

# Leadership

**Die «Race Disparity Unit»  
im Vereinigten Königreich:  
Rassismus planvoll bekämpfen**

Was sind die grundlegenden Bedingungen für die Infragestellung hartnäckiger rassistischer und religionsbezogener Diskriminierung?

- Detaillierte ethnische und religiöse Daten in Bereichen wie Beschäftigung, Gesundheit, Wohnen, Bildung und Justiz;
- ein umfassender Aktionsplan, um diese Ungleichheiten zu beenden;
- eine starke politische Führungsstärke, ausgehend von der Spitze, aber verteilt über alle Ebenen.

Nach 70 Jahren der Bekämpfung des ausgeprägten Rassismus im Vereinigten Königreich treten wir nun in eine neue Phase ein, in der die oben aufgeführten Kriterien zum Einsatz kommen, um den Wandel voranzutreiben. Vor 70 Jahren war der Hebel dafür das Primärrecht, das diskriminierende Praktiken in Schlüsselbereichen wie Arbeit und Wohnen verboten hatte. Bis dahin war es völlig legal, Wohnungsanzeigen zu schalten, in denen stand: «Keine Schwarzen, keine Iren, keine Hunde.» Im Lauf der Jahre hat die Zivilgesellschaft die Regierung immer wieder aufgefordert, Daten zu erheben oder zusammenzutragen, die sicherstellen würden, dass die Politik über Regierungsbereiche hinweg effektiv auf subtile und manchmal nicht

sehr subtile Formen des Rassismus reagieren kann. Beispielsweise konnte die Polizei auf Grundlage des Sus-Gesetzes («Sus Law») früher Schwarze auf der Straße «anhalten und durchsuchen» («Stop and Search»), weil sie laut Polizeibeamten, «verdächtig aussehen» (und als «Suspected Persons» galten). Das wurde zwar verboten, aber heute darf die Polizei ganz Ähnliches tun, wenn sie behauptet, dass das «Stop and Search» legitim sei, weil «die Person nach Marihuana roch». Die Erhebung von Antidiskriminierungsdaten muss, wie wir sehen, mit den Mutationen rassistischer und religiöser Diskriminierung Schritt halten.

Auf dieser ganzheitlichen Reise sehen wir in zwei der drei Bereiche substanziellen Fortschritt: Erstens hat die *Operation Black Vote* die Regierung davon überzeugen können, dass in jedem Bereich der Regierung ein Audit zu rassistischer Ungleichheit durchgeführt und die Details veröffentlicht werden sollten. Die Überprüfung sollte hervorheben, wo Ungleichheit stattfindet. Damit sollte auch der Veränderungsbedarf aufgezeigt werden, den wir für besonders notwendig hielten.

Großbritannien ist, wie viele westliche Nationen auf der ganzen Welt, stolz darauf, eine gerechte Gesellschaft zu sein, aber in Wirklichkeit sehen sich Millionen Menschen diskriminierenden Praktiken aufgrund ihrer Hautfarbe oder Religion ausgesetzt – und dies in nicht geringem Maß. Wer etwa «Black and minority ethnic» (BME) ist – die britische Definition von nicht-weiß –, ist statistisch gesehen

dreimal häufiger von Armut betroffen. Für BME-Menschen ist es viel weniger wahrscheinlich, Wohneigentum zu besitzen. Sie müssen zehnmal mehr Bewerbungen schreiben als eine vergleichbare weiße Person, um nur zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Sie werden viel eher von der Polizei angehalten und durchsucht, verhaftet und angeklagt. All diese gravierenden Ungleichheiten finden in einem Umfeld statt, in dem arme BME-Kinder in der Schule viel besser abschneiden als arme weiße Kinder. Die Frage ist, warum sich dieser Bildungserfolg nicht in allen anderen Bereichen fortsetzt.

Premierministerin Theresa May räumte ein, dass die Offenlegung dieser Sachverhalte mit detaillierten Daten und ihren Querverweisen unbequeme Wahrheiten ans Tageslicht bringen würde, sie argumentierte weiter: «Dieses Verstehen würde uns die Klarheit darüber verschaffen, in welchen Politikbereichen und auf welche Weise wir etwas tun müssen.» Anders gesagt lautet ihr Argument: «Wie wollen Sie effektiv Ihr Auto reparieren, wenn Sie nicht genau wissen, was das Problem ist?»

Entscheidend für die Lösung ist die Bedeutung, die diesem Prozess von der politischen Führung beigegeben wird, und die wichtigste Rolle spielt die Regierungschefin. Hier erzielten wir einen großen Durchbruch. Die Ministerpräsidentin forderte von allen Ministerien, dass dies nicht als Nebensache, sondern als zentral für das Wohlergehen einer gerechten und dynamischen Gesellschaft betrachtet

wird. Um wesentliche Fortschritte zu erzielen, muss dieser Aufruf nicht nur in den Ministerien gehört werden, sondern auch von allen anderen hochrangigen Beamten, kommunalen Autoritäten und den Chefetagen großer Unternehmen. In letzter Konsequenz muss dies auch im Empowerment von BME-Communities resultieren, um sie in die Lage zu versetzen, eine zentrale Rolle bei der Zusammenarbeit mit all diesen Akteuren zu spielen und Ungleichheitsverhältnisse abzubauen.

Dass talentierte Schwarze Gesichter auch in hohen Positionen sichtbar werden, wird selbstverständlich allein nicht Rassismus ausradieren, aber es wird die Wahrnehmung davon, wie Macht aussieht, verändern, was wiederum andere inspirieren wird, ihnen nachzufolgen. Entscheidend für die Schwarze *Leadership* ist es, diese Personen mit den notwendigen Werkzeugen auszustatten, um die Verantwortung solcher Positionen besser zu verstehen. *Operation Black Vote* betreibt im Vereinigten Königreich ein politisches Mentoring-Projekt. Im Jahr 2017 haben wir 38 Personen aus afrikanischen, karibischen, asiatischen und chinesischen Communities eingeladen, über einen Zeitraum von neun Monaten mit einer/einem prominenten Mitglied des Parlaments zusammenzuarbeiten. In diesem Zeitraum lernen sie etwas über eine der wichtigsten Institutionen der Macht von innen heraus. Aber sie erhalten auch eine fundierte Ausbildung in Bereichen wie Politik, Medien, Community und den Menschenrechten. Wir hoffen, dass

diese neuen Führungskräfte nach der Parlaments-Erfahrung und einer gründlichen Ausbildung nicht von sich selbst besessen sind, sondern dazu neigen werden, Ungleichheiten zu bekämpfen und Wege zu bereiten, auf denen andere folgen können.

Das dritte Element in dieser Gleichung muss ein umfassender Aktionsplan mit klaren Zielen für den gesamten Prozess sein. Hier befinden wir uns im Augenblick. Wir werden gemeinsam mit der Regierung einen Strategie-Plan erstellen, der in allen Bereichen der Regierung und darüber hinaus zur Verfügung stehen wird. Das Ziel liegt auf der Hand: Sie bilden nicht nur eine Generation von Talenten aus, die die Wirtschaft in den Turbogang schalten kann, sondern auch eine treibende Kraft für den Zusammenhalt in einer harmonischen Gesellschaft. Dadurch wird ein größeres Zugehörigkeitsgefühl erzeugt, denn alle Menschen in dieser Gesellschaft können ihr Potenzial ausschöpfen.

Ob im Vereinigten Königreich, im restlichen Europa oder in den USA – wirtschaftlich, kulturell und politisch war es noch nie wichtiger, wachsenden Ungleichheiten entgegenzutreten, nicht zuletzt, um zu verhindern, dass Extremismus jedweder Couleur in unseren Gesellschaften Wurzeln schlägt. Die Frage wird sein, ob wir den politischen Willen haben, die Herausforderung zu erkennen und effektiv damit umzugehen. Verfügen wir in den obersten Leitungsebenen auf

kommunaler und nationaler Ebene über genug Personen, die über Stigmatisie-

rung von Minderheiten hinausgehen und stattdessen einen umfassenden Plan erstellen, der es allen Bürger\*innen gestattet, ihre Potenziale voll auszunutzen und eine positive Rolle in der Gesellschaft zu übernehmen?

**Simon Woolley** ist  
Geschäftsführer von  
*Operation Black Vote*.

### **Herausgebende**

neue deutsche organisationen  
Potsdamer Straße 99, 10785 Berlin  
[www.neue-deutsche-organisationen.de](http://www.neue-deutsche-organisationen.de)  
[gleichstellungsdaten@neue-deutsche-organisationen.de](mailto:gleichstellungsdaten@neue-deutsche-organisationen.de)

### **Redaktion**

Meral El, Gün Tank,  
Koray Yılmaz-Günay

### **Übersetzung ins Deutsche**

Nossa Schäfer, Koray Yılmaz-Günay

### **Lektorat**

Elisabeth Göske

### **Design**

Büro Farbe  
[www.buero-farbe.de](http://www.buero-farbe.de)

### **V.i.S.d.P.**

Ferda Ataman  
Gün Tank

Berlin, Dezember 2017