
NEWSLETTER

LWL-Referat für Chancengleichheit
„Sommergruß“: Black lives matter!

Liebe Leserinnen und Leser,

normalerweise verschicken wir mit unserem Sommergruß (Reise-)Geschichten von interessanten, tapferen, couragierten Frauen, Pionierinnen oder Wegbereiterinnen. Auch für dieses Jahr haben wir bereits eine solche Persönlichkeit herausgegriffen – und uns nun doch dagegen entschieden, über sie zu berichten. Denn die Corona-Pandemie wirkt aktuell wie ein Brennglas für bestehende Ungleichheiten. Deutlich wird das insbesondere anhand der Rassismus-Debatte in den USA. Unter anderem sterben hier in relativen Zahlen deutlich mehr People of Color (PoC) an COVID-19 als *weiße*¹ Personen.

Die Gründe für diese und andere Benachteiligungen der PoC in den USA sind dabei nicht zufällig, sondern haben strukturelle und institutionelle Ursachen. Und sie bestehen auch nicht nur zu Zeiten der Corona-Krise – sie werden aktuell nur besser sichtbar. Der Tod von George Floyd – oder alternativ der von Michael Brown, Eric Garner, Trayvon Martin beziehungsweise zahlreichen weiteren Schwarzen US-Amerikaner*innen – ist kein Zufall. Die zugrundeliegenden Probleme existieren schon lange und sind schon lange nicht unbekannt. Die „Black lives matter“-Bewegung gibt es bereits seit 2013. Es ist kein Zufall, dass viele PoC in den USA dauerhaft einen schlechteren Zugang zum Gesundheits- und Schulsystem haben. Es ist kein Zufall, dass die Arbeitslosenquote von Afroamerikaner*innen nicht nur coronabedingt deutlich höher ist als die von *weißen* US-Amerikaner*innen. Es ist kein Zufall, dass statistisch gesehen jeder dritte 2001 geborene afroamerikanische Mann einmal in seinem Leben im Gefängnis landen wird – und „nur“ jeder 17. *weiße* US-Amerikaner.

Doch nicht nur in den USA gibt es offensichtlich ein Rassismus-Problem. Es gibt zahlreiche Studien dazu, dass in Deutschland der Name bedeutend für die Wohnungs-, Ausbildungs- und Jobsuche ist. Wenig überraschend: Mit einem ausländisch-klingenden Namen sind die Chancen deutlich schlechter. Wenn bei uns in Talkshows nur *weiße* Menschen über Rassismus debattieren, zeigt das ebenfalls, dass etwas falsch läuft. Für *Weiße* ist vieles normal, was für andere nicht selbstverständlich ist: In fast jedem Film, den ich als *weiße* Person sehe, haben die Hauptdarsteller*innen dieselbe Hautfarbe wie ich. Pflaster sind an meinen Hautton angepasst, damit sie weniger auffallen. Ich wurde noch nie penetrant von mir nahezu Fremden gefragt, woher ich „wirklich“ komme, geschweige denn darum gebeten, wieder dahin zurück zu gehen, obwohl ich noch nie dort war. Oder warum meine Eltern überhaupt hier wohnen. An fast allen Orten, an denen ich mich täglich aufhalte, falle ich nicht wegen meiner Hautfarbe auf, denn meistens sind (fast) alle *weiß*. Ich bin (fast) noch nie in eine „zufällige“ Sicherheitskontrolle geraten. Wenn ich als Kind beim Malen nach dem hautfarbenen Buntstift gefragt habe, konnte ich mich mit dem Farbton identifizieren, genauso wie mit meinen *weißen* Spielzeugpuppen und -figuren.

¹ Die Adjektive (und Nomen) „*weiß*“ und „Schwarz“ werden kursiv bzw. großgeschrieben, um zu zeigen, dass es sich um ein konstruiertes Zuordnungsmuster und nicht pauschal um ethnische Gruppen handelt.

Es lassen sich noch zahlreiche weitere Punkte finden, in denen ich als *weiße* Person irgendwie privilegiert bin, mir es aber meist nicht einmal bewusst ist. Natürlich können auch *Weißer* als „Kartoffel“, „Weißbrot“ oder anderswie beschimpft werden, sozial ausgegrenzt werden oder unter schlechten Lebensbedingungen aufwachsen. Aber das ist kein Rassismus, es handelt sich nämlich nicht um das Ergebnis von politischen Entscheidungen und historischen Ereignissen der letzten Jahrhunderte. Beim Rassismus geht es nicht um einzelne Handlungen und Schicksale, sondern um gesellschaftliche Strukturen und Machtverhältnisse, die sich verfestigt haben. Die zugrundeliegenden Mechanismen und Effekte sind dabei aber in vielen Fällen kaum noch erkennbar, was sie schwer greifbar macht. Sichtbar ist oft nur die Spitze des Eisbergs.

Die meisten von uns würden sich sicherlich selbst nie als rassistisch bezeichnen. Dennoch haben sich oft Verhaltensweisen eingeschlichen, die eben doch rassistisch sind. Sich mit dem eigenen Rassismus zu konfrontieren und sich Fehler einzugestehen, ist nicht leicht. Aber es ist der einzige Weg, den erlernten Rassismus in sich zu überwinden. Es liegt an uns *Weißer*, das Rassismus-Problem zu lösen, schließlich haben wir es geschaffen und halten es aufrecht. Damit das aber geschehen kann, ist es wichtig, sich über Rassismus zu informieren, auf die Probleme aufmerksam zu machen, Betroffenen zuzuhören und sie zu Wort kommen zu lassen.

Wenn ich eine Schwarze Person frage, woher sie denn wirklich kommt, dann frage ich das ohne böse Absichten – aber es kann eine rassistische Frage sein. Wieso diese Frage und vieles andere in unserem Alltag rassistisch sind, können Betroffene besser erklären als wir. Allgemein können sie besser über den Rassismus in Deutschland aufklären als wir aus unserer *weißen*, privilegierten Sicht. Deshalb möchten wir auf zwei Bücher verweisen, von denen Sie vielleicht schon gehört haben: Zum einen „Was *weiße* Menschen nicht über Rassismus hören wollen aber wissen sollten“ von Alice Hasters und zum anderen "Exit Racism: Rassismuskritisch denken lernen" von Tupoka Ogette.

Vielleicht finden Sie im Sommer die Zeit und Muße, um diese oder andere Bücher zu diesem schwierigen, aber so wichtigen Thema zu lesen und sich zu informieren. Und hoffentlich finden Sie auch die Zeit, in der Sie den Sommer einfach genießen können – trotz all dem, was im Moment auf der Welt passiert.

Ihr LWL-Referat für Chancengleichheit und
Ihre Mitarbeiterinnen vor Ort

Dazu passend: **INTERSEKTIONALITÄT**

Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner angeblichen Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauung oder seiner Behinderung benachteiligt werden. So steht es im Gesetz. Die Realität sieht aber weiterhin leider immer noch ganz anders aus. Und wenn es zu Diskriminierungen kommt, ist oft nicht direkt ersichtlich, was genau die Ursache für die Benachteiligung ist. Meist basieren Benachteiligungen auf unterschiedlichen Gründen und Quellen, die miteinander verschränkt sind und sich gegenseitig überlagern. Hier lautet das Stichwort Intersektionalität. Dies meint, dass immer verschiedene Dimensionen von Ungleichheit aufeinandertreffen und in Wechselwirkung zueinanderstehen. Ein Mensch zeichnet sich zum Beispiel nicht allein durch seine Hautfarbe, sondern durch zahlreiche weitere Merkmale aus (Alter, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung...). Eine Schwarze Frau mit Behinderung macht ganz andere Erfahrungen als eine *weiße* Frau, als ein Schwarzer Mann oder als eine Schwarze Frau ohne Behinderung. Natürlich reichen aber auch diese drei Kategorien noch lange nicht aus, um einen Menschen umfassend zu bezeichnen. Allerdings wird deutlich: Bestimmte Kombinationen von Merkmalen führen dazu, dass diese Menschen Diskriminierungen und Herrschaftsverhältnissen in besonders hohem Maße ausgesetzt sind.

Die Hauptaufgabe des LWL-Referats für Chancengleichheit bezieht sich historisch bedingt vorrangig auf das Geschlechtsmerkmal. Allerdings kann dieses Merkmal wie gesagt nie für sich alleine stehen. Somit spielen auch andere Diskriminierungsformen wie Rassismus bei unserer Arbeit eine Rolle.