

bethel » wissen

Fachthemenreihe der Stiftungen Sarepta | Nazareth

Ausgabe 14

» THEMA DIVERSITÄT



Autor: Prof. Dr. Karim Fereidooni



ISSN 2364-02940



› (ALLTAGS-)RASSISMUS ERKENNEN

INTERVIEW MIT PROF. DR. KARIM FEREDOONI

› Was ist Rassismus und wie funktioniert er?

In der Forschung, die sich mit dem Themenfeld Rassismus auseinandersetzt, unterscheiden wir zwei unterschiedliche Formen des Rassismus: den klassischen biologischen Rassismus und den Neo- oder Kulturrassismus.

Der klassische biologische Rassismus bezieht sich auf unterschiedliche Rassen. Wie werden Rassen in unserer Gesellschaft konstruiert und in einer Hierarchisierung angeordnet? Je heller die Hautfarbe, desto schöner, intelligenter, demokratischer und frauenfreundlicher wirst du wahrgenommen. Es gibt genetisch gesehen keine menschlichen Rassen, aber es gibt eine Einteilung von Menschen in unterschiedliche Rassen mithilfe von Hautfarben. Dies ist die erste Form des Rassismus – der klassische biologische Rassismus, der sich auf unterschiedliche Rassenkonstruktionen, die mit Hilfe von Hautfarben operationalisiert werden, bezieht.

Daneben gibt es den Neo- oder Kulturrassismus. Diese Form des Rassismus kommt ohne Rassekonstruktionen aus, denn darin geht es um die Höherwertigkeit, Minderwertigkeit oder Unvereinbarkeit von Kulturen, Sprachen und Religionen. Und diese Form des Rassismus kommt in unserer Gesellschaft häufiger vor – viel häufiger als der klassische biologische Rassismus.

Diese Form ist aber auch viel schwieriger zu erkennen. Warum? Weil Menschen sich dann wie folgt äußern: „Die türkische Kultur, die muslimische Kultur, die afrikanische Kultur passt nicht nach Deutschland. Deswegen soll diese Person bitte ausreisen.“ Und wenn die Personen damit konfrontiert werden, antworten sie häufig, dass sie nur über kulturelle Unterschiede gesprochen hätten. Kultur ist mittlerweile ein Sprachversteck für Rasse geworden, sagt Rudolf Leiprecht, ehemaliger Professor der Universität Oldenburg und Experte für Rassismusprävention. Wir dürfen nicht mehr Rasse sagen. Deswegen sagen wir, die Kultur passt nicht nach Deutschland.

Das sind die beiden unterschiedlichen Rassismusformen. Eine wesentliche Funktion des Rassismus ist die Aufwertung der eigenen Gruppe und die Abwertung anderer Gruppen.

Wie schätzen Sie die gegenwärtigen Erscheinungen von Rassismus in Deutschland ein und welche Ursachen haben diese? Was bedeuten diese Entwicklungen für die Diakonie?

Rassismus beginnt nicht erst mit Gewalttaten, sondern fängt mit der Skepsis an – kannst du, so wie du aussiehst, so wie du heißt, deine Professur ordentlich führen? Diese Skepsis herrscht vor, wenn Personen rassismusrelevante Vorbehalte gegenüber Personen haben, die als „nicht-weiß-deutsch“¹ gelesen werden. Im Bereich des Arbeitsmarktes, Wohnungsmarktes, Bildungsmarktes und auch im Umgang mit der Polizei wurde in den letzten Jahren mit Blick auf Rassismus geforscht. Und wir haben gute Erkenntnisse, empirische Befunde dafür, dass die

zugeschriebene oder faktische Herkunft, wenn diese als „nicht-weiß-deutsch“ gewertet wird, eine Rolle in der beruflichen Entwicklung spielt. Dann müssen sich Personen doppelt so häufig bewerben oder mehr anstrengen, um dieselbe Position zu erlangen in Unternehmen. Rassismus fängt im Kopf an, das ist eine wirkmächtige Fantasie und viele Menschen strukturieren ihren Alltag mithilfe dieser wirkmächtigen Fantasie.

Die Ursache liegt darin, dass wir entweder an Rassen glauben oder daran glauben, dass Kulturen von Natur aus weniger wert sind. Zwei empirische Befunde: 49 % der bundesdeutschen Bevölkerung glauben an Rassen. Und ein Drittel der bundesdeutschen Bevölkerung sahen einige Völker oder Kulturen von Natur aus fleißiger als andere (vgl. Rassismus Monitor 2022). Hier haben wir den Beweis, dass Rassismus nach wie vor in unserer Gesellschaft wirkmächtig ist.

¹ Vgl. <https://www.quarks.de/gesellschaft/gibt-es-rassismus-gegenweisse/#Rassismus6>



Ich bin davon überzeugt, dass alle Institutionen unserer Gesellschaft klare Kante zeigen müssen. Klare Kante zeigen sie nicht alleine mithilfe von bunten Plakaten oder besonders guten Reden. Ein starkes Signal wäre, wenn sich zum Beispiel die Diakonie eine Selbstverpflichtung auferlegen würde, dass 30 % der Führungskräfte auf allen Leitungsebenen eine internationale Familiengeschichte haben müssen. Damit würde der Anteil der Menschen mit internationaler Familiengeschichte in unserer Gesellschaft dem Anteil der Führungskräfte in der Diakonie entsprechen. Das wäre ein wirkungsvolles Zeichen. Und es gibt genug leistungsfähige Menschen mit internationaler Familiengeschichte, die diese Aufgaben erfüllen können. Es geht um rassismuskritische Organisationsentwicklungsprozesse.

Was ermöglicht bzw. fördert Rassismus?

Wenn Menschen wegsehen, kann Rassismus geschehen. Wenn Menschen sich nicht mit eigenen biografischen Mustern auseinandersetzen und glauben, nur, weil sie gute Taten vollbringen, können sie nicht rassistisch sein – das fördert Rassismus.

Ich sage allen Menschen in meinem Umfeld immer wieder, um Rassismus zu erlernen, brauchen wir nichts tun. Es genügt ein ganz „normales“ Aufwachsen in unserer Gesellschaft. Rassismus zu verlernen, das ist ein aktiver Prozess, dafür müssen wir uns jeden Tag neu entscheiden.



Name: Prof. Dr. Karim Fereidooni
Funktion: Professor für Didaktik der sozialwissenschaftlichen Bildung
Bereich: Ruhr-Universität Bochum

Was können diakonische Träger für die Prävention und Bekämpfung von Rassismus tun?

Häufig ist es so, dass die Personen, die sich in der Diakonie befinden, Rassismus anprangern. Dafür dürfen sie nicht kritisiert werden. Sie müssen meiner Meinung nach einen wirkungsvollen Haltungsaufbau betreiben. Das heißt aber auch, dass Führungskräfte Vorbilder sein müssen in diesem Haltungsaufbau. Rassismus darf nicht toleriert werden.

Präventiv kann man sich fortbilden. Es geht darum, Rassismuskritik als selbstverständliche Professionskompetenz innerhalb der Arbeit der Diakonie zu begreifen. Es wäre falsch, externe Personen erst dann dazu zu holen, wenn etwas schiefgelaufen ist, sondern es braucht anlasslose Fortbildungen zum Thema Rassismus – verpflichtend und in der Arbeitszeit. Das würde ich mir wünschen. Wenn Mitarbeitende nicht in der Lage sind zu erkennen, was in einer Situation Rassistisches passiert ist, sind sie nicht in der Lage adäquat ihren Job zu erfüllen.

Was können Mitarbeitende oder Klienten/-innen tun, wenn sie rassistische Äußerungen wahrnehmen?

Wir leben nicht in einer hierarchiefreien Gesellschaft. Wenn Mitarbeitende auf Rassismus hinweisen, dürfen sie nicht die Befürchtung haben, schlecht bewertet zu werden oder dass Sanktionen gegen sie ergriffen werden können. Deshalb ist es so wichtig, ein Beschwerdeprozessmanagement zu initiieren. Also eine Antidiskriminierungsstelle, an die sich Menschen anonym oder nicht anonym wenden und sich beschweren können. Und diese Meldungen müssen Folgen haben.

Bei den Klientinnen und Klienten gibt es eine Abstimmung mit den Füßen. Wenn die Diakonie als wenig rassistisch wahrgenommen wird, dann wenden sich die Klientinnen und Klienten irgendwo anders hin. Es sind also auch handfeste wirtschaftliche Gründe, weshalb sich die Diakonie rassistisch aufstellen sollte.

Die wirkungsvollste Maßnahme ist die Erkenntnis, dass es in allen Institutionen Rassismus gibt. Studien, die von außen durchgeführt werden, können den Status quo ermitteln, um danach passgenaue Maßnahmen zu implementieren, um Rassismus begegnen zu können.

Gibt es Kompetenzen, die Kolleginnen und Kollegen brauchen, um Rassismus zu begegnen?

Häufig ist es so, dass Menschen es nicht aushalten, wenn jemand Rassismus anspricht. Da ist das Zuhören eine Kompetenz. Es geht darum zuzuhören, um eine Lebensrealität zu verstehen, die nicht die eigene ist.

Häufig ist es so, dass rassistische Dinge angeprangert werden und in der Folge nicht mehr ganz ruhig und sachlich miteinander debattiert wird. Sachlich miteinander darüber zu sprechen – wie nimmst du die Situation wahr? Deshalb sind Reflexionsanlässe zum Beispiel durch kollegiale Fallberatung so wichtig. Es braucht die Standortreflexivität.

Nur weil ich einen bestimmten gedanklichen Standpunkt vertrete, muss das nicht mein Gegenüber tun. Die Richtschnur ist dabei das Grundgesetz. Es gilt nicht alles, sondern das, was das Grundgesetz für zulässig hält, ist auch hier die Maßgabe der Aktivität.

Vor der ersten Fahrstunde in der Fahrschule sind viele Menschen nervös. Wir trainieren Auto zu fahren. Aber wenn sie 20 Jahre den Führerschein haben, müssen sie gar nicht mehr nachdenken, wie das Getriebe funktioniert. Und nach dem zweiten Gang schalten sie automatisch in den dritten Gang. Die Rassismuskritik ist ein Muskel. Ein rassismuskritischer Muskel, wie die Autorin und Vermittlerin für Rassismuskritik Tupoka Ogette es beschreibt. Den müssen wir aktivieren und trainieren (vgl. www.tupoka.de) Wir müssen sensibilisiert sein diesbezüglich. Und je häufiger wir uns ein Stück weit sensibilisieren, desto leichter fällt es, rassistische Dinge zu erkennen. Es braucht Möglichkeiten zur Thematisierung von Rassismus. ■