



Leseprobe aus Scherr und Breit, *Diskriminierung, Anerkennung und der Sinn für die eigene soziale Position*, ISBN 978-3-7799-6131-4

© 2020 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel

<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html>

isbn=978-3-7799-6131-4

Kapitel 1

Relevanz und Fallstricke der Forschung über Diskriminierungserfahrungen

Unsere Forschung bezieht sich – vordergründig betrachtet – auf eine gesellschaftlich einflussreiche und weitgehend konsensuelle Zielsetzung: Die normative Ablehnung und rechtliche Sanktionierung von Diskriminierung – von Benachteiligungen aufgrund tatsächlicher oder bloß zugeschriebener Kollektivmerkmale wie Geschlecht, Ethnizität, Religionszugehörigkeit, „Rasse“ usw. – ist von zentraler Bedeutung für das Selbstverständnis moderner Gesellschaften. Grundlage dessen ist das Ideal einer Gesellschaft freier und gleicher Individuen, deren gesellschaftliche Chancen allein von ihren individuellen Fähigkeiten und ihrer Leistungsbereitschaft abhängen sollen.⁸ Dieses Ideal hat eine Entsprechung u. a. in der formellen Gleichheit aller Staatsbürger/innen vor dem Gesetz und ihrer politischen Gleichheit als wahlberechtigte Individuen (s. Kapitel 2.6). Gleichzeitig sind jedoch gravierende Ungleichheiten, etwa der Arbeitsbedingungen, Einkommens- und Vermögensverhältnisse, der Bildungs- und Berufschancen, offenkundig. Kennzeichnend für moderne Gesellschaften ist folglich eine widersprüchliche Gleichzeitigkeit von Gleichheitsansprüchen und Gleichheiten einerseits, Ungleichheiten sowie Deutungsmuster und Ideologien, die diese erklären und rechtfertigen sollen, andererseits.

Diskriminierung stellt darauf bezogen eine Praxis dar, durch die der Zugang zu privilegierten und benachteiligten Positionen (u. a. im Bildungssystem, auf den Arbeitsmärkten, bei der Vergabe von Wohnungen) reguliert wird. Unter bestimmten Bedingungen kann sich Diskriminierung dabei als eine gängige und funktionale Antwort auf die Frage darstellen, wem welche Möglichkeiten eröffnet oder verschlossen werden sollen, die in die Strukturen und Routinen von Organisationen und Institutionen eingeschrieben ist (s. etwa Gächter 2017; Go-

8 Wie im Folgenden deutlich werden wird, wird ein solcher Konsens nicht nur durch rechtsextreme und rechtspopulistische Strömungen infrage gestellt. Zudem ist es durchaus erforderlich genauer zu betrachten, wie weit die Zustimmung zum Diskriminierungsverbot reicht, ob diese also z. B. die Ablehnung von ethnizierender oder religionsbezogener Diskriminierung von Muslima in gleicher Weise umfasst wie die Ablehnung biologisch-rassistischer Diskriminierung. Darüber hinaus sind Geflüchtete im Asylverfahren sowie nach Ablehnung ihres Asylantrages von einer legalen institutionellen Diskriminierung betroffen, die auch für ihre Bildungs- und Berufsbiografien folgenreich ist. Darauf wird im Kapitel 4 näher eingegangen.

molla 2017; Hormel/Scherr 2010; Imdorf 2017; Scherr/Janz/Müller 2015)⁹. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn Betriebe veranlasst sind, bei Personaleinstellungen auf vorurteilsgeprägte Erwartungen von Kund/innen Rücksicht zu nehmen, oder wenn Grundschulen auf unzureichende Möglichkeiten einer angemessenen eigenen Sprachförderung reagieren, indem sie migrantische Schüler/innen auf Förderschulen überweisen. In anderen Fällen, so z. B. bei kopftuchtragenden Muslima, wird Diskriminierung von einem erheblichen Teil der Bevölkerung befürwortet und ist ggf. auch rechtlich zulässig (s. Kapitel 3.2). Gleichwohl ist Diskriminierung grundsätzlich deshalb als gesellschaftlich inakzeptabel kritisierbar, weil eine an vermeintlichen oder tatsächlichen Kollektivmerkmalen ansetzende Ungleichbehandlung im Widerspruch zum Ideal der Chancengleichheit und Leistungsgerechtigkeit sowie zum menschen- und grundrechtlichen Diskriminierungsverbot steht.¹⁰ Das heißt hier: Wenn Individuen ihre Diskriminierung oder die Diskriminierung Anderer kritisieren, fordern sie die Anerkennung jedes/jeder Einzelnen als gleichberechtigtes und gleichwertiges Gesellschaftsmitglied ein und reklamieren damit einen Anspruch, der im Selbstbild moderner Gesellschaften verankert ist.

Zugespitzt formuliert heißt dies: Für moderne Gesellschaften sind Formen von Diskriminierung ebenso charakteristisch wie die Möglichkeit, Diskriminierung als Verstoß gegen das moderne Gleichheitsideal zu kritisieren. Dieses Spannungsverhältnis war und ist Grundlage von konflikthaften Auseinandersetzungen, die zu einer gesteigerten Sensibilität für Diskriminierung und auch zu einer wirksamen Infragestellung bestimmter Formen von Diskriminierung geführt haben. Gleichwohl wäre es verfehlt, gegenwärtige Diskriminierung allein als ein Überbleibsel aus alten Zeiten, als Folge unzeitgemäßer, noch nicht überwundener Vorurteile und Ideologien zu betrachten. Folglich genügt es auch nicht, gegen Vorurteile und Ideologien vorzugehen, um Diskriminierung tatsächlich wirksam und umfassend zu überwinden.

Dass zwischen dem Ideal der Chancengleichheit und Leistungsgerechtigkeit und der gesellschaftlichen Realität eine erhebliche Diskrepanz besteht, war und ist anhaltend Gegenstand einer Kritik, die vor allem auf die Auswirkungen sozialer Ungleichheiten zwischen Klassen und Schichten verweist. Dabei wurde

9 Zudem sind bestimmte Formen der Diskriminierung, vor allem die Benachteiligung von Nicht-Staatsangehörigen gegenüber Staatsbürger/innen, für nationalstaatlich verfasste Gesellschaften von grundlegender Bedeutung und deshalb auch vom rechtlichen Diskriminierungsverbot ausgenommen (s. etwa Althoff 2017). Die Relevanz dieses Sachverhalts wird in Kapitel 4 deutlich.

10 Diskriminierungskritik zielt so betrachtet jedoch nicht auf die Reduzierung oder gar die umfassende Überwindung von Ungleichheiten (etwa im Bildungssystem, auf den Arbeits- und Wohnungsmärkten, bei der politischen Repräsentation), sondern auf die Ermöglichung eines solchen Zugangs zu ungleichen Positionen, die den Normen des Leistungsindividualismus entspricht (Scherr 2017c).

auch auf die besondere Bedeutung der Ungleichheitsreproduktion im Bildungssystem hingewiesen: Diese besteht nicht allein darin, dass durch die soziale Herkunft bedingte Unterschiede der Befähigungen und Interessen nicht zureichend aufgebrochen werden, sondern auch in der Erzeugung einer „Illusion der Chancengleichheit“ (Bourdieu/Passeron 1971): Diese Illusion besteht in der Erzeugung des Glaubens daran, dass jede/r die gleichen Chancen hat und dass es auf die individuellen Fähigkeiten und den individuellen Willen zum Erfolg ankommt, weshalb auch jede/r selbst für seine Erfolge und Misserfolge verantwortlich sei. Die Diskriminierungsforschung hat die klassen- und schichtungssoziologische Kritik dieser Illusion um eine wichtige Perspektive ergänzt: Nicht allein Ungleichheiten der sozioökonomischen Position, sondern auch diskriminierende Unterscheidungen von Gruppen- und Personenkategorien¹¹ führen nachweisbar zu folgenreichen Ungleichheiten der Lebensbedingungen und Chancen.¹² Dies ist im Bereich der schulischen und beruflichen Bildung sowie beim Arbeitsmarktzugang, aber auch in anderen gesellschaftlichen Teilbereichen der Fall, wie etwa auf dem Wohnungsmarkt oder bei polizeilichen Kontrollen und der strafrechtlichen Sanktionierung (s. dazu u. a. ADS 2017, Bertelsmann Stiftung 2018, SVR 2018 sowie die Beiträge in Scherr/El-Mafaalani/Yüksel 2017).

Auf die sozialwissenschaftlich unstrittige Realität von Diskriminierung, die durch zahlreiche empirische Erhebungen belegt ist, reagieren Strategien, die sich primär an diejenigen richten, die potenzielle Akteure von Diskriminierung sind. Dem entsprechend wird u. a. an Schulen, Betriebe und Hochschulen, an Vermieter und die Polizei der Appell gerichtet, sich – etwa im Kontext von Diversity-Strategien – zu diskriminierungsfreien Organisationen zu entwickeln. Dabei handelt es sich vielfach um Top-down-Strategien, die auf die Durchsetzung des im europäischen Recht und dem deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verankerten Diskriminierungsverbots ausgerichtet sind, oder die darauf zielen, diskriminierende Einstellungen durch moralische Appelle, mediale Kampagnen oder Bildungsangebote zu verändern. Darüber hinaus ist auch auf die Erfordernisse von Bottom-up Konzepten hingewiesen worden, d. h. von Formen der rechtlichen, sozialarbeiterischen und pädagogischen Beratung und Unterstützung in Schulen, der außerschulischen Jugendarbeit und der Erwachsenenbildung. Dafür, aber auch für Konzepte des Empowerments, die

11 Zum Diskriminierungsbegriff s. die Hinweise auf S. 23 f.

12 Hirschauer (2017a) fasst diskriminierende Unterscheidung als eine Ausprägung dessen, was er als „Praktiken der Humandifferenzierung“ (ebd.: 1) bezeichnet. Das Verhältnis des Konzepts Humandifferenzierung zur soziologischen Diskriminierungsforschung sowie zur Unterscheidung von Differenzlinien in der Forschung über Intersektionalität (s. dazu Walgenbach 2014: 68 ff.) ist bislang ungeklärt. Ob es sich nur um Unterschiede der Benennung oder um bedeutsame Unterschiede der theoretischen Konzepte handelt, kann hier nicht diskutiert werden.

Unterstützung von Selbstorganisationsprozessen und für politische Diskurse, ist ein differenziertes Wissen über subjektive Erfahrungen mit Diskriminierung sowie die Bedingungen, die eine Thematisierung und aktive Auseinandersetzung damit ermöglichen, eine wichtige Grundlage. Auch deshalb steht in der vorliegenden Studie die Frage im Zentrum, wie potenziell von Diskriminierung Betroffene ihre Erfahrungen deuten, wie sie diese im Kontext ihres biografischen und aktuellen Erfahrungszusammenhangs bewerten und welche Formen der Bewältigung von Diskriminierung für sie möglich und anstrebenswert sind.

Eine Untersuchung von Deutungen, Bewertungen und Bewältigungsformen von Diskriminierungserfahrungen stellt vor allem aus drei Gründen eine wichtige Erweiterung der Perspektive der Diskriminierungsforschung dar:

- *Erstens*: Schwerpunkte der Diskriminierungsforschung sind bislang vor allem die Verbreitung diskriminierender Einstellungen und Praktiken (s. etwa ADS 2017; Heitmeyer 2012; Zick/Küpper 2015, Zick/Küpper/Krause 2016; vhw 2018) sowie die Analyse der Ursachen und Formen von struktureller, institutioneller bzw. organisationeller und interaktioneller Diskriminierung (s. etwa Gomolla/Radtke 2009; Imdorf 2017; Koopmans/Veit/Yemane 2018; Schneider/Yemane/Weinmann 2014; Scherr 2015a; Scherr/Janz/Müller 2015; Weichselbaumer 2016 und 2017). Die einschlägigen Befunde¹³ ermöglichen – trotz zweifellos immer noch erheblicher Forschungsdefizite – eine differenzierte Einschätzung des Ausmaßes und der Ausprägungen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Kontexten und geben damit wichtige Hinweise auf Erfordernisse, Ansatzpunkte und Schwierigkeiten von Anti-Diskriminierungsstrategien, die sich an potenzielle Akteure von Diskriminierung richten. Eine Diskriminierungsforschung, welche die tatsächlich oder potenziell Betroffenen vor allem als passive Opfer in den Blick nimmt, tendiert jedoch dazu, ihrerseits einen diskriminierenden Blick zu reproduzieren: Den von Diskriminierung Betroffenen wird – im Unterschied zu anderen sozialen Akteuren – implizit die Fähigkeit bestreitet, sich reflektierend und aktiv mit ihren Lebensbedingungen und ihren Erfahrungen auseinanderzusetzen sowie eigensinnige Praktiken, Taktiken und Strategien der emotionalen, kognitiven und praktischen Bewältigung zu realisieren. Ersichtlich handelt es sich aber auch bei denjenigen, die aus unterschiedlichen Gründen von Diskriminierung betroffen sind, um Subjekte, die den ihnen sozial zugemuteten Erfahrungen nicht einfach passiv ausgesetzt sind, sondern die diese deuten und bewerten sowie darauf bezogen für sie erreich-

13 Ein aktueller Überblick zur Datenlage liegt in einem von der Bertelsmann Stiftung (2018) herausgegebenen Bericht vor.

bare sowie aus ihrer Sicht angemessene und anstrebenswerte Formen der Auseinandersetzung realisieren.¹⁴

- *Zweitens* können die Auswirkungen von Diskriminierung nur dann zureichend verstanden werden, wenn berücksichtigt wird, wie tatsächlich oder potenziell Betroffene darauf reagieren, welche Bedeutung sie ihren Diskriminierungserfahrungen zumessen, wie sie situativ erfahrene Diskriminierung emotional, kognitiv und handlungspraktisch bewältigen und welche Konsequenzen sie aus biografisch vorgängigen und aktuellen Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Lebensbereichen ziehen. Diskriminierung kann etwa – so ein Ergebnis unserer Studie über Bildungsprozesse von Sinti und Roma (Scherr/Sachs 2017) – sowohl zum Scheitern von Bildungsprozessen führen, unter bestimmten Bedingungen aber auch den paradoxen Effekt haben, als Motivation für Bildungsanstrengungen wirksam zu werden. Ersichtlich ist es z. B. auch folgenreich, wie in unseren Fallanalysen noch genauer verdeutlicht wird (s. u.), ob eine Diskriminierungserfahrung während der Berufsausbildung als Überforderung erlebt wird, die zum Ausbildungsabbruch führt, oder aber als ein ärgerliches punktuelles Ereignis, auf das erfolgreich durch eine offensive Auseinandersetzung mit dem diskriminierenden Akteur und einer Beschwerde bei der Betriebsleitung reagiert werden kann. Das heißt: Wie sich Diskriminierung auswirkt, wird auch dadurch beeinflusst, was von den Betroffenen als Diskriminierung wahrgenommen wird und was nicht, wie sie ihre Diskriminierungserfahrungen deuten und bewerten und wie sie sich selbst aktiv damit auseinandersetzen können.
- *Drittens* ist es in diesem Zusammenhang sozialwissenschaftlich, aber auch politisch und pädagogisch relevant, die sozialen Bedingungen zu analysieren, die individuelle Möglichkeiten der Deutung und Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen beeinflussen. Denn nur dadurch kann vermieden werden, dass eine Analyse der Formen und Folgen der individuellen Auseinandersetzung mit Diskriminierung als Beleg für individualistische Konzepte

14 Darauf hat schon Goffman (1963/2016) in seiner klassischen Studie ‚Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität‘ hingewiesen. Im Kontext einer rassismustheoretischen Analyse verweist auch Mecheril (1997: 176 ff.) auf unterschiedliche Bewältigungsformen von Rassismuserfahrungen (vgl. dazu auch Melter 2006, Scharathow 2014). Im Unterschied zur Annahme einer gesellschaftlich durchgängigen „rassische[n]‘ Ordnung“, die „auf allen Ebenen bedeutsam ist“ (Mecheril 1997: 197), betonen wir in unserer Analyse jedoch die Kontextabhängigkeit sowie die widersprüchliche Gleichzeitigkeit von Diskriminierungs-, Zugehörigkeits- und Anerkennungserfahrungen. Dies vor dem Hintergrund der gesellschaftstheoretischen Annahme, dass diskriminierende Strukturen und Praktiken zweifellos ein bedeutsames Phänomen sind, aber gerade nicht angemessen als Ausdruck einer durchgängig rassistisch strukturierten Gesellschaft verstanden werden können (s. u.; vgl. Scherr 2017b).

von Resilienz und diesen entsprechende neoliberale Konzepte der individuellen Verantwortungszuschreibung missverstanden wird (s. dazu Bröckling 2017). Wie im Folgenden deutlich werden wird, ist es von den sozial ermöglichten und zugemuteten biografischen Vorerfahrungen, dem in sich widersprüchlichen aktuellen Erfahrungszusammenhang und nicht zuletzt auch von sozialen Beziehungen und damit einhergehender Anerkennung und Unterstützung in Gleichaltrigengruppen, durch Mitschüler/innen, Kolleg/innen und Vorgesetzte im Betrieb, Lehrer/innen und Sozialarbeiter/innen abhängig, welche Bewältigungsformen und Handlungsmöglichkeiten individuell in den Blick treten und realisierbar sind.

Vor dem skizzierten Hintergrund ist das Interesse der vorliegenden Studie darauf ausgerichtet zu rekonstruieren, was die biografischen Voraussetzungen und die sozialen Bedingungen der individuellen Deutung und Bewältigung von Diskriminierung sind. Damit folgen wir der von C. Wright Mills (1959) pointiert formulierten Forderung, eine soziologische Vorstellungskraft zu entwickeln, die dazu befähigt, den engen Zusammenhang zwischen gesellschaftlichen Sachverhalten und individuellen Problemen zu begreifen.

In Zusammenhang damit ist ein zentraler Befund unserer Studie bedeutsam, auf den wir im Folgenden noch näher eingehen werden: Der biografische und aktuelle Erfahrungszusammenhang unserer Interviewpartner/innen ist durch eine in sich widersprüchliche Gemengelage von Anerkennungs- und Diskriminierungs-, Zugehörigkeits- und Ausgrenzungserfahrungen bestimmt, die in den jeweiligen Fällen unterschiedlich ausgeprägt ist. Aus der Sicht der Befragten sind Erfahrungen der Akzeptanz, Anerkennung und selbstverständlichen Zugehörigkeit in ihrem Alltag ebenso präsent wie Erfahrungen mit Othering¹⁵ und Diskriminierung. Eine zentrale These der folgenden Überlegungen lautet dem entsprechend, dass die Deutung und Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen entscheidend davon abhängig ist, welche Bedeutung diesen im Kontext des in sich widersprüchlichen Erfahrungszusammenhanges der Befragten zugewiesen wird. Wie wir zeigen werden, nehmen die Betroffenen selbst

15 Der Begriff Othering wurde von Gayatri C. Spivak (1985) geprägt. Sie verweist in einer postkolonialen Perspektive auf die Praktiken, durch die Europa seine Bilder der Anderen hergestellt hat: „Mit Othering benennt sie eine machtvolle Bezeichnungs- und Abgrenzungspraxis, durch die im gesellschaftlichen Diskurs ‚der Andere‘ in Differenz zum Eigenen hervorgebracht wird. [...] Mit dem VerÄnderungsprozess sind Bewertungen sowohl für das Eigene als auch für das Andere verbunden.“ (Foroutan/Ikiz 2016: 142). Einen Überblick über unterschiedliche Fassungen dieses Konzept gibt Jensen (2011).

Abwägungen und Gewichtungen vor, indem sie ihre Diskriminierungs-, Zugehörigkeits- und Anerkennungserfahrungen zueinander in Beziehung setzen.¹⁶

Dass Diskriminierungserfahrungen auf Deutungen basieren, also nicht einfach als Folge einer objektiven Qualität potenziell diskriminierender Äußerungen und Handlungen verstanden werden können, zeigt sich in unserem empirischen Material exemplarisch im Umgang mit Situationen, in denen die Herkunft oder Abstammung zum Thema werden: Zwar erfahren diejenigen, die aufgrund ihres Erscheinungsbildes nicht der Mehrheitsgesellschaft zugerechnet werden, durchaus alltäglich Formen der Ver-Änderung. Das heißt: Sie sind mit Blicken, Fragen und Aussagen konfrontiert, die ihnen mitteilen, dass ihre Anwesenheit im jeweiligen sozialen Kontext bzw. ihre Zugehörigkeit zur Gesellschaft nicht als fraglos und selbstverständlich gilt, sondern als irritierend und erklärungsbedürftig betrachtet wird. Solche Adressierungen werden von den durch uns Befragten jedoch keineswegs durchgängig als diskriminierend, als Ausdruck von Abgrenzung, Ablehnung, Benachteiligung oder Feindseligkeit erlebt, obwohl sie auch dann, wenn dies den jeweiligen Sprecher/innen nicht bewusst ist, auf ethno-national geprägte Vorstellungen über gesellschaftliche Zugehörigkeit verweisen. Denn in Abhängigkeit vom situativen Kontext, der Beziehung zur und der Wahrnehmung der fragenden Personen usw. kann darin ggf. auch ein Ausdruck einer unproblematischen Neugier oder eines legitimen Interesse an der eigenen Person gesehen werden, oder schlicht ein naiver Versuch, Kommunikation in Gang zu bringen.¹⁷ Im Sinne einer Sozialwissenschaft, die darauf zielt, „Welt(en) wenigstens annäherungsweise so zu rekonstruieren, wie die Menschen sie erfahren“ und nicht so „wie sie nach Meinung des Soziologen aussieht“ (Hitzler/Eisewicht 2016: 10), ist es unseres Erachtens nicht zulässig, Erzählungen über solche Erfahrungen auch dann als Erzählungen über Diskriminierungserfahrungen einzuordnen, wenn sie aus Sicht der Erzählenden nicht mit einer unzulässigen, belastenden oder herabsetzenden Adressierung verbunden waren.¹⁸

Damit schließen wir an eine sozialwissenschaftliche Forschungstradition an, die betont hat, dass es für ein Verständnis der Prozesse, in denen sich soziale

16 Dies unterscheidet unsere Vorgehensweise bei allen sonstigen Übereinstimmungen grundlegend von Forschungen, die an das von Essed (1991) entwickelte Konzept des Alltagsrassismus anschließen (s. dazu Clair/Denis 2015; Hira 2017). Im deutschen Sprachraum wurde dieses Konzept u. a. von Leiprecht (2001) und Melter (2006) aufgegriffen.

17 Dass die Frage nach der Herkunft nicht per se diskriminierend ist, wie gelegentlich unterstellt wird, zeigt sich darin, dass es auch zwischen Menschen ohne zugeschriebenen Migrationshintergrund durchaus üblich ist, Interesse an der anderen Person dadurch zu signalisieren, dass nach der regionalen Herkunft gefragt wird.

18 Davon zu unterscheiden sind Erfahrungen mit wiederkehrenden offen diskriminierenden Adressierungen und Praktiken Zur Unterscheidung von Erfahrungen mit Diskriminierung und Diskriminierungserfahrungen s. Kapitel 2.

Ungleichheiten, Abgrenzungen und Identitäten herstellen, verfestigen oder aufgebrochen werden, unverzichtbar ist, die Sichtweisen und Handlungen Betroffener zu berücksichtigen – ihre Deutungen der gesellschaftlichen und der eigenen Situation sowie ihre Annahmen über die Möglichkeiten und Grenzen eigenen Handelns.¹⁹ Im Verlauf des Forschungsprozesses ist uns jedoch wiederkehrend deutlich geworden, dass mit der skizzierten Perspektive eine Reihe von Problematiken verbunden ist:

- *Erstens* wurden wir wiederkehrend mit dem Einwand konfrontiert, Diskriminierung zu verharmlosen, indem wir aufzeigen, dass es im Material unserer Studie nicht nur, aber auch Situationen und Fälle gibt, für die gilt, dass Diskriminierungserfahrungen aus der Sicht der Betroffenen eher seltene Ausnahmeereignisse sind und/oder erfahrene Diskriminierung keine subjektiv erhebliche Belastung darstellt sowie nicht zu einer folgenreichen Benachteiligung führt. Diesbezüglich kann hier zunächst nur festgestellt werden, dass die Ergebnisse unserer Forschung tatsächlich in Widerspruch zu einer in antirassistischen Diskursen einflussreichen Sichtweise stehen, die von einer allumfassenden Diskriminierung ausgeht, welche den Alltag von Migrant/innen und Minderheitenangehörigen durchgängig prägt. Es ist wissenschaftlich jedoch nicht sinnvoll, im Interesse der politischen und/oder moralischen Vereindeutigung auf eine differenzierte Betrachtung sozialer Realitäten zu verzichten.
- *Zweitens* kann eine oberflächliche Betrachtung unserer Forschungsperspektive die Vorstellung nahelegen, dass es bei der Überwindung von Diskriminierung vor allem darauf ankommt, wie die davon Betroffenen selbst mit Diskriminierung umgehen, also nicht auf die Veränderung diskriminierender Strukturen und Praktiken. Demgegenüber gehen wir selbstverständlich davon aus, dass für die schrittweise Überwindung von Diskriminierung Bemühungen der Einwirkung auf diskriminierende Strukturen, Diskurse, Praktiken und Einstellungen unverzichtbar sind – und damit auch das Engagement unterschiedlicher Akteure, von staatlichen und zivilgesellschaftlichen Institutionen der Mehrheitsgesellschaft ebenso wie von Selbstorganisationen Betroffener. Gleichzeitig aber ist es ebenso unverzichtbar aufzuzeigen, dass und wie potenziell Betroffene Diskriminierungserfahrungen bewältigen können und was die sozialen Voraussetzungen dafür sind, aber zugleich auch, was die Grenzen der individuellen Möglichkeiten im Umgang mit

19 Siehe dazu als einen klassischen Ausgangspunkt die paradigmatische Studie von Willis (1977/2013), deren Bedeutung für die Sozialtheorie bei Giddens (1997: 343 ff. und 353 ff.) diskutiert wird; vgl. dazu auch Willis (2000) sowie die neuere Debatte um das Agency-Konzept (s. etwa Scherr 2012a und Löwenstein/Emirbayer 2017). Auf weitere für unsere Argumentation wichtige Theoriebezüge gehen wir im Weiteren noch ein.

Diskriminierung sind sowie unter welchen Bedingungen Diskriminierung zu individuellen Krisen und zu individuellem Scheitern – etwa zu Selbstzweifeln und Resignation sowie zum Abbruch von Bildungs- und Berufskarrieren – führen kann.

- Wenn hier betont wird, dass Diskriminierung zu einem bedeutsamen Anteil vermittelt über die Deutungen und Bewältigungsformen Betroffener wirksam wird, dann bedeutet dies *drittens* auch keineswegs, den potenziell Betroffenen individuelle Verantwortlichkeit und die selbstverständliche Fähigkeit zu einer erfolgreichen Bewältigung zuzuschreiben. Dies wäre schon deshalb nicht angemessen, weil auch die individuelle Fähigkeit zur Bewältigung der psychischen und sozialen Belastungen, die mit Diskriminierungserfahrungen einhergehen, sozial voraussetzungsvoll ist. Entscheidend dafür ist nicht zuletzt, ob Betroffene in Sozialisations- und Bildungsprozessen befähigt wurden, eigene Diskriminierung als unzulässige Benachteiligung zu erkennen und zu bewerten sowie ob sie sozialen Rückhalt bei der emotionalen Bewältigung oder der aktiven Gegenwehr finden. Zudem vollzieht sich Diskriminierung in Macht- und Ungleichheitsverhältnissen, die im Fall von gravierenden Machtasymmetrien auch die Möglichkeiten beeinträchtigen, gegen eigene Diskriminierung mit Aussicht auf Erfolg vorzugehen. Um dies knapp exemplarisch zu verdeutlichen: Wer während der Ausbildung im Betrieb rassistisch diskriminiert wird, hat ggf. keine andere Möglichkeit, als dies stillschweigend zu ertragen, um die Alternative einer Kündigung zu vermeiden, die ggf. in berufliche Perspektivlosigkeit führen würde.²⁰ Folglich wird es im Weiteren sowohl darum gehen, die sozialen Bedingungen unterschiedlicher Deutungen, Bewertungen und Bewältigungsformen von Diskriminierung aufzuzeigen, als auch die Grenzen der Möglichkeiten zu verdeutlichen, sich individuell durch erfahrene Diskriminierung weder psychisch, noch bildungs- und berufsbiografisch beeinträchtigen zu lassen.²¹

Exkurs zum Diskriminierungsbegriff

Unter Diskriminierung wird hier die Verwendung gesellschaftlich verfügbarer Unterscheidungen von Personenkategorien (etwa: körperlich und psychisch voll Leistungs-

20 Auf diese Problematik werden wir in unseren Fallanalysen noch näher eingehen.

21 Top-down- und Bottom-up-Strategien, Adressierungen potenziell diskriminierender Akteure und Institutionen einerseits und potenziell Betroffener andererseits, Kritik diskriminierender Strukturen und Aufzeigen möglicher Bewältigungsformen sind unseres Erachtens dabei keine Alternativen oder Gegensätze, sondern ergänzen sich wechselseitig. Eine präzise und nach wie vor lesenswerte Kritik des Scheingegensatzes zwischen einer Kritik an Strukturen und der Unterstützung von Individuen bei der Bewältigung strukturell bedingter Probleme ist bei Willis (1977/2013: 288 ff.) entwickelt.

fähige vs. Menschen mit Behinderungen) und Gruppenkategorien (etwa: Einheimische und Menschen mit Migrationshintergrund, Christen und Muslime) zur Herstellung, Begründung und Rechtfertigung von Zugehörigkeiten, Privilegierungen und Benachteiligungen verstanden.

Mit diskriminierenden Personenkategorien werden Individuen Eigenschaften zugeschrieben, die sie in negativer Weise von denjenigen unterscheiden, die – etwa im Hinblick auf Normkonformität, körperliche Leistungsfähigkeit und seelische Gesundheit – als normale Gesellschaftsmitglieder betrachtet werden. Gruppenkategorien schreiben denjenigen, die als Angehörige einer ‚Gruppe‘ gelten, nicht nur gemeinsame Eigenschaften zu, sondern unterstellen auch eine Identifikation mit der ‚Gruppe‘ und ein Gefühl der Zusammengehörigkeit, schreiben also kategorial definierten Kollektiven Eigenschaften von Realgruppen zu. Eine wichtige Kritik dieses auch in den Sozialwissenschaften einflussreichen „Gruppismus“ liegt bei Brubaker (2007) vor.

Die sozialwissenschaftliche Diskriminierungsforschung hat diesbezüglich erstens aufgezeigt, dass Diskriminierung auf in Diskursen und Ideologien sozial konstruierten Unterscheidungen beruht, in denen Gemeinsamkeiten und Unterschiede sowie Konkurrenzen und Konflikte zwischen denjenigen behauptet werden, die einer jeweiligen Gruppenkategorie zugeordnet werden. Es geht bei Diskriminierung also nicht allein und primär um Beziehungen zwischen Realgruppen, sondern vor allem um Beziehungen zwischen imaginären Kollektiven, denen nichts anderes gemeinsam ist als der wirkungsmächtige Glaube an Unterschiede und Übereinstimmungen. Zweitens ist es zentral, Diskriminierung nicht auf die Zuschreibung von Stereotypen sowie benachteiligende Äußerungen und Handlungen von Individuen zu reduzieren. Denn Diskriminierung kann sich als eine routinemäßige Verwendung von Unterscheidungen durch Organisationen vollziehen, die zu Benachteiligungen führen, ohne dass dies benachteiligende Absichten zur Voraussetzung hat. Drittens sind Formen der strukturellen Diskriminierung zu berücksichtigen, die in die politische, ökonomische oder rechtliche Ordnung der Gesellschaft eingeschrieben sind und die – wie z.B. im Fall der Unterscheidung von Deutschen und Ausländern – auch legale, rechtlich vorgeschriebene Formen der Ungleichbehandlung umfassen (s. zu diesen Aspekten ausführlicher Gomolla 2017, Hormel/Scherr 2004, Hormel 2007, Scherr 2014a, 2016a und b).