

# «Für das Phänomen Rassismus muss Verantwortung übernommen werden»

Der Jurist Tarek Naguib zu Sozialer Arbeit und rassistischer Diskriminierung

Interview: Ursula Binggeli

**Wie manifestiert sich rassistische Diskriminierung in der Praxis der Sozialen Arbeit, und wie soll mit ihr umgegangen werden? Tarek Naguib, Spezialist für Diskriminierungsschutz, erläutert, weshalb die Fachleute und Institutionen der Sozialen Arbeit für die Thematik sensibilisiert sein müssen.**

**SozialAktuell: Wie definieren Sie rassistische Diskriminierung und Rassismus?**

**Tarek Naguib:** Ich unterscheide zwischen dem rechtlich verbindlichen Verständnis, wie es in der *völker- und verfassungsrechtlichen Praxis* entwickelt wurde, und dem *rechtstheoretischen und -kritischen Verständnis* der Critical Race Theory: Gemäss *Rechtspraxis* ist rassistische Diskriminierung jede Handlung oder Unterlassung, mit der bewirkt wird, dass eine Person oder eine Gruppe von Personen aufgrund phänotypischer Merkmale wie etwa Hautfarbe, Haare und Körperform oder aufgrund ihrer tatsächlichen oder zugeschriebenen Kultur, Religionszugehörigkeit, regionalen oder nationalen Herkunft oder ihres Volkstums einem Nachteil ausgesetzt werden, ohne dass dies qualifiziert begründet werden kann.

Dem *rechtstheoretischen Verständnis* nach ist Rassismus Folge von kulturell gewachsener und durch die ökonomischen Produktionsverhältnisse geprägter struktureller Ausgrenzung und Dominanz. Diese manifestiert sich auf der Ebene gesellschaftlicher Diskurse als Stigmatisierung und Unterrepräsentation, auf individueller Ebene als Selbststigmatisierung und auf institutioneller Ebene als Benachteiligung beim Zugang zu Ressourcen.

**Auf welche Weise kann die Soziale Arbeit mit dem Thema konfrontiert sein?**

Zum einen unterliegen Fachkräfte der Sozialen Arbeit in ihrem Alltag dem Risiko, selbst rassistisch zu diskriminieren. Ebenso wie alle anderen Menschen sind sie von rassistischen Stereotypen und Praxen geprägt. Eine Studie von Manuela Honegger aus dem Jahr 2012 etwa zeigt, dass unkooperatives Verhalten bei muslimischen

Männern zu stärkeren Leistungskürzungen führt als bei allen anderen Gruppen von Sozialhilfebeziehenden. Zum anderen sind Fachkräfte der Sozialen Arbeit regelmässig mit Klient\*innen konfrontiert, die über wiederholte Rassismuserfahrung verfügen. Dies führt zu einer Vielzahl von schmerzhaften und teilweise widersprüchlichen Gefühlen wie Wut, Ohnmacht, Scham, Selbstzweifel, Verletztheit, Unsicherheit, Schwäche, Demütigung, Überumpelung, Trauer, Hilf- und Sprachlosigkeit. Dabei erlernen die betroffenen Personen unterschiedliche Coping-Strategien – von Verdrängung, Verharmlosung, Einnehmen einer Opferrolle bis zu engagierter und offener Politisierung. In jedem Fall hat die Rassismuserfahrung beeinträchtigende Auswirkungen auf die davon Betroffenen, und dies wiederum hat Konsequenzen für die sozialarbeiterische oder sozialpädagogische Intervention.

**Manchmal sagen Sozialarbeitende, dass bei ihrer Klientel die sozioökonomischen Probleme im Zentrum stehen und rassistische Diskriminierung eher ein Randthema sei ...**

Auch ich denke, dass die Armutsbetroffenheit und dazu in Bezug stehende Probleme entscheidend sind. Allerdings ist das Betroffensein von Rassismus mit der sozioökonomischen Situation komplex verflochten; es kann die sozioökonomische Situation nachteilig verstärken oder ist gar Teilursache davon. Zudem kann Rassismuserfahrung und ihre mangelnde Berücksichtigung im Beratungsverhältnis ein Hindernis auf dem Weg zu einer Lösung sein, wenn es zum Beispiel darum geht, der Schuldenfalle zu entkommen, eine Sucht in den Griff zu kriegen, Gewalttätigkeit zu kontrollieren, Konflikte in einem Jugendclub anzugehen oder eine Wohnung zu finden.

**Ist ein bewusster Umgang mit der Thematik Teil der Qualitätssicherung in der Sozialen Arbeit?**

Ja, dies zeigt die wissenschaftlich erforschte Praxis in der antirassistischen Sozialberatung. Das Thema Rassismus anerkennend

zu behandeln und mit dem oder der Klient\*in einzuordnen, ist eine Voraussetzung für eine effektive und effiziente Sozialberatung. Mangelnde Berücksichtigung hat negative Konsequenzen: Wenn etwa eine Sozialberaterin, die einen Klienten bei der Arbeitssuche unterstützt, nicht daran glaubt, dass der Mann eine Chance hat, weil sie weiss, dass der Arbeitsmarkt rassistisch funktioniert, schwächt dies das Vertrauen des Klienten in eine Lösung.

**Wie sollen Sozialarbeitende vorgehen, wenn sie von einer möglichen rassistischen Diskriminierung erfahren und zusammen mit der Klientin, dem Klienten abschätzen möchten, ob es sich tatsächlich um eine solche handelt? Grundsätzlich geht es darum, mit der Person zu analysieren, inwiefern die Rassismuserfahrung sie in der Suche nach einer Lösung behindert bzw. ob sie bei der Bearbeitung der Rassismuserfahrung Unterstützung benötigt.**

## Zur Person



**Tarek Naguib,**

Jurist, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Sozialrecht ZSR der ZHAW. Der Spezialist für Diskriminierungsschutz ist in Lehre, Forschung und Weiterbildung tätig.



## Neue Publikation

### Ein LeitFaden für die Soziale Arbeit

AvenirSocial bietet zusammen mit der Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB einen LeitFaden für die Praxis der Sozialen Arbeit an, Titel: «Rassistische Diskriminierung und Diskriminierungsschutz konkret».

Der LeitFaden kann unentgeltlich bezogen werden bei:

AvenirSocial Schweiz: [info@avenirsocial.ch](mailto:info@avenirsocial.ch)

FRB: [ara@gs-edi.admin.ch](mailto:ara@gs-edi.admin.ch)

Download unter: [www.avenirsocial.ch](http://www.avenirsocial.ch) →

Publikation → [Übersicht Publikationen](#)

Weil Rassismus eine heisse Kartoffel ist, die wir alle gerne weitergeben möchten, scheuen sich Betroffene, ihn zu thematisieren. Daher ist es wichtig, als Fachkraft in der Beratung Rassismusbezüge zu erkennen, diese sensibel anzusprechen und zu signalisieren, dass die Unrechtserfahrung anerkannt wird. Dies setzt voraus, dass Beratende keine diskriminierenden Signale senden und als Repräsentant oder Repräsentantin der Macht bewusst mit dem eigenen Rassismus umgehen.

Der betroffenen Person soll kommuniziert werden, dass Bereitschaft besteht, sie in der Einordnung der Rassismuserfahrung zu unterstützen. Dies zum Beispiel mittels Triage an eine Stelle, die über die erforderlichen transdisziplinären Kompetenzen in der Antirassismus-Beratung verfügt. Damit sich die Klientin oder der Klient dabei aber nicht «wegverweisen» fühlt, muss ich als Fachkraft zeigen, dass ich das Problem nicht einfach delegiere, sondern weiterhin Verantwortung dafür übernehme. Das heisst, dass der Klientin oder dem Klienten angeboten wird, das Gespräch mit der Beratungsstelle gemeinsam zu führen, dass man sich regelmässig nach dem Stand der Beratung erkundigt, und dass man gemeinsam prüft, wie die Ergebnisse weiter zu bearbeiten sind.

Wie lässt sich das eigene Handeln im Team und in der Institution am besten regelmässig überprüfen?

Zuerst ist wichtig, dass sich jede Fachkraft mit ihrer eigenen persönlichen und professionellen Verstrickung in den gesellschaftlichen Rassismus auseinandersetzt. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass das Phänomen Rassismus entmoralisiert wird. Dies gelingt, indem es als strukturelle Problematik verortet und nicht als individuelles Problem psychologisiert wird, entkoppelt vom sozialen Kontext.

Es braucht daher zwingend auch eine Auseinandersetzung über die strukturelle Problemstellung innerhalb des Betriebs. Konkret muss geprüft werden, ob bzw. welche Regeln und Abläufe der Organisation rassistische Diskriminierung begünstigen. In der antirassistischen Sozialarbeit bewährt hat sich zum Beispiel, dass im Rahmen einer Intervision oder einer Supervision regelmässig Fälle besprochen und rassistische Problemstellen sowie Handlungsansätze geprüft und Abläufe angepasst werden. Auch das Einstellen von genügend Mitarbeitenden mit Rassismuserfahrung kann eine wirksame Massnahme darstellen. Wie generell für die Qualitätssicherung und -entwicklung gilt natürlich auch hier die Voraussetzung, dass genügend finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung stehen.

## Aufgeschnappt

### Wenn Sie SozialAktuell lesen, heisst das nicht automatisch, dass Sie Mitglied von AvenirSocial sind!

Ist meine Institution Mitglied von AvenirSocial? Bin ich automatisch Mitglied von AvenirSocial, wenn ich SozialAktuell bei der Arbeit oder im Büro erhalte? Die Antwort auf diese Fragen lautet: Nein. Es herrscht Verwirrung in Bezug auf die Lektüre von SozialAktuell und die Mitgliedschaft bei AvenirSocial. Nur Einzelpersonen können Mitglieder von AvenirSocial, dem Interessensverband der Professionellen der Sozialen Arbeit, sein. Es ist jedoch möglich, SozialAktuell zu abonnieren, ohne Mitglied von AvenirSocial sein.

Wenn Sie aber nicht nur unsere Zeitschrift lesen möchten, sondern eine aktive Rolle bei den Veränderungen in Bezug auf Ihren Beruf spielen wollen, wenn Sie sich als Sozialarbeiterin oder Sozialarbeiter für mehr soziale Gerechtigkeit und die Menschenrechte einsetzen und gleichzeitig vom Rechtsschutz bei Arbeitskonflikten sowie weiteren Vorteilen profitieren möchten, dann gesellen Sie sich zu den 3500 Mitgliedern von AvenirSocial in der ganzen Schweiz und werden auch Sie Mitglied unseres Verbands. Weitere Infos online unter: [www.avenirsocial.ch/de/mitgliedschaft](http://www.avenirsocial.ch/de/mitgliedschaft)  
Emilie Graff, Co-Geschäftsleiterin AvenirSocial

## Adressen

**avenirsocial**

Soziale Arbeit Schweiz  
Travail social Suisse  
Lavoro sociale Svizzera  
Lavor sociala Svizra

### Geschäftsstelle Schweiz

AvenirSocial  
Schwarztorstrasse 22, Postfach, 3001 Bern  
Telefon 031 380 83 00, Fax 031 380 83 01  
E-Mail: [info@avenirsocial.ch](mailto:info@avenirsocial.ch)  
[facebook.com/AvenirSocial](https://facebook.com/AvenirSocial)  
[twitter.com/avenirsocial](https://twitter.com/avenirsocial)

### Sektion Aargau

Stefan Renevey, Vorstandsmitglied  
Postfach 3809, 5001 Aarau  
E-Mail: [aargau@avenirsocial.ch](mailto:aargau@avenirsocial.ch)

### Sektion beider Basel

Beate Schröder und Regine Heimann  
ISORBA, Thiersteinallee 23, 4053 Basel  
E-Mail: [basel@avenirsocial.ch](mailto:basel@avenirsocial.ch)

### Sektion Bern

Jutta Gubler, Geschäftsleiterin  
Seilerstrasse 27, Postfach, 3000 Bern 14  
Telefon 031 382 33 38  
E-Mail: [bern@avenirsocial.ch](mailto:bern@avenirsocial.ch)  
Öffnungszeiten Geschäftsstelle:  
Dienstag 9 bis 12 und 14 bis 17 Uhr,  
Freitag 9 bis 12 Uhr

### Sektion Graubünden

Luciano Capelli, Präsident  
Montalinstrasse 3, 7000 Chur  
Telefon 078 836 12 12  
E-Mail: [graubuenden@avenirsocial.ch](mailto:graubuenden@avenirsocial.ch)

### Sektion Ostschweiz

Sarah Luongo,  
Wiesentalweg 6c, 8750 Weinfelden  
Telefon 078 821 30 39  
E-Mail: [sara.luongo@gmx.net](mailto:sara.luongo@gmx.net)  
Lohnempfehlungen: Roberto Bertozzi  
Telefon 071 227 60 25  
E-Mail: [roberto.bertozzi@sg.pro-senectute.ch](mailto:roberto.bertozzi@sg.pro-senectute.ch)

### Sektion Solothurn

Christoph Keller, Präsident a. i.  
Im Neumättli 27, 4145 Gempen  
Telefon 061 706 80 80  
E-Mail: [solothurn@avenirsocial.ch](mailto:solothurn@avenirsocial.ch)

### Sektion Wallis

Anne-Maria Furrer  
Jesuitenweg 82, 3902 Brig-Glis  
Telefon 027 923 97 53  
E-Mail: [wallis@avenirsocial.ch](mailto:wallis@avenirsocial.ch)

### Sektion Zentralschweiz

Charlotte Eicher, Geschäftsleiterin  
Schwarztorstrasse 22, Postfach 8163, 3001 Bern  
Telefon 031 380 83 00  
E-Mail: [zentralschweiz@avenirsocial.ch](mailto:zentralschweiz@avenirsocial.ch)

### Sektion Zürich

Kontakt: Heidi Holenweg, Geschäftsleiterin  
Quellenstrasse 27, 8005 Zürich  
Telefon 044 382 24 42  
E-Mail: [zuerich@avenirsocial.ch](mailto:zuerich@avenirsocial.ch)  
Öffnungszeiten Geschäftsstelle:  
Dienstag 9 bis 12 und 13.30 bis 16.30 Uhr,  
Freitag 8.30 bis 11.30 Uhr

Es existieren vier weitere Sektionen von AvenirSocial in der französischen Schweiz: [www.avenirsocial.ch/sektion](http://www.avenirsocial.ch/sektion)

### ActualitéSociale

AvenirSocial ist zudem Herausgeberin von ActualitéSociale, das alle zwei Monate in französischer Sprache erscheint: [www.avenirsocial.ch/fr/actualitesociale](http://www.avenirsocial.ch/fr/actualitesociale)