

An die Mitglieder des
Innen- und Rechtsausschusses des
Schleswig-Holsteiner Landtags

Stellungnahme zur Drucksache 19/2641 „Öffentlicher Dienst muss Vorreiter beim Kampf gegen Rassismus und Rechtsextremismus sein“

Vorbemerkung:

Bei diesem Schriftstück handelt es sich um eine Stellungnahme von Dr. Matthias Quent (IDZ Jena) unter Mitarbeit der Amadeu Antonio Stiftung. Die folgenden Ausführungen basieren auf soziologischen und zivilgesellschaftlichen Expertisen und Einschätzungen.

Stellungnahme

Die avisierte Positionierung des Landtages „gegen Rassismus und andere Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“ ist im Allgemeinen als gemeinsames politisches Bekenntnis demokratischer Kräfte ebenso zu begrüßen wie die bundesweit überfällige Gewinnung von Erkenntnissen zur demokratischen Kultur und insbesondere potentiellen Formen von Diskriminierung, Rassismus und Rechtsextremismus in bzw. durch den öffentlichen Dienst. Verschiedene Probleme und Herausforderungen in diesem Zusammenhang werden noch nicht abschließend beantwortet:

- 1) Dies betrifft zum einen das Fehlen eines für Exekutive, Legislative und Judikative allgemeinverbindlichen Begriffes, was unter „Rassismus“ zu verstehen ist. Damit einher geht zumindest ein Spannungsverhältnis, dass Rassismus einerseits als ein Element der „gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ (GMF)¹ darstellt, andererseits die Operationalisierung von Rassismus im Rahmen des Syndroms gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit als unterkomplex zurückgewiesen wird, weil dies den Rassismus auf biologistische und vorurteilsbe-

¹ Das sozialwissenschaftliche Konstrukt der „Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ umfasst Abwertungen in den Einstellungsdimensionen von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Homophobie, Abwertung von Obdachlosen, Behinderten, Langzeitarbeitslosen, Asylbewerber*innen sowie Islamfeindlichkeit, Sexismus, Etabliertenvorrechte und Antiziganismus.

zogene Facetten von Individuen reduziert: Nicht beachtet werden dabei u.a. Aspekte (struktureller) Machtasymmetrien, sozialer Ungleichheiten sowie historischer Wissensbestände, die durch rassistische Einflüsse geprägt sind bzw. die durch rassistische Narrative gerechtfertigt wurden und werden. Es wird daher vorgeschlagen, nach Möglichkeit eine wissenschaftlich fundierte und in der Praxis handhabbare Arbeitsdefinition von „Rassismus“ zu Grunde zu legen, an der sich auch weitere Maßnahmen, wie etwa die vorgeschlagene Studie, orientieren können. Die Definition sollte auf dem aktuellen Stand der Forschung sowohl individuelle als auch institutionelle und strukturelle Erscheinungsformen von Rassismus integrieren.

- 2) Generell sind eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme potenziell diskriminierender, rassistischer und rechtsextremer Einstellungen sowie eine Bedarfsabfrage von Methoden zur Stärkung von Angestellten und Beamt*innen des Landes gegen „menschenverachtende Verhaltensweisen“ zu begrüßen. Forscher*innen und zivilgesellschaftliche Akteure fordern seit Jahrzehnten insbesondere eine Aufklärung von potentiellen institutionellen Formen von Diskriminierung und Rassismus in Polizeibehörden. Bei solchen Untersuchungen müssen frühzeitig datenschutzrechtliche und forschungsethische Grundsätze berücksichtigt werden. Eine kontroverse öffentliche Diskussion wäre für dieses Anliegen kontraproduktiv, weil dies voraussichtlich die Bereitschaft zur freiwilligen Teilnahme senkt und sozial erwünschtes Responseverhalten erhöht und damit tieferliegende Probleme nicht offenlegen kann. Hinsichtlich des Designs einer solchen Untersuchung ist generell eine methodologische Offenheit empfehlenswert. Empfohlen wird für die Studie daher ein offenes und unabhängig begutachtetes Ausschreibungsverfahren mit dem Ziel, die demokratische Kultur unter besonderer Berücksichtigung von Diskriminierung und Rassismus in Behörden und Verwaltung zu untersuchen, um so einen Wettbewerb der besten Untersuchungsdesigns zu ermöglichen. Unbedingt sollten dabei auch Erfahrungen und Perspektiven von Betroffenen von Diskriminierung und Rassismus mit Behörden und Verwaltungen erhoben werden. Ausgehend von Befunden und Forschung und Praxis ist davon auszugehen, dass rassistische Diskriminierungserfahrungen häufig nicht das Resultat rassistischer Wertevorstellungen einzelner Personen im öffentlichen Dienst, sondern eine (ungewollte) Folge von institutionellen Praktiken sind, die von Betroffenen anders wahrgenommen und bewertet werden können als von den jeweils Handelnden. Die Landesregierung sollte Forschenden außerdem den Feldzugang in entsprechende Behördenstrukturen ermöglichen.



Dr. Matthias Quent (Direktor)