



LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN

GESCHWISTER-SCHOLL-INSTITUT
FÜR POLITISCHE WISSENSCHAFT



Dr. Britta Schellenberg

*Geschwister-Scholl Institut für Politikwissenschaft
Ludwig-Maximilians-Universität München
Oettingenstraße 67
80538 München*

britta.schellenberg@lrz.uni-muenchen.de

14. August 2017

Stellungnahme zur Sachverständigen-Anhörung am 15. August 2017

Thüringer Landtag

Enquetekommission „Ursachen und Formen von Rassismus und Diskriminierungen in Thüringen sowie ihre Auswirkungen auf das gesellschaftliche Zusammenleben und die freiheitliche Demokratie“

- 1. (Frage 1.)** *Was ist Rassismus und was Diskriminierung? Wo liegen Schnittstellen und was sind Unterschiede?*

Definition: Was ist Rassismus? Rassismus ist eine Ideologie der Ungleichwertigkeit und Überlegenheit, die Menschen in unterschiedliche Kategorien einteilt und bewertet. Die Einteilung erfolgt nach sozio-politischen Konstruktionen wie Herkunft, Hautfarbe, Sprache oder Religion.

Es wird behauptet, dass das Verhalten jedes Einzelnen nicht selbstverantwortet ist, sondern Ausdruck der zugeschriebenen Gruppenzugehörigkeit. Je nach Kategorisierung wird einem Menschen ein höherer oder niedrigerer Wert zugeschrieben. Der Rassist zählt sich selbst zur hochwertigsten Gruppe und wertet sich damit stets auf.

Besonders nachhaltig wirken rassistische Muster, weil sie sich aus historisch eingeschriebenen Ungleichheitszuschreibungen speisen (u.a. Kolonialismus), die bis heute individuelle Wahrnehmungen und gesellschaftliche Regelungen und Routinen prägen und zu spezifischen Machterfahrungen führen (vgl. Schellenberg 2017).

Alter und neuer Rassismus: Es gibt heute einen breiten Konsens gegen alte, biologistische Rassismus-Konzepte, die Menschen nach unterschiedlichen „Rassen“ hierarchisieren und diesen bestimmte, angeborene

Fähigkeiten, Physiognomien etc. zuschreiben. Heute werden rassistische Ungleichheitsvorstellungen oft über die Behauptung von unterschiedlichen und unvereinbaren Ethnien und Kulturen geäußert (vgl. Balibar/Wallerstein 1988). Wie beim alten Rassismus geht es auch um Zugehörigkeitszuschreibungen und Abgrenzungen: Es wird zwischen einem „Wir“ und „Den Anderen“ unterschieden. Ein Teil der Bevölkerung wird in die „Wir“-Gruppe vereinnahmt. Ein anderer Teil wird als „anders“ stigmatisiert und als nicht zur „Wir“-Gruppe zugehörig wahrgenommen. Eine „Vermischung“ der so konstruierten Gruppen (früher „Rassen“) gilt als ungut, gefährlich oder sogar existentiell bedrohlich. Vom alten hin zum neuen Rassismus hat sich nicht die Denkweise, sondern haben sich vor allem Wortwahl und Begründungen verändert. Die obige Definition ist für alten und neuen Rassismus zutreffend (vgl. Schellenberg 2017).

Definition: Was ist Diskriminierung? *Diskriminierung* ist eine unrechtmäßige Benachteiligung von Menschen in Bezug auf Teilhabe-, Handlungs- und Selbstbestimmungsmöglichkeiten. Sie läuft gesellschaftlichen Grundsätzen von Gleichheit und Gerechtigkeit zuwider.

Diskriminierung kann beispielsweise aufgrund von Zuschreibungen wie Hautfarbe, sozialer Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Religion erfolgen. Diskriminierung hat stets einen gesellschaftlichen Kontext: Es handelt sich um die Benachteiligung von Menschen, die als Mitglied einer Gruppe wahrgenommen werden, die nicht der gesellschaftlichen Norm entspricht und keinen privilegierten Teil der Bevölkerung darstellt.

Diejenigen, die diskriminieren richten sich gegen die gleichberechtigte Ausübung fundamentaler Freiheiten im öffentlichen Raum und verletzen die Menschenrechte – sie richten sich damit gegen das Grundgesetz. Die Zuschreibungen (z.B. rassistisch, sexistisch) sollen das eigene diskriminierende und ausgrenzende Verhalten rechtfertigen. Zudem ermöglichen sie eine ungerechtfertigte Machtposition einzunehmen (vgl. Schellenberg 2017).

Gemeinsamkeiten - Unterschiede: Rassismus liegt auf der Einstellungsebene. Rassismus kann allerdings bestimmte Verhaltensweisen motivieren. Rassismus ist nicht eine bloße persönliche oder politische Einstellung, stattdessen handelt es sich um einen gesellschaftlichen Wissensbestand (vgl. Terkessidis 2004), bzw. ein System aus Debatten und Praxen (vgl. Rommelspacher 2009). Dieses Denksystem unterliegt der Diskriminierung. Diskriminierung ist nicht auf der Einstellungsebene angesiedelt, sondern ein illegitimes Verhalten. Der Diskriminierungsbegriff ist konkret fassbar und handlungsbezogen und damit für die Praxis besonders brauchbar. Zudem hat er eine rechtliche Dimension. Mit ihm geht es – anders als beim Rassismus, der auf der Einstellungsebene liegt – um Ungleichheits*behandlung*, also um Verhalten, das in unserer Gesellschaft *illegitim* ist und auf das *reagiert* werden muss.

Die Begriffe „Rassismus“ und „Diskriminierung“ können durchaus verknüpft betrachtet werden:

Definition: Was ist rassistische Diskriminierung? Rassistische Diskriminierung bedeutet, dass Menschen aufgrund von bestimmten Zuschreibungen (→ vgl. Def. Rassismus) unrechtmäßig behandelt und zwar benachteiligt werden (→ vgl. Def. Diskriminierung). Rassismus und Diskriminierung laufen den Grundüberzeugungen der liberalen, pluralistischen Demokratie frontal zuwider.

Rassistischen Diskriminierungen liegen komplexe gesellschaftliche Beziehungen und Verhältnisse zugrunde, die zu Benachteiligungen auf unterschiedlichen Ebenen führen. Es gibt individuelle, institutionelle, diskursive und strukturelle Formen der rassistischen Diskriminierung (→ vgl. Punkt 3./ „Formen“). Sie greifen ineinander und interagieren miteinander. Der „internalisierte Rassismus“ (→ vgl. Punkt 3./ „Formen“), der auf der Einstellungsebene angesiedelt ist und selbst keine Verhaltensweise darstellt, bildet häufig die Grundlage von rassistischer Diskriminierung (vgl. Schellenberg 2017).

2. (Frage 6.) *Wer ist von Rassismus und wer von Diskriminierung betroffen?*

Menschen die von Rassismus (abwertende Einstellung) betroffen sind, können auch von rassistischer Diskriminierung (illegitime, abwertende Handlung) betroffen sein.

In Deutschland werden aktuell zur Gruppe der von Rassismus und rassistischer Diskriminierung Betroffenen aufgrund bestimmter rassistischer Traditionen insbesondere Schwarze Menschen, asiatische Menschen, Sinti und Roma, jüdische Menschen, muslimische Menschen und (andere) *People of Color* gezählt (vgl. Diakonie u.a., CERD-Parallelbericht 2015). *Kommentar:* Diejenigen, die von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind, können nicht abschließend durch eine Auflistung bestimmt werden. Denn die Betroffenenengruppen von Rassismus und Diskriminierung können sich im Lauf der Zeit ändern, so können neue Betroffenenengruppen entstehen. Zudem können tatsächlich Betroffene auch erst in der Gegenwart bzw. Zukunft ins öffentliche Bewusstsein rücken. Daher ist es ratsam, entsprechende Auflistungen „offen“ zu halten, etwa indem Adverbien wie „insbesondere“ oder „beispielsweise“ vorangestellt werden.

Jüngere Einstellungsuntersuchungen zeigen, dass aktuell besonders stark Sinti und Roma, Muslime/a und Flüchtlinge von abwertenden Einstellungen betroffen sind (vgl. Zick et al/FES 2016, Decker et al2016).

Diskriminierung muss keine rassistische Stoßrichtung haben. Von Diskriminierung sind auch Menschen mit Behinderung, Obdachlose und LGTBIQ-Menschen betroffen (vgl. Schellenberg/Lang in: DIMR/OSZE 2016). Mit dem Syndrom der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) haben ForscherInnen ein

Zusammenhang zwischen verschiedenen gruppenbezogenen Ungleichheitsvorstellungen belegt: Menschen, die JüdInnen abwerten, werten mit höherer Wahrscheinlichkeit auch Frauen oder Homosexuelle ab. Die ForscherInnen markieren u.a. auch den klassischen Sexismus und Abwertungen bezogen auf den sozialen Status von Menschen, etwa von Langzeitarbeitslosen, als charakteristische Dimensionen der GMF (Heitmeyer 2002ff.).

Zu den Erkenntnissen der Studien zur Intersektionalität gehört, dass Mehrfachdiskriminierungen (z.B. Rassismus und gleichzeitig Sexismus) verstärkende Effekte auf die Intensität der Diskriminierung von Betroffenen haben (vgl. LESMIGRAS 2015, CERD-Parallelbericht).

Ergänzung: Ich halte es für zielführend noch einige Worte darüber zu verlieren, wer **nicht** von Rassismus und Diskriminierung betroffen ist. Grund ist, dass es immer wieder Debatten gibt, in denen ein expliziter Diskriminierungsschutz für Christen, Deutsche etc. in Deutschland eingefordert wird. Also: *Warum geht es nicht um die Diskriminierung von weißen, deutschen, christlichen Männern mittleren Alters?*

Sie sind nicht betroffen, weil sie zur Norm gerechnet werden und als Teil der Mehrheitsbevölkerung in Deutschland wahrgenommen werden. Der gesellschaftliche Kontext lautet hier nicht Benachteiligung, sondern legt Privilegierung nahe. Betrachtet man detailliert verschiedene Formen rassistischer Diskriminierung (wie individuelle, institutionelle, diskursive und strukturelle → vgl. Punkt 3./ „Formen“), wird schnell deutlich, dass es höchstens auf der individuellen, zwischenmenschlichen Ebene zu einer Diskriminierung von Mitgliedern der oben genannten Gruppe kommen könnte. Allerdings wird Diskriminierung als „komplexes System sozialer Verhältnisse und Beziehungen“ (Scherr et al 2016) verstanden, was bedeutet, dass sie nicht von diesem Komplex unabhängig wirksam wird und also nicht alleine in individuellen Verhaltensweisen sichtbar werden kann. Das heißt: Diskursive, institutionelle, strukturelle und auch individuelle Diskriminierung gegen weiße, deutsche, christliche Männer fanden in Deutschland weder historisch noch finden sie gegenwärtig statt. Eine Benachteiligung dieser Gruppe wird auch heute weder auf dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt noch in Schulbüchern, Zeitungsartikeln, Straßennamen etc. sichtbar.

3. (Frage 2.) Welche Formen von Rassismus und welche der Diskriminierung gibt es?

Im Folgenden wird das Phänomen in der Zusammenschau betrachtet: Es werden verschiedene Formen **rassistischer Diskriminierung** aufgelistet, beschrieben und durch Beispiele veranschaulicht: individuelle,

institutionelle, diskursive und strukturelle. Dies wird der Übersichtlichkeit halber in Form einer Matrix¹ dargestellt. Dabei wird deutlich, dass es sowohl intendierte als auch unidentifizierte rassistische Diskriminierung gibt.

Um die Grundlagen rassistischer Diskriminierung und ihre Komplexität zu verstehen, ist es hilfreich, auf das Phänomen des „internalisierten Rassismus“ einzugehen:

Internalisierter Rassismus prägt Wahrnehmungen von Menschen und ihren Selbstwert. Er kann den Selbstwert von positiv kategorisierten Mitgliedern der Gesellschaft prägen: Die Person fühlt sich dann als (gegenüber anderen) berechtigt höherwertig und privilegiert (**internalisierte Privilegien**). Er kann zudem den Selbstwert von negativ kategorisierten Mitgliedern der Gesellschaft prägen: Die Person übernimmt die negativen Zuschreibungen, empfindet sich als minderwertig und Benachteiligungen als gerechtfertigt (**internalisierte Unterdrückung**).

***Matrix: vgl. extra Dokument „Matrix: Rassistische Diskriminierung“ (Anlage 1)

4. (Frage 3.) *Wie unterscheiden sich Diskriminierung und sachgerechte Differenzierung?*

Es ist nicht möglich, Diskriminierungsschutz für (potentiell) Betroffene zu gewährleisten ohne sachgerecht zu differenzieren. Gleichwohl diskriminiert Differenzierung, wenn sie nicht sachgerecht ist.

Mit den Anliegen „nicht zu diskriminieren“ und gleichwohl „sachgerecht zu differenzieren“ befinden wir uns in einem **Dilemma**.

Ideologien der Ungleichwertigkeit und ungerechtfertigte Zuweisungen von Zugehörigkeit und Nicht-Zugehörigkeit müssen – als Denkmuster von Rassismus und Diskriminierung – problematisiert werden. Das kann dazu führen, dass bestehende Differenzlinien (kulturelle, nationale, soziale, sexuelle etc.) unsichtbar werden und daher auch nicht thematisiert werden können.

Eine Thematisierung auch der Differenzlinien ist jedoch notwendig, um Diskriminierung sichtbar zu machen. Werden (konstruierte und tatsächliche) Differenzlinien bestritten, so sind auch unterschiedliche Bildungschancen, Benachteiligung bei der Arbeits- und Wohnungssuche etc. von Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, nicht mehr problematisierbar. Resultat: das Anliegen „Diskriminierungsschutz“ und Gleichbehandlung ist „ausgekegelt“.

¹ Die Matrix ist als Grundlage eines Forschungs-Praxis-Austauschs entwickelt worden und soll helfen, Bildungsmodule zu entwickeln, die ermöglichen verschiedene Formen von rassistischer Diskriminierung in Beruf und Alltag zu erkennen und ihnen professionell zu entgegnen (vgl. Schellenberg 2017).

Ein weiterer zu beachtender Aspekt (der wiederum quer liegt) ist, dass die Betonung und Anerkennung von Differenz zur Konstruktion von Differenz und Nicht-Zugehörigkeit führen kann. So kann die Herausstellung oder Anerkennung von Differenz eine Zuschreibung ohne tatsächlichen inhaltlichen Kern sein. Beispiel: Ehrung für beliebtesten Fußballtrainer/Jugend mit „Migrationshintergrund“ – der sich bis dahin selbst nie als „different“ zur deutschen Gesellschaft gefühlt hat und der damit als „anders“ stigmatisiert wird.

Schließlich können die Herausstellung und (vermeintliche) Anerkennung von Differenz als Aufruf anders sein zu sollen oder zu müssen verstanden werden und den Ausgangspunkt einer sich erst entwickelnden Desintegration und „Andersartigkeit“ darstellen.

Wie mit den Dilemmata umgehen? Die Herausforderung besteht darin, zwischen Diskriminierung(sschutz) und (sachgerechter) Differenzierung abzuwägen und ein feines Gespür dafür zu entwickeln, wann Differenzlinien relevant sind und thematisiert werden müssen, wann sie irrelevant sind, und wann sie gar eine Nicht-Dazugehörigkeit zur (konstruierten) „Wir“-Gemeinschaft nahelegen und diskriminierend wirken.

5./6. (Frage 5.) *Was sind die Ursachen von Rassismus bzw. von Diskriminierung?* und **(Frage 4.)** *Auf welche Einstellungen, Handlungen und Ideologien lassen sich Rassismus und Diskriminierung zurückführen?*

Im Hinblick auf den Antisemitismus und den Holocaust bemerkte bereits Adorno: Die Ursachen und Gründe sind „in den Verfolgern zu suchen, nicht in den Opfern“ (Adorno 1970, S. 90). Heute lenken u.a. die Vorurteils-, die Rassismus- und die Critical Whiteness-Forschung (vgl. u.a. McIntosh, Mills, Sow), um die Phänomene „Rassismus“ und „Diskriminierung“ besser zu verstehen, den Blick auf den **psychischen und sozialen Zustand von Rassisten und Diskriminierenden sowie auf die Entwicklung und Gewalt rassistischer und diskursiver Muster und Strukturen**.

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich auch in Deutschland eine robuste **Rassismus- und Vorurteilsforschung** herausgebildet (vgl. u.a. Benz, Zick, Mecheril, Melter, Gomolla). In Reaktion auf die gesellschaftliche und rechtliche Gegenwart entwickelt sich jüngst zudem - und oftmals von der Vorurteils- und Rassismusforschung ausgehend - eine **Diskriminierungsforschung** (vgl. Scherr et al 2016). Bislang werden hierbei Erkenntnisse verschiedener Fachdisziplinen nebeneinander dargestellt. Analysiert wird eine komplexe Gemengelage, in der die Folgen historischer und gegenwärtiger Diskriminierung mit rassistischen Differenzkonstruktionen und z.T. auch mit ethnischen Selbstzuschreibungen verschränkt sind. Umfangreiche interdisziplinäre Arbeiten stehen noch aus.

Rassismus und Diskriminierung fußen auf Ideologien der Ungleichwertigkeit. Für das Verständnis und die Bearbeitung von Rassismus und Diskriminierung darf der Blick auf die Entwicklung und Wirkung von

Vorurteilen nicht fehlen. Rassistische Diskriminierung als in Handlung umgesetztes Vorurteil kann sich in verbaler Verleumdung oder im Vermeiden des Umgangs mit der betroffenen Person ausdrücken und bis hin zum aktiven Ausschluss führen, z.B. von bestimmten Freizeiteinrichtungen, Berufen und Rechten. Weitere Stufen können die physische Gewaltanwendung umfassen: beginnend mit der Beschädigung von Gebäuden und der Zerstörung von Grabsteinen über den tätlichen Angriff auf Personen bis hin zu Pogromen und schließlich Massenmorden (nach Allport 1954: 7ff.).

Um die Ursachen von Rassismus bzw. von Diskriminierung zu erfassen, ist es hilfreich **Erklärungsansätze unterschiedlicher Forschungsansätze und Fachdisziplinen** zu betrachten: Vorurteilsforschung, Rassismusforschung, Critical Whiteness Forschung, Radikalisierungsforschung, Populismusforschung, Forschungen zu religiösen und politischen Ideologien der Ungleichwertigkeit, Rechtsradikalismusforschung, Forschungen zu Aggression und Gewalt, Diversity-Forschung, Partizipationsforschung, etc. Prinzipiell kann unterschieden werden zwischen Ansätzen, die **Ursachen auf gesellschaftlicher Ebene** analysieren und solchen, die **Ursachen auf der individuellen Ebene** betrachten.

Je nach Fachdisziplin und Forschungsperspektive werden folgende **Faktoren** in den Vordergrund gerückt:

- psychologische und psychosoziale Erfahrungen: insbesondere Bindungserfahrungen; Gewalterfahrung; kindliche und adoleszente Entwicklungsprobleme;
- historische Faktoren: z.B. Kolonialismus, rassistische und/oder autoritäre (NS, Faschismus, Stalinismus etc.) Traditionen; Nationalverständnisse auf der Basis von „Blut“ und „Kultur“ statt als Wertegemeinschaft und Gesellschaft von Staatsbürgern
- ökonomische Faktoren: etwa Arbeitsplatzverlust, Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt/Immigration; prekäre Beschäftigung; Auswirkungen der Banken- und Wirtschaftskrise;
- sozialen Faktoren: z.B. Sozialisation in „homogener“ Gruppe/Homogenitätsdruck; kein/e Kontakt/Akzeptanz von Verschiedenheit; Status- und Prestigeverlust von Berufsgruppen; Sozialisationserfahrungen wie Erfahrungen des Abgehängtseins bei gleichzeitigen Privilegierteitsannahmen; Autoritarismus;
- diskursive Faktoren: implizite und explizite Verdächtigungen gegen bestimmte (konstruierte) Gruppen in öffentlichen Debatten, Medien, politische Debatten etc.
- politische Faktoren: z.B. Angebot & Nachfrage an/nach Ideologien der Ungleichwertigkeit, entsprechender politischer Bewegungen und politischer Parteien; Defizite der Regierungsparteien und Defizite Umsetzung des Rechts.

Kurze Lagebeschreibung:

Zwar wird die deutsche Gesellschaft insgesamt vielfältiger und die Bevölkerung in Deutschland wird tendenziell seit Jahrzehnten immer weltoffen und liberaler – doch gibt es **neue „Feindbildkarrieren“**. Besonders verbreitet ist aktuell die **Abwertung von Muslimen/a, Roma und Sinti und Flüchtlingen** (vgl. aktuelle Einstellungsuntersuchungen: Zick et al/FES 2016; Decker et al 2016).

Gegenwärtig ist eine **rassistische und prinzipiell menschenverachtende Radikalisierung** einer **verhältnismäßig kleinen – aber nicht minder gefährlichen – Gruppe** (laut Decker et al 2016: 7,3%) in Deutschland zu beobachten. Diese relativ kleine Gruppe wird lauter und gewalttätiger und ist zu einem ernsthaften Sicherheitsproblem in Deutschland herangewachsen.

Rassistische Delikte, auch Gewalttaten, sind in den vergangenen Jahren in die Höhe geschneit. Im Jahr 2015 etwa verzeichneten Behörden 8.529 („fremdenfeindliche“) Delikte.

Zivilgesellschaftliche Organisationen machten alleine für die ostdeutschen Bundesländer, plus dem gesamten Berlin und plus NRW auf 1.056 rassistisch motivierte Gewalttaten aufmerksam. Zudem verwiesen NGOs auf 1.072 Angriffe auf Flüchtlingsunterkünfte, darunter 136 Brandanschläge. Die Anzahl der Todesopfer rechter (u.a. rassistischer) Gewalt wird seit 1990 mit mindestens 179 beziffert (vgl. Schellenberg/Lang in: DIMR/OSZE 2016). Im Jahr 2016 ist die Anzahl der Delikte weiter gestiegen. Pro Asyl und die Amadeu Antonio-Stiftung verzeichneten 2016 384 Übergriffe auf Geflüchtete, das Bundesinnenministerium sogar 2.545 Attacken auf Geflüchtete außerhalb ihrer Unterkünfte (Pro Asyl 2017).

In den sozialen Medien, etwa Facebook, YouTube, Twitter, Instagram und Tumblr, haben Hassäußerungen in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen und sie wurden aggressiver. Die Hetze zielt insbesondere gegen Nicht-Deutsche, Menschen muslimischen und jüdischen Glaubens, Sinti und Roma, Flüchtlinge oder Homo- und Transsexuelle sowie gegen MenschenrechtsverteidigerInnen. (vgl. Schellenberg/Lang in: DIMR/OSZE 2016). Insgesamt hat die **verbale Aggressivität** zugenommen, ob im öffentlichen Raum, in digitalen Chats oder als beleidigende Hassbotschaften – **im beruflichen Kontext und bis hinein ins Private**.

7. (Frage 7.) In welchem Umfang bindet das Diskriminierungsverbot in Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz über den Staat hinaus auch Dritte?

Im Grundgesetz, das in bewusster Abgrenzung zum Nationalsozialismus entstanden ist, wird den Menschenrechten und dem Diskriminierungsschutz ein hoher Stellenwert eingeräumt.

In der Regel wirken die Grundrechte zwischen Bürger und Staat. Von einer Drittwirkung spricht man bei Grundrechten, wenn sie ihre Schutzwirkung nicht nur im Verhältnis zwischen Bürger und Staat, sondern auch im Verhältnis zwischen Bürger und Bürger entfalten. Als Gesamtheit von Grundrechten, das ein System von Werten zur Verfügung stellt, wirkt das Grundgesetz auch auf das Strafrecht und Zivilrecht – und bindet damit über den Staat hinaus auch Dritte („mittelbare Drittwirkung“).

Das digitale Rechtslexikon lexexakt.de führt folgendes Beispiel an:

„Drittwirkung läge z.B. vor, wenn A aufgrund des Gleichbehandlungsgebotes des *Art. 3 Abs. 2 GG* und der Religionsfreiheit des Art. 4 GG den katholischen Priester B in seine Kneipe lassen müsste, obwohl er Katholiken hasst“ (vgl. Lexexakt o.D.).

Der grundlegende rechtliche Rahmen zum Diskriminierungsschutz ist im Verfassungsgrundsatz der „Gleichstellung“ oder „Gleichbehandlung“ dargelegt: Art. 3 GG umfasst alle Menschen, unabhängig von ihrer Nationalität.

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Seit 2006 garantiert zudem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) einfachgesetzlich den rechtlichen Schutz vor Diskriminierung im Bereich von Beschäftigung und Beruf sowie im allgemeinen Zivilrechtsverkehr.

8. (Frage 8.) Welche **Folgen** der Verbreitung von Rassismus und Diskriminierung (auf individueller, struktureller als auch gesellschaftlicher Ebene) können bzw. müssen konstatiert werden?

In ihrer „Strategie gegen **Bedrohungen der Sicherheit und Stabilität** im einundzwanzigsten Jahrhundert“ betont die OSZE, dass Diskriminierung sowohl die **Sicherheit von Individuen** gefährdet als auch für das **Entstehen von breiteren Konflikten und Gewalt** verantwortlich ist,

denn Diskriminierung, Intoleranz und Hasskriminalität verursachen „ethnische, politische und soziale Spannungen innerhalb eines Staates und zwischen Staaten“ (nach Schellenberg/Lang in: DIMR/OSZE 2016).

Diskriminierung und rassistische Gewalt gefährdet in Deutschland den gesellschaftlichen Zusammenhalt und Frieden, die Sicherheit des Einzelnen und droht – wenn ihnen nicht entschlossen entgegengewirkt wird - noch breiter Konflikte, Unsicherheit und Gewalt mit sich zu bringen.

Individuelle Ebene: Diskriminierung unterliegt ein komplexes System sozialer Verhältnisse und Beziehungen, das ungerechte Folgen für den Einzelnen aufgrund von sozio-politischen Gruppenkonstruktionen und -zuschreibungen hat. Studien belegen, dass rassistische Diskriminierung zu **Benachteiligungen beim Bildungserfolg, Wohnungs- und Arbeitsmarktes** führen (vgl. ADS 2016a).

Diskriminierungserfahrungen können bei den betroffenen Menschen **psychische** (Ängste, Antriebslosigkeit, Reizbarkeit...), **körperliche** (Verletzungen, Müdigkeit, Übelkeit), **materielle, arbeitsweltliche/schulische, lebensweltliche** (Freundeskreis, Familie) etc. **Folgen** haben (vgl. Barbara John, Hrsg., 2014: Unsere Wunden kann die Zeit nicht heilen. Was der NSU-Terror für die Opfer und Angehörigen bedeutet. Freiburg i. Br.; ADS 2016b).

Institutionelle Ebene: Seit der Aufarbeitung des NSU-Komplexes werden die oft schwerwiegenden Folgen von Institutioneller Diskriminierung in Deutschland stärker erkannt. Staatliche und institutionelle Reaktionen stehen noch weitgehend aus. In Deutschland ist die Beschäftigung mit dem Themenkomplex der institutionellen – wie auch der strukturellen – Diskriminierung auch in der Wissenschaft relativ jung. Jedoch gibt es zumindest für **den schulischen Bereich bereits einschlägige Studien** (vgl. insb. Gomolla und Radke, z.B. gemeinsam 2009). In Ländern wie den USA und Großbritannien gibt es hingegen eine schon länger währende Bearbeitung des Themas – auch in Bezug auf staatliche Institutionen wie die Polizei. So stellte in Großbritannien der im Rahmen eines *Committee inquiry* unter Sir William MacPherson of Cluny (eingesetzt durch das Innenministerium) untersuchte Mord (1993) an dem **Schwarzen Briten Stephen Lawrence die Weichen für eine intensive Befassung mit institutionellem Rassismus und für nachhaltige Reformen bei der Polizei** (vgl. Sir MacPherson of Cluny 1999).

Beispiele für Institutionelle Diskriminierung in Deutschland sind **Benachteiligung von SchülerInnen** mit ausländischen Familienbiographien bzw. aufgrund von Rassismus (z.B. keine

Gymnasialempfehlung trotz entsprechender Leistungen) und **unprofessionelle polizeiliche Ermittlungen** (beispielsweise hinsichtlich der NSU-Morde und Anschläge).

Der **NSU-Komplex und die Ermittlungspraxis sind ein Paradebeispiel für Institutionelle Diskriminierung in Deutschland**. Parlamentarische Untersuchungsausschüsse wie im Thüringer Landtag haben diesbezüglich bereits bemerkenswerte Aufklärungsarbeit geleistet (vgl. PUA TH 2014).

NGOs, AnwältInnen, WissenschaftlerInnen haben die Muster Institutioneller Diskriminierung detailliert am Beispiel der NSU-Ermittlungen dargestellt und erste Schulssfolgerungen gezogen (siehe hierzu: AnwältInnen, NGOs, WissenschaftlerInnen 2015: CERD-Parallelbericht).

Exkurs: NSU-Ermittlungen

Staatliche Behörden aller betroffenen Bundesländer und des Bundes haben vor allem gegen die Opfer, ihre Angehörigen sowie im „türkischen Milieu“ bzw. unter Minderheitengruppen (insbesondere Sinti und Roma) ermittelt. Dabei wurden diesen jeweils herkunfts-stigmatisierend eine Verwicklung in die „Organisierte Kriminalität“ unterstellt. Andere Ermittlungsrichtungen wurden schnell fallengelassen bzw. gar nicht verfolgt. Korrespondierend zu dieser Vorgehensweise lauteten die Namen der Ermittlungseinheiten „Bosporus“ und „Halbmond“. Auch die Medienstrategie der Behörden fokussierte insbesondere auf „organisierte Kriminalität“ unter „türkischen Migranten“. Das führte u. a. dazu, dass die Taten in der Öffentlichkeit als „Döner -Morde“ bekannt wurden. Gleichwohl informierten die Behörden die Medien über „Ermittlungen im Zigeuner- Milieu“ und einer angeblich „heißesten Spur“ bei verdächtigen „Sinti- Clans“ (nach Schellenberg/Lang in: DIMR/OSZE 2016, vgl. auch AnwältInnen, NGOs, WissenschaftlerInnen: CERD-Parallelbericht 2015).

Kommentar: Aus meiner Sicht wächst das Bewusstsein, dass es entsprechende Muster zu identifizieren und zu überwinden gilt. Anders als noch vor einigen Jahren wird ein Bedarf an einer kritischen Auseinandersetzung mit diesem Phänomen von staatlichen und zivilgesellschaftlichen Institutionen inzwischen oft deutlich formuliert.

Strukturelle Ebene: Unklarheiten über demokratische Normen und das Recht der BürgerInnen auf Gleichbehandlung können fatale Folgen (wie eingangs beschrieben) haben. Da **normative Grundsätze wie der Diskriminierungsschutz** – obwohl im Grundgesetz verankert - eine **recht neue Perspektive im (rechtlichen und politischen) Selbstverständnis** sind, liegt auch ein

Problem darin, dass rechtliche Rahmenbedingungen (z.B. AGG und GG) und Beschwerdemöglichkeiten oft zu wenig bekannt sind.

Zudem sollten stets und aktuell (zum besprochenen Sachverhalt) besonders **über Anpassungen des Rechts und probate Rechtsauslegungen nachgedacht werden**. Zielführend ist es, wenn die aktuelle Gefährdungslage und die jüngsten Erkenntnisse im Themenbereich berücksichtigt werden: von den Ergebnissen der Parlamentarischen Untersuchungsausschüsse zum NSU-Komplex bis hin zu Forschungserkenntnissen und Analyseergebnissen zu problematischer und erfolgreicher Praxis.

Damit gilt es bei Strategieüberlegungen neben der individuellen und institutionellen auch die strukturelle Ebene zu berücksichtigen.

Als Antwort auf die Fragestellung: vgl. auch **beiliegende → Matrix „Folgen rassistischer Diskriminierung“** (Anlage 1).

9. (Frage 9.) *Welche Rahmenbedingungen müssen gesetzt werden, um gegen Rassismus bzw. gegen Diskriminierung vorzugehen und auf welchen Ebenen können entsprechende Maßnahmen wirksam werden?*

Um möglichst günstige Rahmenbedingungen zu etablieren sind insbesondere **folgende Ebenen** zu betrachten (vgl. hierzu ausführlich Bertelsmann Stiftung 2009, Schellenberg 2009):

- Gesetzgebung und Umsetzung des Rechts (Polizei, Justiz)
- Politische Akteure und Institutionen
- Bildungskonzepte, -projekte und –einrichtungen (Schulen, Hochschulen, Ausbildung, Fortbildung)
- Bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft (u.a. auch Beratungsstellen für Opfer rassistischer Gewalt, Anti-Diskriminierungsstellen)
- Öffentliche Debatten und Medien

Die oben dargelegten Matrix „Formen der rassistischen Diskriminierung“ kann dabei unterstützen, gegenwärtige Erscheinungsformen rassistischer Diskriminierung zu identifizieren, an denen Gegenstrategien ansetzen sollten.

Literatur

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016a): Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen. Eine Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Wohnungsmarkt_20150615.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff: 10. August 2017).
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016b): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und Betroffenenbefragung.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Umfrage_Diskriminierung_in_Dtschl_2015.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (letzter Zugriff: 10. August 2017).
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge: Addison-Wesley.
- AnwältInnen, WissenschaftlerInnen und NGOs (2015): CERD-Parallelbericht. Institutioneller Rassismus am Beispiel des Falls der Terrorgruppe „Nationalsozialistischer Untergrund“ (NSU) und notwendige Schritte, um Einzelne und Gruppe vor rassistischer Diskriminierung zu schützen.
http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/DEU/INT_CERD_NGO_DEU_20170_E.pdf (letzter Zugriff: 10. August 2017).
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2009): *Strategies for Combating Right-Wing Extremism in Europe*. Gütersloh: Bertelsmann Verlag.
- Decker, O., Kiess, J., Brähler, E. (2016): *Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellungen in Deutschland*. Gießen: Psychosozial Verlag.
- Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband (Hrsg.) (2015): CERD-Parallelbericht. Rassistische Diskriminierung in Deutschland. Erscheinungsformen und menschenrechtliche Verpflichtungen zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung
http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/DEU/INT_CERD_NGO_DEU_19968_O.pdf (letzter Zugriff: 10. August 2017).
- Gomolla, M., F.-O. Radke, F.-O. (2009): *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*. Wiesbaden: Springer VS.
- Heitmeyer, W. (Hrsg.) (2002-2011): *Deutsche Zustände, Folge 1-10*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- John, B. (Hrsg.) (2014): *Unsere Wunden kann die Zeit nicht heilen. Was der NSU-Terror für die Opfer und Angehörigen bedeutet*. Freiburg i. Br.: Herder.
- LESMIGRAS (2015): CERD-Parallelbericht. Rassistische Diskriminierung und Gewalt gegen LSBTI Personen in Deutschland. Eine intersektionale Analyse der Situation.
<http://rassismusbericht.de/wp-content/uploads/Rassismus-gegen-LSBTQI-of-Color.pdf> (letzter Zugriff: 10. August 2017).
- Lexexakt (o.D.): Glossar-Eintrag: „Drittwirkung“.
<http://www.lexexakt.de/glossar/drittwirkung.php> (letzter Zugriff: 10. August 2017).
- MacPherson of Cluny, Sir W. (1999): *The Stephen Lawrence Inquiry. Report*. Advised by Tom Cook, The right reverend Dr. John Sentamu, Dr. Richard Stone. Presented to Parliament by the Secretary of State for the Home Department by Command of Her Majesty. February
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/277111/4262.pdf (letzter Zugriff: 10. August 2017).
- Pro Asyl 2017: *Das Problem heißt Rassismus und es ist hausgemacht!* News v. 3.03.2017
<https://www.proasyl.de/news/das-problem-heisst-rassismus-und-es-ist-hausgemacht/> (letzter Zugriff: 10. August 2017).
- Rommelspacher, B. (2009): *Was ist eigentlich Rassismus?* In: Melter, C., Mecheril, P. (Hrsg.): *Rassismuskritik, Bd. 1: Rassismustheorie und –forschung*. Schwalbach i. Ts.: Wochenschau Verlag, S. 25-38.

- Schellenberg, B. (2017): „Den Menschen im Blick“. Kompetenzen gegen Rassismus und Diskriminierung. Dokumentation, Diskussion, Schlussfolgerungen, Juli 2017. Unter: www.den-menschen-im-blick (im Aufbau).
- Schellenberg, B., Lang, K. (2016): Toleranz und Nichtdiskriminierung. Bekämpfung von Diskriminierung und Hasskriminalität. In Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.). Die Umsetzung ausgewählter OSZE Verpflichtungen zu Menschenrechten und Demokratie in Deutschland. Unabhängiger Evaluierungsbericht anlässlich des deutschen OSZE Vorsitzes 2016 (10-40). Berlin. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Weitere_Publikationen/Evaluierungsbericht_Die_Umsetzung_ausgewaehlter_OSZE_Verpflichtungen_zu_Menschenrechten_und_Demokratie_in_Deutschland.pdf (letzter Zugriff: 10. August 2017).
- Schellenberg, B. (2009): Country Report Germany. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Strategies for Combating Right-Wing Extremism in Europe. Gütersloh: Bertelsmann Verlag, 2009, S. 179-248.
- Scherr, A., El-Mafaalani, A., Yüksel, E. (Hrsg.) (2016): Handbuch Diskriminierungsforschung. Wiesbaden: Springer VS 2016.
- Terkessidis, M. (2004): Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive. Bielfeld: Transkript.
- Thüringer Landtag (2014): PUA. Bericht des Untersuchungsausschusses 5/1 "Rechtsterrorismus und Behördenhandeln", Drucksache 5/8080, zu Drucksache 5/5810 zu Drucksache 5/3969 zu Drucksache 5/3902, 16.07.2014. <http://www.thueringer-landtag.de/mam/landtag/gremien-und-rechtsgrundlagen/ausschuesse/mogliches-fehlverhalten-der-thuringer-sicherheits-und-justizbehorden-einschliesslich-der-zustandigen-ministerien-unter-einschluss-der-politischen.pdf> (letzter Zugriff: 10. August 2017).
- Zick, A., Küpper, B., Krause D. (2016): Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände. Hrsg. Für die FES von Ralf Melzer. Bonn: Dietz Verlag.