

Sehr geehrte Gäste!

Ich freue mich sehr Sie hier heute alle – auch im Namen meiner **Kollegin Doris Kratz-Hinrichsen, der Beauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen** – begrüßen zu können! Da vorne sitzt sie, sie hat mir beim Grußwort netterweise den Vortritt gelassen! Danke, liebe Doris!

Also darf ich Ihnen heute ein paar Worte zum Thema Rassismus für den Tag mitgeben – und das tue ich sehr gerne!

Mein Name ist Samiah El Samadoni und ich bin Bürger- und Polizeibeauftragte des Landes und auch Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein. Ich bin in dieser Funktion vom Landtag gewählt, ein sogenanntes Hilfsorgan des Parlaments und habe den Auftrag gemeinsam mit meinem Team Petitionen von Menschen zu bearbeiten. Das tun wir übrigens kostenlos und unabhängig. Was kann ich Ihnen sagen, in allen diesen genannten Funktionen beschäftigt mich der Rassismus in unserer Gesellschaft. Und ich nehme sehr wohl wahr, wie sich unsere Gesellschaft verändert.

Ich könnte Ihnen jetzt alles mögliche zu der aktuellen Studie des nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors erzählen – Mehr als jeder 5. In Deutschland hat rassistische Einstellungen, Angehörige religiöser oder ethnischen Minderheiten erleben mindestens einmal im Monat eine Diskriminierung,

Mehr als ein Drittel gibt zugleich an, auch in Ämtern diskriminiert worden zu sein.

Ich will Ihnen hier aber nicht vertieft in die Forschung und Wissenschaft einsteigen, viel mehr möchte ich einmal meine Beobachtungen mitteilen.

Ein Rechtsruck ist in der Tat erfolgt, das ja auch ziemlich offensichtlich, wenn eine rechtsextreme Partei wie die AfD in

Deutschland ein Wahlergebnis von 20 % einführt. Das haben wir ja alle mitbekommen.

**Deswegen ist es auch nicht so überraschend, dass** es in unserer Gesellschaft einen immer stärker nach außen tretenden offenen Rassismus gibt, den Menschen mit Migrationsgeschichte vermehrt im Alltag erleben –

sei es, weil sie wegen ihrer ethnischen Herkunft nicht zur Wohnungsbesichtigung eingeladen werden,

sei es, weil sie die Ausbildungsstelle nicht kriegen,

ihnen der Zutritt zum Club verwehrt wird

oder auch der Abschluss eines Vertrages im Fitness-Center nicht ermöglicht wird.

Oder sei es, weil sie vermehrt verbalen – auch strafrechtlich relevanten – oder körperlichen Übergriffen ausgesetzt sind.

Dieser Alltagsrassismus ist übrigens einer unserer Beratungsschwerpunkte in der Antidiskriminierungsstelle – seit Jahren schon!

**Einerseits** gibt es also diesen offenen Rassismus, der ohne Scham und Reflexion daherkommt – „das wird man ja wohl noch sagen dürfen“ ist eine beliebte Einleitung und gerne wird dann auch darüber sinniert, dass man es sich nicht nehmen lässt, das Z-Wort, das N-Wort in Zusammenhang mit Lebensmitteln auszusprechen, das habe halt Tradition. Rücksicht auf Gefühle anderer Menschen wird dabei nicht genommen. Dieser Rassismus ist zumindest leicht zu identifizieren.

**Und andererseits** gibt es Menschen, die so felsenfest davon überzeugt sind, dass es doch so etwas wie Rassismus gar nicht gibt, weil wir doch alle gleichberechtigt sind. Das sind Menschen, die auch oft betonen, dass „sie gar nicht wahrnehmen“, dass jemand einen migrantischen Hintergrund, eine andere Hautfarbe hat. Das soll dann

der Beleg sein dafür, dass man im eigenen Verhalten immer komplett korrekt und keinesfalls rassistisch ist.

Allerdings ist es ein Abwerten der Lebenserfahrung von PoC, wenn Unterschiede einfach ausgeblendet werden. Verstehen Sie mich nicht falsch – viele Menschen, die so etwas sagen, meinen es gut, negieren aber ihr eigenes Privileg und zugleich die Lebenswege und Erfahrungen von PoC. Denn diese „Farbenblindheit“ entspricht eben nicht dem Alltag von PoC, der für viele durch Ausgrenzung, Benachteiligung oder auch dem sich gegen Vorurteile Erwehren müssen besteht.

Aus meinen eigenen Erfahrungen: Ich hatte auf der Grundschule eine Freundin – sie war blond und blauäugig. Während ich immer wieder gefragt wurde, woher ich denn käme, wurde sie das nie gefragt. Das ist mir als Kind gar nicht so sehr aufgefallen – ich habe schon die Frage nicht verstanden. „Aus Kiel!“ habe ich geantwortet. „Nee, woher kommst du denn eigentlich!“ wurde dann nachgefragt – „Aus Kiel!“ „Wo bist du denn geboren?“ „In Kiel?“ Fast witzig, wie ich schon damals den Menschen unbewusst einen Spiegel vorgehalten habe...

Dabei bin ich mir sehr der Tatsache bewusst, dass auch ich Privilegien habe und die Lebenserfahrung zum Beispiel von schwarzen Menschen oft noch viel stärker von Ausgrenzung geprägt ist.

Ich habe vor einem Jahr übrigens das letzte Mal erlebt, dass ich für meine Deutschkenntnisse und für mein europäisches Aussehen „trotz“ meines Namens „gelobt“ worden bin... Das macht mich immer noch ein bisschen sprachlos.

Es ist eben das Wesen der Diskriminierung, den Menschen ihre Individualität abzuerkennen – aufgrund der ethnischen Herkunft werden ihnen vielmehr Eigenschaften, Verhaltensweisen und Charakterzüge, oft auch fehlende Kompetenzen unterstellt. Der Mensch ist kein Individuum mehr.

Auch in den zuletzt genannten Situationen sind die Sender dieser Nachrichten oft der Auffassung, dass das nicht rassistisch sei, weil es ja einfach „nett und auch so als Kompliment gemeint“ war. Und das bringt mich zu einem Kernthema im Kontext der Diskriminierung – manchmal fehlt Menschen, die diese Diskriminierung nicht als eigene Lebensrealität kennen, die Sensibilität, die Fähigkeit zum Perspektivwechsel, die Reflexion zu diesem Thema.

Sie, wir, sind heute aber deswegen hier, wir wollen das Thema Rassismus in der Verwaltung genauer betrachten – wie ist es darum bestellt und was können wir tun, persönlich, als Gesellschaft und strukturell betrachtet, damit es möglichst nicht zur Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft kommt. Ich freue mich da besonders auf den wissenschaftlichen Input, mit dem wir hier gleich starten werden.

Ideen und Gedanken dazu, was wir tun können, wollen wir dann noch in den Workshops sammeln und diskutieren.

Aus meiner Sicht ein ganz wesentliches Thema ist zum Beispiel das Erwerben von interkultureller Kompetenz. Ich nenne einmal ein konkretes Beispiel – in vielen Kulturen in Afrika ist es üblich, aus Respekt vor einer Autoritätsperson den Blick auf den Boden zu richten, wenn man mit dieser Person spricht. In dem hiesigen Kulturkreis wird aber vermutet, dass man ja etwas zu verbergen habe oder lüge, wenn man jemandem beim Sprechen nicht in die Augen schaut. Wenn wir das jetzt in den Kontext eines polizeilichen Verhörs oder einer Zeugenanhörung stellen, dann ist klar, welche Folgen das haben kann...

Lassen Sie uns gemeinsam – allen rechten und antidemokratischen Kräften zum Trotz – jetzt erst recht an einem Staat, an einer Verwaltung arbeiten, die die Vielfalt wertschätzt und gegen Diskriminierung steht!

Vielen Dank!