

Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

Was ist ein „Fremder“?

Ein Ausländer? Belgier? Nigerianer? Ein Jude aus Polen?

Ein Flüchtling? Ein Asylbewerber?

Ein gebürtiger Süd-Afrikaner mit deutschem Pass?

Schon anhand dieser wenigen Beispiele wird deutlich, wie schwierig es ist **Diskriminierung** aufgrund von ethnischer Herkunft oder Rasse einzugrenzen.

Was wir als „fremd“ wahrnehmen und empfinden, lässt sich nicht anhand von objektiven Kriterien festlegen, sondern hängt mit unseren eigenen Vorstellungen und Ängsten zusammen. Der eine bezeichnet einen gebürtigen Deutschen aufgrund seiner dunklen Hautfarbe als „Fremden“, für jemand anderes fällt vor allem eine unbekannte Sprache als „fremd“ auf.

Warum entsteht Fremdenfeindlichkeit?

Fremdes verunsichert uns. Wir können es nicht einordnen. Freund? Feind? Nah? Fern? Anziehend? Abstoßend?

Es ist nicht überraschend, dass gerade in Zeiten staatlicher und/oder sozialer Auflösungserscheinungen Fremdenfeindlichkeit zunimmt. Die eigene Verunsicherung lässt wenig Toleranz für weitere Unsicherheitsfaktoren zu. Das Bedürfnis nach Sicherheit und Ordnung nimmt zu. Die Verunsicherung wird aufgelöst, indem das Fremde eingeordnet wird: nämlich als etwas, was nicht zu uns gehört und somit bekämpft werden muss. Die Ordnung in ein Freund/Feind Schema ist wieder hergestellt. Zumindest an der Oberfläche scheint der Konflikt gelöst.

Unberücksichtigt bleibt, dass der Fremde nicht geht, dass er bleibt und mit den gleichen Ängsten und Unsicherheiten zu kämpfen hat. Auch für ihn stellt sich die Frage nach der Annahme oder Ablehnung einer ihm zunächst fremden Welt.

Die Leistung eines sowohl- als- auch , einer Annäherung ohne Aufgabe der eigenen Identität, einer Bewahrung von Werten bei gleichzeitigem Interesse für Neues und Anderes, der Anteilnahme und der Fähigkeit zur Abgrenzung, würde Integration bedeuten, ein Vorgang, der auch wieder beide Seiten, alle Beteiligten betrifft.

Wo keine Integration stattfindet, bleibt der Fremde fremd und wird bekämpft.

Wir sprechen von Diskriminierung, wenn nicht die Person und ihr Verhalten der Maßstab für eine Beurteilung ist, sondern allgemeine Vorstellungen über „Türken“, „Ausländer“, „Schwarze“ dazu führen, dass jemand in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wird als ein Anderer.

Die Hintergründe von Diskriminierungen sind vielfältig:

- historische,
- strukturelle
- persönliche
- gesellschaftspolitische Dimensionen müssen berücksichtigt werden

Wie kann man Fremdenfeindlichkeit bekämpfen und Integration fördern ?

Wir können

- die Entwicklung jeder Kultur – auch der deutschen – als Prozess der Vermischung und Integration unterschiedlicher Stämme und Völker darstellen
- die unterschiedlichen kulturellen Einflüsse in jeder Biographie nachvollziehen
- auf die strukturellen Faktoren von Ungleichbehandlung eingehen und sich fragen, wem sie nutzen
- Missverständnisse und Informationsdefizite über andere Kulturen ausräumen
- andere Wertvorstellungen kennen- und tolerieren lernen
- den eigenen Gefühlen von Bedrohung nachgehen und deren Hintergrund verstehen lernen

Auf der rechtlichen Ebene können wir dafür sorgen, dass Ausländern, Asylsuchenden, Flüchtlingen und anderen „Fremden“ Schutz und Gleichberechtigung geboten wird.

Schon seit 1949 ist im Grundgesetz der Gleichbehandlungsgrundsatz in Artikel 3 niedergelegt und in Artikel 2 wird das Persönlichkeitsrecht jedes Menschen geschützt, unabhängig von Herkunft und Abstammung.

Diese Grundrechte binden jedoch unmittelbar nur den Staat. Zwischen Bürgern gelten die Grundrechte nur mittelbar über bestimmte Generalklauseln, wie den Grundsatz von Treu und Glauben oder das Verbot der Sittenwidrigkeit.

Im Arbeitsrecht sind zusätzlich Anti-Diskriminierungsgebote im Betriebsverfassungsgesetz aufgenommen worden.

Neuer Schwung ist in die Diskussion gekommen durch die Verabschiedung von zwei Anti-Diskriminierungsrichtlinien der EU im Jahre 2000:

- EU-Richtlinie 2000/43/EG verbietet Diskriminierung wegen Rasse oder ethnischer Herkunft in **allen Lebensbereichen**, Beschäftigung, Bildung, soziale Sicherheit und Gesundheitsdienste, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie Wohnraum und richtet sich an **alle Personen im öffentlichen und privaten Bereich**. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Nichtregierungsorganisationen werden aufgefordert die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu fördern.

Da die Bundesregierung mit der Umsetzung der Richtlinien noch im Verzug ist und keine Tendenz erkennbar ist, z.B. durch die Zusammenfassung aller Normen in einem Anti-Diskriminierungsgesetz ein positives Zeichen zu setzen, ist damit zu rechnen, dass es vor allem gesellschaftliche Netzwerke, Gewerkschaften und andere Nichtregierungsorganisationen sein werden, die auf einer Umsetzung der Richtlinien bestehen.

Warum sollte man sich gegen Diskriminierung einsetzen?

Viele Untersuchungen zeigen, dass Diskriminierung und Ausgrenzung jeden treffen kann:

- aufgrund von Rasse und Herkunft
- aufgrund religiöser oder weltanschaulicher Ansichten
- aufgrund von Behinderung
- aufgrund von Alter oder sexueller Ausrichtung

Dies sind die „klassischen“ Diskriminierungsgründe. Seit dem bekannt werden von **Mobbing** ist jedoch deutlich, dass auch alle möglichen anderen Merkmale Anlass zur Ausgrenzung sein können.

Vor allem Jugendliche erfahren immer wieder, mit wie vielen Vorurteilen sie zu kämpfen haben, weil sie in einer bestimmten Wohngegend zu Hause sind oder von einer bestimmten Schule kommen.

So eine Haltung reduziert einen Menschen auf das Merkmal „schwarz“, „dumm“, nicht leistungsfähig“, „pervers“, „fanatisch“, „Störfaktor“ oder ähnliches, um ihn zu benachteiligen.

Jemanden ausgrenzen kann den Nutzen haben ihn einzuschüchtern, ihn dazu zu bringen sich nicht für seine Rechte einzusetzen, ihn schlechter zu bezahlen, ihm schlechtere Lebensbedingungen zuzumuten, ihm Angst zu machen ...

Letztendlich gehen durch so eine Haltung aber unendlich viele **Potenziale** verloren.

Wir alle leben lieber, arbeiten besser und entfalten uns, wenn wir anerkannt und verstanden werden, wenn wir keine Angst haben.

So eine Haltung mag gerade zur Zeit reichlich romantisch klingen, aber auch viele Unternehmen haben bereits erkannt, dass „**pro diversity**“ sich auch rechnet.

Ein Land mit so unterschiedlichen kulturellen Einflüssen wie Deutschland, das auf die Bildung und die Fähigkeiten seiner Menschen als Hauptwirtschaftsfaktor angewiesen ist, kann sich archaische Vorstellungen von „besseren und schlechteren“ Rassen gar nicht leisten.

Deshalb müssen Menschenrechte, Chancengleichheit und andere Ideale nicht im Gegensatz zu Kosten und Nutzen, zur ökonomischen Realität stehen.

Integration ist die wesentliche soziale Aufgabe der nächsten Jahre.

Integrationsfähigkeit und soziale Kompetenz sind die entscheidenden Qualifikationsmerkmale der Zukunft.