

„Rasse“, Ethnizität und Religion Nur ein differenzierter Blick auf Diskriminierung hilft, sie zu verstehen und zu bekämpfen

Ruud Koopmans

Summary: In recent debates on „race“ and „racism“, a broad definition has emerged that encompasses phenotypic appearance as well as ethnicity and religion. In addition, the „intersectional“ interactions between these different characteristics are a core element of this holistic concept of racism. On the basis of labor market and survey experiments, this article shows that such a concept of racism is not very helpful in understanding actual patterns of discrimination. Phenotype, ethnicity and religion each have independent effects on discrimination. Tendencies towards discrimination differ greatly between social and political groups and are not limited to the majority population.

Kurz gefasst: In jüngeren Diskussionen zu „Rasse“ und „Rassismus“ hat sich eine breite Definition durchgesetzt, die sowohl phänotypisches Aussehen als auch Ethnizität und Religion umfasst. Außerdem werden in dieser ganzheitlichen Rassismuskonzeption die „intersektionalen“ Wechselwirkungen zwischen diesen verschiedenen Merkmalen betont. Auf der Grundlage eines Arbeitsmarktexperiments sowie eines Umfrageexperiments zeigt dieser Beitrag, dass ein solcher Rassismusbegriff wenig hilfreich ist, um tatsächliche Diskriminierungsmuster zu verstehen. Phänotyp, Ethnizität und Religion üben jeweils voneinander unabhängige Effekte auf Diskriminierung aus. Diskriminierungstendenzen unterscheiden sich stark zwischen sozialen und politischen Gruppen und sind nicht auf die Mehrheitsbevölkerung begrenzt.

In der politischen wie wissenschaftlichen Debatte um Ungleichheit in Europa sind die Begriffe „Rasse“ und „Rassismus“ mittlerweile zu zentralen Kategorien geworden, spätestens seit die „Black-Lives-Matter“-Bewegung nach der Ermordung von George Floyd auch diesseits des Atlantiks an Bedeutung gewonnen hat. Dabei hat sich eine Definition von Rassismus durchgesetzt, die von der Theorie des „Intersektionalismus“ geprägt ist und das Phänomen breit auslegt. Sie betont das Zusammenspiel verschiedener Dimensionen von Diskriminierung. „Rasse“ und „Rassismus“ sind demnach nicht unbedingt nur noch an angeborene körperliche Merkmale wie Hautton, Haarstruktur und -farbe sowie Gesichtsmarkkmale gebunden. Die Zuweisung in diese Kategorien wird auch von weiteren Merkmalen der Herkunft bestimmt, einschließlich kultureller Aspekte wie Religion oder Ethnie. Ein Beispiel hierfür ist der (umstrittene) Begriff „antimuslimischer Rassismus“.

In dieser Sicht auf Rassismus beziehen sich die Bezeichnungen „weiß“ und „Schwarz“ nicht mehr auf bestimmte körperliche Merkmale, sondern meinen die Zugehörigkeit zu einer Gruppe, die keine Diskriminierung erfährt (und nach einer verstärkten Auslegung diese gar nicht erfahren kann), oder zu einer Gruppe, die unter Ungleichheit leidet. Demnach könnten beispielsweise jüdische Menschen als „weiß“ kategorisiert werden und würden damit nicht als eine durch Rassismus bedrohte Gruppe gelten, da sie (angeblich) nicht benachteiligt werden. Umgekehrt könnten in dieser Logik Personen, die äußerlich nicht von jüdischen Menschen unterschieden werden können, wie etwa Muslime, als „People of Color“ kategorisiert werden, da sie gesellschaftlich benachteiligt werden. So aber werden „Rasse“ und „Rassismus“ entweder zu unwiderlegbaren theoretischen Annahmen oder zu empirischen Tautologien. In jedem Fall verschleiern dieses Modell die verschiedenen Aspekte von Herkunft, die zu Ungleichheit führen können, ebenso wie die Antwort auf die Frage, ob und wie sie interagieren.

Diese Frage habe ich zusammen mit Susanne Veit und Ruta Yemane in einer experimentellen Studie zur Arbeitsmarktdiskriminierung in Deutschland untersucht. Wir erstellten dazu fiktive Bewerbungsunterlagen für Stellenausschreibungen. Herkunftsbezogene Details, anhand derer wir die unterschiedlichen Profile ausarbeiteten, teilten wir in drei Dimensionen auf: Phänotyp, Ethnie und Religion. Der Phänotyp bezieht sich auf weitgehend unveränderliche physische Merkmale (also auf „Rasse“ in der ursprünglichen, engeren Bezeichnung) und unterscheidet die drei in der angelsächsischen Debatte üblichen Kategorien: weiß, schwarz und asiatisch. Wir erheben natürlich nicht den Anspruch, dass diese „Rassen“ in irgendeinem objektiven Sinne real oder bedeutungsvoll sind. Trotz ihrer diffusen Grenzen sind diese Kategorien jedoch für die meisten Menschen auf der ganzen Welt subjektiv erkennbar. Ethnizität bezieht sich auf die Abstammung aus einer Gruppe, die normalerweise mit einem bestimmten Herkunftsland oder einer Herkunftsregion verbunden ist. Ethnizität und Phänotyp sind nur lose miteinander verbunden: Zwei Ethnien, die sehr unterschiedliche Stereotype hervorrufen, etwa Griechen und Türken, können äußerlich schwer zu unterscheiden sein, während innerhalb dieser ethnischen Gruppen ein hohes Maß an phänotypischer Variation vorhanden ist. Religion schließlich bezieht sich auf eine Dimension der Unterscheidung zwischen Gruppen, die im Mittelpunkt der Einwanderungsdebatte in Europa, insbesondere in Bezug auf den Islam, steht.

Unsere Arbeitsmarktstudie ergab drei zentrale Ergebnisse. Erstens hatte jede der drei Dimensionen ähnliche Auswirkungen auf die Diskriminierung durch potenzielle Arbeitgeber. Eine vermutete nicht deutsche ethnische Zugehörigkeit (erkennbar an einem nicht deutschen Namen), eine „schwarze“ Hautfarbe (erkennbar am Foto im Lebenslauf) oder die Zugehörigkeit zur islamischen Religion (erkennbar an einer ehrenamtlichen Tätigkeit in einem muslimischen Verein) reduzierten jeweils die Chance auf eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch um fünf bis sieben Prozent. Zweitens fanden wir kein allgemeines Muster der Diskriminierung nicht deutscher, nicht weißer und nicht christlicher Gruppen. Einige nicht deutsche Namen, so etwa polnische und chinesische, riefen keine signifikante Diskriminierung hervor, ebensowenig ein asiatisches Erscheinungsbild oder eine hinduistische oder buddhistische Religionszugehörigkeit. Im Gegensatz zu den Annahmen der Intersektionalitätstheorie fanden wir keine signifikanten Wechselwirkungen zwischen den drei Dimensionen. Mit anderen Worten: die Benachteiligungen, die mit den Eigenschaften schwarz, ausländische Herkunft oder muslimisch einhergehen, sind unabhängig voneinander. Drittens stellten wir bei der Erklärung dieser Unterschiede fest, dass sie eher mit kulturellen Wertunterschieden als mit Gruppenunterschieden in Bezug auf das durchschnittliche Bildungsniveau zu tun haben. Das bedeutet: Arbeitgeber diskriminieren nicht aufgrund von Annahmen über Bildungsstand und fehlende Fachkenntnisse, sondern bevorzugen Bewerber, bei denen sie von ähnlichen kulturellen Werten ausgehen.

In einer neueren Studie nutzte ich das gleiche Forschungsdesign für ein Befragungsexperiment in Deutschland (Migrations- und Diversitäts-Survey 2020/2021). Auch in dieser repräsentativen Online-Befragung wurde Herkunft in die drei Dimensionen Ethnizität, Phänotyp und Religion unterteilt. Den Befragten wurde eine sogenannte Vignette vorgelegt, die das Foto eines jungen Mannes oder einer jungen Frau zeigte. Sie ließen sich folgenden vier stereotypen Phänotypen zuordnen: nordeuropäisch, südeuropäisch/Nahost, (ost-)asiatisch und schwarz. Die von uns verwendeten Fotos waren die gleichen, die im Arbeitsmarktexperiment verwendet wurden. Durch Vorstudien wurde sichergestellt, dass die abgebildeten Personen ähnlich attraktiv auf den Betrachter wirken. Unter den Fotos befand sich jeweils eine kurze Biografie der Person mit ihrem Vornamen. Dieser war entweder im deutschsprachigen Raum üblich (Emma, Simon) oder konnte eindeutig als „fremd“ bestimmt werden, ohne das genaue Herkunftsland zu kennen. Die Wahl fiel hier auf Asilah und Aqil. Diese Namen stammen aus Malaysia. Da es nur wenige Malaysier in Deutschland gibt, war die Wahrscheinlichkeit einer geografischen Zuordnung klein. Die Religionszugehörigkeit wurde wie im Arbeitsmarktexperiment durch einen Hinweis im Lebenslauf auf ehrenamtliche Arbeit in einem neutralen, christlichen bzw. muslimischen Sozialverein angegeben. Welche Kombinationen dieser Merkmale die Befragten vorgelegt bekamen, wurde zufällig ausgewählt. Die Befragten wurden gebeten, auf einer Skala von null bis zehn anzugeben, inwieweit sie es begrüßen würden, diese Person als Nachbar, Kollegen oder Mitglied des engeren Familienkreises zu haben. Um das Risiko sozial erwünschter Antworten zu minimieren, wurden die Befragten gebeten, nur eine einzige fiktive Person zu bewerten.

So konnten wir untersuchen, ob auf aggregierter Ebene Personen mit bestimmten Merkmalen mehr oder weniger wahrscheinlich als Nachbar, Kollege oder Familienmitglied willkommen sind. Es stellte sich heraus, dass ein nicht deutscher Name die Chancen senkt, als Familienmitglied willkommen zu sein, aber keinen wesentlichen Einfluss auf die Akzeptanz als Nachbar oder Arbeitskollege hat. Wie im Arbeitsmarktexperiment wird das freiwillige Engagement in einem muslimischen Verein in allen drei Bereichen signifikant negativer wahrgenommen. Im Gegensatz zu den Ergebnissen der ersten Studie ist jedoch ein schwarzer oder asiatischer Phänotyp mit höherer Akzeptanz im Vergleich zum weißen, nordeuropäischen Phänotyp verbunden. Das trifft in der Kategorie Arbeitsplatz auch auf den mediterranen Phänotyp zu. Auch die zweite Studie lieferte keine Hinweise auf Wechselwirkungen zwischen den drei Dimensionen und widerlegt somit erneut eine zentrale Annahme der Intersektionalitätstheorie. Wie in der Arbeitsmarktstudie sind die Diskriminierungseffekte, auch wenn sie statistisch signifikant sind, von relativ begrenztem Umfang.



Ruud Koopmans ist Direktor der Abteilung Migration, Integration, Transnationalisierung und Professor für Soziologie und Migrationsforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin. [Foto: David Ausserhofer]

ruud.koopmans@wzb.eu

Die beobachteten Muster unterscheiden sich nicht zwischen männlichen und weiblichen Befragten oder zwischen Befragten mit und ohne Migrationshintergrund. Tendenziell zeigen Personen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu jenen ohne Migrationshintergrund eine geringere Akzeptanz von Muslimen. Schließt man in der Analyse Personen mit Migrationshintergrund aus, die selbst Muslime sind, ist dieser Unterschied sogar statistisch signifikant. Befragte mit muslimischem Migrationshintergrund zeigen eine starke Präferenz für Vignetten, die muslimische Profile beschreiben. Das Ausmaß dieser Präferenz ist deutlicher als die Ablehnung von Muslimen durch Nicht-Muslime.

Die Akzeptanz von Personen, die nicht zur eigenen Gruppe gehören, hängt stark davon ab, wo sich die Befragten auf dem ideologischen Links-rechts-Schema selbst verorten und welche politischen Parteien sie bevorzugen. Die positive Bewertung von schwarzen und asiatischen Profilen ist vor allem auf jene Befragten zurückzuführen, die sich selbst als „links“ bezeichnen und deren Parteipräferenz den Grünen und der Linken gilt. Umgekehrt ist die geringere Akzeptanz von Muslimen vor allem auf jene Befragten zurückzuführen, die die AfD, CDU oder SPD als bevorzugte Partei angeben.

Die beiden Studien weisen scheinbar widersprüchliche Ergebnisse auf: Während im Umfrageexperiment schwarze und asiatische Profile positiv bewertet werden, weist das Arbeitsmarktexperiment eine signifikante Diskriminierung von schwarzen sowie eine neutrale Behandlung von asiatischen Profilen nach. Das könnte an der Zusammensetzung der jeweiligen Befragtengruppen liegen: In der zweiten Studie wurde eine repräsentative Stichprobe der gesamten deutschen Bevölkerung erfragt. Im Arbeitsmarktexperiment dagegen waren es Arbeitgeber, die die Bewertungen vornahmen. Als besondere Untergruppe der allgemeinen Bevölkerung können sie Einstellungen zu herkunftsbezogenen Unterschieden haben, die von der Gesamtbevölkerung abweichen. Ob dies tatsächlich der Fall ist, lässt sich anhand einer gesonderten Betrachtung von Befragten der zweiten Studie prüfen, die nicht abhängig beschäftigt, sondern selbstständig tätig sind, also potenzielle Arbeitgeber sind (auch wenn es uns die Daten leider nicht erlauben, jene Selbstständige herauszufiltern, die kein Personal beschäftigen). Die Analyse zeigt, dass Selbstständige im Befragungsexperiment die geringere Akzeptanz von Muslimen mit den Arbeitgebern der ersten Studie teilen und gleichzeitig – anders als die Allgemeinbevölkerung – nicht weiße Phänotypen nicht bevorzugen, sondern etwa Profile mit mediterranem Phänotyp diskriminieren.

Welche Schlussfolgerungen für die wissenschaftliche Untersuchung und die gesellschaftliche Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung können wir nun ziehen? Erstens: Es ist nicht ratsam, die einzelnen Dimensionen von beobachtbaren Unterschieden zwischen Menschen zu einem „ganzheitlichen“ Konzept von „Rasse“ und Rassismus zu kombinieren, da dieses dadurch schwer überprüfbar wird. Diskriminierungen aufgrund von Phänotyp, ethnischer oder Religionszugehörigkeit unterscheiden sich konzeptionell und haben nicht unbedingt dieselben Ursachen. Zweitens: Die Verflechtung der Dimensionen, wie sie die Intersektionalitätstheorie vornimmt, lässt sich empirisch nicht halten. Drittens: Rassismus und Diskriminierung unterscheiden sich stark zwischen sozialen Gruppen, insbesondere entlang des Links-rechts-Spektrums. Bei der Untersuchung bestimmter Formen von Diskriminierung, beispielsweise auf dem Arbeitsmarkt, ist es daher wichtig zu verstehen, wer die Entscheidungsträger in diesem Bereich sind. Unsere Studien belegen, dass Arbeitgeber in der Privatwirtschaft weniger positive Ansichten gegenüber Menschen mit nicht weißem Phänotyp haben als die Allgemeinbevölkerung. Inwieweit Arbeitgeber im öffentlichen Sektor wiederum davon abweichen, sollte in zukünftigen Studien untersucht werden.

Literatur

Koopmans, Ruud/Veit, Susanne/Yemane, Ruta: „Andere Werte, weniger Chancen: Kulturelle Distanz erklärt Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt“. In: WZB-Mitteilungen, 2018, H. 160, S. 10–13.

Koopmans, Ruud: *Decomposing Discrimination: Why a Holistic Approach to Racism Hides More Than It Reveals*. WZB Discussion Paper SP VI 2021–103. Berlin: WZB 2021 (im Erscheinen).