

Theoretisches Hintergrundwissen

1. Klärung des Begriffs der „gesellschaftlichen Macht“

Häufig wird von TN vermutet, dass „gesellschaftliche Macht“ mit Mehrheitsverhältnissen zu tun habe. Hier sollte nachgehakt werden: *„Welche Beispiele kennt Ihr, in denen eine Minderheit mehr Macht hat?“*

Zum Beispiel gibt es mehr Frauen als Männer in Deutschland. Ein eindrückliches Beispiel, das von TN genannt wurde, ist der Kontext Schule: *„Wer verfügt in der Schule über Macht?“*

Das konkrete Beispiel hilft, strukturelle Mechanismen zu erkennen, die ermöglichen, dass in der Schule eine Minderheit mehr Macht haben kann.

Schule ist eine der zentralen Institutionen zur Einübung gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse. Auch in Gremien zur Mitbestimmung wie der Schulkonferenz ist die Stimmenverteilung derart, dass Schüler*innen immer einer Mehrheit der Stimmen von Erwachsenen (Lehrer*innen und Eltern) gegenüberstehen. Deren Interessen richten sich meist auf die Aufrechterhaltung des bestehenden Systems, während die Schüler*innen eher nach Veränderung streben. Das Beispiel Schule verdeutlicht, dass gesellschaftliche Macht viel mehr ist als eine einzelne Lehrerin, von der sich Schüler*innen ungerecht behandelt fühlen; vielmehr sind Diskriminierungen strukturell verankert. Hier können Beispiele genannt werden, die die Machtverhältnisse im System Schule aufzeigen, so z.B. die Notengebung, Entscheidungen über Inhalte und Methoden im Unterricht etc.

2. Wer definiert Diskriminierung?

Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft fehlt oftmals die Erfahrung eigener Diskriminierung. Trotzdem denken sie regelmäßig, sie wüssten über Diskriminierung Bescheid oder sie könnten entscheiden, was verletzend ist und was nicht.

Menschen, die Diskriminierung erleben und darüber reden, bekommen dann gesagt: *„Du bist überempfindlich“*, *„Stell Dich nicht so an, war doch gar nicht so gemeint“*, *„Das habe ich aber noch nie erlebt“* oder *„Das kann ich mir nicht vorstellen“*. Wichtig ist, dass diejenigen, die Diskriminierung erleben, definieren, was sie als Diskriminierung empfinden.

3. Wirkung statt Absicht

Da bei Diskriminierung häufig gesagt wird: *„Aber ich habe das gut gemeint“*, ist es wichtig, mit den TN zu klären, dass Diskriminierung nicht absichtlich geschehen muss.

Diskriminierung wird nicht an der Absicht, sondern an der Wirkung gemessen: Entscheidend ist der Effekt.

Kalpaka und Rätzkel stellten schon 1986 fest, *„dass Rassismus keine böse Absicht ist, sondern eine Lebensform, ein Bestandteil unserer kulturellen Identität [...] [Das] ist eine nüchtern zu treffende – wenn auch schmerzliche – Erkenntnis.“* (Kalpakat/Rätzkel 1986)

Das Institut für Menschenrechte schreibt dazu:

„Für alle [...] Diskriminierungsformen gilt, dass kein zusätzliches subjektives Element, etwa in Form eines Diskriminierungsvorsatzes, erforderlich ist. Eine Person, die eine andere Person aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals ungleich behandelt, muss dies nicht wissentlich oder willentlich tun – es handelt sich um Diskriminierung. Entscheidend ist der tatsächliche oder mögliche Effekt, also, ob im Ergebnis eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung vorliegt. Die Intention der diskriminierenden Person ist dabei unerheblich.“ (Choi/Althoff 2012)