrer prekären Situation zu unterstützen und bieten Hilfe in unterschiedlichsten Formen an. Trotz dieser wertvollen, lebensnahen Angebote zeigen sich innerhalb der unterstützenden Organisation **immer wieder Anlässe, die eine Ungleichbehandlung in der Arbeit mit diesen Menschen schaffen**, wie u. a. unser Interviewmaterial zeigt.

## 4. UMFRAGE- UND INTERVIEWERGEBNISSE: RASSISMUSKRITISCH ARBEITEN IN DER OBdachLOSENHILFE

[An der digitalen Umfrage haben 32 Personen teilgenommen, von denen 51,6 Prozent angaben, weiblich und 48,4 Prozent männlich zu sein.

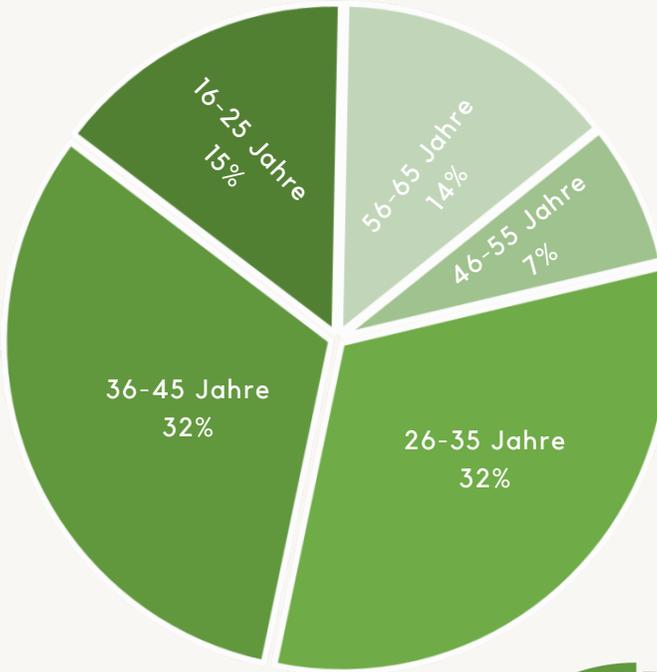
Die Teilnehmer\*innen waren zwischen 16 und 65 Jahren - 78,6 Prozent von ihnen leben in Hamburg.]



*Welchem Geschlecht ordnest du dich zu?*

*32 Antworten*

- Weiblich
- Männlich
- Divers
- Keine Angaben

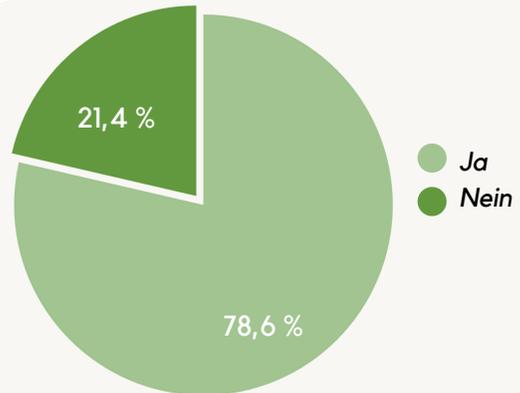


Wie alt bist du?

32 Antworten

Lebst du in Hamburg?

28 Antworten



Die Zusammensetzung der Teilnehmenden in Bezug auf ihre Tätigkeit im sozialen Bereich ist sehr unterschiedlich. Unter ihnen befinden sich ehrenamtliche, festangestellte oder freie Mitarbeitende, sowie Praktikant\*innen, Minijobber\*innen oder Werkstudierende. Die Organisationen selbst, bei denen die Teilnehmenden der Umfrage tätig sind, haben verschiedene Rechtsformen und unterschiedliche Ressourcen, u. a. hinsichtlich der personellen und sachlichen Mittel, sowie ihrer Nutzungsflächen.

## 4.1. BEDARF DER AUSEINANDERSETZUNG MIT DEM THEMENFELD RASSISMUS: DIE INDIVIDUELLE EBENE

In der Umfrage wurde durch die Antworten deutlich, dass **alle Teilnehmenden Rassismus im Allgemeinen als ein ernstzunehmendes Problem ansehen.**

30 von 31 Personen gaben bei der Umfrage an, dass sie sich mit dem Thema Rassismus auseinandergesetzt haben und ihr Wissen auffrischen und/oder vertiefen möchten: Sie haben einen Eigenanspruch, rassismuskritisch zu sein und zu arbeiten.

Allerdings zeigt sich, dass die jeweiligen Wissensstände und die Bereitschaft, sich selbst und das eigene Handeln reflektieren zu wollen, recht unterschiedlich sind.

Auf der einen Seite zeigte sich eine starke kritische Eigenreflexion, wie folgendes Zitat verdeutlicht:

»Ich versuche, möglichst rassismuskritisch zu sein. Da sind unter Garantie noch einige Punkte, an denen man weiterarbeiten kann, aber sowas versuche ich aufzubrechen.«

Auf der anderen Seite wurden in anderen Gesprächen rassistische Begriffe selbstverständlich reproduziert, Diskriminierungssituationen wurden als »schlimmer« oder »richtiger« bewertet und hierarchisiert oder aber **die Bedürftigkeit der Betroffenen nach geografischer Herkunft unterschieden.**

Basierend auf informellen Gesprächen und eigenen Erfahrungswissen war auffällig, dass die Mehrheit der engagierten Ehrenämter\*innen davon ausgeht, dass sie aufgrund ihres Engagements andere Menschen nicht benachteiligen können.

### **Motivationsgründe für das Helfen**

Es gibt keine allgemeingültige Definition dafür, was Helfen oder Ehrenamt bedeutet. Jede\*r Mensch hat, auch abhängig von der eigenen Sozialisierung und Positionierung, ein eigenes Verständnis und entsprechend auch Motivation.

Im Rahmen unserer Erhebung gaben die Befragten als Motivationsgrund für die ehrenamtliche und/oder soziale Tätigkeit primär folgende Gründe an: Helfen, Solidarität, Verantwortung, Nächstenliebe oder Altruismus.

Das Feld der Sozialen Arbeit ist für die Umsetzung ihrer Angebote auf die »freiwillige« und unbezahlte Arbeit vieler Menschen angewiesen. Unserer Erfahrung nach wäre das »Gemeinwohl« ohne Menschen, die »freiwillige« und unbezahlte Arbeit im Gesundheitswesen leisten, gefährdet. So beschäftigen die größeren Wohlfahrtsverbände in Deutschland zusätzlich zu ihren Mitarbeitenden weitere hunderttausende ehrenamtlich tätige Menschen ( BAGFW, 2022).

### **Bevormundendes Helfen**

Paternalismus bezeichnet die vermeintlich wohlwollende Entscheidungsmacht in Beziehungen zu Menschen. Die Entscheidungsmacht wird z. B. durch physische Macht, rechtlich zugeschriebener Kompetenz, beruflicher Erfahrung oder durch das Alter der Person legitimiert. Die Herrschaftsform zielt also auf das vermeintliche Wohl anderer ab, ohne dabei die notwendige Erlaubnis dieser zu haben: Der Wille der Betroffenen ist dabei nebensächlich.

### **Betroffene aus finanziell schwachen Communities und Regionen sind häufig von Paternalismus betroffen:**

Oft wird paternalistisches Handeln mit vermeintlichen Defiziten oder Einschränkungen der betroffenen Personen gerechtfertigt.

Es wird übergriffigerweise angenommen, dass Personen wegen physischer, psychischer oder sozialer Belastungssituationen eingeschränkt sind in ihrer Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen.

**Wenn Machtpositionen in der sozialen Arbeit nicht thematisiert werden, besteht die Gefahr einer paternalistischen Form des Helfens.**

»Wieso möchte sie etwas anderes essen und nicht das, was ich gerade anbiete?«

»Wie kann er sich über die geschenkte Kleidung nicht freuen?«

»So bedürftig scheinen die ja dann nicht zu sein.«

»Andere wären dankbar.«

»Ich meine es doch nur gut.«

Oft hängt ein paternalistisches Helfen mit einer Erwartungshaltung von Dankbarkeit zusammen.

Ein paternalistisches Handeln basiert oft auf einem (unbewussten) Denken, welches Gruppen homogenisiert, polarisiert und hierarchisiert. Ein solches Handeln macht es nicht möglich, sich eine rassismuskritische Haltung zu erarbeiten.

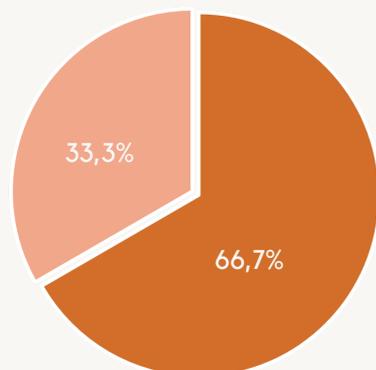
## 4.2. BEDARF DER AUSEINANDERSETZUNG MIT DEM THEMENFELD RASSISMUS: DIE ORGANISATIONSEBENE

Deutlich wurde, dass zwei Drittel der Befragten schon einmal rassistische Vorfälle im Rahmen ihrer Tätigkeit miterlebt haben.

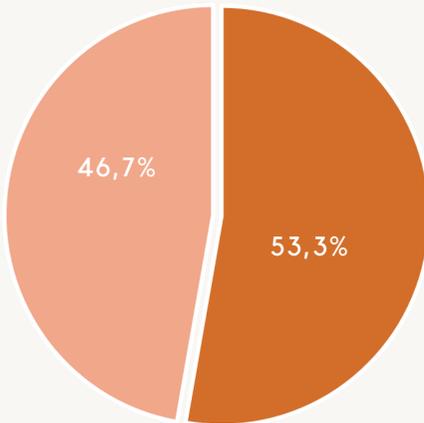
*Hast du schon einmal rassistische Vorfälle im Rahmen deiner Tätigkeit beobachtet?*

30 Antworten

- Ja
- Nein



Jedoch fühlen sich **46,7 Prozent** der Teilnehmenden von ihrer Organisation nicht gut vorbereitet, um mit einer diversen Zielgruppe arbeiten zu können.



*Fühlst du dich von deiner Organisation gut vorbereitet, um mit einer diversen Zielgruppe arbeiten zu können?*

30 Antworten

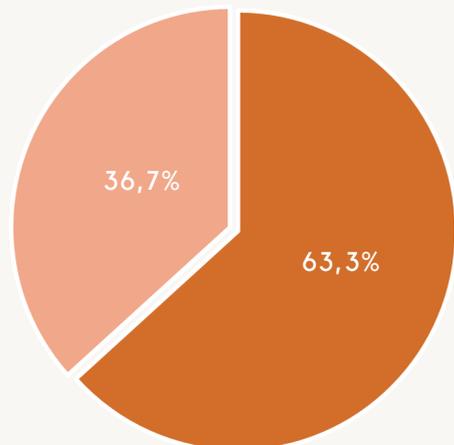
- Ja
- Nein

Mehr als **60 Prozent** haben eine Unsicherheit als Mitarbeitende im Umgang mit Rassismus erlebt.

*Gibt es Situationen, in welchen du selbst als Mitarbeiter\*in Unsicherheiten im Umgang mit einer diversen Zielgruppe erlebst?*

30 Antworten

- Ja
- Nein



Ein Drittel der Befragten gab zudem an, dass keine konkreten Handlungsstrategien erfolgten, nachdem Situationen stattgefunden hatten, in denen Rassismus reproduziert wurde. Diese Antworten machen deutlich, dass es innerhalb der Sozialen Arbeit in Hamburger Organisationen fehlende Strukturen im Umgang mit Rassismus gibt. Die Befragten beschreiben ein Gefühl von **Ohnmacht und Überforderung**, sie fühlen sich von ihren Arbeitgebenden weder geschützt noch vorbereitet.

63,6 Prozent der Umfrage-Teilnehmenden wünschen sich (mehr) Workshops und Fort- und Weiterbildungen zu diesem Thema. Und rund 40 Prozent wünschen sich **mehr Fallbesprechungen, Supervisionen und Handlungsrichtlinien**.

In den Gesprächen wurde deutlich, dass aufgrund der begrenzten finanziellen und zeitlichen Mittel der Organisationen auf inhaltliche Fort- und Weiterbildungen oder Supervision verzichtet wird.

Rassistische Situationen finden auf unterschiedlichen Ebenen statt. So wurde Rassismus zwischen den Ehrenamtlichen untereinander, von Hilfesuchenden gegenüber Ehrenamtlichen oder aber von externen beteiligten Personen gegenüber Hilfesuchenden beobachtet. Auch geht Rassismus von Menschen aus, die auf der Straße leben müssen, dies kann aber nicht Gegenstand dieser Handreichung sein.

Von den Befragten wird Rassismus nicht immer direkt benannt. Werden rassistische Vorfälle innerhalb der Organisation gemeldet, kam es vor, dass diese sogar relativiert wurden. Eine Gesprächspartnerin beschreibt dies damit, dass die Organisation viel mehr ein vermeintliches »*helfendes, inklusives Image*« nach außen wahren wolle, als internen Rassismus besprechbar zu machen.

## 5. HOW (NOT) TO HELP?

### 5.1. EIGENE POSITIONIERUNG REFLEKTIEREN

Es bleibt wichtig, sich stets kritisch mit der eigenen Rolle und Position auseinanderzusetzen. Dies gilt insbesondere im Kontext der Sozialen Arbeit - sowohl im Ehrenamt als auch in einer Anstellung.

Die **eigene Rolle innerhalb der Gesellschaft zu reflektieren und eigene Privilegien anzuerkennen**, sind hierbei unabdingbar.

Eine Nicht-Positionierung macht es unmöglich, rassismuskritisch zu arbeiten. Insofern muss die eigene Rolle geklärt und ständig kritisch hinterfragt werden.

Intersektionalität, als Werkzeug, kann dabei helfen, sich die (auch nicht sichtbaren) miteinander verschränkten Kategorien von Ausgrenzung, aber auch von Privilegien klarzumachen.

### 5.2. RASSISMUSKRITISCHE STANDARDS ETABLIEREN

Die Umfrageergebnisse und Interviews zeigten deutlich: Vielen Organisationen fehlt es an Strukturen im Umgang mit Rassismus. **Rassismuskritisch zu arbeiten geht idealerweise mit strukturellen Veränderungsprozessen einher.**

Die Interviewpartner\*innen wünschen sich eine klare Haltung und Positionierung der eigenen Organisation hinsichtlich des Themenfeldes Rassismus: Welches Verständnis von Rassismus hat die Organisation? Wo wird dies transparent nachvollziehbar?

Damit verbunden zeigt sich der Wunsch nach einer inhaltlichen Auseinandersetzung und dem Sprechen über konkrete Situationen. Dadurch würde mehr Handlungssicherheit geschaffen. Möglich ist dies beispielsweise über regelmäßig stattfindende (verpflichtende) Fort- und Weiterbildungen. Eine große Unsicherheit wurde hinsichtlich »politisch korrekter Begriffe« genannt: *Welche Begriffe »darf ich überhaupt noch sagen«? Welche Sprache verwendet meine Organisation?*

Andererseits nutzten Menschen während der Interviews Bezeichnungen, die sich kolonial-historisch ableiten und damit verletzend und gewaltvoll für Menschen sind, die von Rassismus betroffen sind. Um diese nicht zu reproduzieren, werden sie hier bewusst nicht aufgelistet.

Ein kritischer Umgang mit der eigenen Sprache und ein bewusstes Einsetzen von Worten kann zu mehr gewaltfreien und machtkritischen Räumen führen. Für eine sensible Sprache ist es wichtig, Selbstbezeichnungen von Menschen und Gruppen anzuerkennen und zu nutzen. *(Siehe Glossar dieser Handreichung auf S. 4)*

Neben dem Erkennen und Benennen von Rassismus braucht es eine Klarheit darüber, was in Fällen von Rassismus innerhalb der Organisation passiert: *Gibt es beispielsweise eine (unabhängige) Meldestelle? (Wie) Übernimmt die Organisation Verantwortung in Fällen von Rassismus?*

Rassismus- und machtkritische Aushandlungsprozesse sind langwierig. In Form einer diskriminierungskritischen Organisationsentwicklung sind dies jahrelange, idealerweise oft kontinuierliche Prozesse.

Diese Handreichung soll einen Einstieg in ein rassismuskritisches Arbeiten in der Obdachlosenhilfe bieten und Sie und euch Leser\*innen zum Nachdenken und (weiteren) Reflektieren anregen. Der Fokus liegt in dieser Handreichung auf der individuellen Ebene und auf der Organisationsebene. Die politischen und staatlichen Ebenen konnten wir hier nicht thematisieren. Dabei braucht es vor allem strukturelle Veränderungen: Das Wohlergehen aller Menschen bleibt staatliche Verantwortung - unabhängig von der Nationalität oder weiteren Faktoren der Betroffenen. Da die kommunalen Ausgaben für die von Obdachlosigkeit Betroffenen nur dann auf Bundesebene übernommen/erstattet werden, wenn die Betroffenen eine Leistungsberechtigung haben, werden diskriminierende Verwaltungsabläufe quasi per Gesetz incentiviert. Zudem kommen viele rechtliche und damit auch reale Handlungsmaßnahmen gar nicht erst zum Einsatz, weil in den Verwaltungen kaum Jurist\*innen sitzen, die sich mit dem Sozialgesetz und dem Aufenthalts- oder Migrationsrecht auskennen.

Wir sind uns sicher, dass wir *alle* Teil einer Lösung sein können. Wenn wir die Lebensrealitäten der Betroffenen besser verstehen und dadurch ihre Bedarfe an staatliche oder staatlich geförderte Hilfsorganisationen weitergeben, wird - so unser Anspruch - der politische Wille nachziehen (müssen). So kann das bundesweite Ziel, bis 2030 Obdachlosigkeit zu beenden, nicht nur für Personen mit Leistungsberechtigung, sondern für alle Menschen, die auf den Straßen überleben müssen, angegangen werden. Denn auch vermeintlich zukunftsweisende Modellprojekte, die dem »Housing First«-Ansatz folgen, berücksichtigen ausschließlich Personen mit Leistungsberechtigung.

Langfristig freuen wir uns auf eine breite und fruchtbare Vernetzung und Zusammenarbeit mit allen Engagierten und Verantwortungsträger\*innen. Abschließen möchten wir mit drei Checklisten für Ihren und euren (Arbeits-)Alltag, die euch jederzeit eine erste Hilfestellung geben können.

# CHECKLISTE:

## ICH IM (ARBEITS-)ALLTAG



- Ich behandle alle Hilfesuchenden gleich, unabhängig davon, wie sie aussehen.
- Ich behandle niemanden anders, aufgrund der Hautfarbe, des Namens oder der Herkunft.
- Ich behandle niemanden anders aufgrund des Geschlechts.
- Ich behandle niemanden anders aufgrund seiner\*/ihrer\* Religion und Weltanschauung?
- Ich behandle niemanden anders aufgrund seiner\*/ihrer\* Sexualität?
- Ich behandle niemanden anders aufgrund des äußeren Erscheinungsbilds?
- Ich behandle niemanden anders aufgrund von physischer und/oder psychischer Behinderungen?
- Ich behandle niemanden anders aufgrund seines\*/ihres\* Alters?
- Kann ich meine Positionierung in der Gesellschaft klar benennen?
- Ich weiß, was ich im Fall von Rassismus tun kann?
- Ich melde rassistische Situationen meinen Arbeitgeber\*innen?

# CHECKLISTE: ICH FRAGE DIE ORGANISATION FÜR DIE ICH TÄTIG BIN

- Gibt es eine Transparenz darüber, wie Rassismus verstanden wird?
- Wird mit dem Konzept der Intersektionalität gearbeitet?
- Gibt es eine Anlaufstelle oder eine Ansprechperson in Fällen von Rassismus?
- Gibt es eine Klarheit darüber, wie reagiert wird, wenn sich Hilfesuchende rassistisch/diskriminierend verhalten?
- Gibt es rassismuskritische Fort- und Weiterbildungsangebote für alle Mitarbeiter\*innen?
- Sind rassismuskritische Fort- und Weiterbildungsangebote für alle Mitarbeiter\*innen verpflichtend?
- Welche Mitbestimmungs- und Beteiligungsprozesse gibt es innerhalb der Organisation und für wen?



# CHECKLISTE: PERSÖNLICHE MOTIVE FÜR MEIN (EHRENAMTLICHES) ENGAGEMENT

- Warum möchte ich mich gerade in diesem Bereich für diese Menschengruppe engagieren?
- Welches Bedürfnis steckt dahinter?
- Was treibt mich an?
- Welche Stärken, Erfahrungswerte und Kompetenzen habe ich?
- Welche dieser Stärken können für die Arbeit mit bestimmten Menschengruppen wichtig sein?
- Wie kann ich meine persönlichen und fachlichen Kompetenzen für die Arbeit nutzbar machen?



# 7. QUELLEN, WEITERFÜHRENDE LINKS UND ANLAUFSTELLEN

## Hamburger Beratungsstellen

Asmaras World  
+49 0152 1521 6995  
mail@asmaras-world.de

amira - Beratung bei Diskriminierung wegen (zugeschriebener) Herkunft und Religion  
<http://adb-hamburg.de/kontakt/>

empower - Beratungsstelle für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt  
<https://hamburg.arbeitundleben.de/empower>

## Zitierte Literatur

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Forschungsbericht 605. Empirische Untersuchung zum Gegenstand nach § 8 Absatz 2 und 3 Wohnungslosenberichterstattungsgesetz, Kantar Public, 2022.

BAGFW e.V.: Freie Wohlfahrtspflege - ihre Spitzenverbände, in: bagfw,2022, <https://www.bagfw.de/ueber-uns/mitgliedsverbaende> (abgerufen am 26.12.2022).

Jonas, Ulrich; Laufer, Benjamin: Zahlen Obdachlosigkeit, Hinz und Kunzt, 2018. [www.wohnungslose.de/data/aktuell/HINZKUNZT\\_ZahlenObdachlosigkeit.pdf](http://www.wohnungslose.de/data/aktuell/HINZKUNZT_ZahlenObdachlosigkeit.pdf)

Kämper, Andreas; Ratzka, Melanie: Befragung obdachloser, auf der Straße lebender Menschen und wohnungsloser, öffentlich-rechtlich untergebrachter Haushalte 2018 in Hamburg: Auswertungsbericht, Bielefeld: GOE, 2018.

Paegelow, Claus: Handbuch Wohnungsnot und Obdachlosigkeit, Bremen: Eigenverl. des Verl., 2012.

Schrader, Hannes: 37.400 Menschen leben in Deutschland auf der Straße, in: Spiegel, 27.09.2022 [www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/obdachlosigkeit-in-deutschland-37-400-menschen-leben-laut-studie-auf-der-strasse-a-7503df2c-d1f2-4489-b1c1-2270467e8023](http://www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/obdachlosigkeit-in-deutschland-37-400-menschen-leben-laut-studie-auf-der-strasse-a-7503df2c-d1f2-4489-b1c1-2270467e8023)

Yeboah, Amma: Interviewbeitrag. In: Gold et al.: Das hat ja was mit mir zu tun!? : Macht- und rassistuskritische Perspektiven für Beratung, Therapie und Supervision. Carl-Auer Verlag, 2021.



# PLATZ FÜR NOTIZEN

## IMPRESSUM

MOSAIQ e.V. gründete sich im Jahr 2020 und arbeitet seit 2015 auf der Projektebene in Hamburg. Der Verein arbeitet rassismus- und machtkritisch und bietet marginalisierten Stimmen eine Plattform, sich in gesellschaftliche Diskurse einzumischen, diese zu hinterfragen und neu zu bestimmen.

 <https://mosaiq-ev.de/>

@ [info@mosaiq-ev.de](mailto:info@mosaiq-ev.de)

GoBanyo wurde 2019 gegründet, um Sanitäranlagen für Menschen zu betreiben, die auf den Straßen überleben müssen. Klassismus- und diversitätssensible Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit gehören - neben der Arbeit auf den Straßen - zu den Schwerpunkten der gemeinnützigen Organisation.

 <https://gobanyo.org/>

@ [kontakt@gobanyo.org](mailto:kontakt@gobanyo.org)



MOSAIQ e.V.

Herausgebende: GoBanyo gGmbH und MOSAIQ e.V.

Autorinnen: Arzu Aliyeva, Feeja Reiche, Sally Riedel und Gülay Ulaş

Umfrage und Interviews: Arzu Aliyeva und Feeja Reiche

Illustration: Arzu Aliyeva

Lektorat: Jannes Vahl und Flora Ghebrehiwet

Dezember 2022

Finanziert von: Bezirksamt Hamburg-Mitte



Hamburg | Bezirksamt  
Hamburg-Mitte

Vorträge sowie Fort- und Weiterbildungsmodule zu den Themen dieser Handreichung können gerne angefragt werden unter: [info@mosaiq-ev.de](mailto:info@mosaiq-ev.de)

