

„Um nicht zu diskriminieren, muss ich mir meiner Vorurteile bewusst sein“

Ein Gespräch mit Rainer Spangenberg über Diskriminierung



Angebote zur Förderung demokratischer Teilhabe bieten die Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) in Brandenburg. Der Politikwissenschaftler und Pädagoge Rainer Spangenberg ist Mitarbeiter der für Teltow-Fläming und Dahme-Spreewald zuständigen Niederlassung in Trebbin. Im Gespräch über Diskriminierung stellt sich heraus, dass etwa herabsetzender Umgang nicht unbedingt mit Diskriminierung gleichzusetzen ist.



Wir scheinen alle zu wissen, was Diskriminierung ist. Aber beim genauen Hinschauen wird's schwieriger, oder?

Es ist tatsächlich sinnvoll, sich darüber zu verständigen, was mit Diskriminierung jeweils gemeint ist, um nicht aneinander vorbeizurennen. Wenn ich öffentliche Diskussionen über das Thema verfolge, fällt mir oft auf, dass die Beteiligten ganz Unterschiedliches darunter verstehen. Und problematisch für eine Auseinandersetzung damit ist außerdem, dass der Begriff moralisch sehr stark besetzt ist.

Grob gesprochen verstehe ich unter Diskriminierung die Benachteiligung von Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit oder Zuordnung - das kann ja auch irrig sein - zu bestimmten sozialen Gruppen.

Das unterscheidet Diskriminierung von Ausgrenzung oder Mobbing. Gerade letzteres kann ja an individuellen Eigenschaften ansetzen, wenn jemandem beispielsweise irgendwas an mir auszusetzen hat. Das wäre für mich nicht Diskriminierung. Genauso wie aus Mobbing oder Ausgrenzung erst dann Diskriminierung wird, wenn die gemobbte oder ausgegrenzte Person deshalb benachteiligt wird, weil sie einer bestimmten Gruppe zugeordnet wird - beispielsweise wegen ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, ihres Alters, wegen einer Behinderung oder ihrer sexuellen Orientierung. Konkret auf mich bezogen hieße das: Ich würde nicht als Individuum benachteiligt, sondern als Angehöriger einer Gruppe, die als weniger vollwertig angesehen wird.

Diskriminierung wird oft mit bewusst böswilligem Verhalten einzelner Menschen gleichgesetzt. Individuelle Diskriminierung als Verhalten einzelner Menschen ist für mich aber nur eine Ebene. Diskriminierung entsteht auch durch Regeln oder Gesetze, dominierende Weltanschauungen, Strukturen und Routinen, die bestimmte Menschen benachteiligen. Das muss keineswegs beabsichtigt oder böse gemeint sein.

Ich finde es also sinnvoll zu unterscheiden zwischen Diskriminierung, die von Einzelnen ausgeht, institutioneller Diskriminierung durch Normen oder Regeln sowie gesellschaftlich struktureller Diskriminierung.

Gerade wenn Diskriminierung nicht böswillig daherkommt, ist sie doch sehr schwer zu erkennen.

Das ist ein wichtiger Gesichtspunkt. Wenn ich zum Beispiel in einer Diskussion sage, diese Äußerung oder Handlung sei diskriminierend, dann fühlt sich die Person, die das gesagt oder gemacht hat, abgewertet. Weil sie es als Unterstellung versteht, dass das von ihr Gesagte oder Gemachte mit böser Absicht geschah. Demnach muss sie also böse sein.

Das wird übrigens auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz angesprochen, das seit 2006 rechtlich den Diskriminierungsschutz vereinheitlicht. Es umfasst meiner Meinung nach zwar nicht alle Aspekte von Diskriminierung, stellt aber fest, dass Diskriminierung oder Benachteiligung nicht davon abhängt, ob die Person oder Institution, die dafür verantwortlich ist, es so wollte. Allein auf die Wirkung kommt es an. Was aber nicht unbedingt bedeutet, dass ich Recht habe und auch Recht bekomme, wenn ich mich diskriminiert fühle.

Diskriminierung hat auch etwas mit Macht zu tun, mit gesellschaftlichem Status. Wenn ich als jemand, der in dieser Gesellschaft privilegiert ist, niemanden diskriminieren will, dann reicht dafür nicht einfach guter Wille. Ich muss bereit sein, mein Handeln und mein Denken immer wieder zu reflektieren. Vielfach geschieht ungewollte Diskriminierung aufgrund eines Normalitätsverständnisses, das uns anerzogen worden ist.

Machen wir es einmal konkret. Wie funktioniert Herabsetzung und wie wirkt sie auf die Leidtragenden?

Diskriminierung hat sehr unterschiedliche Erscheinungsformen und Wirkungen. Lassen Sie mich das Beispiel Antisemitismus ansprechen, also die Diskriminierung von Menschen, die als Juden etikettiert werden oder Juden sind. Das Extrem der nationalsozialistischen Massenmorde ist diskriminierend, weil es sich gegen Juden als vermeintliche Gruppe richtete.

Antisemitisch diskriminierend ist aber auch verbale Abwertung, wenn „Jude“ zum Beispiel als Schimpfwort eingesetzt wird, was auch in der rechtsextremen Szene üblich ist, was ich aber auch bei nicht-rechten Jugendlichen oft erlebe, die einander abwertend unreflektiert und unpolitisch so ansprechen. „Jude“ wird - ähnlich wie „schwul“ - als Schimpfwort eingesetzt, ist damit negativ besetzt, und das wertet nicht nur die jeweilige Menschengruppe pauschal ab, sondern spiegelt auch ihre gesellschaftlich verbreitete Abwertung wider.

Oder nehmen Sie Karikaturen, die Menschen in ein bestimmtes Schema einordnen. Auch die können diskriminierend sein. Diskriminierung hat also ganz verschiedene Erscheinungsformen.

Bei der diskriminieren Verwendung des Wortes „schwul“ ist es sogar noch komplizierter. „Schwul“ benutzen viele abwertend als Schimpfwort. Und da gibt es ein Problem: Ich verwende das Wort für männliche Homosexuelle, weil sich die Schwulenbewegung seit Rosa von Praunheim selbst zu diesem Begriff bekennt. Wenn ich also dasselbe Wort in einem neutralen Ton vor Jugendlichen verwende, die das nur als Schimpfwort kennen, dann reden wir aneinander vorbei.

Die Reaktion auf abwertendes Verhalten oder derartige Äußerungen fällt auch bei den Betroffenen durchaus unterschiedlich aus.

Zum Beispiel beim sogenannten N-Wort, das Wort für Schwarze, bei dem manche Menschen äußern, das dürfe man heute ja gar nicht mehr sagen. Dann frage ich oft: Wie, das ist verboten? Das wusste ich gar nicht. Wenn du es sagst, wer sperrt dich denn dann ein?

Oft höre ich von Weißen, die wissen, dass dieses Wort massiv in der Kritik ist, aber daran festhalten wollen, es gebe doch Afrikaner, die gar kein Problem mit diesem Wort hätten. Dann könne es doch nicht wirklich rassistisch sein. Aus meiner Sicht ist das kein Argument. Gewiss gibt es Schwarze, die damit aus welchem Grund auch immer kein großes Problem haben, andere finden es ein bisschen nervig, aber nicht so schlimm, wenn jemand

sie so nennt, aber sie eigentlich nicht beschimpfen will. Das gibt es.

Ich weiß aber, dass gerade Schwarze, die Rassismus wahrnehmen und sich damit auseinandersetzen, ein massives Problem mit dem Wort haben, es - für mich völlig nachvollziehbar - mit kolonialistischer und rassistischer Unterdrückung verbinden und sich dadurch stark abgewertet fühlen. Und das ist für mich Grund genug, dieses Wort nicht zu verwenden.

Begriffe für Menschengruppen können also in unterschiedlichem Maße als diskriminierend empfunden werden. Sie sind problematisch, wenn sie Menschen in ihrer Selbstachtung und Achtung einschränken. Eine zunehmende Zahl schwarzer Menschen in Deutschland empfindet das N-Wort als massiv verletzend. Das ist auch bekannt, weil in der Öffentlichkeit vermehrt darüber gesprochen wird. Wer es wissen will, kann sich darüber informieren.

Das N-Wort - dahinter stecken Bilder, die auch ich noch als Kind mitbekommen habe, und die manche Literatur prägen. Und Schwarze, die sich damit auseinandersetzen, empfinden es nicht als das Hauptproblem, dennoch markiert es ihre Abwertung durch Rassismus. Es raubt die Würde.

Ist uns eigentlich die Fähigkeit zu diskriminieren angeboren, oder erwerben wir sie im Laufe des Lebens?

Darüber wird gestritten. Ich würde sagen, zur Diskriminierung gehören Vorurteile, und vorurteilsfrei zu sein ist fast unmöglich, weil es menschlich und ein Gesetz unserer Wahrnehmung ist, dass wir etwas, das uns unvertraut ist, nicht unvoreingenommen sehen. In meinen Augen ist es deshalb fast unmöglich, jemandem unvoreingenommen zu begegnen. Das ist an sich nicht schlimm, das hat mit der menschlichen Wahrnehmung zu tun, und es trifft auf jeden zu.

Dazu gehört auch, wie wir mit Fremdheit umgehen. Ich glaube schon, dass es in unserer Biologie seit jeher angelegt ist, angesichts von Fremdem im Sinne von Unvertrautem erst einmal in Alarmstimmung zu geraten. Dieser Instinkt ist nicht weg. Und Fremdes kann

durchaus Irritationen oder sogar Angst auslösen. Deshalb ist für mich allerdings nicht Fremdenfeindlichkeit angeboren, denn offensichtlich - sonst hätte es menschliche Entwicklung nicht gegeben -, kann Fremdes nicht nur Unsicherheit und Angst auslösen, sondern auch Neugier und Interesse.

Und wie Menschen mit Unterschieden umgehen, hat viel mit Erfahrungen, Sozialisation und Erziehung zu tun.

Auf dieser Überzeugung beruht auch der Ansatz vorurteilsbewusster Pädagogik. Vorurteilsbewusst zu handeln ist für mich ein Leitgedanke. Denn wenn ich aus einer Machtposition heraus meine Voreingenommenheit ausagiere, dann laufe ich Gefahr, ohne es zu wollen, Menschen zu diskriminieren.

Vorurteilsbewusst meint also den Anspruch, sich mit den eigenen Vorurteilen auseinanderzusetzen.

Ich mag am Ansatz der vorurteilsbewussten Pädagogik auch, dass er fehlerfreundlich ist. Ich bin kein schlechter Mensch und Pädagoge, wenn ich vorurteilsbehaftet gehandelt habe oder mir bewusst wird, dass ich nach meinem sehr weit gehenden Verständnis von Diskriminierung sogar jemanden diskriminiert habe. Das kann mir passieren. Aber ich empfinde es als Verpflichtung vor allem als Pädagoge, darüber nachzudenken, zu lernen und mich darum zu bemühen, eine Benachteiligung von Menschen infolge meiner Voreingenommenheiten zu vermeiden.

Dafür braucht es soziale Kompetenzen, über die Menschen in sehr unterschiedlichem Maße verfügen. Dazu gehören Bereitschaft und Fähigkeit zu Perspektivwechsel und zu Einfühlungsvermögen, dass ich also zum Beispiel in der Lage bin mir vorzustellen, dass jemand mit dunkler Hautfarbe die Welt und bestimmte Begriffe anders erlebt als ich.

Oder dass ich mich etwa in die Lage eines Rollstuhlfahrers einfühlen kann, der sich durch die gleiche Welt bewegt wie ich, aber für mich Unproblematisches als Barriere erlebt. Und auch auszuhalten, dass jemand ein Wort als verletzend empfindet, das ich nicht gleichsam böse meine.

Das sind Kompetenzen, die wir erlernen können. Wir haben als Menschen die Fähigkeit dazu.

Aber nicht alle nutzen sie.

Die spannende Frage ist, warum entwickeln sich manche Menschen so, dass sie eher empathisch, mitfühlend und bereit sind, den einzelnen Menschen wahrzunehmen, und warum entwickeln sich andere so, dass sie darüber überhaupt nicht nachdenken wollen, sondern sogar auf Parolen ansprechen, die offensichtlich sachlich schwachsinnig sind und menschenverachtend.

Beides steckt in uns drin. Wir sind aber bei weitem nicht dazu verdammt, sexistisch oder rassistisch zu sein. Wir sind nicht dazu verdammt, Menschen zum Beispiel aufgrund ihres Alters oder ihrer Jugend abzuwerten. Das ist kulturell bedingt. Ich glaube, Biologie und Natur einerseits, Kultur, Erziehung oder Sozialisation andererseits wirken in vielem zusammen. Ich interessiere mich mehr für den Anteil kultureller Prägung oder Sozialisation, denn da können wir was machen. Wie können wir also das beeinflussen, was eben nicht biologisch bedingt ist?

Also: Wie können wir das beeinflussen?

Da fragen Sie nach meiner positiven Utopie. Ich will ja nicht nur gegen etwas kämpfen, sondern ich orientiere mich an der Utopie einer inklusiven Gesellschaft, in der niemand wegen seines Geschlechts, seines Alters, seiner Behinderung oder Hautfarbe ausgeschlossen wird.

Es gibt bestimmte Schlüsselmomente in meiner persönlichen Sozialisation, so die Rede des amerikanischen Bürgerrechtlers Martin Luther King „I have a dream“, die er 1963 gehalten hat. Etwa dieser Satz: „Ich habe einen Traum, dass meine vier kleinen Kinder eines Tages in einer Nation leben werden, in der man sie nicht nach ihrer Hautfarbe, sondern nach ihrem Charakter beurteilen wird.“

Für mich heißt das, dass ich in einer Gesellschaft leben möchte, wo keine Person danach beurteilt wird, welcher Gruppe sie angehört, sondern danach, was diese Person ist und macht und denkt. Das ist für mich die Utopie.

An wen, an welche Zielgruppe richtet sich Ihre pädagogische Arbeit?

Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung ist ja ein Ansatz, der sich an pädagogische Fachkräfte richtet, die mit Kindern arbeiten. Für die biete ich Beratung und Fortbildung an, sei es in einrichtungsübergreifenden Fortbildungen für Erzieher*innen oder Kita-Team-Fortbildungen.

Mit eigenen Veranstaltungsangeboten zum Thema Diskriminierung trete ich zudem an Verwaltungen oder freie Träger heran.

Außerdem biete ich Veranstaltungen an, die sich allgemein und nicht in einer bestimmten Berufsrolle an Menschen richten, die am Thema Diskriminierung interessiert sind - Ende Oktober beispielsweise in Luckenwalde.

Üblicherweise werde ich entweder von interessierten Einrichtungen für ein Team angefragt oder ich schreibe eine Veranstaltung offen aus - oft in Kooperation mit Partnern, wie etwa in Luckenwalde mit der Flüchtlingskoordination der Stadt.

Das heißt, ich habe oft mit Gruppen zu tun, in denen ganz unterschiedliche Haltungen zum Thema Diskriminierung herrschen. Andererseits habe ich in meiner Arbeit selten mit Menschen zu tun, die Diskriminierung gut finden. Und wenn es doch der Fall wäre, würden sie sich eher nicht trauen, das auch zum Ausdruck zu bringen. Weil sie vielleicht auch denken, so etwas darf ich hier nicht sagen.

Ein wichtiger Teil, wenn es um das Thema Diskriminierung geht, besteht darin, einen Raum zu schaffen, wo Menschen offen darüber nachdenken und sprechen können, wie und warum sie etwas tun oder denken. In meinen Veranstaltungen geht es also einerseits um Information, um Wissensvermittlung, aber auch um Anregung zur Selbstreflexion. Es wird ein geschützter Raum geboten für Unsicherheiten und Gedanken, auch dafür, dass unterschiedliche Meinungen geäußert werden können.

Die Wirkung Ihrer Seminare oder Fortbildungen dürfte sich daher wohl nur schwer messen lassen?

Wir haben beim RAA ein Qualitätsmanagement, das sehr anspruchsvoll ist, und dazu gehört auch eine Evaluation der Veranstaltungen. Ich überlege mir vor den Veranstaltungen, was meine Ziele sind, und daran orientiert sich das Konzept. Und am Ende lade ich die Teilnehmenden ein, mündlich und auf einem Rückmeldebogen die Frage zu beantworten, was es ihnen gebracht hat. Das gibt mir Anhaltspunkte.

Ich freue mich natürlich sehr über Rückmeldungen wie: Es war für mich spannend und anregend, einmal über Voreingenommenheiten nachzudenken; ich nehme Anregungen für meine Praxis mit; ich fand es gut, meine Meinung äußern zu können, ohne dafür in eine bestimmte Ecke gestellt zu werden.

Langfristige Wirkungen lassen sich damit tatsächlich kaum messen, aber durchaus Eindrücke gewinnen, ob Menschen Anregungen oder Impulse aus den Veranstaltungen mitnehmen.

Mir gefällt auch, dass ich selbst bei den Veranstaltungen etwas lernen kann. Wenn ich zum Beispiel verstanden habe, warum jemand etwas auf eine bestimmte Weise sieht. Und ich bin immer wieder fasziniert davon, wie Erzieher*innen den pädagogischen Ansatz, wenn sie ihn denn gut finden, kreativ und auf ihre Gruppe angepasst verwirklichen. Wenn ich etwas lerne und die Teilnehmenden haben etwas gelernt, dann war es eine gelungene Veranstaltung. Und ja, ich nehme durchaus öfter eine Wirkung von Veranstaltungen wahr, Veränderungen im Kleinen.

Überhaupt ist unsere Gesellschaft in der Frage der Menschenrechte, (Anti-)Diskriminierung und Inklusion heute viel weiter als noch vor 20, 30 oder 40 Jahren. Vor allem auch deshalb, weil Menschen, die Diskriminierung erfahren haben, sich zusammengeschlossen haben und für ihre Gleichberechtigung und Teilhabe gekämpft haben und kämpfen. Durchaus, es gibt Fortschritte.