DISKRIMINIERUNG

Gerechtigkeit hat mit Macht zu tun

Noch heute gibt es durchhierarchisierte soziale Strukturen und somit Diskriminierung. Auch in der Schweiz. Auf eine egalitäre Beziehung zwischen Menschen hinzuwirken und Asymmetrien zu stoppen, ist nicht Aufgabe der Betroffenen, sondern der ganzen Gesellschaft.

Stellen Sie sich vor, Sie haben ein Ticket für den Opernbesuch und werden doch nicht hineingelassen. So beginnt ein Gedankenexperiment von Caroline Emcke (2019), und sie fährt weiter: Alles stimmt, Termin und Uhrzeit, die schicke Kleidung, die vorgängige Einstimmung. Und doch werden Sie und einige andere abgewiesen. Nicht aber Ihre Begleitung. Sie verstehen die Welt nicht, werden wütend, sind verletzt. Es scheint eine willkürliche, aber systematische Ausgrenzung zu geben. Im Austausch mit den anderen Abgewiesenen realisieren Sie, dass alle gross sind, über 1,85 m. Für den Opern-Genuss spielt dies wohl keine Rolle? Doch auch an der Tür wird nicht erklärt, warum Sie plötzlich keinen Zugang haben sollen.

Wenn Sie nun etwas gegen diese Situation tun wollen, so Emcke weiter, bleibt Ihnen nichts anderes übrig, als die Situation als solche und das Ausschlussmerkmal «Grösse» als solches zu benennen. Diese Erfahrung des strukturellen Ausschlusses verbindet und kann mit weiteren Direktbetroffenen und vielleicht auch mit verbündeten *Allies* thematisiert und politisiert werden.

Was dieses Gedankenexperiment aufzeigt, sind Phänomene der Macht und daraus hervorgehende gewalttätige Handlungen. Emcke entwickelte diese Geschichte, um die Notwendigkeit identitätspolitischer Arbeit aufzuzeigen. Erst durch eine kollektive systematische Erfassung einer Ausgrenzung und Diskriminierung kann diese auch benannt und das Erfahren von Unrecht diskutiert und hoffentlich verändert werden.

Das Beispiel führt uns Leser*innen[1] klar vor Augen, dass ein solcher willkürlicher Ausschluss verletzend und entwürdigend ist. Dies auch, weil der Kategorie Körpergrösse in unserer heutigen Gesellschaft keine übergeordnete Rolle zukommt. Andere Merkmale wie zum Beispiel Geschlecht, Behinderung oder Herkunft produzieren konstant mal offene, mal weniger offene Ausschlüsse. Als Gesellschaft nehmen wir solche jedoch oftmals stillschweigend in Kauf. Für meine Freund*innen im Rollstuhl beispielsweise gibt es kaum eine freie Psycholog*innen-Wahl, denn viele Praxen sind nicht schwellenlos befahrbar. Dies ist eine Form von struktureller Diskriminierung. Alle Therapeut*innen machen das nicht vorsätzlich, und doch zeigt sich in der Summe und für die Direktbetroffenen eine konstante Barriere.

Ähnlich der Zugang zu einer rassismuskritischen Therapeut*in[2] of Color, die aufgrund ihrer eigenen Erfahrung nicht beim ersten Mal nachfragt, woher mensch komme, oder gar Berichte von rassistischen Erfahrungen als zimperlich abwertet. Auch hier stossen Menschen an eine strukturelle Barriere, die unter anderem darin begründet ist, dass der akademische Weg für Schweizer*innen of Color voller Hürden ist. Dies beginnt bereits bei der diskriminierenden Praxis der Schulselektion (Beobachter, 12.4.16).

Rahel El-Maawi
arbeitet freiberuflich zu Fragen sozialer Gerechtigkeit und der Bewegungsforschung. Wenn sie nicht tänzerisch arbeitet, begleitet sie Kulturorganisationen in diversitätsorientierter Organisationsentwicklung, gibt Workshops zu antirassistischen Bildungskontexten oder unterrichtet als Lehrbeauftragte.

Die Gleichen und die Gleicheren Auch hier in der Schweiz tun wir uns schwer damit, die demokratische Gleichung der Gleichstellung aller Menschen zu implementieren. Ein Blick in die Geschichte zeigt dies anschaulich: Bis 1866 hatten lediglich christliche Schweizer Männer das Stimm- und Wahlrecht. Später wurden auch jüdische Schweizer Männer zugelassen, und nach über 70-jährigem Kampf erhielten die Frauen 1971 das Stimmrecht von den Männern (!) zugesprochen. Auch heute sind 25 Prozent ausgeschlossen – all die Citoyennes mit Migrationsgeschichte, die hier leben, arbeiten, die Nachbarschaft pflegen und doch nicht mitbestimmen dürfen, in welchen Verhältnissen sie leben.

Mit einer toxischen Beständigkeit versuchen jene mit Zugang zu Ressourcen und Macht andere Gruppen klein zu halten und aktiv auszugrenzen. Doch eine Gesellschaft, die «einmal eine Gruppe diskriminiert, hat den demokratischen Grundsatz der Gleichheit schon aufgegeben» (Streeruwitz 2019). Das müsste uns eigentlich beängstig-

[1] In diesem Text wird mit Sternchen gegendert. Das Sternchen steht dabei für Frauen, Männer und alle Identitäten, die sich nicht mit einem dieser beiden Geschlechter identifizieren.
[2] Der Begriff People of Color stellt ebenfalls eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung dar.

Diskriminierung

gen, bedeutet dies letztendlich, dass schnell eine Normverschiebung stattfinden kann, die neue Ausgrenzungen befördert.

Noch heute gibt es eine klar hierarchisch strukturierte Gesellschaft. Wir alle wissen, wer näher bei der Macht ist und wer gänzlich ausgeschlossen ist. Schon als Kind lernen wir diese unsichtbare Norm der Hierarchisierung von Menschen kennen (Ngubia Kuria 2017). Sie wird von den meisten unbewusst weitergereicht und reproduziert. Wir lernen die Hierarchisierung wie die Grammatik unserer Erstsprachen.

Strukturell ausgeschlossen sind gesellschaftlich minorisierte Gruppen wie behinderte Menschen, Trans-Menschen, Schwarze Menschen[3] und People of Color, psychisch erkrankte Menschen, Migrant*innen mit ausländischen Diplomen, Working Poor, alleinerziehende Mütter, queer liebende Menschen und viele mehr. Es fehlt an Teilhaberechten sowie an Ressourcen, um diese einzufordern. Das Perfide ist, dass strukturelle Diskriminierung oftmals nicht auf den ersten Blick sichtbar ist. Erst in der Summe der Erfahrungen kann sie reflektiert und als solche artikuliert werden. Dazu braucht es meist eine Gruppe Menschen mit ähnlichen Erfahrungen und ein Verständnis von Gesellschaftsstruktur, die beeinflussbar und veränderbar ist.

Drei Ebenen der Diskriminierung Neben struktureller Diskriminierung wird auch eine individuelle wie eine institutionelle Ebene unterschieden. Auf jeder dieser Ebenen können gewaltvolle Ausschlüsse gegenüber Individuen und Gruppen erfolgen. Im Folgenden werden die drei Ebenen beispielhaft erläutert.

Individuelle Diskriminierung oder auch direkte Diskriminierung liegt vor, wenn Einzelne oder Gruppen verbal oder körperlich angegriffen und/oder ausgeschlossen werden. Das können besipielsweise fremdenfeindliche Attacken im Bus oder eine stereotype Aussage seitens einer Lehrperson oder Arbeitskolleg*in sein. Dies alles sind gewaltvolle Handlungen aufgrund von gesellschaftlich legitimierten Zuschreibungen an diese Menschen.

Von *institutioneller Diskriminierung* sprechen wir dann, wenn Organisationen wie etwa Verwaltungsabteilun-

[3] Das Adjektiv Schwarz wird hier grossgeschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich um eine Selbstbezeichnung Schwarzer Menschen und zudem um ein Konstrukt handelt. Weiss wird in seiner adjektivischen Verwendung kleingeschrieben, da es sich zwar ebenfalls um ein Konstrukt handelt, aber mit dem Begriff wegen der privilegierten Position weisser Menschen nicht im gleichen Masse emanzipatorische und empowernde Bestrebungen verbunden sind (vgl. Goethe-Universität Frankfurt).

Ausbildungsinstitut Meilen

Systemische Therapie und Beratung

Weiterbildung in systemischer Therapie und Beratung

Führt zum Titel «Eidgenössisch anerkannte/r Psychotherapeut/in»

Einführungskurs:
17./18./19. August 2020

Grundkurs:
Der nächste Grundkurs startet im Oktober 2020

Vertiefungskurs:
Startet jährlich im November

Fortbildungen und Seminare

Systemische Selbsterfahrung: Familienrekonstruktion
mit Regula Guggenbühl Schlittler und Gitti Mahn
14./15./16./17.06.2020

Hold me tight – Wochenend-Seminar für Therapeuten-Paare (und andere) zur Stärkung ihrer emotionalen Verbundenheit
mit Andrea Seiferth und Cornelia Schubert
19./20./21.06.2020

Systemische Selbsterfahrung: Ich als Person-in-der-Rolle
mit Rochelle Allebes und Cornelia Schubert
01./02./03.09.2020

Workshops

Sexualität = Biologie + (Fehl-) Interpretation
mit Helke Bruchhaus Steinert
08./09.07.2020

Ego States I – III
mit Daniel Dietrich
24./25./26.08.2020
26./27./28.10.2020
16./17./18.11.2020

Teams und Gruppen – Zeitlinien und Skulpturen
mit Liz Nicolai und Ulrike Borst
16./17.09.2020

Facts and figures für die Beratung von gleichgeschlechtlichen Elternpaaren
mit Dorett Funcke
30./31.10.2020

Programme, Informationen und Anmeldung:
ausbildungsinstitut.ch

gen, NGOs, Firmen, Berufsverbände, Schulen und Spitäler aufgrund ihrer Gewohnheiten, Regelungen oder Nicht-Regelungen systematisch Ausschlüsse produzieren bzw. minorisierte Gruppen nicht schützen. Dies kann zum Beispiel eine fehlende Richtlinie eines Spitals sein, wie mit rassistischen Patient*innen umzugehen ist. In einem Polizeikorps kann dies die tolerierte und teilweise auch vorgeschriebene Praxis des Racial Profiling seitens der Polizei betreffen.

Als *strukturelle Diskriminierung* wird die Diskriminierung gesellschaftlicher Gruppen aufgrund von Gesetzen, Normen und gewachsener Kultur bezeichnet. Dazu gehören die über Jahrzehnte gewachsene Ungleichbehandlung etwa bezüglich geschlechtlicher Arbeitsteilung oder der Abbildung rassifizierter Menschen, die auf patriarchalen, postkolonialen, homophoben, religiösen und anders begründeten Konventionen und Traditionen beruhen. Sie alle unterstützen die Privilegierung einzelner Gruppen und ermöglichen die Schlechterstellung anderer Gruppen als «normal» und lassen diese Ungleichheit als vorgegeben erscheinen. «Diese allen Gesellschaften immanente Form der Diskriminierung ist nicht immer einfach zu erkennen, da bestehende und vertraute Strukturen häufig nicht hinterfragt und auch von den Betroffenen selber nicht als diskriminierend erkannt werden» (humanrights.ch 2020). Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn eine Regelung zwar neutral formuliert ist, diese sich jedoch in der konkreten Anwendung so auswirkt, dass Mitglieder einer bestimmten Gruppe regelmässig benachteiligt werden. Eine solche Diskriminierung kann individuell nur schwer aufgedeckt werden, lässt sich jedoch statistisch gut nachweisen. So zum Beispiel der Lohnunterschied zwischen Frauen- und Männerlöhnen oder anhand der Erwerbslosenzahlen von transidentiären Menschen.

Orientierung an den universellen Prinzipien Diskriminierung ist da möglich, wo es eine Dominanzgruppe gibt, welche die Gleichstellung lediglich für sich proklamiert und in Kauf nimmt, dass andere von der Teilhabe ausgegrenzt und diskriminiert werden. Diskriminierung ist ein gewaltvoller Prozess vonseiten einer (gesellschaftlichen) Mehrheit. Verletzend sind alle Formen der Diskriminierung. Um den Nährboden solcher Diskriminierungen zu verändern, müssen wir das Augenmerk auch auf akzeptierte Bedingungen der Gewalt richten.

Diese Komplexität zwischen Diskriminierung und gesellschaftlicher Verantwortung kann gut am Beispiel häuslicher Gewalt und Femizid aufgezeigt werden. Häusliche Gewalt und Femizid können als individuelle Gewalt eingestuft werden. Schauen wir jedoch die Verhältnisse an, in denen sich die Bewertung der Frau verfestigen, so müssen wir auf die strukturelle Ebene wechseln. Ohne weit auszuholen, ziehe ich als ein Fakt das alte Eherecht bei (gültig von 1907 bis 1988), welches dem Mann ausdrücklich erlaubte, seine Frau zum Beischlaf zu zwingen. Das Recht drückte die Normvorstellung aus, dass die Frau dem Manne untertan und gefügig sein muss. In dieser systematischen Tolerierung der Gewalt an Frauen, festgeschrieben in Gesetzen und weitergegeben zum Beispiel am Stammtisch und in der Schule, muss jede Gewalt an Frauen auch als strukturelle Gewalt eingestuft werden. Dank vielen Kämpfen von Frauen und teilweise solidarischen anderen wurde diese Norm endlich verschoben. Doch aufgrund des tief verankerten Sexismus gibt es noch immer zu wenig Schutz für Frauen vor ihren gewalttätigen Partnern.

Deshalb ist es wichtig, gemeinsam auf eine egalitäre und symmetrische Beziehung zwischen Menschen hinzuwirken und Ungleichverhältnisse zu stoppen. Dies ist nicht Aufgabe der Betroffenen, sondern der gesamten Gesellschaft. Es sollte unser aller Anliegen sein, für Gerechtigkeit einzustehen und die demokratischen Werte der Gleichheit einzufordern. Gerechtigkeit hat mit Macht zu tun, also mit der Frage, ob alle Menschen gleichen Zugang zu Rechten und Ressourcen haben. Um mit Caroline Emcke (2019) zu schliessen: «Um Diskriminierung zu kritisieren, braucht es lediglich eine Orientierung an den universellen Prinzipien wie Freiheit und Gleichheit.»

Rahel El-Maawi

Literatur

Beobachter: Chancengleichheit in der Schule? Fehlanzeige! (12. April 2016).
https://www.beobachter.ch/gesellschaft/bildung-chancengleichheit-der-schule-fehlanzeige
(aufgerufen 2. März 2020).

Emcke, Caroline, in: Süddeutsche Zeitung, 2019:
https://www.sueddeutsche.de/politik/carolin-emcke-kolumne-rassismus-1.4439103 (aufgerufen 17. Jan. 2020).

EKR – Eidgenössische Kommission gegen Rassismus:
https://www.ekr.admin.ch/themen/d502.html
(aufgerufen 17. Jan. 2020)

Goethe-Universität Frankfurt, 2016: Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache.
https://www.uni-frankfurt.de/66760835/Diversit%C3%A4tssensible_Mediensprache.pdf (aufgerufen 2. März 2020).

humanrights.ch, 2020:
https://www.humanrights.ch/de/menschenrechte-themen/diskriminierungsverbot/konzept/formen/
(aufgerufen 17. Feb. 2020).

Ngubia Kuria, Emily, 2017: Eingeschrieben.
Berlin: w_orten & meer.

Streeruwitz, Marlene, 2019, in: https://www.woz.ch/-9dc5
(aufgerufen 17. Feb. 2020).