

Strukturelle Diskriminierung – Analyse und Grundlagen

Der Vorstand von NCBI Schweiz hat für die Jahre 2018/19 als Jahresthema „Strukturelle Diskriminierung“ ausgewählt. Es ist vorgesehen, das erste Jahr primär zur internen Analyse und Auseinandersetzung inkl. Programmentwicklung und Pilotanlässe zu nutzen, im zweiten Jahr sollen dann Aktivitäten gegen aussen im Vordergrund stehen.

Frauen bekommen weniger Lohn für die gleiche Arbeit, Migrant*innen und ältere Menschen haben Mühe, eine Wohnung oder eine Arbeitsstelle zu finden, Dunkelhäutige werden öfter aus der Menge herausgepickt und kontrolliert, Bildungsgänge sind stark nach Herkunft, Geschlecht und Schicht segregiert – das alles sind Beispiele von struktureller Diskriminierung, bei denen es aber schwierig bleibt, konkrete Fälle von individueller Diskriminierung nachzuweisen. Die Entscheidungstragenden (Arbeitgebende, Vermietende, Sicherheitskräfte, Lehrpersonen) meinen, dass sie ohne diskriminierende Absicht, d.h. fair, vorurteilsfrei und objektiv handeln; trotzdem bleiben Ungleichheiten, Privilegien und – auch intersektionale – Benachteiligungen hartnäckig bestehen.

Wenn man die Entwicklungen der letzten Jahre im Antidiskriminierungsbereich sowohl international als auch in der Schweiz, in der Forschung wie auch in der Zivilgesellschaft beobachtet, dann stellt man fest, dass die strukturellen Aspekte von Diskriminierung mehr und mehr ins Blickfeld kommen. In der Fachwelt wird zunehmend von struktureller Diskriminierung gesprochen und es werden Ansätze gesucht, Diskriminierungs- und Ausschlussformen auf dieser Ebene zu begegnen – und nicht nur auf der Ebene der individuellen Handlungen.¹

Privilegien, Systeme, Hierarchien durchleuchten

Diese Formen der Diskriminierung werden zunehmend nicht nur individuell, sondern auch als Systeme gesehen, die nicht nur einzelnen Menschen, sondern ganzen Bevölkerungsgruppen, basierend auf ihren vielfältigen Identitäten und Gruppenzugehörigkeiten eine Positionⁱ zuweist, die mit Privilegien resp. Zugangshürden oder Ausschlüssen einher gehen. In diese Systeme werden wir alle hineingeboren; unsere Position bestimmt nicht vollständig, was jede*r Einzelne erreichen kann, aber es beeinflusst, welchen Hilfestellungen oder Hürden Menschen begegnen, wenn sie in diesen Systemen (über-) leben und ihre Ziele, Träume und Wünsche erreichen möchten.

Diese Diskussion ist in der Öffentlichkeit noch kaum angekommen. Rassismus, Sexismus und andere Arten von Diskriminierung sind zwar mehrheitlich negativ bewertet, sie werden aber als individuelles Fehlverhalten von Einzelnen betrachtet. Es ist ein relativ neues Phänomen, dass dies mittlerweile auf der individuellen Ebene auch Konsequenzen haben kann: Harvey Wein-

¹ Diese Entwicklung spielt sich bei verschiedenen Arten von Diskriminierung ab, insbesondere bei

- Rassismus (Diskriminierung in Bezug auf die Hautfarbe; eng verbunden mit Diskussionen über den (Post-) Kolonialismus) und Fremdenfeindlichkeit (in Bezug auf die Herkunft oder den Aufenthaltsstatus, z.B. gegen Geflüchtete)
- Sexismus (Diskriminierung gegen Frauen) und Männerunterdrückung
- Weitere Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität; dazu gehört auch die Diskriminierung von Transmenschen („Transphobie“) und von intersexuellen Personen
- Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder Homophobie (gegenüber LGBQ - lesbische, gay (schwule), bisexuellen, Menschen sowie solchen, die sich als „queer“ bezeichnen). Es gibt eine nicht abgeschlossene Diskussion über die Terminologie und weitere Benennungen von Erfahrungen und Kategorisierungen in diesem Bereich.
- Juden- und Muslimfeindlichkeit
- „Ableismus“ (Diskriminierung aufgrund einer körperlichen und/oder geistigen Behinderung)
- Adulthood und Altersdiskriminierung (Diskriminierung aufgrund des tiefen oder hohen Alters)
- Diskriminierung aufgrund der sozioökonomischen Schicht oder Klassenzugehörigkeit (Diskriminierung gegen Arme oder Menschen aus der Arbeiterschicht)

Diese Liste ist nicht abgeschlossen.

stein (sexuelle Übergriffe) wurde von seinen Ämtern ausgeschlossen, NR Yannick Buttet (Stalking) musste sein Mandat abgeben – aber Donald Trump ist weiterhin Präsident und NR Andreas Glarner (Hassverbreitung im Internet) weiterhin im Schweizer Parlament. In der öffentlichen Diskussion ist die individuelle Ebene zentral - kaum thematisiert ist die strukturelle Ebene der Diskriminierung: ein bewährtes, oft erfolgreiches Muster (rechter) Schweizer Politik ist es, auf dem Rücken derer, die kaum eine Stimme haben, den eigenen Vorteil zu suchen.

Gewichtung der Absichten der Täter*innen und Wahrnehmung der Opfer

Dies zeigt sich exemplarisch daran, dass bei öffentlich-medialen Diskussionen über Vorfälle von Diskriminierung in der Regel die Absicht im Zentrum steht, und nicht die Wirkung. Um zu beurteilen, ob ein Vorfall also rassistisch, sexistisch, etc. sei, wird die Frage verhandelt, ob sich eine individuell böswillige Absicht des Täters oder der Täterin nachweisen lässt; es wird nicht danach gefragt, wie die betroffene(n) Person(en) das erleben. Dies zeigt sich in der Debatte über die Bezeichnung „Mohrenkopf“ gleichermassen wie bei #metoo. Es zeigt sich beispielsweise bei der Diskussion über Racial Profiling, das als institutionelles Phänomen der Polizeistrukturen angeprangert wird, von den Polizeien in der Regel aber verteidigt wird mit der Argumentation, dass höchstens vereinzelte Polizist*innen rassistisch motiviert sein könnten und dass es sich um Einzelfälle handle, wenn Racial Profiling doch einmal vorkomme. So geraten die Absichten der Person, die etwas Diskriminierendes gesagt oder getan hat, in den Fokus, die Erlebnisse und Verletzungen der Betroffenen bleiben unsichtbar.

Eine *strukturelle Betrachtung von Diskriminierung* geht nicht davon aus, dass eine böse Absicht vorliegen muss; sie fragt mehr nach der Wirkung auf die Betroffenen und rückt diese Perspektive ins Zentrum. Durch unsere Position mit mehr oder weniger Privilegien und Wissen über die Lebensrealität von anderen Gruppen ausgestattet, reproduzieren wir alle auch unbewusst und unabsichtlich diskriminierende Strukturen und erhalten damit die diskriminierenden Systeme aufrecht. Selbstverständlich gibt es absichtliche Formen von z.B. Rassismus auch; aber Absichten zu verbessern allein genügt nicht.

Geschichtliche Entwicklung berücksichtigen

Zudem fokussiert sich die strukturelle Betrachtungsweise sehr viel stärker auf die geschichtliche Entwicklung und die Verteilung von Ressourcen zwischen verschiedenen sozialen Gruppen. So untersucht z.B. der US-amerikanische Autor Ta-Nehisi Coates in den Essays in seinem Buch „We were 8 years in power“, wie die Geschichte von Segregation und Ausgrenzung der dunkelhäutigen Bevölkerung in den USA (zunächst durch die Sklaverei, dann durch diskriminierende Gesetze, z.B. die Jim-Crow-Gesetze oder heute durch die Neuziehung der Wahlbezirke) dazu führen, dass Reichtum, Aufstiegschancen und Mitbestimmung zwischen Weissen und Schwarzen nach wie vor ungleich verteilt sind. Dabei wird eben nicht die individuelle Ebene betrachtet (es gibt einzelne Afro-Amerikaner*innen, denen es ökonomisch besser geht als einzelnen so genannten „Weissen“), sondern die Struktur der Gesellschaft, also wie die Chancen und Wahrscheinlichkeiten verteilt sind.

Für die Schweiz kann historisch gesehen die Ausbeutung und Prekarisierung der Arbeitskraft von Zugewanderten als illustratives Beispiel erwähnt werden; seit mindestens den 60er-Jahren werden Arbeitskräfte aktiv rekrutiert und tragen zum Wirtschaftswachstum der Schweiz bei; gleichzeitig sind sie im Vergleich zu den Einheimischen signifikant schlechter gestellt (z.B. Saisonier-Statut, Arbeitseinschränkungen auf bestimmte Branchen, Sans Papiers etc.), sie befinden sich in grösseren Abhängigkeitsverhältnissen und können so leichter ausgenutzt werden.

ⁱ Wer mehrfach diskriminiert bzw. mehrfach privilegiert ist, erlebt diese Wirkungen potenziert. Beispiele davon könnten die Dynamik veranschaulichen.