

RASSISMUS

## Was kommt nach dem Deutschkurs?

Rassismus und Diskriminierung sind noch immer ein großes Hindernis für echte Teilhabe und Partizipation. Die Frauenbewegung zeigt: Dagegen lässt sich etwas tun.

VON Daniel Gyamerah | 29. April 2016 - 11:33 Uhr

© Klaus-Dietmar Gabbert/dpa

Geflüchtete Lehrer lernen in Potsdam Deutsch.

Sie stehen Schlange vor dem Berliner Lageso, besuchen Deutschkurse und warten auf eine Arbeitserlaubnis. Es scheint ganz so, als müssten geflüchtete Menschen lediglich die Strapazen der Verwaltung überstehen, fleißig Vokabeln lernen und schon wären sie gleichberechtigte Mitglieder einer offenen Gesellschaft. Das, was das Integrationsgesetz bisher vorsieht, wird nicht reichen.

Dafür müssen wir uns nur die anschauen, die schon lange hier leben und Deutsch sprechen. Etwa jeder dritte Schüler hat heute in Deutschland einen Migrationshintergrund – in Ballungsgebieten sind es fast 50 Prozent. Die gerade erschienene Diskriminierungsstudie zeigt, dass viele von ihnen in der Freizeit, aber oft auch während der Schulzeit von rassistischer Diskriminierung betroffen sind. Es handelt sich nicht immer um brutale Anfeindungen oder Gewalttaten, sondern beispielsweise auch um sogenannte Mikroaggressionen, ganz kleine Übergriffe in alltäglichen Gesprächen. Sie durchlaufen ein segregierendes Schulsystem, das sie auf schlechtere Schulen aussondert und finden sich immer noch in stereotyper Darstellung in Schulbüchern wieder.

### DANIEL GYAMERAH

ist Projektleiter bei Citizens For Europe für das Projekt "Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership" und Vorsitzender im Vorstand von Each One Teach (EOTO) e. V.

Bei der Arbeitssuche und am Arbeitsplatz geht die Diskriminierung weiter : Ohne deutsch klingenden Namen müssen Arbeitssuchende bei gleicher Qualifikation bis zu 1,5 Mal so viele Bewerbungen einreichen, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Sie sind häufiger arbeitslos und sie studieren seltener.

Die Gesellschaft scheint diesen jungen Hoffnungsträgern jedoch nur zu sagen: Du musst dich anstrengen und um Arbeit bemühen, dann kannst du alles schaffen! Das ist ignorant, naiv und gefährlich: Ignorant, weil es die Diskriminierungserfahrungen dieser jungen Menschen missachtet; naiv, weil es der Annahme zu Grunde liegt, die Politik müsse nicht gezielt tätig werden; und gefährlich, weil wir zulassen, dass unserer Gesellschaft in Zukunft das Fundament an gut ausgebildeten Fachkräften fehlt.

Dabei lässt sich strukturelle Benachteiligung wirksam bekämpfen. Wie und mit welchem Erfolg hat uns die Frauenbewegung bereits bewiesen. Unternehmen profitieren durch mehr Frauen in der Belegschaft, Väter erhalten Anreize, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und Frauen können freier über ihre eigenen Prioritäten im Arbeits- und Privatleben entscheiden.

An diese Entwicklung sollten wir direkt anknüpfen. Von Rassismus betroffene Menschen müssen die Möglichkeit erhalten, interne Kommunikations- und Entwicklungsräume zu kreieren. Beispielsweise ließen sich ähnlich wie die in den USA bekannten Caucuses interne Interessenvertretungen von von Rassismus betroffenen Menschen fördern, die in wichtige Entscheidungen eingebunden werden. Diese Art von Zusammenschlüssen ist in jeder Organisationsform denkbar. Auf diese Weise können sie eine Stimme finden und sich kollektiv einbringen. Nur dann ist ein gleichberechtigter Aushandlungsprozess mit Verwaltung und Unternehmen möglich.

Um solche Ansätze zu fördern, sollten Stiftungen, Behörden und Unternehmen wie bei Start-ups den Mut aufbringen, Risikokapital in die Hand zu nehmen. Sie könnten öfter in Projekte investieren, die sich beispielsweise für mehr Führungspositionen für Menschen einsetzen, die Rassismus erleben oder die Jugendliche mit einem außerschulischen "Black-Diaspora"-Programm unterstützen. Von zehn solcher geförderten Ansätze, wird langfristig einer erfolgreich sein. Aber es braucht genügend Spielraum, um auch scheitern zu dürfen.

Während von Rassismus betroffene Menschen noch ihre Stimme finden, müssen die anderen schon ihre Perspektive erweitern. Bleibt man beim Beispiel der Frauenbewegung, hat sich gezeigt, dass Frauen ihren Fokus nicht zu sehr darauf legen sollten, sich an die von Männern dominierten Organisationen anzupassen, sondern dass sich diese Firmen weiterentwickeln müssen, um inklusiver zu werden. Geschieht dies nicht, wird der organisationsinterne Anpassungsdruck es Neankömmlingen nicht ermöglichen, ihre neuen, teils abweichenden Perspektiven einzubringen. Nun ist es an der Zeit, dass auch weiße Menschen darüber nachdenken, was ihre Rolle beim Aufbau inklusiver Organisationen ist.

Im Bereich der Frauenförderung hat sich außerdem leider gezeigt, dass weder der öffentliche noch der private Sektor aktiv werden, wenn nicht gesetzlich nachgeholfen wird: Frauen sollen durch einen umfassenden Katalog an Gleichstellungsinstrumenten – vom Bundesgleichstellungsgesetz, über Landesgleichstellungsgesetze bis hin zu Vorgaben für Beförderungen und Einstellungen – angemessen in Führungspositionen repräsentiert werden. Warum hält sich die Naivität, dass wir Menschen, die von Rassismus betroffen sind, ohne ähnliche Steuerungsinstrumente gleiche Chancen vermitteln könnten? Zwar besteht durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, im Nachhinein die Möglichkeit auf Diskriminierung zu reagieren, es fehlt jedoch an proaktiven Instrumenten, die verhindern, dass es überhaupt so weit kommt.

## **Bundesgleichstellungsgesetz – auch gegen rassistische Diskriminierung**

Die derzeitigen Vorschläge der Bundesregierung für ein Integrationsgesetz zeugen von wenig Kreativität. Ein erster, wichtiger Schritt, wäre die Etablierung eines Bundesgleichstellungsgesetzes, das nicht nur die aktive Förderung von Frauen vorsieht, sondern auch Menschen berücksichtigt, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind. Ein gutes Beispiel ist der kanadische Employment Equity Act, der neben Frauen drei weitere Gruppen berücksichtigt: behinderte Menschen, sichtbare Minderheiten und Aboriginal People. Im Diskurs um das kanadische Vorzeigemodell, wird jedoch lediglich das auf kapitalistische Verwertbarkeit ausgerichtete Einwanderungsgesetz verwiesen. Wie Menschen gefördert werden, die schon im Land leben, scheint zweitrangig zu sein.

Zu einem umfassenderen Gesetz gehört zudem, dass wir erfassen müssen, wie viele Menschen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, in Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen und Organisationen arbeiten. Wir benötigen also umfassende Gleichstellungsdaten. Dies wurde vom zuständigen UN-Antirassismuskomitee und von zivilgesellschaftlichen Akteuren zuletzt 2015 gefordert. Erst danach können glaubwürdige Zielvorgaben, Fördermaßnahmen und Evaluierungsmechanismen entwickelt werden.

Mit Gleichstellungsmaßnahmen gegen Diskriminierung vorzugehen, ist übrigens nicht nur ein Thema für Gutmenschen. Es ist in unser aller Interesse, der jungen Generation Hindernisse aus dem Weg zu räumen. Deutschkurse und andere Bildungsangebote sind wichtig, reichen aber leider allein nicht aus.

**COPYRIGHT:** ZEIT ONLINE

**ADRESSE:** <http://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2016-04/rassismus-arbeitsmarkt-integration-fluechtlinge-foerderung>