

Diskriminierung in der Arbeitswelt

«Ich kann Sie mir nicht als Lehrer vorstellen»

Die Diskriminierung von Menschen nicht weisser Hautfarbe ist eine spezifische Form des Rassismus. Der dunkelhäutige Berufsschullehrer John Andrew* berichtet, welche Erfahrungen er in der Arbeitswelt gemacht hat.

Von John Andrew, Berufsschullehrer

– An den Beginn meiner Betrachtungen möchte ich Erfahrungen stellen, die ich als Lehrer für Allgemeinbildung und Deutsch in einem Motivationssemester gemacht habe. Nur einer meiner zwölf Lernenden hatte keinen Migrationshintergrund. Als Lehrperson mit Migrationsgeschichte gelang es mir von Anfang an gut, einen emotionalen Zugang zu den 16- bis 18-jährigen Schülern zu finden. Die Jugendlichen mit brasilianischen, spanischen, argentinischen, peruanischen, serbischen und schweizerischen Wurzeln fühlten sich von mir besser verstanden, vor allem wenn sie eigene Diskriminierungserfahrungen beschrieben. Das zahlte sich aus, denn es gelang mir, das Selbstbewusstsein der Heranwachsenden zu stärken. Elf der Lernenden fanden eine Lehrstelle – trotz Nachteilen wie beispielsweise sprachlichen Defiziten.

Wenn wir die Benachteiligung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Bildungswesen angehen wol-

len, sollten wir uns gleichzeitig für eine grössere kulturelle Heterogenität unter den Lehrerinnen und Lehrern engagieren. Umso mehr, als davon auch einheimische Kinder und Jugendliche profitieren. Untersuchungen weisen darauf hin, dass Klassen mit Lehrpersonen aus unterschiedlichen kulturellen Kontexten ein positiveres Bild von Minderheiten vermittelt wird. Das Bild einer mangelnden zivilisatorischen Kompetenz von «farbigen» Völkern wird korrigiert.

Versteckter Rassismus

Im Bildungssektor begegnen mir dagegen häufig Personen, die unbewusst von Vorstellungen geleitet werden, wie sie im Kolonialismus zur Blüte kamen. Sie sehen sich als Teil einer normalen, leistungsfähigen und aufgeklärten Elite, während die «Fremden» im besten Fall für praktische Tätigkeiten geeignet seien: eine Form des versteckten Rassismus. Verschiedene Facetten dieser Haltung lernte ich bei meiner

Suche nach einer Festanstellung im Bildungssektor kennen. Und ich vermute, dass es nicht nur mir so ergangen ist. Oder kennen Sie einen dunkelhäutigen Berufsschullehrer?

Nach meinem Einsatz im Motivationssemester habe ich an verschiedenen Schulen für einzelne Semester befristete Lehraufträge erhalten. Diese Bildungsstätten hatten eine Gemeinsamkeit: Es gab keine Dunkelhäutigen im Lehrkörper. Nicht anders war es am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) in Zollikofen, an dem ich mich zum Berufsfachschullehrer weiterqualifizierte.

Abgründige Absagegründe

An einer Berufsfachschule für Sozialpädagogik wurde für eine bilinguale Klasse von Studierenden eine Lehrperson gesucht. Beim Vorstellungsgespräch sagte mir die zuständige Ressortchefin, dass sie meine Bewerbung als interessant einstufte. Wegen meiner besonderen Erfahrung als Sozialpädagoge und Internatsleiter und auch wegen meiner bilingualen Biografie. Danach hörte ich nichts mehr. Nach mehrmaligem Nachfragen wurde mir lediglich mitgeteilt, dass man sich mich als Lehrer schlicht nicht vorstellen könne.

Bei einem Motivationssemester im Thurgau waren die beiden Leitungspersonen von meinen Qualifikationen sehr überzeugt. Bei einem Schnuppertag lernte ich das Team kennen. Ein älterer Deutscher und eine ältere Schweizerin schienen einigermaßen überrascht, auf einen dunkelhäutigen Pädagogen zu treffen. Sie fragten, ob ich denn wirklich Lehrer sei und wo ich bisher gearbeitet hätte? Die Absage wurde damit begründet, dass ich nicht in das Team passe.



Heterogenität im Klassenzimmer: Nicht nur Jugendliche haben vielfach einen Migrationshintergrund, sondern auch Lehrerinnen und Lehrer.

Bei der Lehrlingsbetreuung der katholischen Kirche in Zürich hatten die Zuständigen gar Bedenken, dass mich die zuständigen Auszubildenden wegen meiner Hautfarbe ablehnen könnten. Eine einschneidende Begegnung hatte ich im Kanton Zürich beim Schweizerischen Roten Kreuz, wo mir die Personalchefin die Tatsache meiner befristeten Einsatzstellen negativ auslegte. «Warum haben Sie ihre Stellen so oft gewechselt?» Meine Haut hatte auf mein Curriculum abgefärbt, das nun seinerseits zum Anstellungshindernis wurde.

Fragen an die Verantwortlichen

Allen Institutionen, mit denen ich zu schaffen hatte, ist gemeinsam, dass dort keine einzige Person mit dunkler Hautfarbe beschäftigt war – und dass viele Jugendliche und Studierende mit Migrationsgeschichte unterrichtet werden. Ich hätte den Personalverantwortlichen gerne ein paar Fragen gestellt; Fragen, die man im Bewerbungsgespräch nicht stellen kann:

1. Interessiert Sie die Förderung der Jugendlichen mit Migrationsgeschichte wirklich? Auch wenn das bedeuten würde, dass Sie mit Kollegen diskutieren müssten, die anders geschnittene Augen und unordentliche Hautfarben haben?
2. Wie vielen Schülerinnen und Schülern an Ihrer Schule wurde der Mut genommen, weil sie keine dunkelhäutigen Lehrpersonen einstellen?
3. Wenn Sie Macht hätten, jedwede Art von Diskriminierung zu verbieten, würden Sie es tun? Selbst gegen den Widerspruch der Mehrheit? Warum?

Lösungsansätze

Mit dem Beschreiben meiner Erfahrungen geht es mir nicht darum, Vorwürfe zu erheben, sondern die Verantwortlichen im Bildungsbereich für die Hürden zu sensibilisieren, denen Migrantinnen und Migranten begegnen, die als Lehrpersonen arbeiten wollen. Wer sich dessen bewusst ist, kann Lösungen suchen, um die Situation zu verbessern.

Auf der anderen Seite ist es für die Angehörigen einer Minderheit elementar, dass sie sich zusammenschliessen, um

über ihre Erfahrungen zu sprechen. Oft erkennen viele dann erst, dass das Verhalten der Mehrheit verletzend ist. Das ist eine wichtige Voraussetzung zur Selbstermächtigung und zur Bekämpfung von Rassismus. Ein gelungenes Beispiel dafür, wie das geschehen könnte, sind die Gesprächsrunden, die an der Pädagogischen Hochschule Schaffhausen (PHSH) mit Lehrpersonen beziehungsweise Studierenden mit ausländischen Wurzeln durchgeführt werden. Die PHSH berücksichtigt auch in der Ausbildung die Tatsache, dass Lehrkräfte oft auf Klassen mit vielen Nationalitäten treffen werden. Der Umgang mit Heterogenität wurde in den Lehrplan integriert. Dabei werden Schulklassen besucht und deren Vielfalt porträtiert.

Diskriminierung am Arbeitsplatz

Die Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) des Eidgenössischen Departements des Innern hat das Merkblatt «Die Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsplatz lohnt sich» publiziert. Die wichtigsten Bereiche und Formen der Diskriminierung werden erläutert und Handlungsempfehlungen abgegeben.

- Bereits im Bewerbungsverfahren kommt es zu Diskriminierung. So dokumentiert etwa der Stellenbarometer des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) die Benachteiligung ausländischer Jugendlicher klar. Die FRB empfiehlt, (Lehr-)Stellen so auszusprechen, dass sich auch Personen mit Migrationshintergrund angesprochen fühlen. Ausländische Diplome sollten geprüft statt generell als wertlos abgestempelt werden. Weiter wird vorgeschlagen, die persönlichen Angaben und das Foto der Bewerber von jemandem abdecken zu lassen, der nicht ins Bewerbungsverfahren involviert ist.
- Bei Weiterbildungen, Beförderungen und Lohnerhöhungen kommen Ausländerinnen und Ausländer in einzelnen Unternehmen zu kurz. Die FRB rät, alle Mitarbeitenden über

«Wenn es keinerlei Kontakt zu sozialen Fremdgruppen gibt, dann kann man auch keine persönlichen Erfahrungen machen und hält an pauschalen negativen Bewertungen länger fest», schreibt der Jenaer Psychologe Andreas Beelmann. Sollte diese Erkenntnis nicht gerade und vor allem für die Institution Schule gelten? –

.....
 *John Andrew (Name von der Redaktion geändert) lebt seit 2001 in der Schweiz. Er war der erste dunkelhäutige Internatsleiter des Landes. Nach Nachdiplomstudien an der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik in Luzern, dem Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) in Zollikofen und der ZHAW in Winterthur ist er heute als Lehrer im Sektor Berufsbildung tätig.

Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren, regelmässig Förderungsgespräche mit ihnen zu führen, sie bei der Laufbahnplanung zu unterstützen und auf Lohngleichheit zu achten.

- Die FRB empfiehlt, gegen Belästigung und Mobbing ein Reglement zu erarbeiten. Darin ist die rassistische Diskriminierung explizit anzusprechen und zu kommunizieren, dass Verstösse sanktioniert werden. Die Mitarbeitenden seien für ein multikulturelles Umfeld zu sensibilisieren.
- Kündigungen aufgrund äusserlicher Merkmale wie Herkunft, Hautfarbe, Kultur oder Religion sind missbräuchlich. Die FRB rät Unternehmen, die Gründe für eine Kündigung genau zu prüfen.
- Viele Migrantinnen und Migranten arbeiten in Bereichen und Berufen, die physisch und psychisch belastend sind. Unternehmen sollten sicherstellen, dass die Informationen über Schutz- und Sicherheitsmassnahmen für alle Mitarbeitenden zugänglich sind und verstanden werden.

Weiterführende Informationen unter www.panorama.ch