

Respekt!

oder warum Diversität wirklich ein sinnvolles Konzept ist

von Dieter Schindlauer

anlässlich des Forums 20:10, Fachtagung der Jugendarbeit,
Brixen/Bressanone 4.Oktober 2010

1

Respekt ist das Gegenteil von Diskriminierung

Respekt ist ein vielschichtiges Wort. In der Alltagssprache wird Respekt gerne als ein Mechanismus verwendet, um Hierarchien sichtbar zu machen. PädagogInnen, PolizistInnen, WürdenträgerInnen aller Art, - sie möchten oft als „Respektspersonen“ behandelt werden. Diese Variante des angeblichen Respekts mag hilfreich sein, um Machtstrukturen zu festigen und Disziplin aufrecht zu erhalten. Mich interessiert sie nicht sehr.

Respekt kann aber ein sehr interessantes, wesentliches und hilfreiches Mittel sein, um die Begegnung zwischen Menschen zu gestalten. Wenn ich Respekt als re-spectare verstehe, als „zurückbetrachten“, dann kann ich etwas damit anfangen. Dieses Zurückbetrachten ist dabei nicht etwa auf die Vergangenheit gerichtet, sondern darauf, dass es eine Haltung beschreibt, in der ich in der Betrachtung eines anderen Menschen etwas entdecke, das mir vertraut ist - mich selbst. Was von anderen zurückkommt ist ein Blick auf mich selbst, auf unser gemeinsames Menschsein. Ich erkenne den/die andere/n als Menschen wie mich und orientiere mich daher an diesen Gemeinsamkeiten. Die Menschenrechtskonzepte enthalten dieses Konzept auch und nennen es „die Würde des Menschen“, die sie gleichzeitig für „unantastbar“ erklären. Respekt ist also das Bewusstsein, dass wir Menschen einander als Menschen widerspiegeln und damit ganz grundsätzlich und wesentlich gleich sind in unserem Menschsein. Das mag auf den ersten Blick wie eine leicht esoterisch verbrämte Binsenweisheit wirken. Das ist es nicht. Denn das Gegenteil von Respekt ist Diskriminierung.

Respekt als Mensch-Sein

Wenn Respekt das (Wieder-)Erkennen von ganz grundlegenden Gemeinsamkeiten bedeutet, dann ist klar, dass Diskriminierung sein Gegenteil ist. Diskriminierung ist immer darauf gerichtet, reale oder erfundene Unterschiedlichkeiten zwischen Menschen zu entdecken und diese so lange mit Bewertungen aufzuladen, bis letztlich das „Andere“, das „Fremde“ die Gemeinsamkeiten zu übertünchen vermag. Große totalitäre Systeme haben es in der Geschichte unserer

Menschheit immer wieder zustande gebracht, dass letztlich Menschen mit bestimmten „Markern“ (sehr beliebt: Hautfarbe, Sprache, Religion, „Rasse“ und „Kultur“, Geschlecht, Behinderung) nur noch als „anders“ gesehen wurden und letztlich ihr Mensch-Sein für die verhetzten Massen nicht mehr erkennbar war. Wir sprechen hier etwa von Kolonialismus, Sklaverei und Holocaust, aber auch von der Selbstverständlichkeit mit der Frauen bis in das gerade erst vergangene Jahrhundert hinein von einem Wahlrecht ausgeschlossen waren, das sich dennoch als „allgemeines“ verstand. Diesen Systemen ist es also gelungen, die Menschen (vereinfacht ausgedrückt) in zwei Gruppen zu teilen und sie ihr gemeinsames Menschsein vergessen zu lassen. Als Ergebnis haben wir dann zwei Gruppen von „Unmenschen“ – eine Gruppe, denen das Menschsein abgesprochen wird und eine andere die sich durch „unmenschliche“ Taten selbst „entmenschte“. Wer also den Respekt verliert, – sich im Anderen oder der Anderen nicht mehr selbst entdeckt – läuft Gefahr, auch das eigene Menschsein aus den Augen zu verlieren.

Offenbar ist es also doch keine allzu selbstverständliche Binsenweisheit, dass wir alle Menschen sind.

Wie Diskriminierung funktioniert, wirkt und warum sie so gut funktioniert

Wenn wir von Respekt reden, dann müssen wir auch über Diskriminierung reden. Diskriminierung ist da in unseren Gesellschaften und wir alle kennen sie gut, auch wenn wir nicht immer gern daran erinnert werden.

Diskriminierung ist sehr mächtig, sie löst Mechanismen und Denkmuster aus, die beinahe reflexartig unsere Reaktion bestimmen. In Workshopsituationen – also in kleinen zwischenmenschlichen Labors – lässt sich rasch und effizient eine diskriminierende Situation herstellen. Die Zutaten sind einfach:

1. Jemand muss die Diskriminierung wollen und anstoßen.
2. Ein möglichst realer Unterschied wird gefunden.
3. Die Bewertung des Unterschiedes muss emotional eingängig sein.

Innerhalb von 20 bis 30 Minuten kann ein funktionstüchtiges diskriminierendes System hergestellt werden. Dieses kann dann analysiert und betrachtet werden, um dann wieder aufgelöst zu werden. Seit mehreren Jahren mache ich genau das in unzähligen Workshops mit sehr unterschiedlichen Menschen. Die Laborsituationen zeigen sehr wesentliche und, gemessen am öffentlichen Diskurs zu diesem Thema, überraschende Mechanismen auf. Auf einige davon möchte ich hier kurz eingehen:

Das diskriminierende System

- Ein diskriminierendes System braucht keine „bösen“ Menschen

Die Annahme, Diskriminierung ginge nur von böswilligen, frustrierten, dummen und aggressiven Menschen aus, erweist sich ein ums andere Mal als falsch. Diskriminierung funktioniert mit Menschen, die nett, wohlgesonnen und humanistisch gebildet sind ganz hervorragend. Es braucht keine Nazis, Skinheads, Hooligans etc..

- Begrifflichkeiten erleichtern die Diskriminierung

In der Laborsituation ist es immer wieder auffällig, wie rasch sich auch völlig neue und eigentlich sinnlose Begrifflichkeiten durchsetzen. Offenbar sind wir sehr dankbar dafür, rasch ein Wort für „die da“ angeboten zu bekommen. Das macht es leichter, über „die“ und „uns“ zu reden. Wir kennen das ja auch aus der öffentlichen Diskussion. Da wird verzweifelt versucht, noch neuere und „richtigere“ Begriffe – speziell für „die anderen“ – zu finden. Freilich hilft es mir in der Begegnung recht wenig, wenn ich über mein Gegenüber etwa weiß, dass er oder sie „AusländerIn“, „MigrantIn“ oder ein „Mensch mit Migrationshintergrund“ ist. Das einzig relevante an letzterer Bezeichnung ist „Mensch“. Trotzdem gibt es ein Bedürfnis, sich solcher Begrifflichkeiten zu bedienen, weil wir das Gefühl bekommen, dann die Wirklichkeit ein bisschen besser im Griff zu haben. Dafür nehmen wir in Kauf, ganze Menschen mit ihren vielfältigen Identitätsanteilen nur noch als „Behinderte“, „Schwarze“, „Muslime“ etc. zu bezeichnen.

- Die große „Lupe“ schwebt über der „Minderheit“

In allen diskriminierenden Systemen wird mehr oder weniger sofort die ganze Aufmerksamkeit auf die „Minderheit“ – also die diskriminierte Gruppe gelenkt. Die „Minderheit“ wird als das speziellere, interessantere Objekt der Neugier etabliert. Plötzlich reden wir nur mehr über „die da“ – und das „wir“, das ist die „Mehrheit“. Es ist rasch interessant, was denn „die da“ so speziell macht; wie sie leben; wie viele sie sind; und plötzlich reden wir darüber wie gefährlich sie sind und wie „wir“ ihnen helfen können. Eigentlich verdrängen wir dann, dass das diskriminierende System aus beiden Gruppen besteht und tun so, als ob es ja nur um die Minderheit gehen könne. Es kommt zu der logisch unmöglichen Schlussfolgerung, dass nur die „Minderheit“ anders sei.

Der Mehrwert für die „Mehrheit“

Wenn diskriminierende Systeme so unlogisch und schädlich sind, warum sind sie dann so stark und dauerhaft? Die Antwort auf diese Frage hängt ganz stark mit dem oben zuletzt beschriebenen Mechanismus zusammen, wonach die Aufmerksamkeit ganz auf die diskriminierte Gruppe gelenkt wird. Wir werden in dem Glauben bestärkt, bei Diskriminierung gehe es um „Minderheiten“, „Randgruppen“ und „Spezialfälle“. Tatsächlich entfalten diskriminierende Systeme ihre Kraft dadurch, dass sie so gekonnt verschleiern, worum es geht: Es geht um die Konstruktion der „Mehrheit“. Die Macht der

Diskriminierung erlaubt es der konstruierten „Mehrheit“, sich „nicht betroffen“ und ganz einfach „normal“ zu fühlen. Dabei geht es gar nicht um Überhöhung als „Übermenschen“ oder ums besonders toll sein, sondern wirklich darum, „normal“, langweilig, uninteressant und „unsichtbar“ zu sein. Aus diesem Gefühl heraus entsteht die Entspannung, die den Mehrwert für die „Mehrheit“ bildet. In den Workshopsituationen ist immer wieder gut erkennbar, dass den TeilnehmerInnen in der Gruppe der Nicht-Diskriminierten recht rasch langweilig wird, weil sie ja bald erkennen, dass es ohnehin nicht um sie gehe, und sie ja auch dem diskutierten diskriminierenden Merkmal keine Bedeutung zumessen. Die Diskriminierten dagegen werden zusehends angespannter, da sie, dem gleichen Mechanismus folgend, ganz klar das Gefühl haben, es gehe um sie.

Der Diversitäts-Zugang

Diese Überlegung bringt uns dem Zugang, den ich unter „Diversität“ verstehe, näher. Diversität beschäftigt sich ganz grundlegend mit den Privilegien, die der angeblichen „Mehrheit“ aus den diskriminierenden Systemen erwachsen. Ich selbst bin nach den Maßgaben der derzeit am stärksten wirksamen diskriminierenden Systeme einer der normalsten, langweiligsten und „undiversesten“ Menschen in Österreich. Ich bin männlich, weiß, in Österreich geboren und aufgewachsen, oberösterreichische Umgangslautsprache ist meine Erstsprache, deutsche Schriftsprache kann ich auch; ich lebe offen heterosexuell, bin römisch katholisch getauft und gefirmt, bin im Moment 39 Jahre alt und nicht sichtbar behindert, bin gut – auch akademisch – ausgebildet und noch nie arbeitslos gewesen, ja ich habe sogar Blutgruppe Null Negativ.

Nach den Regeln der diskriminierenden Systeme müsste ich also glauben, die Themen Herkunft [betrifft nur MigrantInnen], Hautfarbe [hab ich keine], Geschlecht [ist was für Frauen], Sprache [ich kann „die Sprache“ eh], Religion [was für Muslime], sexuelle Orientierung [Thema für schwu/Les/Bi/Trans], Alter [bin eh nicht zu jung oder zu alt], Behinderung [was für Behinderte] und sozialer Status [da geht's um Arme] gingen mich nichts an. Ja ich könnte sogar glauben, diese sozialen Marker hätten mit meiner Identität gar nichts zu tun und ich wäre als geradezu prototypischer „Mehrheitsangehöriger“ für Vielfalt und Diversität halt nicht zu gebrauchen.

Die Wahrheit ist, dass diese Marker mein Leben ganz wesentlich bestimmen, mir unaufdringlich Zugänge und Vorteile verschaffen, ohne die mein Leben ganz anders aussehen könnte.

Die diskriminierenden Systeme erzeugen also eine Reihe von recht komfortablen Vorteilen für eine angebliche „Mehrheitsgesellschaft“, die allerdings nicht so benannt werden müssen, weil wir lieber glauben, das wäre halt „normal“ und „die Anderen“ wären halt leider manchmal benachteiligt. Die angeblichen „Mehrheitsangehörigen“ halten sich für „neutral“ für „unmarkiert“, was uns wieder zu der

unlogischen Schlussfolgerung bringt, es gäbe einseitiges Anderssein. Aus dieser Grundhaltung kommen auch viele unstimmmige Bilder zu der Thematik von Diversität. Oft wird auch dieses Konzept mit einem gründlich missverstandenen und exotistisch aufgeladenen „Multikulturalismus“ verwechselt. Viele „Mehrheitsangehörige“ sehen sich selbst als Teil einer völlig neutralen Grundmenge der Gesellschaft – bildhaft so wie eine weiße Wand und freuen sich dann darüber, dass ein paar „Andere“ für die notwendigen „Farbtupfer“ auf der Wand sorgen, damit das Ganze ein bisschen „bunter“ wird oder ärgern sich, dass „wegen der Anderen“ alles immer komplizierter werde. Das ist nicht Diversität, das ist Diskriminierung mit freundlichem oder unfreundlichem Gesicht.

Diversität hat mit mir selbst zu tun, damit, mich als Teil einer vielfältigen Gesellschaft zu sehen und zu spüren und mich nicht mit der Zuschreibung zu Gruppen zufrieden zu geben. Diversität hat zum Ziel, dass wieder klar wird, dass es genauso eigenartig, speziell und interessant ist, ein männlicher, weißer, heterosexueller Mitteleuropäer zu sein, wie eine schwarze, lesbische Rollstuhlfahrerin muslimischen Glaubens zu sein. Dieses Ziel ist nicht überzogen, auch wenn es vielleicht auf den ersten Blick so scheint.

Normalität für alle

Das Ziel von Diversität als Konzept ist es also, den Vorteil, den sich zur Zeit nur die konstruierte „Mehrheit“ verschafft, nämlich als „normal“ zu gelten, aufzulösen, indem wir erkennen, dass „Anderssein“ normal ist. Es geht darum, das hegemoniale „wir“ der „Mehrheitsgesellschaft“ auf alle Menschen auszudehnen. Wir sollten uns darüber im Klaren sein, dass wir unterschiedlich alt sind, dass wir verschiedengeschlechtlich sind und unterschiedliche „ethnische“ und religiöse Hintergründe haben, dass wir unterschiedliche sexuelle Orientierungen und Hautfarben haben und das wir mehr oder weniger mit Behinderungen konfrontiert sind und uns in einer letztlich unendlichen Menge von Dingen voneinander unterscheiden. Diese Vielfalt ist jedoch keine Krise, die vorübergehend ist, sondern anhaltende Normalität. Dieses größere Wir bietet viel mehr Platz für das „Ich“, weil ich mich nach meinen tatsächlichen Wünschen und Talenten entwickeln kann, anstatt in den mir zugeschriebenen Rollen zu agieren. Weil ich selbstbewusster zu dem stehen kann was mich wirklich ausmacht.

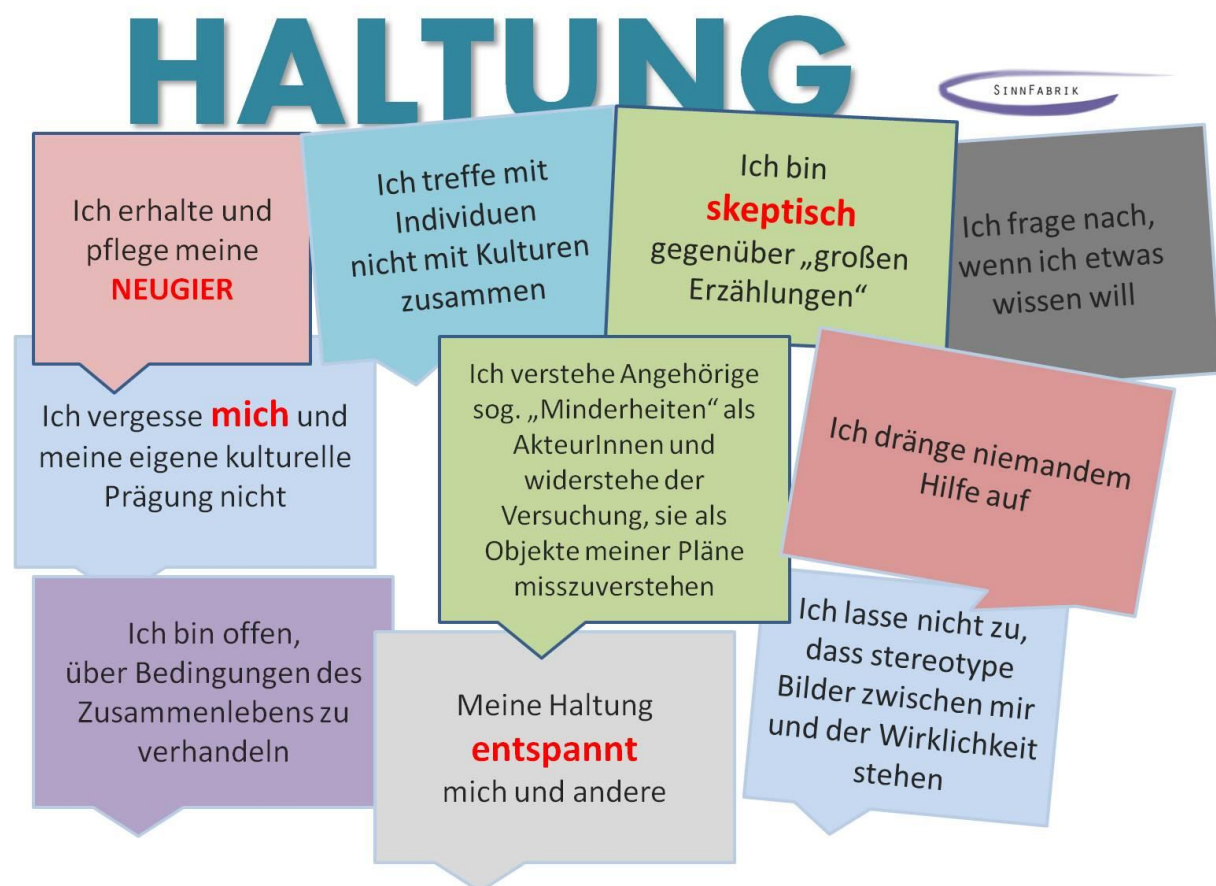
Den Zauber der Diskriminierung durchbrechen

Damit wir ein Stück auf diesem Weg weiterkommen, hilft es, sich klarzumachen, dass die bestehenden diskriminierenden Systeme nur auf Geschichten – auf Mythen und Sagen – beruhen, die einer konkreten Überprüfung nicht standhalten und schon gar nichts „natürliches“ haben. Pierre Bourdieu hat erkannt: „Gesellschaftliches Handeln kann am Ende einen Unterschied erzeugen, wo keiner existierte.“

„Soziale Magie“ kann Menschen dadurch verändern, dass sie ihnen sagt, sie seien anders.“ Nach diesem Prinzip funktioniert auch Diskriminierung. Sie erzählt uns, dass Männer wertvoller seien als Frauen, eine weiße Hautfarbe mehr Wert hätte als eine dunkle, usw. In der Realität ist das blanker Schwachsinn, der aber im System für ganz reale Vorteile sorgt. In unserer ach so aufgeklärten und rationalen Zeit lassen wir uns also weiterhin von Sagen und Märchen verzaubern und nehmen ihre Botschaften als Wahrheit an. Ich denke, es ist Zeit, sich ein paar gute Zaubersprüche einfallen zu lassen, um diesen sozialmagischen Vorhang zur Seite zu schieben und einmal zu schauen, was ist. Wir brauchen neue und bessere Geschichten, damit wir mit der Realität der Vielfalt wieder auf gleich kommen.

6

Ein paar der „Zaubersprüche“, die wir uns in der SinnFabrik als persönliche Mantren überlegt haben, um eine entspannte Haltung zu stärken, möchte ich Ihnen noch mitgeben:



Über diese Haltungen hinaus, denke ich, dass mich in der persönlichen Begegnung mit Menschen der immer wieder geübte Respekt im oben beschriebenen Sinne am besten vor den Verlockungen der Diskriminierung schützt.