

4.5 Gewaltsames *Othering* – »Jeden Tag geschubst, angerempelt, teilweise bespuckt«

»Ich kenne viele Frauen, die Kopftuch tragen. Die haben hier einiges auszuhalten in Dresden. Ich habe eine syrische Familie, die sind nach Düsseldorf gezogen, bei der der Mann gesagt hat: ›Wir wissen jetzt erst, wie schlimm es in Dresden ist. Weil meine Frau wurde jeden Tag geschubst, angerempelt, teilweise bespuckt [...] wegen ihres Kopftuchs.« Also das ist schon krass in Dresden. Auch das eritreische Mädchen [...] hat mir [...] erzählt, dass sie ganz oft den Stinkefinger gezeigt bekommt. Dass sie angeschrien wird. Das hat sie am Anfang nicht verstanden. Mittlerweile versteht sie das. Es hat sie auch mal jemand sehr stark geschubst in der Bahn. Das passiert andauernd.« (I17)

Ob im Betrieb, in Behörden oder im öffentlichen Raum: Rassismus ist für viele Geflüchtete eine alltägliche Erfahrung. Sie werden immer wieder durch Blicke, Worte oder physische Übergriffe als fremd markiert, abgewertet und gewaltsam ausgegrenzt (Huke 2020a). Rassismus bezeichnet ein Gewalt- und Herrschaftsverhältnis, innerhalb dessen Menschen aufgrund ihres Äußeren, ihres Namens, ihrer (vermeintlichen) Kultur, Herkunft oder Religion als Teil einer vermeintlich homogenen Gruppe abgewertet werden. Menschen werden dazu stereotyp »auf einige wenige, einfache Wesenseigenschaften [reduziert], die als durch die Natur festgeschrieben dargestellt werden« (Hall 2004: 143). Allgemein-personenbezogene Merkmale oder Gruppenkategorien werden zum Anlass für gesellschaftlichen und sozialen Ausschluss genommen (Diekmann und Fereidooni 2019: 344). Rassismus basiert dabei auf einer »flexible[n] Verkettung von Diskriminierungspraktiken und Wissensproduktionen [...], die immer neuen Konjunkturen folgen« (Pieper und Haji Mohammadi 2014: 231).

Politische Teilhabe setzt die Erfahrung voraus, als Teil des *demos* legitimerweise anspruchsberechtigt und in politische Konfliktaushandlung einbezogen zu sein. Von Rassismus und anderen Formen der Diskriminierung Betroffene machen in ihrem Alltag konstant entgegengesetzte Erfahrungen. Sie werden als ›Andere‹ markiert, ihnen wird ihre Daseinsberechtigung abgesprochen, ihre Erfahrungen werden negiert, sie werden gewaltsam ausgegrenzt und an politischer Teilhabe gehindert. Entsprechende Gewalt- und Diskriminierungsbeziehungen sind für die Betroffenen nicht nur mit unmittelbaren Belastungen und Verwerfungen verbunden, sondern haben Folgen für politische Teilhabe: Betroffene können sich nicht oder nur begrenzt darauf verlassen, dass ihre Erfahrungen gesellschaftlich ernst genommen und als legitimer Teil politischer Aushandlungsprozesse anerkannt werden. Im Alltag erlebte Ausgrenzungs-, Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen drohen sich in öffentlichen politischen Aushandlungsprozessen zu wiederholen, wodurch es rational erscheinen kann, diese eher zu meiden. Macht- und Herrschaftsverhältnisse,

wie Rassismus, produzieren dadurch nicht nur alltägliche, sondern auch politische Ungleichheit.

Alltagsrassismus zeigt sich in Interaktionen, in denen Menschen zu Fremden gemacht werden. Beispiel hierfür sind etwa Situationen, in denen Schwarze Menschen nach ihrer Herkunft gefragt werden, wenn ihre Haare ungefragt berührt werden oder wenn sie in einer Art und Weise angesehen werden, die durch Blicke feststellt: Du gehörst nicht hier her. Die Teilhabe an der Gesellschaft wird dadurch kontinuierlich in Frage gestellt. Betroffene werden als fremd eingeordnet, egal, wie sehr sie sich bemühen, nicht aufzufallen oder sich anzupassen, wie das folgende Interviewzitat beispielhaft zeigt:

»Ich ziehe ein kariertes Hemd an, stehe oben auf der Bierbank, habe einen Maßkrug in der Hand, ja, aber wenn's ans Eingemachte geht, bin ich hier der Türke, fertig aus, da gibt's keine Diskussion, du kannst dich nicht integrieren.« (Huke und Schmidt 2019: 268).

Rassismus macht fremd, grenzt aus und ordnet die Betroffenen gewaltsam hierarchisch ein und unter. Beleidigende und diskriminierende Begriffe tragen hierzu ebenso bei wie physische Gewalt (Huke 2019a, 2019b). Rassismus als Macht- und Herrschaftsverhältnis beschränkt sich nicht auf individuelle Interaktionen. Er umfasst als institutioneller Rassismus auch implizite institutionelle Verfahrensweisen, die dazu führen, dass gesellschaftliche Fremdgruppen – in rassistischer Art und Weise – konstruiert werden und diesen in der Folge eine gesellschaftliche Teilhabe verwehrt bleibt (z.B. Selektionsmechanismen im Bildungssystem, Kontrollpraktiken der Polizei, Unterrepräsentation von *People of Color* bzw. nicht-weißen Menschen in den Medien). Darüber hinaus schließt er als struktureller Rassismus grundlegende Ordnungsprinzipien der Gesellschaft ein, die systematisch Ungleichheit entlang des Äußeren, einer (vermeintlichen) Kultur, Herkunft oder Religion produzieren. So sind etwa sozioökonomische Lebensbedingungen – von Einkommen bis zur Lebenserwartung – gesellschaftlich entlang rassistischer Hierarchien ungleich verteilt (z.B. wer macht in der Gesellschaft welche Arbeit), was auf Kontinuitäten kolonialer Herrschaftsverhältnisse verweist.

Folge von Rassismus ist, dass sich Betroffene als »Andere« erfahren und wahrnehmen (Kilomba 2003: 148). Ihnen wird eine gesellschaftliche Teilhabe verwehrt, sie werden psychisch verwundet und körperlich verletzt⁶ (ebd.: 154). Ihre Erfahrungen werden unsichtbar gemacht, sie können sich – selbst bei formaler rechtlicher Gleichstellung – nicht oder nur begrenzt darauf verlassen, dass Staat und Zivilgesellschaft die Gewalt, die sie erfahren, und jene diskriminierenden Praktiken und Strukturen, denen sie ausgesetzt sind, sanktionieren. Rassismus produziert sys-

6 Ein Beispiel hierfür sind auch rassistische Morde.

tematisch individuelle Verletzlichkeit und Isolation, wodurch bestehende gesellschaftliche Hierarchien und Machtungleichgewichte aufrechterhalten werden.

Demokratiapolitisch konstituiert Rassismus innerhalb der *demos* Gruppen, die sich in vielen alltäglichen Lebenssituationen als systematisch ungleich behandelt, ausgegrenzt und Gewalt ausgeliefert erfahren. Rassismus wirkt als »psychosozialer Stress [...], dessen Bewältigung (Coping) sowohl von Persönlichkeitseigenschaften wie Optimismus und Selbstvertrauen, als auch von der Qualität der erreichbaren sozialen Beziehungen und Unterstützungssysteme beeinflusst wird« (Scherr und Breit 2020a: 64). Die Abwehr von Alltagsrassismus, so Yeboah (2017: 153), verbraucht kontinuierlich individuelle Energie, die in der Folge »für Familie, Schule, Studium, Sport, Arbeit, Freundschaft, gesellschaftliches Engagement, Kreativität usw. fehlt. Persönliche Ziele werden aufgegeben, Karrierepläne geändert oder gar gestrichen [...]«. Andauernde Rassismuserfahrungen können die Betroffenen psychisch erschöpfen (Franklin et al. 2006: 14). Die Erfahrung von Geflüchteten, im Alltag überlastet und überfordert zu sein (vgl. Kapitel 4.3), wird dadurch zusätzlich verstärkt. Dort wo die »Dominanzkultur« (Rommelspacher 1998) Rassismus nicht sanktioniert, aktiv befördert oder entsprechende Erfahrungen von Betroffenen negiert, werden diese zu Subalternen: Ihre spezifische Verletzlichkeit, ihre Gewalterfahrungen und die damit einhergehende Kritik der bestehenden Verhältnisse werden unhörbar. Die Bedeutung,

»die Betroffene ihren Diskriminierungserfahrungen zuschreiben und die aus ihrer Sicht angemessenen und aussichtsreichen Bewältigungsformen verweisen generell darauf, von welchen Annahmen über die eigene gesellschaftliche Position sowie zur gesellschaftlichen Verbreitung und Akzeptanz rassistischer Diskriminierung sie ausgehen und aufgrund ihrer schul- und berufsbiografischen sowie aufenthaltsrechtlichen Situation ausgehen können.« (Scherr und Breit 2020a: 132-133)

Inwiefern es den Geflüchteten gelingt, erfolgreiche Umgangsstrategien mit entsprechenden Erfahrungen zu entwickeln und mit psychosozialen Stress aufgrund von Diskriminierungserfahrungen umzugehen hängt

»sowohl von Persönlichkeitseigenschaften wie Optimismus und Selbstvertrauen, als auch von der Qualität der erreichbaren sozialen Beziehungen und Unterstützungssysteme [ab] [...]. [E]ine zentrale Bedingung [...] [ist] eine Einbindung in soziale Kontexte [...], in denen nicht-rassistische Wissensbestände gestützt bzw. angeeignet werden können. (Scherr und Breit 2020a: 64).

In der Folge sinkt in

»extrem marginalisierter Position [...] die Wahrscheinlichkeit von berichteter Diskriminierung oder anders formuliert: Je prekärer bzw. riskanter die Lebensum-

stände (geringes Einkommen, geringes Bildungsniveau, kurze Aufenthaltsdauer, ›dunkler Hautton‹), desto seltener wird von Diskriminierungserfahrungen berichtet.« (El-Mafaalani et al. 2017: 50)

Im Folgenden werden Erfahrungen mit Rassismus und deren Folgen in drei Bereichen rekonstruiert: *Erstens* im privaten Alltag – sei es im öffentlichen Raum, auf dem Wohnungsmarkt oder im Kontakt mit der Polizei – (Kapitel 4.5.1); *zweitens* in Betrieben, wo Alltagskonflikte rasch rassistisch aufgeladen werden und die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten gefährden (Kapitel 4.5.2), und *drittens* in Behörden, wo subjektive Einstellungsmuster und Werturteile der Sachbearbeitenden sich auf deren Entscheidungen auswirken (Kapitel 4.5.3).

4.5.1 Alltagsrassismus und seine Folgen

Alltagsrassismus, von dem Geflüchtete betroffen sind, hat viele Gesichter. Er reicht von ausgrenzenden und fremd machenden Blicken bis zu physischer Gewalt und neonazistischem Terror, von abwertenden Beleidigungen über verwehrten Zugang zu Wohnraum bis zu Kontrollpraktiken der Polizei, die sich an *racial profiling* orientieren. Rassismus »ist alltäglich und findet überall statt« (I28). Rassismus »fängt ja auch schon an mit: Welche Blicke zieht man auf sich, in welchen Situationen wird man betrachtet, anders als andere Menschen?« (I53). So wird man etwa »›auf der Straße falsch angesehen‹« (I25). Eine Ehrenamtliche erzählt von einem Fallbeispiel: »Der sagt immer: [...] ›Die gucken.‹ Wir gehen immer irgendwo Kaffee trinken [...]. Und dann ist immer so: ›Die gucken so‹« (I62). Angeschaut zu werden, ist »eine Form der Kontrolle, die Macht verkörpert [, da von den Betroffenen] [...] erwartet wird, ihre persönliche Geschichte öffentlich zu machen und ihre Anwesenheit im ›Weißen Territorium‹ zu rechtfertigen« (Kilomba 2003: 147). Für eine betroffene Person »kann zu einer Selbstwahrnehmung als ›Andere‹ führen (ebd.: 148).

In öffentlichen Räumen (z.B. im Nahverkehr) sind Geflüchtete verbalen und physischen Übergriffen ausgesetzt (»Pöbeleien [...], mal ein Spruch beim Vorbeigehen« (I16)) (Schlenzka 2017: 265).⁷ Alleinstehende Männer stehen unter besonderer Beobachtung: »Wenn jetzt eine Unterkunft neu gebaut und eingerichtet wird, [...] da gibt es, glaube ich, schon Probleme, wenn es viele alleinstehende junge Männer sind, denen wird tatsächlich anders gegenübergetreten als jetzt Familien oder auch Frauen« (I07). Einige Geflüchtete ziehen sich aufgrund von manifesten Rassismuserfahrungen in ihre eigene jeweilige Community zurück:

7 Rassismus gibt es nicht nur von Seiten von Menschen ohne Fluchthintergrund gegenüber Geflüchteten, sondern auch unter Geflüchteten (»Es ist [...] teilweise auch in Unterrichtssituationen richtig unangenehm, dass Leute keinen Arbeitsplatz mit jemand teilen wollen, der eine Schwarze Hautfarbe hat« (I35); »Eine Afghanin hat mir mal gesagt: ›Ach die Afrikaner, die will doch hier keiner haben.‹« (I62)).

»Die hatten [...] Angst auf die Straße zu gehen. Sind nur in Gruppen gegangen. Dann hatten wiederum die Deutschen Angst, weil die nur in Gruppen auftauchten. [...] Es sind Leute [Geflüchtete] [...] an der Haltestelle angegriffen worden. [...] Es wurden Flaschen in die Fenster geworfen, weil Geflüchtete dort gelebt haben.«

(I13)

Bei der Wohnungssuche besteht für Geflüchtete ein hohes Risiko, rassistisch diskriminiert zu werden und deshalb kaum Chancen zu haben: »Man weiß, dass Wohnungsleerstand ist, aber man bekommt keine Wohnung. Sobald klar ist, das ist für Geflüchtete, dann gar nicht« (I13). Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt erfolgt unter anderem entlang der Hautfarbe: »je dunkler jemand von der Gesichtsfarbe, von der Hautfarbe ist, desto schwieriger ist es, eine Wohnung zu finden. Mittlerweile ist es auch für Syrer schwer [...]. Und ich glaube, je schwärzer man wird, desto mehr Pech hat man. Wir wissen das auch von den Roma« (I35). Rassismus wird dabei in vielen Fällen sehr explizit als Grund artikuliert, wie die folgenden Beispiele aus Interviews zeigen: »Ganz oft [...], wenn man eine [...] Wohnung sucht und da anruft: ›Nee, N-Wort⁸ wollen wir nicht‹« (I10) oder auch »Der letzte Vermieter, den ich da angerufen habe, der hat gesagt: ›Die Hautfarbe passt nicht in unser Haus.‹ Und hat aufgelegt« (I63). Vom Rassismus, dem Geflüchtete auf dem Wohnungsmarkt ausgesetzt sind, sind auch andere Menschen in Deutschland betroffen, die aufgrund ihres Namens als ›fremd‹ kategorisiert werden, erzählt eine Behördenmitarbeiterin: »Ich habe mich [...] hier im Haus [...] mit ein paar Leuten unterhalten, von denen ich weiß, dass sie selbst Migrationshintergrund haben und es ist das Gleiche und die Antwort, die ich immer wieder kriege, ist: ›Wenn ich Müller oder Maier hieße, wäre es was anderes‹« (I43). Selbst städtische Wohnungsbau-gesellschaften vermieten teilweise »keine Wohnungen mehr an Geflüchtete [...], die aus der vorläufigen Unterkunft ausziehen wollen. Die halten da den Deckel drauf« (I43). Bei durch Makler*innen vermieteten Wohnungen, so die Erfahrung einer Ehrenamtlichen, »ist es eigentlich aussichtslos: [...] ›Ja, ich suche die Wohnung aber nicht für mich, sondern für einen Geflüchteten.‹ ›Nee, keine Chance‹« (I63). Der Zugang zu Wohnraum wird dadurch »erschwert oder sogar blockiert« (Hinze und Auspurg 2017: 389).

Auch in anderen Lebensbereichen wie Schulen sind einige Geflüchtete manifesten Rassismuserfahrungen ausgesetzt:

»Junge Leute, die sich [...] für die höhere Schule bewerben, vor dem Abteilungsleiter in der Oberstufe sitzen, der dann sagt: ›Mensch, darf ich dich mal anfassen? Also so dunkle Haut habe ich ja noch nie gesehen. Und was machst du denn so? Spielst du Basketball? Und aber, sagen muss ich dir noch, also Drogen werden bei

8 Zum Begriff N-Wort vgl. Kilomba 2009.

uns hier nicht verkauft in der Schule.« Also, wo man so alle Stigmata, die man haben kann, innerhalb von zehn Minuten Gespräch auf den Tisch gelegt hat.» (I29)

Rassismus etabliert im Alltag hierarchische gesellschaftliche Verhältnisse, die eine Gegenwehr und eine politische Artikulation erschweren: »Aber die wenigsten stellen sich hin und sagen: ›Ich habe das dicke, weil‹. Oder: ›Ich ärgere mich jeden Tag.‹ Es ist eher so, dass sie einen schlechten Stand haben, um das zu artikulieren« (I53). Der Umgang mit Alltagsrassismus erfordert emotionale Ressourcen, der willkürliche, kaum beeinflussbare und unberechenbare Charakter entsprechender Praktiken strengt an und wirkt auf Dauer zermürend. Im Alltag werden dadurch kontinuierlich Hierarchien produziert:

»Dass es immer eine Anstrengung bedeutet, eine zusätzliche. [...] Viele, die von Rassismus betroffen sind oder sein können, [versuchen] sich auch besonders unsichtbar zu machen oder devot oder angepasst zu verhalten [...], versuchen dem aus dem Weg zu gehen. Das ist aber eine zusätzliche Anstrengung. Weil artikulieren oder das irgendwo einfordern, eine andere Behandlung, das können sie ja nicht. Sie sind ja nicht diejenigen, die die Regeln bestimmen und das [...] zeigt, dass da natürlich diese Willkür da ist. Wie reagiert jemand? Wer hat die Macht zu entscheiden, wer was getan hat? Und wie wird das auch, was wirkt glaubwürdig? [...] Vermeidung [...] [ist] auch kraftraubend [...]. Da muss man noch nicht mal was Großes oder Lautes passieren. [...] Ständig spielt das mit oder schwebt mit, weil du musst immer gefasst sein, dass was kommt. Und wie gehst du dann damit um, dass du weder dich aufregst noch krank wirst?« (I53)

Konfrontationssituationen mit der Polizei (z.B. im Zuge von *racial profiling*) verstärken das Gefühl, einer feindseligen und bedrohlichen Situation ausgesetzt zu sein, in der die eigenen Handlungsmöglichkeiten begrenzt sind. Ordnungs- und Normalisierungsdiskurse der Polizei »definieren gleichzeitig das Nichtzugehörige, das Abzusondernde, das Fremde« (Behr 2017: 310). Die Polizei »nutzt ihre Kontroll- und Sanktionsmacht einseitig gegenüber Menschen aus, die wenig Definitionsmacht haben, die leicht etikettiert werden können und die sozialen Minderheiten angehören« (ebd.: 302). Im Zuge ihrer sicherheitspolitischen Regulierung und Kontrolle werden Geflüchtete zu Objekten eines staatlichen Zugriffs, der diesen keine eigenständigen Handlungs- und Mitsprachemöglichkeiten einräumt. Ihre gesellschaftliche und demokratische Teilhabe wird dadurch erschwert oder sogar verunmöglicht. Der Staat erscheint in seinen sicherheitspolitischen Strategien als durch den Einzelnen nicht zu beeinflussende, gewalttätige Macht. Das Recht, Rechte zu haben, das die Grundlage politischer Artikulationen bildet, mit denen Anteilslosen ihren Anteil einfordern, wird durch fehlende Erfahrungen der Gleichbehandlung und des Gehört-Werdens unterminiert. Ein Ehrenamtlicher erzählt von seinen Erfahrungen mit der »doch sehr rassistischen Kontrolle von Menschen« (I28) durch

die Polizei: »Hier [auf dem Platz vor dem Haus] gab es freies WLAN [...]. Die Zivilstreifen der Polizei kamen [...] regelmäßig vorbei, um die Leute zu kontrollieren, was natürlich auch zu Vertreibungseffekten führte« (I28). Infolge des *racial profiling* erscheinen die von den Kontrollen Betroffenen für die Umstehenden als deviante und kriminelle Problemgruppe (»Das ist schon das fünfte Mal diese Woche, dass ich gefilzt werde. Und mich halt da ausziehen muss.« [...] [D]as [ist] eine Scheißerfahrung für die Betroffenen. [...] Alle, die das sehen, [denken]: »Die Polizei sind die Guten.« (I05)).⁹

Die kontinuierliche Produktion von »Anderen« durch Polizeikontrollen, die auf Praktiken des *racial profiling* zurückgreifen, betrifft nicht nur Geflüchtete, sondern all diejenigen, die von der Polizei als potenziell »nicht Deutsch« kategorisiert werden (Behr 2017: 303). Das Gefühl, nicht dazu zu gehören, wird dadurch über diejenigen hinaus verallgemeinert, die von einem prekären Aufenthaltsstatus betroffen sind. Der Staat – verkörpert in der Polizei – tritt den Betroffenen in antagonistischer Form gegenüber, gleichzeitig werden sie auch in den Augen von Teilen der Mehrheitsgesellschaft zu »Anderen. Das Aufenthaltsregime und die mit ihm verbundenen Kontrollen wirken dadurch einer gleichberechtigten Teilhabe auch derjenigen entgegen, die in das Gleichheitsversprechen der liberalen Demokratie einbezogen werden (z.B. Schwarze Deutsche). Sie fungieren als Dispositiv, dass in seinem praktischen Vollzug durch die Polizei formale demokratische Gleichbehandlungsgrundsätze des Staates durchbricht. Folge sind stratifizierte Formen der Zugehörigkeit: Rassifizierte Menschen mit deutschem Pass werden im Zweifelsfall ebenso als »nicht zugehörig« kategorisiert wie Illegalisierte, auch wenn sie ihre Zugehörigkeit anders als letztere durch das Zeigen eines Ausweises rechtfertigen können und ihre Exklusion dadurch temporär bleibt. Die Erfahrung, als »fremd« gelesen zu werden, schreibt sich insbesondere dort, wo sie sich häufiger wiederholt und dadurch als systematische Ungleichbehandlung erfahren wird, nichtsdestotrotz in Betroffene ein, etwa als Gefühl, nicht wirklich gleichberechtigt Teil der bestehenden Aushandlungsprozesse und institutionellen Arrangements der liberalen Demokratie zu sein. Ihre »Anwesenheit bleibt so Ausnahmezustand, ihre Anerkennung immer unter Vorbehalt« (El-Tayeb 2020: 114).

Rassistische Praktiken machen Betroffene gewaltsam zu »Anderen«. Die Abwehr von und der Umgang mit entsprechenden Gewalt-, Ausgrenzungs- und Abwertungserfahrungen erfordert psychische Ressourcen und wirkt belastend (Yeboah 2017). Demokratie wird durch Alltagsrassismus ausgehöhlt: Er schafft ungleiche Artikulationschancen, erschwert es Betroffenen, in öffentlichen Aushandlungsprozessen Gehör zu finden und (re-)produziert darüber hierarchische gesellschaftliche

9 Durch entsprechende Erfahrungen entsteht auch bei nicht unmittelbar, aber potenziell ebenfalls betroffenen Menschen ein Gefühl von Verletzbarkeit und eingeschränkter Handlungsfähigkeit im Kontakt mit der Polizei.

Verhältnisse, in denen ein Teil des *demos* von demokratischer Teilhabe ausgeschlossen bleibt. Er durchkreuzt dadurch das Gleichheitsversprechen liberaler Demokratie. Dem »Versprechen der pluralen Demokratie« (Foroutan 2019) steht eine alltägliche Realität verfestigter Ungleichheit gegenüber. Die skizzierten Erfahrungen von Geflüchteten stehen exemplarisch für all jene Teile der Bevölkerung, die von rassistischen Fremdgruppenkonstruktionen betroffen sind. Sie zeigen gleichzeitig, dass rassistische Ungleichheitsverhältnisse vielfach fragmentiert und stratifiziert sind. So ist etwa Rassismus gegen Schwarze auch unter Geflüchteten verbreitet, während sich Teile der Bevölkerung »mit Migrationshintergrund«, die bereits seit längerem in Deutschland leben, ebenfalls flüchtlingsfeindlich äußern (Bieling und Huke 2020). Es gibt dabei eine spezifische Betroffenheit von Geflüchteten in Bezug auf Alltagsrassismus.¹⁰

Alltägliche Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Rassismus, Sexismus oder anderen Formen »gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit« (Decker und Brähler 2018) sind eine Quelle von Ohnmachtserfahrungen, die einen Rückzug aus politischen Aushandlungsprozessen zur Folge haben können. Zentral für die Frage, ob mit gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit Ohnmachtserfahrungen verbunden sind, ist dabei, inwiefern neben Ausgrenzungs- und Abwertungserfahrungen auch entgegenlaufende »Zugehörigkeits- und Anerkennungserfahrungen« (Scherr und Breit 2020a: 20-21) gemacht werden, die dem eigenen Anspruch auf Gleichheit Legitimität verleihen (bzw. diesen überhaupt erst denk- und artikulierbar machen):

»Das Alltagswissen um das normative gesellschaftliche Versprechen der Gleichheit, die wie immer auch begrenzte und unvollständige institutionelle Verankerung gleicher Rechte und Chancen sowie Alltagserfahrungen mit egalitären Sozialbeziehungen ermöglichen es, sich mehr oder weniger umfassend als prinzipiell gleichwertiges und gleichberechtigtes Individuum erleben zu können, also über einen Erfahrungshintergrund zu verfügen, der zu einer Kritik von Diskriminierung befähigt und motiviert [...]« (Scherr und Breit 2020a: 53)

Die punktuelle Erfahrung, gleichberechtigt zu sein, ist ein wichtiger Faktor für Teilhabe:

»Wenn man den Geflüchteten das Gefühl gibt: ›Ihr seid nur Geflüchtete, deswegen ist es in Ordnung«, dann brauchen wir uns auch nicht zu wundern, wenn sie sich zurückziehen oder abschotten und nie das Gefühl haben: ›Ich gehöre jetzt dazu«, obwohl sie es gerne hätten, weil sie das Gefühl haben, die Gesellschaft will das ja nicht.« (I40)

10 Darauf verweist auch die Verbreitung explizit gegen Flüchtlinge gerichteter Einstellungsmuster in der Bevölkerung (Decker und Brähler 2018).

Ohnmachtserfahrungen entstehen mit Scherr und Breit (2020a) insbesondere dort, wo Ausgrenzung ein »durchgängig strukturierende[s], in allen Lebensbereichen und regelmäßig wiederkehrendes Moment der Alltagserfahrung« (ebd.: 54) wird. Diskriminierungserfahrungen werden dadurch zu einer Erfahrung, die die eigene Wahrnehmung der gesellschaftlichen Realität und des eigenen Potentials, auf diese Einfluss zu nehmen und sich an demokratischen Aushandlungsprozessen zu beteiligen, überdeterminiert. Existieren neben Diskriminierungserfahrungen auch Erfahrungen der Inklusion und Gleichberechtigung, werden Diskriminierungserfahrungen eher als »kontextspezifische Ereignisse von begrenzter Reichweite« (ebd.) wahrgenommen. Es wird in der Folge eher nicht der eigene Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft zurückgenommen, Diskriminierung kann – unter Bezugnahme auf eigene Erfahrungen der Gleichheit – als gesellschaftliches Problem kritisiert werden.

Die eigene Handlungsfähigkeit von Geflüchteten im Umgang mit Ausgrenzungs- und Gewalterfahrungen im Alltag ist vielfach eingeschränkt. Sie erleben sich situativ als Alltagsrassismus und Ungleichbehandlung relativ hilflos ausgesetzt und können nur begrenzt auf entgegenlaufende Erfahrungen der Gleichbehandlung und Solidarität zurückgreifen, die es in konkreten Situationen ermöglichen würden, Ausgrenzungserfahrungen sichtbar zu machen und politisch zurückzuweisen. Zusätzlich erschwert wird eine politische Artikulation von Diskriminierung durch insgesamt prekäre alltägliche Lebenssituationen. Inwieweit es Geflüchteten gelingt, Rassismus und Ausgrenzung in Frage zu stellen und zurückzuweisen, hängt stark von individuellen und kollektiven Ressourcen ab (z.B. Sprachkenntnisse, soziale Kontakte).

4.5.2 Verständigungsprobleme, Fremdheitserfahrungen und Rassismus in betrieblichen Handlungskontexten

Rassismus greift, so zeigen Erfahrungen von Geflüchteten auf dem Arbeitsmarkt, teilweise Alltagskonflikte (z.B. sprachlich bedingte) auf und spitzt diese zu. Missverständnisse werden dadurch zu einem Symptom unüberbrückbarer Fremdheit. Rassismus wirkt auch innerhalb der Arbeitswelt als wichtiger Faktor, der eine Teilhabe von Geflüchteten in Frage stellt. Ausgrenzung und Abwertung kann dabei von Kund*innen, Kolleg*innen oder Vorgesetzten ausgehen. Herkunftsverschiedenheit gilt in vielen Betrieben in Deutschland als weitgehend normal. Entsprechende Betriebe »haben schon lange Jahre Erfahrung mit einer diversen, vielfältigen Belegschaft, gerade mit ethnischer Herkunft, Migrationshintergrund und so weiter« (I40). Sie »unterscheiden nicht, ob jetzt geflüchtet oder Migrant an sich« (I50). Die Einstellung von Geflüchteten erscheint dadurch unproblematisch: »Die Betriebe sagen: ›Ich habe hier schon zehn verschiedene Nationen, ob da nun eine mehr dazu kommt oder nicht, das krieg ich schon hin« (I36).

Diskriminierungserfahrungen von Geflüchteten in der Arbeitswelt reichen von sozialer Distanzierung – »die sind nicht nett, die behandeln mich nicht gut, die sind nicht freundlich« (I25) – über verbale Diskriminierung – etwa, dass »man ihn immer als ›Afrikaner‹ ruft« (I40) oder »der war halt einfach irgendwie ›der N-Wort« (I10) – und »Schikane, dass [...] dann dein Schrank zugeklebt wurde und halt so Aufkleber drangemacht werden: ›Du bist hier nicht Zuhause.« Also diese typischen AfD-Aufkleber« (I18) bis zu physischer Gewalt: »Wir haben einen Fall in der Behörde, wo eine Frau eingestellt wurde, die Kopftuch trägt [...] Dann gab es [...] einen tätlichen Übergriff von einem Kunden, der nicht akzeptieren konnte, dass sie da arbeitet [...]. Er hat sie dann angegriffen« (I40).

Geflüchtete stehen durch Vorurteile in einigen Betrieben unter besonderer Beobachtung, wodurch Fehler schneller zum Problem werden:

»Wenn Menschen schwarz sind, dann wird doppelt hingeguckt und wenn die was falsch machen, dann heißt es: ›Der Afrikaner, er kann halt nichts.« Und das ist bei ihm auch passiert, dass ein Kollege dann gesagt hat: ›Mit dem Depp, mit dem N-Wort, will ich nicht mehr zusammenarbeiten, ist ein Hampelmann, der kann nichts.« Und dann hat es wie so ein Feuer um sich gegriffen und dann haben immer mehr Leute gesagt, mit dem wollen sie nicht mehr arbeiten, mit dem Somalier. [...] Und die [...] Chefs [...] decken dann ihre langjährigen Mitarbeiter. Ist dann nicht so, dass die sagen: ›Es ist [...] Rassismus, das will ich hier nicht haben [...].« (TO05)

Diskriminierung findet »häufig verdeckt statt« (I27), etwa durch eine Ungleichbehandlung bei der Arbeitsverteilung. Geflüchteten wird in einigen Fällen »gerade [...] dann eben Arbeit gegeben wurde, die sie nicht für angemessen hielten. [...] Sie mussten, mal auf gut Deutsch gesagt, die Drecksarbeit leisten, und das ist auch diskriminierend« (I37). Ungleichbehandlung aufgrund rassistischer Diskriminierung überschneidet sich teilweise mit betrieblichen Hierarchien, was es schwierig macht, zu beurteilen, welche Rolle Rassismus bei der Behandlung der Geflüchteten spielt und welche etwa ihr Status als Auszubildende*r oder Praktikant*in:

»Gerade viele Gambier und Afghanen gehen ins Handwerk, weil sie nichts anderes kriegen oder weil sie nichts anderes wollen. Und da ist [...] so ein raues Klima im Handwerk und grade dann als Schwarzer Mensch, [...] musst [du] schon ein dickes Fell haben. [...] Als Azubi sowieso, genau, und dann noch als schwarzer Geflüchteter bist [du][...] ganz unten in der Hierarchie.« (I22)

Konfliktfälle und Diskriminierung in Betrieben sind »oft [...] komplex. Dann hat derjenige ja vielleicht wirklich was falsch gemacht, das falsche Loch zu gespachtelt

oder so. [...] Dann ist es vielleicht nicht so ein offener Rassismus« (I22).¹¹ Es ist dadurch

»ein bisschen schwer genau, zu sagen: ›Hier das war Rassismus, das nicht.« [...] Alltagsrassismus ist oft ziemlich implizit. Also ich hab jetzt hier keine Geschichten, wo ein Mitarbeiter ›Affe‹ genannt wurde oder sowas. Nicht so direkt und explizit. [...] Eher, dass man das Gefühl hat, man wird so ein bisschen ausgegrenzt. Also wird nicht in die Gespräche der anderen Mitarbeiter so richtig mit inkludiert. Man wird vielleicht extra viel an der Spüle eingesetzt. Es wird erwartet, wenn die anderen eben eine Pause machen, dass du weiterarbeitest. Dass man [...] Überstunden macht. Also man wird eher so ein bisschen abfällig behandelt. Ohne, dass explizit rassistische Kommentare kommen. Aber es ist schwer zu sagen: Ist das Rassismus oder ist es einfach nur Ausbeutung?« (I12)

Eine entsprechende »Erklärungsunsicherheit führt zusammen mit den ›sozialen Kosten‹ bei einer offenen Thematisierung erfahrener rassistischer Diskriminierung tendenziell zu Passivität« (El-Mafaalani et al. 2017: 48-49).

Betriebe gehen sehr unterschiedlich mit entsprechenden Manifestationen von Alltagsrassismus innerhalb der Belegschaft, aber auch von Seiten von Kund*innen um. Einige Betriebe akzeptieren diskriminierendes Verhalten im Betrieb und gehen im Zweifelsfall eher gegen die Betroffenen als gegen diejenigen vor, die für rassistische Übergriffe verantwortlich sind (Huke 2020a). Offen rassistische Äußerungen werden teilweise nicht sanktioniert: »Schreit ein Kollege quer über den Hof [...]: ›Holt den Bananenfresser aus dem Auto.« Keiner regt sich, keiner macht was. ›Ja, hat es bei dir gebrannt? Du siehst so dunkel aus.« (I63). Andere Betriebe zeigen sich betroffen, wenn es zu rassistischer Diskriminierung kommt: »Er war erschüttert, tiefst erschüttert: ›Wir haben hier eine ganz große Baustelle im Betrieb, die mir vorher nicht bewusst gewesen ist, aber die äußern sich dermaßen rassistisch gegenüber dem Praktikanten, das kann ich dem nicht antun« (I29). In entsprechenden Fällen »geht [es] ja auch nicht, [...] zu sagen: ›Auf Biegen und Brechen gehst du da jetzt in die Ausbildung und dann müssen die das schlucken‹, das hält ja auch ein junger Mensch gar nicht durch« (I29). Alltagsrassismus ist auch in Berufsschulen

11 Der Mitarbeiter einer Berufsschule berichtet von einem Fallbeispiel: »Ein junger Mann aus Somalia [hatte] einen Ausbildungsvertrag bekommen [...] als Gleisbauer und [...] für Gleisbauer gibt es ein Ausbildungszentrum [...] und es gibt [...] Workshops, die sie besuchen müssen, [...] die sind manchmal irgendwo im Bundesgebiet verstreut. Es ist aber so gekommen, dass dieser junge Mann, ein, zwei Mal, wie viele andere, so das wurde mir gesagt, auch, zu spät aus der Pause zurück kam [...] und bei diesem Workshop ist ihm dann passiert, was anderen auch passieren kann, dass er getrunken hat und dann hat er [...] neben das Pissoir gepinkelt. Probezeit, prompte Kündigung. Wobei [...] für uns sehr spürbar war, das hat was [...] mit ihm zu tun als Geflüchteten, als Menschen mit einer anderen Hautfarbe, also es war, es war mehr als deutlich spürbar, dass das einen diskriminierenden Hintergrund hatte.« (I37)

ein Problem: »Die Jugendlichen in der Schule, wenn da auch [...] Rechte unterwegs sind, sind erbarmungslos« (I38). Folge können Stresserkrankungen und psychosomatische Beschwerden sein: »Und es gibt auch diejenigen, die einfach dann in dem Schulhof stehen und sagen: ›Ich hab Kopf- und Bauchschmerzen, ich kann nicht in die Klasse, weil die Sprache ist so schlecht, ich kann mich gar nicht behaupten.« (I38). In einigen Berufsschulen leisten auch Lehrkräfte Diskriminierung Vorschub (»Sie sehen ja so aus, als wären Sie in Kakao gefallen« (I18)).

Eine Folge von Rassismuserfahrungen in Betrieben ist, dass sich Geflüchtete »manchmal wie ein Mensch zweiter Klasse fühlen und nicht verstehen und oft sagen, sie haben doch alles richtiggemacht: ›Wieso passiert mir das jetzt trotzdem?« (I40). Eine Folge kann sein, dass Geflüchtete »völlig aus der Bahn geworfen« (I39) werden und Angst davor entwickeln, arbeiten zu gehen, weil sie befürchten, ausgegrenzt und abgewertet zu werden: »Er [...] hat geputzt, im Krankenhaus und da hat ihn irgendein Aussiedler, der da arbeitet, dumm angemacht, da ist er nicht mehr hingegangen« (I16). Es ist »natürlich nicht schön [...], jeden Tag irgendwo hinzu-gehen, wenn man das Gefühl hat: ich bin da nicht erwünscht, und man wollte da auch nicht mehr hin. [...] Jetzt mussten sie ihm kündigen, weil sie ihn nicht einsetzen können, weil er nicht hinwill« (I40). Rassismus im Betrieb offen zu kritisieren, fällt Geflüchteten in der Regel schwer:

»Das ist unglaublich schwierig. Weil [...] da geht es ja dann auch um was, die, wenn du eine Ausbildungsduldung hast, dann bist du ja noch in einem größeren Abhängigkeitsverhältnis von deiner Ausbildung. Das heißt, da lehnst du dich nicht so leicht aus dem Fenster. [Außerdem] [...] hat [...] rassistisch behandelt zu werden ja auch an sich, dass man [...] sich vielleicht auch gar nicht als Opfer positionieren will, also was man vielleicht auch gar nicht sagen will: ›Ich werde hier gemobbt, sondern eher drüberstehen will.« (I22)

Fehlende eigene Erfahrungen mit Rassismus bei Vorgesetzten oder dem Rest der Belegschaft führen dazu, dass die Erfahrungen der Geflüchteten negiert oder nicht ernst genommen werden:

»Und dann ist es halt auch so, *Weißten* zu erklären, dass sie rassistisch handeln, das ist [...] wirklich eine Aufgabe, die einfach nicht lösbar ist so. Weil man sofort in dem Fahrwasser drin ist: ›Wie? Ich bin doch kein Rassist und ich sehe das alles sehr objektiv.« [...] Man hat eigentlich schwer nur die Chance was zu thematisieren und dann ist halt die Frage [...]: ›Wo stecke ich meine Energie rein?« (I22)

Besonders schwierig ist eine Reaktion, wenn die Ausgrenzung stillschweigend erfolgt und »nicht konkret Beleidigung oder Mobbing vorliegt« (I40). Der »Vorwurf des Rassismus« ist dadurch »sehr selten« (I25). Je nach Erfahrungshintergrund und individuellen Faktoren unterscheidet sich die Reaktion auf erlebte Diskriminierung in der Folge fundamental:

»Die einen kommen schon ganz empört und sagen: [...] ›Ich bin doch kein Tier, und ich bin doch nicht das.« Also sie kommen schon ganz empört. Das sind dann auch das die, schon aus Prinzip, die sagen: ›Das kann doch nicht sein, das ist nicht in Ordnung, ich habe alles richtiggemacht.« Dann gibt es aber auch tatsächlich die, [...] bei denen man dann merkt: ›Es ist schon in Ordnung. [...] Oder vielleicht liegt es an meinem Status und es ist dann halt so.« (I40)

Rassismus in der Arbeitswelt führt dazu, dass sich Betroffene als ungleich behandelt, ausgegrenzt und fremd wahrnehmen. Alltagskonflikte werden – in durch die Betroffenen nur begrenzt beeinflussbarer Form – durch rassistische Einstellungsmuster bei Kolleg*innen, Vorgesetzten oder Kund*innen eskaliert. Die soziale Teilhabe der Geflüchteten wird dadurch gefährdet. Inwiefern sich Geflüchtete gegenüber rassistischer Diskriminierung als handlungsfähig erfahren, hängt zentral davon ab, ob sie in anderen Situationen zuwiderlaufende Erfahrungen der Gleichberechtigung und der Solidarität machen. Fehlen entsprechende Erfahrungen droht eine Normalisierung von Rassismus, dieser erscheint dann als kaum noch durch die Betroffenen thematisierbar. Je akzeptierter Rassismus in bestimmten Situationen ist, desto stärker wirkt er gleichzeitig als Dispositiv, das Folgen von Rassismuserfahrungen unsichtbar macht und den Betroffenen eine subalterne – ungehörte – Position zuweist. Rassismus verletzt dadurch nicht nur, sondern produziert auch Sprachlosigkeit – und sichert damit Ungleichheit innerhalb öffentlicher demokratischer Aushandlungsprozesse.

4.5.3 Erfahrungen mit Barrieren, Vorurteilen und Rassismus in Behörden

Die Erfahrungen von Geflüchteten mit Rassismus im Alltag und in der Arbeitswelt wiederholen sich auch in Behörden:

»Einige so wie eben die durchschnittliche Normalbevölkerung auch, du hast immer Leute dabei, die unterstellen den Leuten ja dass sie abzocken wollen, dass sie nicht arbeiten wollen. [...] Sagte die Jobcenter-Mitarbeiterin: ›Ich kappe dir die Kohle, wenn du mir das nicht bebringst.« Einen Nachweis, egal. Und dann habe ich mich da hintergeklemt und habe dann festgestellt, er konnte diesen Nachweis gar nicht bebringen, weil eine bestimmte Verkettung von Dingen, und das ging aber irgendwie nicht zu kommunizieren [...]. Das Bild im Kopf war: ›Gut, der will nicht, also mache ich einfach den Geldhahn zu [...] und dann gucken wir mal ob was geht.« (I32)

Der Mitarbeiter einer Ausländerbehörde berichtet von einer Situation in einem Bewerbungsgespräch. Ein Bewerber habe gesagt: »Die [Geflüchteten] lügen doch sowieso alle!« [...] Und der kam auch noch von einer Ausländerbehörde von einer anderen« (I45). Die Mitarbeiterin einer Kommune erzählt, sie habe eine Kollegin

gehabt »im Sachgebiet Asylbewerberleistungen, wohl gemerkt: Asylbewerberleistungen, die hat verkündet, man hätte ihr bei der Einstellung nicht so genau erklärt, dass sie jetzt auch mit Asylanten zu tun hätte« (I43).

Vorurteile können dazu führen, dass Geflüchteten Leistungen, auf die sie Anspruch hätten, nicht erhalten: »Wo ich so immer das Gefühl habe: Das ist doch nicht euer persönliches Geld, das ihr dort ausgeben. Das ist das Geld, was sowieso schon da ist. Es ist in einem Topf. Es muss sinnvoll ausgegeben werden« (I18). Eine gefühlte (Nicht-)Anspruchsberechtigung ersetzt in der Folge die eigentliche gesetzliche Grundlage der Entscheidung: »Warum soll ich denen das geben? Warum nicht? Das schreibt das Gesetz vor. Also damit ist die Diskussion für mich beendet. Die Frage stellt sich für mich nicht, weil das Gesetz sagt: So machen wir es. Wenn wir es nicht wollen, müssen wir das Gesetz ändern« (I18). Qualifikationen von Geflüchteten werden durch Vorurteile nicht erkannt oder abgewertet, erzählt eine Ehrenamtliche:

»Er ist Psychologe. [...] Seine Beraterin beim Arbeitsamt hat in dem Gespräch, wo ich mit dabei war, gesagt: »Da müssen wir mal gucken, ob es sich das lohnt, dieses Diplom anerkennen zu lassen und zertifizieren. Weil, ich meine, wenn jemand die Scharia studiert hat, dann lohnt es sich ja nicht das zu übersetzen.« Und dann habe ich gesagt: »Naja, wir haben aber ja schon von Psychologie gesprochen?«« (I63)

Flüchtlingen und Migrant*innen, so zeigt dieses Fallbeispiel, werden auch in Behörden »vielfältige Defizite zugeschrieben, die mangelnde Teilhabe [...] begründen sollen« (Kothén 2002a: 140). Unreflektierte ethnisierende und rassistische Stereotype in Behörden können sich zu institutionellem Rassismus verdichten (z.B. einem generalisierten Misstrauen), durch den systematisch Ungleichheit (re-)produziert wird (Halliday 2000: 451; Franklin et al. 2006: 11).

Wie stark Geflüchtete von Vorurteilen betroffen sind, ist im konkreten Fall auch abhängig von individuellen Sympathien, die wiederum unter anderem von der Klassenherkunft der Geflüchteten (z.B. Bildungsniveau) abhängen:

»Jugendliche, die ein sehr einnehmendes, sehr sympathisches Auftreten haben, treffen oft auf sehr freundliche [Mitarbeiter*innen], ihnen nicht immer wohlgesonnen rechtlich gesehen, aber ich sage mal, auch ein eher sehr freundliches Gegenüber. Jugendliche, die sich da schwerer tun oder denen man vielleicht auch Belastungen stärker schon anmerkt irgendwie, die der Sprache noch nicht so mächtig sind oder, oder, treffen schneller mal auf einen Mitarbeiter, der [...], pampig daher kommt, der irgendwie überheblich ist. Und dann ist es je nach Nationalität schon auch unterschiedlich und [...] je nach Bildungsstand eben, wie sich der Jugendliche ausdrücken kann schon auch immer anders.« (I29)

Erfahrungen der Geflüchteten mit Rassismus und Vorurteilen im behördlichen Alltag sind in vielen Fällen uneindeutig und dadurch im Alltag nicht immer leicht thematisier- und kritisierbar:

»Ich habe auch ein paar Leute begleitet [...] zu Terminen [...] Ich hatte manchmal so den Eindruck, [...] weil ich mit war, als Einheimischer ist dann auch der Migrant anders behandelt worden oder hat vielleicht [...] bessere Chancen gehabt, als wenn er allein hingegangen wäre [...], aber das kann man natürlich nie beweisen.« (116)

Vorurteile von Sachbearbeitenden, die über teils weitreichende Ermessensspielräume verfügen, können dazu führen, dass Geflüchteten Leistungen und Fördermöglichkeiten verwehrt bleiben. Klassistische Abwertung (z.B. Vorurteile gegenüber Arbeitslosen und Hartz-IV-Empfänger*innen) überschneidet sich dabei mit rassistischen und flüchtlingsfeindlichen Vorurteilen (»Lügen doch sowieso alle«). Geflüchtete erfahren sich dadurch ungleich behandelt und abgewertet. Die Erfahrungen von Geflüchteten stehen exemplarisch auch für andere Gruppen in der Bevölkerung, deren Leben und Alltag stark durch Behörden determiniert wird (z.B. Hartz-IV-Empfänger*innen) und die innerhalb der Behörden Abwertungserfahrungen machen (Voigtländer 2015).

4.5.4 Die gewaltsame Produktion von ›Anderen‹. Rassismus, Ohnmacht und demokratische Teilhabe

Rassismus (re-)produziert gesellschaftliche Spaltungslinien und soziale Ungleichheit. Er wirkt einer gleichberechtigten politischen Teilhabe aller entgegen. Betroffene werden verletzt, gewaltsam untergeordnet und immer wieder in Situationen ausgeschlossen. Ihre Rassismuserfahrungen im öffentlichen Raum, auf dem Wohnungsmarkt, in der Arbeitswelt oder in Behörden haben schwerwiegende Folgen (z.B. psychosozialer Stress, Exklusion, sozialer Rückzug). Für den eigenen Alltag werden Erfahrungen prägend, die von anderen Teilen der Bevölkerung, die nicht von Rassismus betroffen sind, teilweise nicht verstanden, nicht gehört oder negiert werden. Je normaler und akzeptierter Rassismus im Alltag der Betroffenen erscheint, umso weniger haben diese das Gefühl, die Möglichkeit zu haben, erfolgreich gegen diesen aktiv werden zu können (Ziersch et al. 2011: 1048). Betroffene erleben eine Mischung aus Wut, Hilflosigkeit und Scham (ebd.). Rassismus kann von Betroffenen – insbesondere, wenn diese sich als ohnmächtig erleben – internalisiert werden, was sich negativ auf das Selbstwertgefühl auswirkt (Karlsen und Nazroo 2002: 3). Fehlende Erfahrungen eines gleichberechtigten und unterstützenden Umgangs beeinträchtigen das Selbstgefühl und können mit einem »nicht kohäsiven, fragmentierten, desintegrierten Selbst [einhergehen]. Eine Person mit fragmentiertem Selbst erlebt ein Gefühl von Selbstunsicherheit, Angst, Wertlosig-

keit und Leere, das in unterschiedlichem Maße ausgeprägt sein kann« (Biebrich und Kuhl 2004: 61).

Rassismus wirkt dadurch als Herrschaftsverhältnis und »soziale[r] Platzanweiser« (Roß 2008: 70). Rassistische Handlungen wirken darauf hin, Betroffene sprachlos zu machen und ihnen verstehen zu geben, dass sie kein legitimer Teil der Gesellschaft sind und deshalb auch politisch kein Anrecht darauf haben, Forderungen zu artikulieren. Inwiefern dieses Projekt erfolgreich ist, hängt davon ab, ob es Gegenbewegungen gibt, die rassistische Konstruktionen von Ungleichheit zurückdrängen und in Frage stellen können. In vielen der in den Interviews beschriebenen Situationen geht Rassismus mit Gefühlen der Ohnmacht einher: Sei es, wenn Kolleg*innen diskriminieren und Vorgesetzte sich schützend vor diese stellen oder wenn Vermieter*innen offen rassistisch agieren können, ohne dass die Betroffenen die Ressourcen haben, die es ermöglichen würden, dies zu sanktionieren. Rassismus ist zudem nicht immer klar ersichtlich, was es erschwert, ihn zu thematisieren (»Ist das Rassismus oder ist es einfach nur Ausbeutung?«). In alltägliche Lebenswelten, in denen Rassismus weitgehend normalisiert ist, wird dieser teilweise – da die Ressourcen fehlen, um ihn kontinuierlich in Frage zu stellen – zu etwas Alltäglichem, das selbst von den Betroffenen selbst kaum noch hinterfragt wird. Ursache hierfür ist auch das Bewusstsein, dass die individuelle Handlungsfähigkeit gegenüber einem Rassismus der alles durchdringt und konstant den Alltag prägt, gering ist (Ziersch et al. 2011: 1052).

Kritik an Rassismus und dessen Konsequenzen wird durch dessen Normalisierung desartikuliert. Rassismus wird gesellschaftlich unsichtbar (Rasool und Ahmed 2020: 300; Franklin et al. 2006). Die Erfahrung, rassistisch behandelt zu werden, findet kein Gehör und wird negiert, was die Stressbelastung für die Betroffenen erhöht (Franklin et al. 2006: 14–15). Bei den Betroffenen löst dies das Gefühl aus, nicht wirklich Teil der Gesellschaft zu sein (»invisibility syndrome« (ebd.: 13)). Gleichberechtigte soziale Beziehungen werden verhindert und soziale Isolation befördert (Ransford 1968: 583). Für Demokratie hat das zur Folge, dass bestimmte gesellschaftlich vorhandene Erfahrungen nicht mehr politisch prozessiert werden, wodurch Demokratie selbst selektiv wird (und in der Tendenz von Rassismus betroffene Menschen ausschließt – zumindest dann, wenn diese Rassismus thematisieren). Rassismus ist immer auch eine »Verletzung demokratischer Teilhaberechte und damit [...] des Rechts auf Selbstbestimmung« (Marx 2017: 331). Von Rassismus betroffene Menschen werden nicht als legitimes demokratisches Gegenüber anerkannt, sie werden sozial ausgegrenzt und gewaltsam hierarchisch untergeordnet. Ein politischer Deliberationsprozess ist unter diesen Bedingungen nicht oder nur sehr schwer möglich. Einige Betroffene versuchen sich in der Folge sozial zurückzuziehen, um unsichtbar zu bleiben (Ziersch et al. 2011: 1050). Rassismuserfahrungen sind in der Folge ein Indikator für politische Entfremdung (Citrin et al. 1975:

16). Demokratie, so wird in diesen Dynamiken sichtbar, setzt eine Anerkennung prinzipieller Gleichheit voraus, die durch Rassismus unterminiert wird.

Gewaltsames *Othering*, so zeigt das Beispiel des Rassismus, produziert Ohnmachtserfahrungen. Menschen werden als ›Andere‹ markiert, in selektiver und stereotyper Form wahrgenommen, gewaltsam ausgegrenzt, untergeordnet oder verletzlich gemacht. *Othering* (re-)produziert dadurch gesellschaftliche Hierarchien. Die Erfahrungen der Betroffenen werden negiert und unsichtbar gemacht, wodurch nicht nur eine politische Artikulation erschwert, sondern auch die Teilhabe an der Gesellschaft insgesamt in Frage gestellt wird. Betroffene beginnen teilweise, sich selbst als ›Andere‹ wahrzunehmen und versuchen, möglichst unsichtbar zu bleiben, um keine Angriffsfläche zu bieten (»internalisierter Rassismus« (Hoeder 2020)). Die Verarbeitung entsprechender Diskriminierung, aber auch das Gefühl, dass die eigenen Erfahrungen nicht anerkannt werden, kann mit einer hohen Stressbelastung verbunden sein.

Grafik 19: Ohnmachtserfahrungen aufgrund gewaltsamen *Othering*



Quelle: Eigene Darstellung

4.6 Chancenlosigkeit – »Utopisch, dass er eine Chance hat, zu bestehen«

»Wenn jemand aus Afghanistan beispielsweise mit vier, fünf Jahren Schulbildung und einem Sprachniveau A1 in die Ausbildung zum Elektroniker geht, ist es eigentlich schon im Vorfeld utopisch, dass er eine Chance hat, [...] zu bestehen.« (I26)