

Rassismus im Alltag – oder Rassismus ist Alltag

von Anna Klein



Anna Klein ist Mitarbeiterin an der Fakultät für Erziehungswissenschaft der Universität Bielefeld in der Arbeitsgruppe Sozialisation und Mitglied des Instituts für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung.

denfeindlich, antisemitisch oder durch andere Vorurteile motivierte Straftaten, die Relevanz des Themas in praktisch allen europäischen Staaten (vgl. OSCE/ODIHR 2011). Weil verschiedene Personengruppen von Abwertungen und Diskriminierung betroffen sind, sprechen wir in diesem Zusammenhang von „gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“. Darunter wird z. B. Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, Islamfeindlichkeit, die Abwertung von obdachlosen Personen, von Personen mit Behinderung, Personen mit homosexueller Orientierung, langzeitarbeitslosen Personen, Roma und Sinti und asylsuchenden Personen verstanden (Heitmeyer 2002-2012; Zick et al. 2011). Aktuelle Studien zur Intersektionalität (z.B. Winkler/Degele 2009) machen darauf aufmerksam, dass Personen oftmals mehrfach von Diskriminierung betroffen sind, wenn sie mehreren diskriminierten Gruppen zugeordnet werden können (z.B. Frauen mit Migrationshintergrund, die gleichzeitig von Armut betroffen sind).

Phänomene und Handlungsmöglichkeiten

Rassistische Sprüche, fremdenfeindliche Bemerkungen im Freundeskreis, Benachteiligungen von Frauen im Beruf, Beschimpfungen anderer als „schwul“ oder die Vertreibung von obdachlosen Menschen aus den Innenstädten: Diskriminierung von Menschen, die zu einer bestimmten Gruppe gezählt werden, ist in unserer Gesellschaft allgegenwärtig. In der europäischen Union fühlen sich etwa 15 Prozent der BürgerInnen aufgrund ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, Religion, Behinderung, Weltanschauung oder sexuellen Orientierung diskriminiert oder belästigt (vgl. EUROBAROMETER 2008). Ebenso zeigen aktuelle Reporte zu „hate crimes“, also rassistisch, frem-

Diskriminierung im Alltag

Diskriminierung wird im Alltag in unterschiedlichen Formen sichtbar. So kann sich Diskriminierung offen als aktive Schädigung z.B. in Form von Gewalt äußern, etwa als rassistische Beleidigung bis hin zur körperlichen Gewalt. Aber auch subtilere und eher passive Verhaltensweisen z.B. die Bevorzugung von Anderen, Ignoranz oder Vermeiden von Kontakten werden als diskriminierendes Verhalten verstanden (Dovidio/Hebl 2005: 17). Subtile Formen der Diskriminierung wie das „Nicht-Grüßen“ bestimmter Personen können für die Betroffenen folgenreich sein, weil sie einen sozialen Ausschluss anzeigen. Neben diskriminierendem Verhalten spielt auch die institutionelle Diskriminierung eine wichtige Rolle. Individuelle und insti-

tutionelle Formen von Diskriminierung sind jedoch eng miteinander verwoben. So kann beispielsweise das Zusammenspiel von institutionellen Normen und individuellem Verhalten in Institutionen Diskriminierung bewirken, etwa wenn LehrerInnen, entsprechend der Leistungsorientierung als dominanter Norm der Schule, Kinder aus Mittelschichtfamilien bevorzugt behandeln. Sidanius und Pratto (1999) bezeichnen solche Fälle als individuell-mediierte institutionalisierte Diskriminierung, die im Unterschied zu standardisierter institutioneller Diskriminierung (womit ungleiche Rechte angesprochen sind) individuell beeinflussbar ist. Gleichzeitig kann institutionalisierte Diskriminierung individuell diskriminierendes Verhalten begünstigen, da sie als Legitimation für das Verhalten dient. Formen institutioneller Diskriminierung (z.B. Benachteiligung von Personen mit Migrationshintergrund im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt) ergeben sich somit vor dem Hintergrund der Rechtslage, der gesellschaftlichen bzw. institutionellen Normen und der individuellen Handlungen. Im Kontext pädagogischer Praxis erscheint es deshalb geboten, das eigene Handeln zu reflektieren und „eigene Verstrickungen in diskriminierende Strukturen und Praktiken, nicht zuletzt in Formen institutioneller Diskriminierung, zu analysieren“ (Scherr 2011, S. 38).

Folgen von Diskriminierung

Diskriminierung bedeutet für die davon betroffenen Personen eine Benachteiligung in vielen Bereichen der gesellschaftlichen Teilhabe, etwa Schulen, Hochschulen oder auf dem Arbeitsmarkt. Erfahrene Diskriminierung ist mit Stress und affektiven Reaktionen wie Wut, depressiven Verstimmungen und Ängsten verbunden. Ein Zusammenhang zwischen Diskriminierung und psychischen wie physischen gesundheitlichen Folgen kann nachgewiesen werden (Ziegler/Beilmann 2009). Insbesondere die Angst vor erneuten Diskriminierungen aufgrund der zugeschriebenen Gruppenzugehörigkeit kann betroffene Personen erheblich beeinträchtigen. Geringes Selbstvertrauen, Verschlussenheit und Misstrauen gegenüber Anderen kön-

nen die Folgen sein. Auch zeigt sich, dass von Diskriminierung betroffene Personen schlechtere Leistungen erbringen, wenn sie mit dem betreffenden Stigma konfrontiert werden. So lösten Frauen in einer Studie eine Aufgabe schlechter, wenn ihnen gesagt wurde, es handle sich um eine Mathematikaufgabe. Wurde dieselbe Aufgabe jedoch als sprachliche Aufgabe eingeordnet, so waren die Leistungen besser (Hansen 2009). Dieses Beispiel zeigt, dass Diskriminierung sehr subtil erfolgen kann.

Funktionen und Ursachen der Abwertung

Wie eingangs erwähnt, fühlen sich viele Menschen in Europa von Diskriminierung betroffen. Rechte und Normen verankern Diskriminierung in den gesellschaftlichen Institutionen. Sie prägen auch die Kultur des Miteinanders. Dementsprechend sind abwertende Einstellungen und Diskriminierungsbereitschaften in den Gesellschaften Europas weit verbreitet. In einer repräsentativen Befragung in acht europäischen Ländern stimmten der rassistischen Aussage „Es gibt eine natürliche Hierarchie zwischen schwarzen und weißen Völkern“ mehr als ein Drittel der Befragten zu. Klassisch sexistische Einstellungen, wie die Aussage „Frauen sollten ihre Rolle als Ehefrau und Mutter ernster nehmen“, wurden in den meisten Ländern von mehr als der Hälfte der Befragten geteilt (Zick et al. 2011). Abwertende Einstellungen gegenüber Minderheiten und schwachen Gruppen sind somit nicht als Randphänomen zu betrachten, sondern sind in der Mitte der Gesellschaft verbreitet (Klein/Groß 2012).

Abwertende Einstellungen lassen sich nicht leicht verändern, indem beispielsweise gegenteilige Informationen zur Verfügung gestellt werden. Dies ist nicht zuletzt deshalb der Fall, weil sie für die Stabilisierung des sozialen Gefüges, in dem Personen sich bewegen, wichtige Funktionen erfüllen: Die Abwertung von anderen schafft ein „Wir-Gefühl“, sie hebt die Eigengruppe positiv von einer anderen Gruppe ab und verstärkt die Bindung innerhalb der Eigengruppe. Dadurch können Personen ihren Selbstwert steigern, da sie sich nun als Mitglieder



einer höherwertigen Gruppe betrachten. Des Weiteren dienen Abwertungen dazu, gesellschaftliche Hierarchien zu legitimieren und aufrecht zu erhalten. So haben sexistische oder rassistische Ideologien die Funktion, untergeordnete Positionen von Frauen oder Schwarzen auf deren angeblichen besonderen Charakter oder physiologische Unterschiede zurückzuführen und dadurch als begründet oder sogar unumstößlich darzustellen. Aus der Abwertung bestimmter Gruppen ergibt sich zudem eine orientierende Funktion: Gerade in Situationen, die von Unsicherheit geprägt sind oder sich durch hohe Komplexität und Handlungssohnmacht auszeichnen (z.B. Wirtschaftskrise, hohe Arbeitslosigkeit), stellen Vorurteile ein einfaches Erklärungsangebot dar. Sie bieten eine Möglichkeit der Schuldzuweisung an bestimmte Gruppen und fördern gleichzeitig das Vertrauen unter den vermeintlich „Nicht-Schuldigen“ (Zick et al. 2011, S. 37ff.).

Die Ursachen von Abwertung und Diskriminierung sind vielfältig. Faktoren auf der Individualebene (z.B. Persönlichkeitstypen, Einflüsse aus Familie und Freundeskreis) sind ebenso zu berücksichtigen wie intergrupale Konstellationen (z.B. kollektive Identitäten und Intergruppenkontakte) und gesellschaftliche Umstände (z.B. Dominanzverhältnisse, gesellschaftliche Normen). Daraus ergibt sich ein komplexes Gefüge sich wechselseitig beeinflussender Faktoren: Die individuelle Bereitschaft,

Menschen zu diskriminieren, muss vor dem Hintergrund historisch gewachsener Vorstellungen von Dominanz und Unterlegenheit betrachtet werden. Autoritäre Personen reagieren eher konform auf gesellschaftliche Normen. Intergruppenkontakte können kaum aufgebaut werden, wenn Gesellschaften in hohem Maße durch Segregation geprägt sind (für einen kurzen Überblick siehe Legge/Mansel 2012).

Pädagogische Handlungsmöglichkeiten

Der pädagogische Umgang mit Abwertung und Diskriminierung wird kontrovers diskutiert. Zunächst ist festzuhalten, dass angesichts von gesellschaftlichen Normen und Strukturen dem Problem nicht allein durch pädagogisches Handeln begegnet werden kann. In pädagogischen Kontexten ist es aber durchaus möglich, auf der individuellen und institutionellen Ebene Veränderungen anzustoßen.

So finden sich einerseits Ansätze aus dem Bereich der antirassistischen und interkulturellen Pädagogik, die Diskriminierung gezielt thematisieren und einen anerkennenden Umgang mit Differenzen anstreben. Zu einer antirassistischen bzw. „rassismuskritischen“ Perspektive gehören nach Mecheril (2004, S. 206ff.) die Veränderung institutioneller Diskriminierung in Bildungsinstitutionen, Nor-

men für einen nicht diskriminierenden Sprachgebrauch, die Vermittlung von theoretischem und historischem Wissen über (rassistische) Diskriminierung, die Ermöglichung der Auseinandersetzung mit eigenen Rassismuserfahrungen, die Reflexion bestehender Zuschreibungsmuster und die Dekonstruktion von binären Schemata des „Wir und „Nicht Wir“, z.B. durch das Anerkennen von Mehrfachzugehörigkeiten. Auch Konzepte aus dem Bereich der Kindheitspädagogik wie der „Anti-Bias Ansatz“ (Preissing/Wagner 2003) setzen darauf, Vorurteile und Diskriminierungen anzusprechen und zu reflektieren. Diese Ansätze haben den Vorteil, diskriminierende Praktiken für Reflexion und Kritik zugänglich zu machen. Problematisch ist jedoch, wenn die Thematisierung von Differenzen diese (re-)produziert und der Andere so erst zum Anderen bzw. Fremden gemacht wird. Es besteht dann die Gefahr, dass die hervorgehobenen Kategorien übernommen und als relevant betrachtet werden.

Ein anderer Ansatz setzt auf die Erfahrung von Kooperation und Kontakten zwischen Personen, die unterschiedlichen Gruppen zugerechnet werden. Zentrales Element ist dabei die Erfahrung des gemeinsamen Handelns. Im Anschluss an Dewey wird davon ausgegangen, dass durch die vitale Erfahrung von Interaktion und gemeinsamer Tätigkeit eine Veränderung auch tief verankerter abwertender Orientierungsmuster möglich wird. „Vested prejudices, class interests, are deeply rooted, but not as deeply rooted in the nature of things as the joy of discovery and of communication“ (Dewey 1983, S. 211). Pädagogik kann an dieser Stelle eingreifen, indem Kooperation ermöglicht wird. „(S)tudents should be encouraged to interact cooperatively with one another regardless of community membership in order to develop shared values“ (Detlefsen 1998, S. 317). Ein solcher Ansatz ließe sich auch mit den Ergebnissen der Kontakthypothese rechtfertigen, nach der Intergruppenkontakte zur Reduktion von Vorurteilen beitragen (Allport 1954; Pettigrew & Troop 2006). Insbesondere unter den Bedingungen der Statusgleichheit in der Kontaktsituation, der Verfolgung eines gemeinsamen Ziels, der kooperativen und nicht konkurrierenden Art der Zielverfolgung und der

Stützung des Kontakts durch Autoritäten (wie z.B. PädagogInnen) (Wagner et al. 2002, S. 98), tragen Kontakte zu einer Verbesserung von Intergruppenbeziehungen bei, weil es a) zu verbessertem Wissen über die andere Gruppe kommt, weil b) Ängste abgebaut werden können und c) die Kontakte Empathie und Perspektivenübernahme fördern. Der Ansatz hat den Nachteil, dass die Reflexion der eigenen Verstrickung in diskriminierende Strukturen in den Hintergrund gerät. Er wird als „color-blind“ kritisiert, weil er Differenzen gerade nicht thematisiert und in Frage stellt, obwohl diese in der Gesellschaft eine Rolle spielen.

Pädagogisches Handeln, das auf eine Reduktion von Diskriminierung und Abwertungen zielt, läuft genau wie die Forschung in diesem Gebiet immer Gefahr, die Kategorien, die zur Diskriminierung herangezogen werden (z.B. ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Sexualität, Behinderung, Religionszugehörigkeit), selbst zu reproduzieren, wenn diese benannt werden. Gleichzeitig kann nur durch diese Benennung eine kritische Reflexion erfolgen, die bestenfalls in eine Veränderung diskriminierender Praktiken mündet. In diesem Spannungsfeld dennoch Kooperation zu ermöglichen, in deren Verlauf kategoriale Zugehörigkeiten in den Hintergrund und die individuellen Besonderheiten in den Vordergrund rücken, erscheint schwierig, wenn zuvor die Relevanz der Kategorien hervorgehoben wird. Pädagogische Handlungskonzepte zum Umgang mit Diskriminierung sollten zukünftig eine systematische Verbindung beider Perspektiven anstreben. ♦

Literatur

Allport, G. W.: *The nature of prejudice* Cambridge 1954.
 Detlefsen, K.: *Diversity and the individual in Dewey's philosophy of democratic education*. In: *Educational Theory*. 48, 1998, pp. 309–329.
 Dewey, J.: *The liberal college and its enemies*. In: Dewey, J. (Hg.): *The middle works 1899–1924*. Volume 15, 1923–1924, Southern Illinois 1983, pp. 205–211.
 Diehm, I.: *Erziehung und Toleranz. Handlungstheoretische Implikationen Interkultureller Pädagogik*. In: *Zeitschrift für Pädagogik*, 46, 2000, S. 251–274.
 Dovidio, J. F.; Hebl, M. R.: *Discrimination at the level of the individual: Cognitive*

and affective factors. In: Dipboye, R. L.; Colella, A. (Hg.): *Discrimination at work*. New Jersey 2005, pp. 305–323.
 EUROBAROMETER, *Diskriminierung in der Europäischen Union: Wahrnehmungen, Erfahrungen und Haltungen*. Bericht. EUROBAROMETER Spezial 296, 2008, Zugriff am 14.11.2013, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_de.pdf.
 Hansen, N.: *Die Verarbeitung von Diskriminierung*. In: Beelmann, A.; Jonas, K. J. (Hg.): *Diskriminierung und Toleranz: Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven*. Wiesbaden 2009, S. 155–170.
 Heitmeyer, W. (Hg.): *Deutsche Zustände. Folge 1–10*, Frankfurt a. M./Berlin 2002–2012.
 Klein, A.; Groß, E.: *Rechtsextremismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit*. In: *vorgänge. Zeitschrift für Bürgerrechte*. 51(1), 2012, S. 39–51.
 Legge, S.; Mansel, J.: *Ethnische Diskriminierung, Rassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit*. In: Albrecht, G.; Groenemeyer, A. (Hg.): *Handbuch Soziale Probleme*. Band 1, Wiesbaden 2012, S. 494–548.
 Mecheril, P.: *Einführung in die Migrationspädagogik*. Weinheim/Basel 2004.
 OSCE/ODIHR: *Hate crimes in the OSCE region – incidents and responses. Annual report for 2010, 2011*, Zugriff am 14.11.2013 http://tandis.odihr.pl/hcr2010/pdf/Hate_Crime_Report_full_version.pdf.
 Pettigrew, T. F.; Tropp, L.R.: *A meta-analytic test of intergroup contact theory*. In: *Journal of Personality and Social Psychology*. 90, 2006, pp. 751–783.
 Preissing, C.; Wagner, P. (Hg.): *Kleine Kinder – keine Vorurteile? Interkulturelle und vorurteilsbewusste Arbeit in Kindertageseinrichtungen*. Freiburg 2003.
 Scherr, A.: *Was meint Diskriminierung? Warum es nicht genügt, sich mit Vorurteilen auseinander zu setzen*. *Sozial Extra*, 11/12, 2011, S. 34–38.
 Sidanius, J.; Pratto, F.: *Social dominance*. Cambridge 1999.
 Wagner, U.; van Dick, R.; Endrikat, K.: *Interkulturelle Kontakte. Die Ergebnisse lassen hoffen*. In: Heitmeyer, W. (Hg.): *Deutsche Zustände. Folge 1*, Frankfurt a. M. 2002, S. 96–109.
 Winkler, G.; Degele, N.: *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld 2009.
 Zick, A.; Küpper, B.; Hövermann, A.: *Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung*, Berlin 2011, Zugriff am 06.11.2013 <http://library.fes.de/pdf-files/do/07905-20110311.pdf>.
 Ziegler, P.; Beelmann, A.: *Diskriminierung und Gesundheit*. In: A. Beelmann, A.; Jonas, K. J. (Hg.): *Diskriminierung und Toleranz: Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven*. Wiesbaden 2009, S. 357–378.