

Rassismuskritische Impulse für die Jugend- und Sozialarbeit

Standards für eine diskriminierungskritische Öffnung

ANDREAS FOITZIK

Andreas Foitzik ist Diplompädagoge, Supervisor und Psychodramaleiter. Er war Leiter einer Einrichtung der Jugendsozialarbeit und arbeitet heute in Projekten der Praxisentwicklung sowie als Trainer, Berater, Autor im Feld der Migrationspädagogik. Er ist Sprecher des Netzwerks Rassismuskritische Migrationspädagogik Baden-Württemberg. www.rassismuskritik-bw.de

Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen der Adressatinnen und Adressaten Sozialer Arbeit finden in der fachlichen Arbeit oft zu wenig Aufmerksamkeit. Konzepte der interkulturellen Öffnung müssen rassismuskritisch erweitert werden, um den Standards Sozialer Arbeit gerecht zu werden.

Es gibt ein enormes Missverhältnis zwischen der Bedeutung von Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen für das Leben von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, die aufgrund ihrer zugeschriebenen migrationsbezogenen Herkunft als »Andere« wahrgenommen und behandelt werden und der Bedeutung, die dieses Thema in den Einrichtungen der Jugendarbeit und der Sozialen Arbeit hat. (1)

Rassismus verstehen wir hier als Strukturprinzip der Gesellschaft, mit dem alle Menschen konfrontiert sind. Für die einen als ständige Erinnerung daran, dass sie aufgrund der zugeschriebenen Zugehörigkeit zu einer Gruppe weniger Chancen haben und immer in Gefahr sind, von der dominierenden Gruppe in Frage gestellt, ausgeschlossen oder in der persönlichen Integrität angegriffen zu werden. Die anderen in dem Privileg, selbstverständlich dazuzugehören, sich für Privilegien nicht rechtfertigen zu müssen und sich mit rassistischen Normalitäten auseinandersetzen zu können, aber nicht zu müssen.

Rassismus kann verstanden werden als ein gesellschaftliches Verhältnis, in dem der einzelne einen mehr oder weniger privilegierteren Platz in der Migrationsgesellschaft zugewiesen bekommt, und zum andern als gesellschaftliche akzeptierte Erklärung dieser Ungleichheit (Mecheril u. a. 2010).

Vereinfacht gesagt: Rassismus macht uns plausibel, dass in der Hauptschule mehr Schülerinnen und Schüler aus Migrantenfamilien sind als im Gymnasium und im Lehrerkollegium mehr als nicht-schwarz, nicht-migrantisch angesehene Personen arbeiten als bei der Straßereinigung. Von Rassismus sprechen wir also, wenn eine – ethnisch, kulturell oder religiös definierte – Gruppe im dominierenden Diskurs der Gesellschaft konstruiert und abgewertet wird und diese Abwertung auch in verschiedenen Formen der Ungleichbehandlung wirksam wird (Kalpaka/Räthzel 1990).

Im verkürzten Alltagsverständnis – speziell in der Bundesrepublik – wird Rassismus auf Rechtsextremismus reduziert und mit der Geschichte des Holocaust assoziiert. Als rassistische Diskriminierung werden gewalttätige Angriffe und grobe Beleidigungen wahrgenommen, nicht aber die vielen subtilen Formen und strukturellen Benachteiligungen, die den davon Betroffenen deutlich machen, dass sie als »Andere« wahrgenommen werden und nicht selbstverständlicher Teil dieser Gesellschaft sind. Diskriminierung setzt in dieser Sichtweise eine diskriminierende Absicht voraus, anstatt sie zuerst an der Wirkung zu messen.

Schließlich wird Rassismus allzu oft nicht als Kategorie zum Verständnis von Ungleichheit und zur Diagnose sozialer Situationen verstanden, sondern

als Skandalisierungsformel. Rassismus wird so zu einer Frage der Politik oder der Moral, statt zu einer fachlichen Herausforderung für die Soziale Arbeit.

Erst wenn die Normalität des Rassismus im Fachdiskurs angenommen wird, kann sich eine unaufgeregte, auf eine Art entdramatisierende Debatte entwickeln, die notwendig ist, um der von Melter (2006) und anderen beschriebenen Tendenz von Ignorieren, Relativieren, Bagatellisieren oder gar Pathologisieren der Rassismuserfahrungen in der Jugendarbeit fachlich zu begegnen. Wer die Rassismuserfahrungen der Adressaten nicht in sein fachliches Handeln einbezieht, verletzt die Grundprinzipien Sozialer Arbeit und Jugendhilfe.

Bei dem Hearing »Strategien gegen institutionellen Rassismus« im Frühjahr 2015 im Stuttgarter Rathaus (2) hat der ehemalige Liverpooler Jugendamtsleiter Chester Morrison über den Umgang mit Rassismuserfahrung an englischen Schulen berichtet. In Folge der Empfehlungen der Stephen-Lawrence-Inquiry, die den rassistischen Mord an Stephen Lawrence und unprofessionelle polizeiliche Ermittlungen in Großbritannien untersuchte, sind Schulen verpflichtet worden, jede formulierte Rassismuserfahrung bei der Schulbehörde zu melden. (3)

Dabei spielt es keine Rolle, wie die Schule dies einschätzt. Jede Schule, die am Ende des Jahres keinen Fall gemeldet hat, wird von einer Kommission als Best-Practice-Schule besucht, um zu sehen, wie das möglich war. Der rassistische Vorfall ist in dieser Perspektive nicht mehr – wie in dem in deutschen Institutionen vorherrschenden Verständnis – die Ausnahme, die man vermeiden muss, sondern wird als veränderungswürdige gesellschaftliche Realität anerkannt, mit der sich die Schule auseinandersetzen muss.

Pädagogischer Umgang mit Rassismuserfahrungen

Wenn Jugendliche Pädagoginnen und Pädagogen vorwerfen, dass sie sich von ihnen rassistisch benachteiligt fühlen, reagieren diese oft eher beleidigt und verletzt. Weil sie Rassismus nur als intentionalen Akt oder persönliche Eigenschaft sehen, fühlen sie sich als »Rassistin« oder »Rassist« diffamiert. Sie verpassen so die Chance, mit den

Jugendlichen über die Gründe ihres Vorwurfs und deren individuellen und kollektiven Erfahrungen und Lebensverhältnisse ins Gespräch zu kommen. Würden die Pädagoginnen und Pädagogen nicht ihr eigenes Befinden in den Fokus stellen, würde der Rassismusvorwurf auch an seiner vermeintlichen

der eigenen Situation auseinandersetzen zu können.

Zuhören braucht Freiräume, die sich manchmal, aber nicht immer von selbst einstellen. Es kommt darauf an, sie wahrzunehmen und dann gegebenenfalls Prioritäten zu verschieben und den sich bietenden Raum zu nutzen.

»Rassismus beginnt, wenn wir es normal finden, dass bei der Straßenreinigung mehr Migranten arbeiten als in der Schule«

Macht verlieren. Für Jugendliche, die ihn tatsächlich im Einzelfall als Provokation benutzen, würde er so schnell unattraktiv.

Für einen professionellen Umgang mit Rassismuserfahrungen könnte man methodisch von einem Dreischritt sprechen:

Erster Schritt: die Rassismuserfahrungen hören, wahrnehmen, erkennen

Zweiter Schritt: innehalten, die eigenen Bildern und Interpretationen prüfen und sich des eigenen pädagogischen Auftrages erinnern und schließlich

Dritter Schritt: den Adressatinnen und Adressaten Angebote machen, sich mit der Situation kognitiv und emotional auseinanderzusetzen und nach individuellen oder gemeinsamen Handlungsstrategien zu suchen. Dies kann sowohl situativ, wie durch das Schaffen von pädagogischen Räumen der Thematisierung geschehen.

Um Rassismuserfahrungen anerkennen zu können, müssen wir bewusst Räume schaffen, die den gewöhnlichen institutionellen Ablauf unterbrechen. Um jemanden anerkennen zu können, muss ich diese Person wahrnehmen.

Das vielleicht unmittelbarste Mittel dafür ist das Zuhören. Zuhören nicht im Sinne einer Unterhaltung, sondern als eigenständige Tätigkeit, ohne zu kommentieren, ohne zu belehren, ohne Ratschläge zu erteilen. Zuhörende erfahren die Perspektive des Gegenübers, lernen etwas über seine Lebenssituation, können dies den eigenen Bildern und Interpretationen gegenüberstellen und erhalten wichtige Informationen über die Handlungsgründe des Gegenübers, der die Erfahrung macht, als Subjekt gehört zu werden und sich mit

Da wir nicht stets davon ausgehen können, dass die Adressaten von sich aus Rassismuserfahrungen thematisieren, braucht es Räume, in denen sie ihre Erfahrungen bearbeiten können. Diese Räume sind als ein Ort des Vertrauens und des gegenseitigen Respekts zu gestalten.

Impulse für eine diskriminierungskritische Öffnung

Die Entwicklung einer rassismuskritischen Praxis ist eine institutionelle Aufgabe. In einer Erweiterung von Konzepten Interkultureller Öffnung (Foitzik/Pohl 2009) werden institutionelle Schlüsselprozesse und Handlungsweisen selbst- und rassismuskritisch daraufhin überprüft, inwieweit sie diskriminierende Effekte haben. Darüber hinaus werden Räume und Strukturen geschaffen, die Sprechen ermöglichen (Scharathow 2014). Daraus werden verbindliche institutionelle Standards entwickelt. Dafür hier einige Beispiele:

1. Bearbeitung von Rassismusvorwürfen: Wir nehmen jeden Vorwurf, aufgrund der zugeschriebenen Herkunft benachteiligt worden zu sein, ernst. Für die Bearbeitung gibt es ein allen bekanntes Vorgehen. Die betroffenen Mitarbeitenden haben Räume, die damit verbundenen Emotionen so zu klären, dass eine professionelle Arbeit gesichert ist.

2. Vermeidung von Verletzung durch Sprache: Wir arbeiten daran, die Jugendlichen vor neuen Verletzungen durch abwertende Benennungen zu schützen.

Wir erarbeiten mit ihnen Regeln, die bestimmte Begriffe sanktionieren. In vielen Fällen ist eine bewusste Spracharbeit wichtiger als Sprachverbote.

3. Vermeidung von Gruppenkonstruktionen: Wir wissen um die Ambivalenz der eigenen Sprachpraxis. Die Benennung von Gruppen, wie zum Beispiel »Menschen mit Migrationshintergrund« suggeriert, dass man über diese Gesamtgruppe sinnvolle Aussagen machen kann. Sie werden dadurch oft nicht als Einzelpersonen wahrgenommen, sondern als Gruppe, oft auch als Problemgruppe. Wir prüfen, wann es überhaupt sachlich angemessen ist, Aussagen über Gruppen zu machen oder diese statistisch zu erfassen. Wir bemühen uns Zugehörigkeiten nicht festzuschreiben, sondern Mehrfachzugehörigkeiten als gesellschaftliche Normalität zu sehen.

4. Wir setzen uns bewusst mit dem Schlüsselprozess der Sprachmittlung auseinander und entwickeln eine Haltung, die signalisiert: »Nicht deine begrenzten Deutschkenntnisse sind das Problem, sondern wir lösen gemeinsam die Aufgabe, uns zu verständigen.« Die Abläufe der Sprachmittlung sind geregelt, Mitarbeitende geschult (Altan/Foitzik/Goltz 2009).

5. Wir bieten angemessene Fortbildungs- und Supervisionsformate, in denen sich alle theoretisch mit Rassismus und der eigenen Verstrickung auseinandersetzen, als auch das eigene Handeln reflektieren. Es gibt Mitarbeitende mit spezieller Expertise, die andere Kolleginnen und Kollegen beraten.

6. Wir stellen gezielt Mitarbeitende ein, die nicht aus der Mehrheitsgesellschaft kommen, um eine angemessene Repräsentation der Adressatinnen und Adressaten im Team zu erreichen.

7. Wir sind uns bewusst, dass es auch innerhalb heterogener Teams zu diskriminierenden Zuschreibungen kommen kann. Das Team verständigt sich auf eine Kultur der gegenseitigen Achtsamkeit und offenen Auseinandersetzung.

8. Wir kooperieren mit bestehenden unabhängigen Antidiskriminierungsstellen, die in Einzelfällen eine

fachkundige Unterstützung leisten und zur Vernetzung der Aktivitäten im Sozialraum beitragen können. Dort, wo sie noch nicht vorhanden sind, fördern wir ihren Aufbau.

Anmerkungen

- (1) Diese Ausführungen behandeln exemplarisch das Feld rassistischer Diskriminierung. Der Beitrag basiert auf einem bereits veröffentlichten Artikel: Foitzik 2015.
- (2) Netzwerk rassismuskritische Migrationspädagogik (www.rassismuskritik-bw.de).
- (3) Diese Vorgaben sind von der konservativ-liberalen Regierungskoalition in Großbritannien inzwischen weitgehend verwässert oder zurückgenommen worden. ■



- Literatur**
- Altan, M.; Foitzik, A.; Goltz, J. (2009):** Eine Frage der Haltung. Eltern(bildungs)arbeit in der Migrationsgesellschaft. Eine praxisorientierte Reflexionshilfe. Aktion Jugendschutz. Stuttgart.
- Foitzik A.; Pohl A. (2009):** Das Lob der Haare in der Suppe. Selbstreflexivität Interkultureller Öffnung. In: Scharathow, W. /Leiprecht R. (Hg.): Rassismuskritik, Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit. Schwalbach.
- Foitzik, A. (2015):** Thema Jugend. Kompakt. Erfahrungen mit Rassismus im pädagogischen Alltag. Eine Einführung zum Thema Rassismus für Fachkräfte in Jugendhilfe und Schule. Hg: Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NW e. V., Münster.
- Kalpaka, A.; Räthzel, N. (1990):** Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein. Leer.
- Mecheril, P.; u. a. (2010):** Migrationspädagogik. Weinheim/Basel.
- Melter, C. (2006):** Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Münster.
- Scharathow, W. (2014):** Risiken des Widerstandes. Jugendliche und ihre Rassismuserfahrungen. Bielefeld.

Neuaufgabe 2016



Sozialverwaltungsverfahrenrecht Handbuch

Herausgegeben von
RIBSG Dr. Wolfgang Fichte und
RA Prof. Dr. Hermann Plagemann,
FAMeDR u FASoZR
2. Auflage 2016, 480 S., brosch.,
69,- €, ISBN 978-3-8487-1381-3
nomos-shop.de/22644

Die **2. Auflage** erläutert die verschiedenen Herangehensweisen der Sozialbehörden, Sozialgerichte und der Anwaltschaft unter Berücksichtigung aller gesetzlichen Neuerungen sowie der aktuellen Rechtsprechung und Literatur. Zahlreiche Beispiele, Antragsmuster, Gebührenhinweise sowie Ausführungen zum (einstweiligen) Rechtsschutz erhöhen den praktischen Nutzen.



Nomos