

Antidiskriminierung

Albert Scherr

Diskriminierung/Antidiskriminierung –
Begriffe und Grundlagen

Ulrike Lembke

Europäisches Antidiskriminierungsrecht in Deutschland

Doris Liebscher

Eine Zwischenbilanz nach zehn Jahren AGG

Martina Thiele · Lilian Masuhr · Sheila Mysorekar

Medien und Diskriminierung

Christine Lüders · Nathalie Schlenzka

Schule ohne Diskriminierung

Lena Hipp

Ungleichheiten und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

Irmhild Saake

Zum Umgang mit Unterschieden und Asymmetrien

Editorial

Kein Zutritt für Flüchtlinge? Pauschale Einlassverbote für Schwimmbäder oder Diskotheken, wie sie jüngst diskutiert wurden, sind rechtswidrig. Das vor zehn Jahren in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zielt auf den Schutz von Individuen vor „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“. Dieser Rechtsanspruch gilt nicht nur gegenüber staatlichen Institutionen, sondern auch gegenüber Privaten – wie Schwimmbadbetreibern oder Diskothekenbesitzerinnen.

Den Rechtsweg beschreitet aber nur ein Bruchteil der Menschen, die vermuten oder wissen, dass sie aufgrund der im AGG genannten Merkmale von gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen werden. Viele sind nicht hinreichend über Rechtslage und Verfahren informiert oder aber scheuen den damit einhergehenden finanziellen, zeitlichen und emotionalen Aufwand. Ein Verbandsklagerecht, das die Mühen für den Einzelnen verringern würde, fehlt im AGG. Weitere, zum Teil europarechtswidrige Schutzlücken, unterschiedliche Schutzniveaus sowie Probleme bei der Rechtsanwendung lassen eine Zwischenbilanz nach zehn Jahren Erfahrung mit dem Regelungswerk gemischt ausfallen.

Antidiskriminierungsrecht allein wird die gesamtgesellschaftliche Problematik ungerechtfertigter Ungleichbehandlung, die auf Kategorisierung und der Zuschreibung kollektiver Merkmale beruht, nicht lösen. Antidiskriminierungspolitik muss auch bei Institutionen, Verfahren und Strukturen ansetzen, die benachteiligend wirken können; sie muss die Öffentlichkeit ansprechen, um das Bewusstsein für Diskriminierung zu schärfen und möglicherweise sogar Einstellungen zu ändern; und nicht zuletzt ist es wichtig, Betroffene zu ermächtigen, sich zu wehren.

Anne Seibring

Diskriminierung/ Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen

Im Sinne einer formalen und abstrakt gefassten Definition kann unter Diskriminierung zunächst die Verwendung von kategorialen, das heißt vermeintlich eindeutigen und trennscharfen Unterscheidungen zur Herstellung, Begründung und Rechtfertigung von Ungleichbehandlung mit der Folge gesellschaftlicher Benachteiligungen verstanden werden. Den Diskriminierten wird der Status des gleichwertigen und gleichberechtigten Gesellschaftsmitglieds bestritten; ihre faktische Benachteiligung wird entsprechend nicht als ungerecht bewertet, sondern als unvermeidbares Ergebnis ihrer Andersartigkeit betrachtet.

Albert Scherr

Dr. phil. habil., geb. 1958;
Direktor des Instituts für
Soziologie der Pädagogischen
Hochschule Freiburg, Kunzen-
weg 21, 79117 Freiburg/Br.
scherr@ph-freiburg.de

lich eindeutigen und trennscharfen Unterscheidungen zur Herstellung, Begründung und Rechtfertigung von Ungleichbehandlung mit der Folge gesellschaftlicher Benachteiligungen verstanden werden. Den Diskriminierten wird der Status des gleichwertigen und gleichberechtigten Gesellschaftsmitglieds bestritten; ihre faktische Benachteiligung wird entsprechend nicht als ungerecht bewertet, sondern als unvermeidbares Ergebnis ihrer Andersartigkeit betrachtet.

Bedeutsam für diskriminierende Strukturen und Praktiken sind dabei einerseits Unterscheidungen von Gruppenkategorien (beispielsweise „Juden“, „Migranten“, „Muslime“, „Sinti und Roma“). Diesen „abstrakten Gruppen“¹ – es handelt sich ersichtlich nicht um reale Gruppen, deren Mitglieder einander kennen, sondern um gesellschaftlich wirkungsmächtige Gruppenkonstruktionen² – wird eine kollektive Identität und werden Eigenschaften zugeschrieben, die sie von der Mehrheitsgesellschaft unterscheiden. Andererseits geschieht Diskriminierung auf der Grundlage der Unterscheidung von Personenkategorien (beispielsweise „Behinderte“, „Frauen“, „psychisch Kranke“, „Kriminelle“), für die in irgendeiner Weise problematische individuelle Eigenschaften angenommen werden, die sie vom angenommenen Normalfall des physisch und psychisch ge-

sunden, rechtskonform handelnden und erwerbstätigen Staatsbürgers und seiner Familienangehörigen unterscheiden.

Schon mit diesen einleitenden Überlegungen wird deutlich: Der Begriff „Diskriminierung“ verweist auf überaus heterogene Sachverhalte – auf die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse, auf die soziale Ausgrenzung von Minderheiten, auf Nationalismus und Rassismus und weiteres –, die in jeweilige historische und gesellschaftliche Kontexte eingebettet sind und in diesen spezifische Ausprägungen haben. Diskriminierung kann deshalb nicht zureichend allein als eine Folge von individuellen Einstellungen oder kollektiven Mentalitäten verstanden werden. Vielmehr ist es ein komplexes System sozialer Beziehungen, in dem diskriminierende Unterscheidungen entstehen und wirksam werden.³

Um politisch, rechtlich oder pädagogisch wirksame Maßnahmen gegen Diskriminierung zu entwickeln, genügt es deshalb nicht, eine generelle Haltung der Toleranz einzufordern sowie individuelle Rechtsansprüche auf Diskriminierungsschutz zu gewährleisten. Vielmehr ist dazu sowohl ein angemessenes Verständnis der gesellschaftlichen Strukturen und sozialen Praktiken erforderlich, die unterschiedlichen Ausprägungen von Diskriminierung gemeinsam sind, als auch eine Berücksichtigung der besonderen Bedingungen, die jeweils zu Diskriminierung führen.

Für hilfreiche Anmerkungen zu diesem Text danke ich Gökcen Yüksel.

¹ Diesen Begriff verwendet Georg Simmel, Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung, Berlin 1908, S. 335.

² Solche Gruppenkonstruktionen sind keine neutrale Voraussetzung von Diskriminierung, sondern selbst bereits ein wichtiges Element des Prozesses, der zu Diskriminierung führt. Denn mit der Zuordnung zu diskriminierten Gruppen werden Menschen nicht mehr als eigenverantwortliche und selbstbestimmungsfähige Individuen, sondern als Gruppenwesen wahrgenommen, die durch ihre Zugehörigkeit geprägt sind. Eine wichtige Kritik des Denkens in Gruppenkategorien liegt bei Roger Brubaker, Ethnizität ohne Gruppen, Hamburg 2007; für eine Analyse der sozialen Konstruktion ethnischer Gruppen vgl. Albert Scherr, Ethnisierung als Ressource und Praxis, in: Prokla – Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, 30 (2000) 120, S. 399–414.

³ Vgl. Thomas F. Pettigrew/Marylee C. Taylor, Discrimination, o.D., <http://edu.learnsoc.org/Chapters/5%20major%20sociological%20topics/9%20discrimination.htm> (18.12.2015).

Pointiert formuliert: Bei der Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt handelt es sich zum Beispiel ebenso um Diskriminierung wie bei der rassistischen Kategorisierung von Sinti und Roma. Die Ursachen sind in beiden Fällen jedoch anders gelagert; Gegenstrategien müssen dies berücksichtigen.[†]

Dem Sachverhalt, dass Diskriminierung nicht allein eine Folge von benachteiligenden Handlungen ist, wird im Antidiskriminierungsrecht durch die Anerkennung mittelbarer Diskriminierung als Tatbestand Rechnung getragen: Während unmittelbare Diskriminierung dann vorliegt, wenn Regelungen und Praktiken einen direkten Bezug zu Diskriminierungsmerkmalen (wie Geschlecht oder Religion) haben, verweist mittelbare Diskriminierung auf die Folgen scheinbar neutraler Vorgaben und Verfahrensweisen, die im Effekt gleichwohl zu Benachteiligungen bestimmter Personengruppen und sozialer Gruppen führen. Dass sich Diskriminierung auch nicht immer als Folge einfacher Ursache-Wirkung-Zusammenhänge begreifen lässt, wird in den Konzepten der Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität thematisiert: Unterschiedliche Dimensionen von Diskriminierungen können sich überlagern und verstärken und somit zu spezifischen Formen verdichten, die zum Beispiel nur für migrantische Frauen ohne legalen Aufenthaltsstatus bedeutsam sind.[‡]

Wodurch geschieht Diskriminierung?

Im alltäglichen Sprachgebrauch wird unter Diskriminierung ein benachteiligendes Handeln und ein abwertendes Sprechen ver-

standen, dessen Grundlage die Annahme vermeintlicher Andersartigkeit ist. Diesem Verständnis von Diskriminierung entspricht *erstens* die Suche nach sozialpsychologischen Erklärungen von Diskriminierung, in deren Zentrum die Frage steht, wie Diskriminierungsbereitschaft mit bestimmten Persönlichkeitsstrukturen (wie Autoritarismus und soziale Dominanzorientierung) sowie mit vorherrschenden Mentalitäten in sozialen Milieus zusammenhängt. Folglich gelten *zweitens* Ergebnisse der Meinungs- und Einstellungsforschung zum Ausmaß der Verbreitung von Stereotypen und Vorurteilen in der Gesamtgesellschaft und in bestimmten sozialen Gruppen als eine zentral bedeutsame Informationsgrundlage.[¶] Als wesentliche Elemente einer Strategie gegen Diskriminierung werden *drittens* öffentliche Kampagnen sowie pädagogische Maßnahmen betrachtet, die über Stereotype und Vorurteile aufklären und für sie sensibilisieren, die moralische und rechtliche Ablehnung jeder Form von Diskriminierung verdeutlichen sowie die Betroffenen ermächtigen (Empowerment).[‡]

In der sozialwissenschaftlichen Forschung ist jedoch gezeigt worden, dass ein Verständnis von Diskriminierung als Folge von Eigenschaftszuschreibungen und negativen Einstellungen gegenüber Gruppen, die zu abwertenden Äußerungen und benachteiligenden Handlungen führen, unzureichend ist. Diskriminierung umfasst mehr als Formen des direkten und absichtsvollen Sprechens und Handelns von Einzelnen oder Gruppen. Einige zentrale Einsichten und Konzepte, die für ein weitergehendes Verständnis von Formen der Diskriminierung als soziales Phänomen von Bedeutung sind, können zunächst wie folgt knapp zusammengefasst werden:

Diskriminierende Einstellungen führen nicht zwangsläufig zu diskriminierenden Handlungen und sind zugleich auch keine

[†] Deshalb ist das einflussreiche Konzept der „gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ problematisch, denn es akzentuiert die gemeinsamen sozialpsychologischen Ursachen der unterschiedlichen Ausprägungen von Vorurteilsbereitschaft und tendiert in der Folge zu einer Vernachlässigung der Unterschiede sowie der spezifischen historischen und gesellschaftsstrukturellen Zusammenhänge.

[‡] Vgl. Elisabeth Holzleithner, Mehrfachdiskriminierung im europäischen Rechtsdiskurs, in: Ulrike Hormel/Albert Scherr (Hrsg.), Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse, Wiesbaden 2010, S. 95–113; Katharina Walgenbach, Intersektionalität – eine Einführung, 2012, <http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/Walgenbach-Einfuehrung.pdf> (18. 12. 2015).

[¶] Vgl. die Studien des Projekts „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“, z.B. Wilhelm Heitmeyer (Hrsg.), Deutsche Zustände. Folge 10, Frankfurt/M. 2012.

[‡] Seit der Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) 2006 besteht für Betroffene darüber hinaus die Möglichkeit, gegen erfahrene Diskriminierung im privatwirtschaftlichen Sektor durch Klagen vorzugehen – sofern sich diskriminierende Praktiken von Akteuren justiziabel nachweisen lassen.

notwendige Voraussetzung diskriminierender Handlungen.⁸ Denn diese können beispielsweise auch aus rationalen ökonomischen Kalkülen vorurteilsfreier Akteure resultieren.

Das Konzept der statistischen Diskriminierung⁹ bietet eine Erklärung für solche Formen von Diskriminierung, die auch dann entstehen, wenn jeweilige Entscheider auf dem Arbeitsmarkt oder auf dem Wohnungsmarkt für sich beanspruchen, keine Vorurteile zu haben und niemanden diskriminieren zu wollen. Argumentiert wird, dass Entscheidungen – etwa bei der Einstellung von Arbeitnehmern – immer auf einer unsicheren Informationsgrundlage bezüglich der Eigenschaften, Fähigkeiten und Potenziale individueller Bewerberinnen und Bewerber getroffen werden. Deshalb werden Annahmen über wahrscheinliche Unterschiede zwischen sozialen Gruppen, denen jeweilige Individuen zugerechnet werden, als Zusatzinformationen herangezogen, um den Entscheidungsprozess zu vereinfachen. „Hautfarbe oder Geschlecht werden als Schätzgröße für wichtige Daten, die nicht erhoben wurden, verwendet“,¹⁰ da der zeitliche Aufwand, der für die genaue Betrachtung des einzelnen Falles verwendet werden kann, begrenzt ist. In der Folge sind bereits mehr oder weniger plausible Annahmen über die wahrscheinlichen Eigenschaften kategorial unterschiedener Gruppen ein Einfallstor für Diskriminierung, nicht erst Vorurteile und eine darin begründete Ablehnung oder absichtsvolle Benachteiligung.

In der sozialpsychologischen Gruppenforschung ist aufgezeigt worden, dass Stereotype und Vorurteile in Gruppenkonflikten als eine Folge des Wettbewerbs um knappe Ressourcen entstehen.¹¹ Es handelt sich also nicht um individuelle Irrtümer, sondern um die Folgen eines sozialen Prozes-

ses. Diskriminierung als gesellschaftliches Phänomen kann jedoch nicht in direkter Analogie zu realen Gruppenkonflikten verstanden werden. Denn rassistische, ethnisierte, nationalistische oder geschlechtsbezogene Diskriminierung ist keine Folge realer und vorgängiger Gruppenkonflikte. Vielmehr sind es in gesellschaftlichen Diskursen und Ideologien verankerte Annahmen über vermeintliche Gemeinsamkeiten derjenigen, die einer rassistisch, ethnisch, national, religiös oder geschlechtsbezogen definierten Kategorie zugeordnet werden, in Verbindung mit der Zuschreibung kollektiver Merkmale, die „die Anderen“ von „uns“ unterscheiden, die erst die Vorstellung als plausibel erscheinen lassen, es handle sich um einen Konflikt zwischen Gruppen mit unterschiedlichen Eigenschaften, Normen, Werten oder Interessen. Gruppenkonstruktionen sind eine notwendige Bedingung, um diskriminierende Eigenschaftszuschreibungen und Praktiken gegenüber den Individuen plausibilisieren zu können, die infolge dieser Konstruktion als Gruppenangehörige wahrgenommen werden. Es bedarf also bestimmter Diskurse und Prozesse, durch die etwa Geschlechter, Ethnien oder „Rassen“ als vermeintlich homogene Kollektive konstruiert werden, damit die soziale Wirklichkeit als ein konflikthafte Verhältnis zwischen den so markierten Gruppen erfahren werden kann.

Als institutionelle Diskriminierung¹² werden solche Benachteiligungen bezeichnet, die nicht auf individuell zurechenbare Handlungen oder Überzeugungen zurückgeführt werden können. Als Ursache werden vielmehr Strukturen und Verfahrensweisen von Institutionen in den Blick gerückt, die auch dann diskriminierende Auswirkungen haben, wenn die handelnden Personen in der Institution weder stereotype Vorstellungen über Eigenschaften von Gruppen noch benachteiligende Absichten haben. In Schulen, Betrieben und Hochschulen kommt institutionelle Diskriminierung zum Beispiel dann zustande, wenn muttersprachliche Kenntnisse der deutschen Sprache als Normalfall vorausgesetzt werden und deshalb keine Vorkehrungen getroffen werden, die

⁸ Auf diese Diskrepanz weist bereits Robert K. Merton, *Discrimination and the American Creed*, in: Robert M. MacIver (Hrsg.), *Discrimination and National Welfare*, New York 1948, S. 99–126, hin.

⁹ Dazu grundlegend Edmund S. Phelps, *The Statistical Theory of Racism and Sexism*, in: *The American Economic Review*, 62 (1972) 4, S. 659–661.

¹⁰ Ebd., S. 659.

¹¹ Dazu klassisch Henri Tajfel, *Social Identity and Intergration Relations*, Cambridge 1982.

¹² Vgl. Mechtild Gomolla, *Institutionelle Diskriminierung. Neue Zugänge zu einem alten Problem*, in: U. Hormel/A. Scherr (Anm. 5), S. 61–93.

Personen mit anderer Erstsprache darin unterstützen, ihre sprachlichen Fertigkeiten weiterzuentwickeln.

Organisationelle Diskriminierung¹³ resultiert aus den funktionalen Erfordernissen von Organisationen, beispielsweise von Industrie- und Dienstleistungsbetrieben. Das Primat der wirtschaftlichen Bewährung führt dazu, dass Ausbildungs- und Arbeitsstellen bevorzugt an solche Bewerberinnen und Bewerber vergeben werden, von denen angenommen wird, dass sie sich problemlos in die Betriebskultur einfügen sowie von der Belegschaft und von den Kunden akzeptiert werden. Dies führt zu einer Diskriminierung von Bewerberinnen und Bewerbern, denen – wie dies in zugespitzter Weise bei kopftuchtragenden Muslima der Fall ist – soziokulturelle Distanz zur Betriebskultur unterstellt wird und/oder bei denen angenommen wird, dass ihre Einstellung zu Konflikten im Betrieb oder zu Schwierigkeiten mit der Kundenschaft führen wird.

Gesellschaftsstrukturelle Diskriminierung liegt dann vor, wenn etablierte Strukturen in den gesellschaftlichen Teilsystemen (Recht, Politik, Bildung, Ökonomie) direkt oder indirekt zu gruppenbezogenen Benachteiligungen führen. Prominente Beispiele hierfür sind die Behinderung weiblicher Erwerbskarrieren durch die vorrangige Zuweisung von Haushalts-, Erziehungs- und Fürsorgeleistungen an Frauen, die Effekte des hierarchisch gegliederten und monolingualen Schulsystems auf die Bildungschancen migrantischer Schülerinnen und Schüler, die Benachteiligung von Ausländern aus Drittstaaten durch das Arbeitsrecht sowie die Unterscheidung nach Staatsangehörigkeiten bei der Vergabe von Visa und Aufenthaltsberechtigungen.

Mit dem Konzept *past-in-present-discrimination*¹⁴ wird auf die gegenwärtigen

Auswirkungen vergangener Diskriminierung hingewiesen. So kann etwa die gegenwärtige Situation der *black underclass* in den USA ebenso wenig ohne die direkten und indirekten Auswirkungen von Sklaverei und Rassentrennung verstanden werden wie die Situation der deutschen Sinti ohne ein Wissen um ihre Verfolgung im NS-Regime sowie ihre fortgesetzte offene Diskriminierung in Westdeutschland bis zu ihrer verspäteten Anerkennung als Opfer des NS-Regimes und als nationale Minderheit.

Was gilt als Diskriminierung?

Für demokratisch verfasste und der Idee der Menschenrechte verpflichtete moderne Gesellschaften ist der Anspruch leitend, dass alle Individuen über gleiche Rechte und gleiche Chancen verfügen sollen. Alle Menschen sind gleich und frei geboren, niemand soll aufgrund seiner sozialen Herkunft oder seiner Religion benachteiligt werden, so lässt sich das gemeinsame Credo bereits der amerikanischen Unabhängigkeitserklärung (1776) und der französischen Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte (1789) zusammenfassen.

Im Rückblick auf die Geschichte der modernen Gesellschaften wird jedoch auch deutlich, dass die Forderung nach Anerkennung der gleichen Rechte und Freiheiten von Anfang an faktisch keineswegs auf alle Menschen bezogen, sondern mit substantziellen Einschränkungen verbunden war: Dass Frauen keineswegs gleichermaßen vernunftbegabte Menschen seien, die zur Selbstbestimmung in Freiheit fähig sind, war noch bis Mitte des 20. Jahrhunderts eine einflussreiche Annahme. Thomas Jefferson war zentraler Autor der „Declaration of Independence“ und zugleich praktizierender Sklavenhalter. Dies war möglich, weil Afroamerikaner zu seiner Zeit nicht als gleichwertige Menschen galten und ihre Ungleichbehandlung als Sklaven als gerechtfertigt betrachtet wurde. Die Philosophin Susan Buck-Morrs argumentiert, dass in dieser Gleichzeitigkeit auch eine systematische Blindstelle der europäischen Aufklärung deutlich wird: „Die Ausbeutung von Millionen von Sklavenarbeitern in den Kolonien wurde von denselben Philosophen, die die Meinung verkündeten, Freiheit sei der Na-

¹³ Vgl. Christian Imdorf, Ausländerdiskriminierung bei der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe, in: Albert Scherr (Hrsg.), Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung, Weinheim 2015, S. 34–53; Albert Scherr/Caroline Janz/Stefan Müller, Diskriminierung in der beruflichen Bildung, Wiesbaden 2015.

¹⁴ Vgl. Joe Feagin/Clairece Boher Feagin, *Discrimination American Style. Institutional Racism and Sexism*, Malabar 1986.

turzustand des Menschen und sein unveräußerliches Recht, als Lauf der bestehenden Welt akzeptiert.“¹⁵

Darin zeigt sich exemplarisch: Wann Ungleichbehandlung als diskriminierend oder als gerechtfertigt gilt, hängt entscheidend von historisch veränderlichen Annahmen darüber ab, wer im vollen Wortsinn als ein (Mit-)Mensch gilt, der einen Anspruch auf Anerkennung als Individuum mit gleichen Rechten und gleichen Freiheiten haben soll.¹⁶

Deshalb ist der Wortlaut der Formulierung des Diskriminierungsverbots im Artikel 2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 nach wie vor von hoher Aktualität. Dort heißt es: „Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.“ Anders als im deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird hier keine abschließende Festlegung auf bestimmte Kriterien vorgenommen, die zu inakzeptablen Benachteiligungen führen können;¹⁷ vielmehr erfolgt dort eine offene („etwa nach“) Aufzählung von Unterscheidungen, die mit Diskriminierung einhergehen können.

Diese Offenheit hinsichtlich der Ausprägungen von Diskriminierung ist bedeutsam, weil auch gegenwärtig nicht davon ausgegangen werden kann, dass das inzwischen erreichte Verständnis inakzeptabler Ausprägungen von Benachteiligungen ausreichend ist. Aus der historischen Erfahrung ist vielmehr zu lernen, dass es sich bei der Entwicklung des Diskriminierungsverständnisses um einen prinzipiell unabschließbaren Lernprozess handelt: Wiederkehrend haben sich Benachteiligungen erst im Rückblick als ungerechtfertigt erwie-

sen, die sich für die historischen Zeitgenossen als unproblematisch und unvermeidbar darstellten.¹⁸

Angesichts der gegenwärtigen Flüchtlingskrise stellt sich vor diesem Hintergrund die zweifellos kontroverse Frage, ob die weitgehend akzeptierte Verweigerung von Einwanderungs- und Aufenthaltsrechten für sogenannte Armuts- und Wirtschaftsflüchtlinge eine rechtfertigbare Notwendigkeit oder aber eine Form von Diskriminierung darstellt, deren Überwindung eine zentrale Herausforderung für das 21. Jahrhundert ist.¹⁹ Auch im Hinblick auf andere Formen ist anhaltend umstritten, was als Diskriminierung und was als gesellschaftlich zulässige Ungleichbehandlung gelten soll: Dies betrifft die Kontroversen um die rechtliche Gleichstellung homosexueller Paare mit heterosexuellen Familien, das Recht der Kirchen, Arbeitsverhältnisse an eine christlichen Werten entsprechende Lebensführung zu binden, oder das Recht von Muslima, im öffentlichen Dienst das Kopftuch zu tragen. Zu Kontroversen führt auch die Ungleichbehandlung von Staatsbürgerinnen und -bürgern und Ausländerinnen und Ausländern. Denn die Diskriminierung von Nicht-Staatsangehörigen ist ein rechtlich verankertes Grundprinzip moderner Staatlichkeit, das jedoch ersichtlich in einem substanziellen Spannungsverhältnis zu den Menschenrechten von Nicht-Staatsbürgerinnen und -bürgern steht.

Individualismus, soziale Ungleichheiten und Diskriminierung

Das Diskriminierungsverbot stellt ein grundlegendes Menschenrechtsprinzip dar, denn nur durch das Verbot jedweder Einschränkung ihres Geltungsbereichs kann der universalistische Anspruch der Menschen-

¹⁵ Susan Buck-Morrs, Hegel und Haiti, in: Haus der Kulturen der Welt (Hrsg.), *Der Black Atlantic*, Berlin 2004, S. 69–98, hier: S. 69.

¹⁶ Vgl. Richard Rorty, *Wahrheit und Fortschritt*, Frankfurt/M. 2003, S. 255 ff.

¹⁷ In §1 AGG genannt werden „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“.

¹⁸ Von zentraler Bedeutung für solche Lernprozesse waren – so im Fall der ersten und zweiten Frauenbewegung und der afroamerikanischen Bürgerrechtsbewegung – die sozialen Emanzipationsbewegungen derjenigen, die ihren Anspruch auf gleiche Rechte eingefordert haben.

¹⁹ Vgl. Thomas Pogge, *Weltarmut und Menschenrechte. Kosmopolitische Verantwortung und Reformen*, Berlin–New York 2011; Albert Scherr, *Wer soll deportiert werden?*, in: *Soziale Probleme*, 26 (2015) 2, S. 151–170.

rechte auf die Gewährleistung „gleichberechtigter Freiheit“^{P20} erfüllt werden. Folglich kann die Etablierung einer dezidierten Menschenrechtspolitik als zwingende Konsequenz aus einer Entwicklung verstanden werden, die nach dem Zweiten Weltkrieg im Völkerrecht, auf nationalstaatlicher Ebene und in der EU dazu geführt hat, dass der Bezug auf die Menschenrechte als Wertegrundlage an Bedeutung gewonnen und zu einer Verankerung der Menschenrechte im positiven Recht geführt hat.^{P21}

Gleichwohl begründen soziologische Analysen und sozialhistorische Studien Skepsis gegenüber der Erwartung, dass moderne Gesellschaften zu einer umfassenden Überwindung von Diskriminierung in der Lage sind. Denn in ihre Strukturen ist ein paradoxes Verhältnis eingelassen. Sie ermöglichen eine normative Ablehnung von Diskriminierung, ohne jedoch auf Diskriminierung verzichten zu können:

Moderne Gesellschaften sind individualistische Gesellschaften, in denen allein die individuellen Fähigkeiten und Leistungen über den sozialen Status entscheiden sollen. Auch moderne Gesellschaften stehen jedoch, wie historisch ältere, vor dem Problem, Individuen in den unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilbereichen auf Positionen zu verteilen, die durch Privilegien oder Benachteiligungen gekennzeichnet sind.^{P22} Sie können dieses Problem nicht mehr dadurch lösen, dass sie auf gottgewollte oder naturgegebene Vorrechte – etwa auf Standesprivilegien – verweisen. Als angemessen und gerechtfertigt gilt die Positionszuweisung in den gesellschaftlichen Ungleichheitsverhält-

nissen deshalb nur dann, wenn sie durch jeweils bedeutsame individuelle Unterschiede erklärt werden kann, wie das intellektuelle Leistungsvermögen, die sprachliche Ausdrucksfähigkeit, die erworbenen fachlichen Kenntnisse und Kompetenzen. Trotz erheblicher Zweifel daran, dass die Idee der Chancengleichheit tatsächlich realitätsgerecht ist, handelt es sich um einen notwendigen Glauben an das meritokratische Prinzip der Leistungsgerechtigkeit, eine unverzichtbare „Illusio“.^{P23} Genau aus diesem Grund werden auf kollektive Merkmale bezogene Ungleichbehandlungen und Benachteiligungen als Diskriminierung bezeichnet und zum Problem erklärt: Sie stehen in einem fundamentalen Widerspruch zum leistungsindividualistischen Selbstverständnis der modernen Gesellschaft.

Aus dem gleichen Grund aber sind Formen der Diskriminierung geradezu unverzichtbar. Denn es ist immer wieder nachgewiesen worden, dass der Verweis auf individuelle Unterschiede keine zureichende und letztlich überzeugende Antwort auf die Frage geben kann, wie Positionen in den Strukturen sozialer Ungleichheiten zugewiesen werden sollen. Bereits der Soziologe Alfred Schütz argumentiert, dass es in jeder Gesellschaft immer mehr Menschen gibt, die in der Lage wären, privilegierte Positionen auszuüben, als privilegierte Positionen verfügbar sind.^{P24}

Zudem kann argumentiert werden, dass das Ausmaß der sozialen Ungleichheiten und das Ausmaß der individuell zurechenbaren Unterschiede sich realiter keineswegs entsprechen. So lässt sich mit guten Gründen bezweifeln, dass das im Vergleich zu einem einfachen Arbeiter 20-mal höhere Einkommen eines Managers tatsächlich einer 20-mal höheren Leistung entspricht.^{P25}

^{P20} Heiner Bielefeld, Das Diskriminierungsverbot als Menschenrechtsprinzip, in: U. Hormel/A. Scherr (Anm. 5), S. 21–34, hier: S. 23.

^{P21} Vgl. zur Sozialgeschichte der Menschenrechte Alastair Davidson, *The Immutable Laws of Mankind*, Dordrecht u.a. 2012; für eine rechts- und staatstheoretische Analyse Hans-Jörg Sandkühler, *Recht und Staat nach menschlichem Maßstab*, Weilerswist 2013.

^{P22} Im Bildungssystem werden bessere und schlechtere Zeugnisse sowie höherwertige und niedrige Abschlusszertifikate zugeteilt, auf dem Arbeitsmarkt berufliche Positionen mit höherem und geringerem Einkommen, in Parteien haben Spitzenpolitiker mehr Einfluss und höheres Ansehen als gewöhnliche Parteimitglieder usw.; es handelt sich also um eine komplexe Gemengelage von Ungleichheiten.

^{P23} Vgl. Pierre Bourdieu/Jean-Claude Passeron, *Die Illusion der Chancengleichheit*, Stuttgart 1971; Heike Solga, *Meritokratie – die moderne Legitimation ungleicher Bildungschancen*, in: dies./Justin Powell/Peter A. Berger (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit*, Frankfurt/M.–New York 2009, S. 63–72.

^{P24} Vgl. Alfred Schütz, *Gleichheit und die Sinnstruktur der Sozialen Welt*, in: Alfred Schütz *Werkausgabe*, Band IV.2, Konstanz 2011, S. 171–250.

^{P25} Vgl. Richard Rorty, *Looking Backwards from the Year 2096*, in: ders., *Philosophy and Social Hope*, London 1999, S. 243–251.

Gravierende soziale Ungleichheiten können deshalb auf lange Sicht nur aufrechterhalten werden, so der Sozialwissenschaftler Charles Tilly, wenn Vorstellungen über eine Hierarchie der Fähigkeiten und Berechtigung sozialer Gruppen eine Rechtfertigung dafür bereitstellen, dass die Angehörigen der „besseren“ sozialen Gruppen auch die bevorzugten sozialen Positionen einnehmen.¹²⁶

Pointiert formuliert: Das Diskriminierungsverbot ist zwar eine zwingende Entsprechung des meritokratischen Prinzips. Diskriminierung ist gleichwohl in dem Ausmaß gesellschaftlich nicht verzichtbar, wie Positionszuweisungen unter Bedingungen gravierender sozialer Ungleichheiten begründet werden müssen, aber nicht zureichend mit dem Prinzip der Leistungsgerechtigkeit gerechtfertigt werden können.¹²⁷

Der Zusammenhang von sozioökonomischen Ungleichheiten und Diskriminierung zeigt sich auch darin, dass beide Dimensionen oft empirisch auf eine Weise ineinander verschränkt sind, in deren Folge schwer zu unterscheiden ist, was in der Lebenswirklichkeit Betroffener Folge von Diskriminierung und was Folge von Einkommens- oder Bildungsarmut ist. Typisch sind, das zeigen Studien zur Situation in benachteiligten Wohngebieten, etwa zur Jugendarbeitslosigkeit in den französischen Banlieues, oder Analysen diskriminierter Minderheiten wie der Roma in Ost- und Südeuropa, sich wechselseitig verstärkende Überlagerungen von Armut und Diskriminierung. Aus diesen Überlegungen lassen sich vier Folgerungen ableiten:

Erstens ist unter Bedingungen gravierender sozialer Ungleichheiten eher eine Verschiebung der Unterscheidungen erwartbar, mit denen diskriminiert wird, als ein völliges Verschwinden diskriminierender Unterscheidungen. Eine solche Verschiebung zeigt sich beispielsweise darin, dass der alte biolo-

gische Rassismus zunehmend delegitimiert worden ist und an gesellschaftlicher Bedeutung verloren hat, während zugleich Formen der Ethnisierung und des kulturellen Rassismus zunehmend zur Erklärung und Rechtfertigung der anhaltenden Benachteiligung migrantischer Minderheiten herangezogen werden.

Zweitens ist die etablierte Aufspaltung in eine Gesellschaftspolitik, die auf den Abbau sozialer Ungleichheiten und die Herstellung sozialer Gerechtigkeit zielt, einerseits und eine Antidiskriminierungspolitik andererseits problematisch, da sozioökonomische Ungleichheiten und diskriminierende Positionierungen sich wechselseitig bedingen. Antidiskriminierungspolitik kann also eine auf soziale Gerechtigkeit zielende Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Wirtschafts- und Sozialpolitik nicht ersetzen.¹²⁸

Drittens gilt der Zusammenhang zwischen sozialer Ungerechtigkeit und Diskriminierung auch für die internationalen Beziehungen in der Weltgesellschaft: Zunehmend erweist sich die Diskriminierung von Armutsmigranten als ein unverzichtbares Mittel zur Stabilisierung der globalen (Ungleichheits-)Ordnung. Eine wirksame Bekämpfung der Fluchtursachen, mit der solche Diskriminierung verzichtbar würde, ist aber nicht möglich, ohne die weltgesellschaftlichen Ungleichheiten zu verringern.

Viertens kann Diskriminierung als gesellschaftliches Phänomen nicht zureichend durch eine – zweifellos unverzichtbare – Gesetzgebung überwunden werden, die an individuellen Benachteiligungen ansetzt und individuelle Rechte etabliert. Problematisch an einer Fokussierung auf das Antidiskriminierungsrecht als zentrales Mittel der Antidiskriminierungspolitik ist so betrachtet nicht nur, dass es schwierig ist, das Vorliegen von

¹²⁶ Vgl. Charles Tilly, *Durable Inequality*, Berkeley 1999.

¹²⁷ Vgl. Albert Scherr, *Diskriminierung. Die Verwendung von Differenzen zur Herstellung und Verfestigung von Ungleichheiten*, 2012, http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/Albert_Scherr_Diskriminierung_Intersektionalitaet%20C3%A4t.pdf (18.12.2015).

¹²⁸ Auch ein Blick auf die neuere Sozialgeschichte zeigt: Die Erfolge der Antidiskriminierungsbewegungen und der Antidiskriminierungspolitik seit den 1960er Jahren sind nicht mit einem Abbau sozialer Ungleichheiten einhergegangen. Insbesondere für die USA lässt sich feststellen: Die Fortschritte im Hinblick auf die Gleichberechtigung von Frauen und die Anerkennung der Rechte von Homosexuellen vollziehen sich zeitgleich zu einem Abbau sozialstaatlicher Leistungen und einer Zunahme sozioökonomischer Ungleichheiten.

Diskriminierungen gerichtsfest nachzuweisen, sondern vor allem, dass individuelle Beschwerden und Klagen nicht an den gesellschaftlichen Ursachen von Diskriminierung rühren.¹²⁹

Antidiskriminierung als gesellschaftspolitische Programmatik

Zentrales Element aller Strategien gegen Diskriminierung ist die Forderung, Gleichbehandlung konsequent durchzusetzen. Dazu werden in der einschlägigen Forschung¹³⁰ Maßnahmen eingefordert, die auf drei Ebenen ansetzen:

Erstens gilt es als unverzichtbar, nicht nur wirksame rechtliche Sanktionen gegen Diskriminierung zu verankern, sondern auch ein gesellschaftliches Problembewusstsein zu stärken – etwa dadurch, die Thematik in der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern, Ausbilderinnen und Ausbildern, Juristinnen und Juristen und weiterer Berufsgruppen, im schulischen Unterricht und der außerschulischen Jugend- und Erwachsenenbildung sowie durch politische Kampagnen zu verankern. Denn die faktische Durchsetzbarkeit von rechtlichen Vorgaben hat zur Bedingung, dass sie gesellschaftlich als legitime und sinnvolle Vorschriften betrachtet werden.

Zweitens wird die verbindliche und überprüfbare Verankerung von Antidiskriminierungskonzepten in Organisationen eingefordert, etwa durch Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Einrichtung von Beschwerdestellen, anonymisierte Verfahren der Bewerberauswahl, Formen des Monitoring von Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Implementierung von Diversity-Konzepten.

Drittens gilt das Empowerment der Betroffenen als ein weiteres wichtiges Element, so durch ihre Aufklärung über die rechtlichen

Möglichkeiten und ihre Unterstützung durch qualifizierte Beratungsstellen.

Anhaltend kontrovers diskutiert werden international *Affirmative-action*-Programme, die auf positive Maßnahmen zur Verbesserung der Position diskriminierter Gruppen zielen. Strittig ist dabei nicht allein die Wirksamkeit dieser Maßnahmen, sondern auch die Begründbarkeit der Auswahlkriterien und die Folgen der Festschreibung von Gruppen, die als besonders förderungswürdig betrachtet werden.¹³¹ Dies betrifft nicht zuletzt die Frage, ob beziehungsweise wie der Verschränkung der sozialen Klassenlage mit diskriminierenden Unterscheidungen angemessen Rechnung getragen werden kann.¹³²

Zusammenfassend kann festgestellt werden: Die rechtliche Verankerung des Diskriminierungsverbots im AGG, die Schaffung von Institutionen wie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die Einrichtung von Beschwerdestellen auf lokaler Ebene, öffentliche Kampagnen, die auf Sensibilisierung und Empowerment zielen, sowie die Ansätze einer Antidiskriminierungspädagogik in der außerschulischen und schulischen Bildung stellen zweifellos wichtige Schritte dar, um Diskriminierung zu überwinden. Gleichwohl: Um das Diskriminierungsverbot umfassend zu realisieren, braucht es mehr als solche Maßnahmen. Erforderlich ist eine Gesellschaftspolitik, die die Gewährleistung gleicher Rechte und Freiheiten jedes Individuums und die gesellschaftsstrukturelle Gewährleistung sozialer Gerechtigkeit als zwei Seiten einer Medaille begreift. Die Frage nach den Bedingungen sozialer Gerechtigkeit lässt sich nicht zureichend in der Sprache der individuellen Rechte beantworten.

¹²⁹ Zur Reichweite des AGG siehe Vera Egenberger, Diskriminierungsschutz weiterentwickeln. Argumente für eine Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, WISO Diskurs 6/2015.

¹³⁰ Vgl. für den Bereich der beruflichen Bildung und des Arbeitsmarktes zusammenfassend A. Scherr/C. Janz/S. Müller (Anm. 13), S. 183 ff.

¹³¹ Vgl. Shannon Harper/Barbara Reskin, Affirmative Action at School and on the Job, in: Annual Review of Sociology, 31 (2005), S. 357–379.

¹³² Am Fall US-amerikanischer Hochschulen diskutiert dies Richard D. Kahlenberg, A Better Affirmative Action, New York 2012, in instruktiver Weise. Seine zentrale These lautet: „Basing preferences on class rather than race is not only better for the nation as a whole. It's better for disadvantaged minorities themselves.“ Ders., End Race-Based Affirmative Action? Yes., in: Daily News vom 3. 12. 2013.

Europäisches Antidiskriminierungsrecht in Deutschland

Vor zehn Jahren, im August 2006, trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Es verbietet Diskriminierungen aufgrund der

Ulrike Lembke

Dr. iur.; wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Öffentliches Recht, Europa- und Völkerrecht, Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät, Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, Domstraße 20, 17489 Greifswald.
ulrike.lembke@uni-greifswald.de

ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sowie rassistische Diskriminierungen. Das AGG ist das zentrale Regelungs- und Umsetzungs- und der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in Deutschland. Mit seinem Erlass waren Befürchtungen bezüglich gewachsener nationaler Rechtsstrukturen ebenso verbunden wie große Hoffnungen auf effektive Gleichheit und gesellschaftliche Teilhabe. Antidiskriminierungsrecht ist in Deutschland mittlerweile etabliert; den europäischen Standard erreicht es aber nicht.

Von der Entgeltgleichheit zum Diskriminierungsverbot

Als eine der ersten europäischen Antidiskriminierungsregelungen wurde 1957 der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ für Frauen und Männer in Artikel 119 des Vertrags über die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (heute Artikel 157 Vertrag über die Europäische Union) aufgenommen. Hintergrund war allerdings nicht, dass man sich um die Gleichberechtigung der Geschlechter verdient machen wollte. Frankreich setzte das Gebot der Entgeltgleichheit durch, weil es aufgrund einer entsprechenden nationalen Regelung Wettbewerbsnachteile gegenüber anderen europäischen Staaten befürchtete.¹ Das europäische Antidiskriminierungsrecht entwickelte sich zunächst in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Ar-

beitswelt: 1975 durch die Richtlinie 75/117/EWG zur Entgeltgleichheit und 1976 durch die Richtlinie 76/207/EWG² zum Verbot der Geschlechtsdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf; beide 2006 zusammengefasst zur Gleichstellungsrichtlinie 2006/54/EG.

Durch die Richtlinie 2004/113/EG wurde das Verbot der Geschlechtsdiskriminierung auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ausgedehnt, durch Richtlinie 2010/41/EU auf selbstständige Erwerbstätigkeit. Oft nicht als Antidiskriminierungsrecht eingeordnet, aber wesentlich für die Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter in der Arbeitswelt sind die Richtlinie 2010/18/EU zur Elternzeit und die Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG, deren seit 2008 angestrebte Reform 2015 endgültig scheiterte.

Mit Artikel 13 des Vertrags von Amsterdam (heute Artikel 10 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) wurde 1999 ein allgemeines Diskriminierungsverbot in Bezug auf Geschlecht, rassistische Zuschreibungen, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung statuiert. Der Beginn eines europäischen Rechtsrucks durch die Regierungsbeteiligung der Freiheitlichen Partei Österreichs (FPÖ) beschleunigte die Verabschiedung weiterer Regelungen.³ Die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG schützt vor Diskriminierung aufgrund von Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung in Beschäftigung und Beruf. Die Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG verbietet rassistische Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf, sozialer Sicherung und Bildung sowie in Bezug auf Güter und Dienstleistungen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Europäische Richtlinien gelten nicht unmittelbar in den Mitgliedstaaten, sondern müssen

¹ Vgl. Doris Liebscher, *Erweiterte Horizonte: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und europäische Antidiskriminierungsrichtlinien*, in: Lena Foljanty/Ulrike Lembke (Hrsg.), *Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch*, Baden-Baden 2012, S. 109–132, hier: S. 113.

² Geändert durch Richtlinie 2002/73/EG.

³ Siehe Dagmar Schiek, *Einleitung*, in: dies. (Hrsg.), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive*, München 2007, Rn. 35.

innerhalb festgelegter Fristen in nationales Recht umgesetzt werden. Verzögert der Staat die Umsetzung, können sich Bürger*innen^f unmittelbar auf hinreichend konkrete Rechte aus der Richtlinie berufen, allerdings nur gegenüber dem Staat und nicht gegenüber anderen Privaten.^g Die Besonderheit der europäischen Diskriminierungsverbote im Vergleich zu den Diskriminierungsverboten im Grundgesetz ist aber gerade, dass sie zwischen Privaten gelten. Eine direkte Berufung auf Antidiskriminierungsrichtlinien kommt daher nicht in Betracht, denkbar ist jedoch ein Schadensersatzanspruch gegen den Staat wegen Nichtumsetzung. Außerdem kann die Europäische Kommission in solchen Fällen vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik einleiten.

Erste Entwürfe für ein deutsches Antidiskriminierungsgesetz gab es bereits in den 1990er Jahren von PDS, Bündnis 90/Die Grünen und SPD.^h Ein Entwurf des Bundesjustizministeriums zur Umsetzung der Antirassismusrichtlinie im Jahr 2000 verlief im Sande. Nach Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens gegen Deutschland im Sommer 2004 wurde sehr schnell ein Gesetzentwurf zur einheitlichen Umsetzung der damals vier Antidiskriminierungsrichtlinien (2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG, 2004/113/EG) präsentiert. Geäußerte Sorgen um den Bestand der deutschen Wirtschaft und des deutschen Zivilrechts waren erheblich, wurden aber nach einem einschlägigen Urteil des Europäischen Gerichtshofs von der Angst vor einer unmittelbaren Anwendbarkeit europäischen Antidiskriminierungsrechts übertroffen.ⁱ Die Bundestagswahl 2005 unterbrach die nach Eröffnung des europäischen Zwangsgeldverfahrens beschleunigte Gesetzgebung, und das

AGG wurde erst im Sommer 2006 und mit erheblichen Abschwächungen des ursprünglich intendierten Schutzes beschlossen.^j

Die Bundesregierung betrachtet das AGG als abschließende Umsetzung europäischen Antidiskriminierungsrechts und sieht auch nach Erlass weiterer Richtlinien keinen Änderungsbedarf. Ebenso wurden die im Gesetzgebungsverfahren herbeigeführten Umsetzungsdefizite nie korrigiert. Wichtige Konzepte des europäischen Antidiskriminierungsrechts werden durch erhebliche europarechtswidrige Lücken im AGG konterkariert.

Was ist Diskriminierung?

Alle Antidiskriminierungsrichtlinien enthalten jeweils in Artikel 3 die gleichen Definitionen verbotener Diskriminierung: unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Anweisung zur Diskriminierung sowie (sexuelle) Belästigung. Diese Definitionen sind in Paragraph 3 AGG fast wortgleich übernommen. Zwar ist der Begriff „Diskriminierung“ im AGG durchgängig durch „Benachteiligung“ ersetzt, das Schutzniveau wird dadurch aber ausdrücklich nicht abgesenkt.

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person direkt wegen eines der genannten Merkmale benachteiligt wird. Der Katalog der Merkmale ist nicht zufällig gewählt – auch wenn sich durchaus darüber streiten lässt, ob er hinreichend ist^k –, sondern beruht auf langjährigen Erfahrungen struktureller gesellschaftlicher Benachteiligung. Ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung sind Kategorien, denen Menschen grundsätzlich zugeordnet und anhand derer gesellschaftliche Ressourcen (Anerkennung, Chancen, Teilhabe, materielle Güter) verteilt werden.^l Unmit-

^f Die Schreibweise mit * lässt Raum für Geschlechtsidentitäten jenseits der Zweigeschlechtlichkeit.

^g In der Entscheidung des EuGH vom 5.2.1963, Rs. 26/62 (van Gend & Loos) wurden erstmals individuelle Rechte aus dem Europarecht anerkannt; zur Anwendbarkeit von Richtlinien siehe EuGH vom 5.4.1979, Rs. 148/78 (Ratti), EuGH vom 14.7.1997, Rs. C-91/92 (Faccini Dori), ständige Rechtsprechung.

^h Zur Gesetzgebungsgeschichte ausführlich D. Schiek (Anm. 3), Rn. 2 ff.

ⁱ Der EuGH vom 22.11.2005, Rs. C-144/04 (Mangold) entschied, dass Diskriminierungsverbote als allgemeine Rechtsgrundsätze betrachtet werden können, die im Unterschied zu Richtlinien unmittelbar in allen Mitgliedstaaten gelten.

^j Unter anderem abgeschwächte Sanktionen, stark verkürzte Fristen, verminderte Entschädigung, Streichung des Verbandsklagerechts, stark reduzierter Anwendungsbereich (Kündigung, Wohnraum, Bildung etc.).

^k So spielt soziale Herkunft bspw. im deutschen Bildungssystem eine wesentliche Rolle. Vgl. Jutta Allmendinger/Rita Nikolai, Bildung und Herkunft, in: APuZ, (2006) 44–45, S. 32–38; Rolf Becker/Wolfgang Lauterbach (Hrsg.), Bildung als Privileg, Wiesbaden 2010⁴.

^l Statt vieler: Cornelia Klinger/Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.), Überkreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz, Münster 2008; Sandra Smykalla/Dagmar

telbare Diskriminierung kann nur in sehr engen Ausnahmefällen gerechtfertigt werden. Sie liegt auch vor, wenn das Merkmal, etwa Behinderung, bei der Benachteiligung nur vermutet wird.

Eine mittelbare Diskriminierung ist gegeben, wenn scheinbar neutrale Vorschriften oder Kriterien faktisch zur Benachteiligung wegen eines der Merkmale führen. Die europäische und deutsche Rechtsprechung beschäftigte sich zunächst mit der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten, die eine mittelbare Diskriminierung von Frauen darstellt. Andere Beispiele sind das Erfordernis deutscher Muttersprache oder einer bestimmten Körpergröße oder Beschäftigungsdauer, die Benachteiligung von Lebenspartnerschaften oder bei längerer Arbeitsunfähigkeit.¹¹ Mittelbare Diskriminierung kann sachlich gerechtfertigt werden, wenn sie verhältnismäßig ist. Eine Benachteiligung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft gilt als unmittelbare Geschlechtsdiskriminierung.

Es besteht ein Verbot der Anweisung zur Diskriminierung, das Vorgesetzte in die Pflicht nimmt und es Beschäftigten erlaubt, sich ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen einer solchen Anweisung zu widersetzen. Verbotene Belästigung liegt vor, wenn ein feindseliges Umfeld in Bezug auf eines oder mehrere der geschützten Merkmale geschaffen wird, beispielsweise durch ständige rassistische Bemerkungen, die „witzig“ gemeint sein sollen. Eine spezifische Geschlechtsdiskriminierung stellt die sexuelle Belästigung durch unerwünschtes Verhalten sexueller Natur dar.¹² Mehrere Diskriminierungskategorien und -formen können auch miteinander verschränkt auftreten, dann

liegt eine mehrdimensionale oder intersektionale Diskriminierung vor.¹³ Beispiele sind Kopftuchverbote gegen muslimische Frauen oder der Ausschluss junger „arabischer“ Männer aus Clubs, Diskotheken oder Schwimmhallen.¹⁴ Paragraph 4 AGG bestimmt, dass in solchen Fällen in Bezug auf jedes betroffene Merkmal eine Rechtfertigung der Ungleichbehandlung vorliegen muss.

Positive Maßnahmen wie Quotenregelungen sind keine Diskriminierung. Die Antidiskriminierungsrichtlinien (und Paragraph 5 AGG) erklären diese Instrumente, die gewachsene Ungleichheiten beseitigen und tatsächliche Gleichstellung erreichen sollen, ausdrücklich für zulässig. Die in Deutschland umstrittenen sogenannten Frauenquoten, die bei gleicher Qualifikation eine Entscheidung für die weibliche Kandidatin ermöglichen, sind entgegen anderslautender Behauptungen weder europarechts- noch verfassungswidrig. Allerdings sind sie weitgehend wirkungslos – seit Jahren schon gibt es bei Einstellungsverfahren einfach keine „gleiche Qualifikation“ mehr.¹⁵

Nach anderthalb Jahrzehnten wirkungsloser Selbstverpflichtungen gilt seit 1. Januar 2016 eine Mindestgeschlechterquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte in Deutschland. Allerdings sind die Sanktionen moderat, nur 100 Unternehmen betroffen, und für Vorstände und Leitungsebenen sollen wieder Selbstverpflichtungen genügen.¹⁶ Eine weitergehende europäische Regelung hat Deutschland verhindert. Angesichts der Erfahrungen mit der Geschlechterquote besteht Zurückhaltung, auch in Bezug auf andere Merkmale, beispielsweise Migrationshintergrund, positive Maßnahmen zu ergreifen.

Vinz (Hrsg.), *Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit*, Münster 2011; Gabriele Winker/Nina Degele, *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*, Bielefeld 2009.

¹¹ Dazu Ute Sacksofsky, *Mittelbare Diskriminierung und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz*, Berlin 2010.

¹² Grundlegend Susanne Baer, *Würde oder Gleichheit? Zur angemessenen grundrechtlichen Konzeption von Recht gegen Diskriminierung am Beispiel sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland und den USA*, Baden-Baden 1995; Ulrike Lembke, *Sexuelle Belästigung: Recht und Rechtsprechung*, in: APuZ, (2014) 8, S. 35–40; dies., *Sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum. Rechtslage und Reformbedarf*, in: Kritische Justiz, (2016) 1, S. 2–12.

¹³ Vgl. Susanne Baer/Melanie Bittner/Anna Lena Götsche, *Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse*, Berlin 2010; Jutta Jacob/Swantje Köbsell/Eske Wollrad (Hrsg.), *Gendering Disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht*, Bielefeld 2010.

¹⁴ Siehe hierzu den Beitrag von Doris Liebscher in dieser Ausgabe.

¹⁵ Vgl. Hans-Jürgen Papier/Martin Heidebach, *Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen für Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung*, München 2014, S. 39ff.

¹⁶ Sehr kritisch: *Stellungnahme des Deutschen Juristinnenbundes vom 7. 10. 2014*, www.djb.de/Kom/K1/st14-17 (5. 2. 2016).

Sanktionen und Rechtsdurchsetzung

Die Antidiskriminierungsrichtlinien verlangen wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen. Betroffene können die Beseitigung einer Beeinträchtigung und deren künftige Unterlassung sowie Schadensersatz oder Entschädigung verlangen. Nur wenn in einem Bewerbungsverfahren die betreffende Person ohnehin nicht eingestellt worden wäre, darf die Höhe des Schadensersatzes generell begrenzt sein; nach dem AGG auf drei Monatsgehälter. In allen anderen Fällen muss die Entschädigung auch abschreckend sein.

Nach Paragraph 12 AGG müssen Arbeitgeber*innen selbst Diskriminierung unterlassen sowie die erforderlichen, auch vorbeugenden, Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung durch andere Beschäftigte oder Dritte treffen. Erfüllen Arbeitgeber*innen diese Pflichten nicht, drohen Schadensersatz oder Entschädigung nach Paragraph 15 AGG. Wird beim Zugang zu Gütern oder Dienstleistungen diskriminiert, besteht ein Anspruch auf Beseitigung, Unterlassung, Schadensersatz oder Entschädigung aus Paragraph 21 AGG. Bei einigen Gerichtsentscheidungen lässt sich durchaus diskutieren, ob die verhängten Sanktionen wirksam und abschreckend sind.¹⁷

Das europäische Antidiskriminierungsrecht vollzieht einen wichtigen Perspektivwechsel hin zu den Betroffenen von Diskriminierung. Eine sanktionswürdige Diskriminierung liegt vor, wenn die entsprechende Benachteiligung „bezweckt oder bewirkt“ wird. Vorsatz oder Verschulden sind also nicht notwendig. Der gern geäußerte Vorwurf des „Tugendterrors“ zeigt daher vor allem, wer die rechtliche Systematik verstanden hat und wer nicht. Im europäischen Antidiskriminierungsrecht ist es egal, ob Personen, die diskriminiert werden, „gute“ Menschen sind, die es doch „gar nicht so gemeint“ haben. Von Interesse sind die Wirkungen bei den Betroffenen, um deren Schutz es geht.¹⁸

¹⁷ Siehe hierzu den Beitrag von Doris Liebscher in dieser Ausgabe.

¹⁸ Das Konzept „Wirkung statt Vorsatz“ ist aus dem europäischen Wettbewerbs- und Kartellrecht seit langem bekannt und bewährt.

Mit diesem Zugriff hat der deutsche Rechtsdiskurs erhebliche Probleme. In den Kommentierungen zum AGG wird deutlich, dass viele sich insbesondere eine rassistische Diskriminierung überhaupt nur vorsätzlich vorstellen können. Menschen mit türkischen oder arabischen Namen, die nicht zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden¹⁹ oder deren Examensnoten signifikant schlechter ausfallen,²⁰ schert es aber wenig, ob die Arbeitgeber*innen doch gar nicht „ausländerfeindlich“ sind – abgesehen davon, dass hier meist deutsche Staatsbürger*innen diskriminiert werden, helfen solche Aussagen kaum gegen Arbeitslosigkeit. Auch viele Frauen können nicht mehr hören, dass der übergriffige Kollege „doch nur flirten“ wollte.

Das europäische Antidiskriminierungsrecht lässt solche Ausflüchte nicht gelten und garantiert den Betroffenen effektiven Schutz. In den Paragraphen 15 und 21 AGG dagegen wird der Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung von Vorsatz oder Verschulden abhängig gemacht – ein klarer Verstoß gegen europäisches Recht.

Die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien fordern ferner einen effektiven Rechtsschutz: Betroffene müssen vor Gericht gehen können. Es genügt, dass sie dort Indizien für eine Diskriminierung vortragen, damit die Beklagten beweisen müssen, dass keine Diskriminierung vorlag (Beweislastumkehr). Antidiskriminierungsverbände dürfen die Betroffenen vertreten oder unterstützen. Nach einer Beschwerde müssen Arbeitnehmer*innen vor Sanktionen ihrer Arbeitgeber*innen geschützt werden.

Diese Anforderungen sind durch das AGG weitgehend umgesetzt. Allerdings ist das Beteiligungsrecht von Verbänden in Paragraph 23 AGG unter Verstoß gegen die Richtlinien geregelt (kein Vertretungsrecht). Auch die Beweislastumkehr in Paragraph 22 AGG funktioniert in der Praxis kaum, weil die Verwendung

¹⁹ So das Ergebnis einer Studie von Leo Kaas/Christian Manger, *Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment*, IZA Discussion Paper 4741/2010.

²⁰ So erste Ergebnisse einer Studie von Emanuel Towfigh/Christian Traxler/Andreas Glöckner, *Zur Benotung in der Examensvorbereitung und im ersten Examen*, in: *Zeitschrift für Didaktik der Rechtswissenschaft*, (2014) 1, S. 8–27, hier: S. 20f. Signifikant schlechtere Bewertungen gab es übrigens auch für Frauen.

statistischer Daten quasi ausgeschlossen und andere Beweise selten zu erbringen sind.²¹ Ein Gesetzesvorhaben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von 2015 will zumindest für den Lohnbereich mehr Transparenz und einen individuellen Auskunftsanspruch schaffen.

Problematisch bleibt die ausgesprochen knappe Frist von zwei Monaten, um Ansprüche aus dem AGG geltend zu machen. Betroffene brauchen oft Zeit, um die Diskriminierung zu verarbeiten, Beratung in Anspruch zu nehmen, sich für rechtliche Schritte zu entscheiden. Die Antidiskriminierungsrichtlinien überlassen die Festsetzung der Frist explizit den nationalen Gesetzgebern und schwächen dadurch den Schutz erheblich ab.

Reichweite, Schutzlücken, Umsetzungsdefizite

Wie zu Beginn dargestellt, gelten die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien teils nur für Beschäftigung und Beruf, teils auch für den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sowie für soziale Sicherung und Bildung. In der Kombination der Diskriminierungskategorien mit diesen sachlichen Anwendungsbereichen entsteht ein Flickwerk verschiedener Schutzintensitäten. Auch viele nationale Rechtsordnungen haben historisch gewachsenes und dadurch disparates Antidiskriminierungsrecht.

Das AGG scheint dagegen das leuchtende Vorbild eines umfassenden Schutzes vor Diskriminierung zu sein.²² Immerhin will es in einem einheitlichen Gesetz alle europäischen Diskriminierungsverbote für diverse Bereiche regeln: Zugang zu Beschäftigung und Beruf, auch für Selbstständige, Arbeitsbedingungen, Entgelt, Aufstieg, Entlassung, Tarifverträge, Berufsberatung und Berufsbildung, berufliche Selbstorganisation, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung, Güter und Dienstleistungen (Paragraf 2 Absatz 1 AGG).

²¹ Dazu Johanna Wenckeback, „Bis unter den Vorstand, überhaupt kein Thema“. Der Nachweis einer gläsernen Decke im Antidiskriminierungsprozess, in: Kritische Justiz, (2011) 4, S. 370–381.

²² Eine einheitliche Regelungsstruktur findet sich aber auch in den entsprechenden Gesetzen in Spanien, Irland, Dänemark, Schweden, Finnland und Ungarn. Vgl. D. Schiek (Anm. 3), Rn. 7.

Aber: Wer das Gesetz bis zum Ende durchliest, wird feststellen, dass es halbwegs vollständige Regelungen nur für den Bereich von Beschäftigung und Beruf enthält – wenn auch ohne das ausgesprochen relevante Kündigungsrecht oder Schutz für Selbstständige. Der Sozialschutz ist in den Sozialgesetzbüchern (SGB) mit eigenen begrenzten Benachteiligungsverboten geregelt (Paragrafen 33c SGB 1 und 19a SGB 4). Zu Bildung finden sich im AGG keine weiteren Normen – nicht ganz überraschend, da hier die einzelnen Bundesländer zuständig sind. Im Bereich von Gütern und Dienstleistungen (wie Kredit, Wohnraum, Gastronomie, Reisen, Versicherung) wird umfassender Schutz nur gegen rassistische Diskriminierung gewährt. Gleiches müsste nach Richtlinie 2004/113/EG für Geschlecht gelten, wurde aber ebenso nicht umgesetzt wie der versprochene überobligatorische Schutz bezüglich der anderen Merkmale.

Beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ist explizit kein Schutz vor Diskriminierungen aufgrund der Weltanschauung oder vor sexueller Belästigung statuiert, und Benachteiligungen wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft gelten nicht als unmittelbare Geschlechtsdiskriminierung – misslich für stillende Mütter, denen der Zugang zu Geschäften und Gaststätten verwehrt wird. Der verbleibende Schutz ist auf sogenannte Massengeschäfte und private Versicherungen beschränkt und kann recht einfach (Paragraf 20 AGG) ausgehebelt werden. Zudem ist der Wohnungsmarkt weitgehend ausgenommen: Der gesamte Katalog an Diskriminierungsmerkmalen ist nur zu beachten, wenn jemand ständig mehr als 50 Wohnungen vermietet.

Auch im Arbeitsleben kommt das europäische Antidiskriminierungsrecht kaum an. Kündigungen sind vom AGG nicht erfasst. Nach der Elternzeit wird kein Rückkehrrecht auf den früheren Arbeitsplatz garantiert. Der Gender Pay Gap liegt konstant bei über 20 Prozent,²³ die Gleichwertigkeit von Arbeit ist nicht gesetzlich geregelt, und allzu viele Tarifverträge in Deutschland enthalten gewachsene Systeme ungleicher Entlohnung, die von den Ge-

²³ Deutschland ist damit eines der Schlusslichter in der EU. Das Statistische Bundesamt (www.destatis.de) veröffentlicht mindestens jährlich die entsprechenden Zahlen und erläutert Berechnung wie mögliche Ursachen des Gender Pay Gap.

richten beharrlich verteidigt werden. Die dabei beschworene Tarifaufonomie ist aber kein Freischein zur Geschlechtsdiskriminierung. Der Schutz von Selbstständigen vor Diskriminierung ist weitgehend inexistent, vom Mutterschutz sind sie ausgeschlossen. Und angemessene Vorkehrungen für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben bleiben sehr begrenzt.

Um Schadensersatz oder Entschädigung zu erhalten, müssen Betroffene Vorsatz oder Verschulden nachweisen – ein eklatanter Systembruch –, während zugleich die Beweislastumkehr eher nur auf dem Papier besteht.²⁴ Ein Verbandsklagerecht, das die individuell Betroffenen entlasten könnte, fehlt. Dass die Fristen zu kurz sind, ist ausnahmsweise kein direktes Umsetzungsdefizit, steht aber im Widerspruch zum effektiven Rechtsschutz.

Das AGG enthält ganz erhebliche Schutzlücken, die nicht mehr mit dem viel kritisierten Patchwork der unterschiedlichen Schutzniveaus der Antidiskriminierungsrichtlinien erklärt werden kann. Es handelt sich vielmehr um europarechtswidrige Umsetzungsdefizite. Diese sind auch durch extensive richtlinienkonforme Auslegung nicht mehr zu beheben. Bisher hat die Europäische Kommission auf die Einleitung von Vertragsverletzungsverfahren allerdings verzichtet.

Ausblick: Eine Richtlinie für alle(s)?

Seit vielen Jahren wird auf europäischer Ebene über einen einheitlichen Schutz durch eine horizontale Richtlinie für alle Diskriminierungsmerkmale diskutiert. Bereits 2008 stellte die EU-Kommission den Entwurf einer Richtlinie vor, die die Schutzstandards und Anwendungsbereiche in Bezug auf Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität anpassen sollte.²⁵ Bis heute ist Deutschland die treibende Kraft dahinter, die Richtlinie zu verhindern – wenn auch inzwischen sehr leise. Hintergrund dürfte ein politisches Patt sein, da einige

Ministerien einen umfassenden Diskriminierungsschutz anstreben, während anderen Akteuren nach den Erfahrungen bei Erlass des AGG wenig ferner liegen dürfte, als nochmals Wirtschaft und Zivilrechtslehre aufzuschrecken.

Dies gilt insbesondere mit Blick auf das Diskriminierungsmerkmal Behinderung. Private Versicherungen waren bereits wenig entzückt, als sie nach dem Test-Achats-Urteil des EuGH nicht mehr aufgrund des Geschlechts diskriminieren durften, und erhöhten darauf die Prämien für alle Geschlechter. Wenn nun auch Benachteiligungen aufgrund von Alter und Behinderung entfallen sollten, wird die Laune nicht besser. Darüber hinaus verlangt bereits Artikel 5 der Richtlinie 2000/78/EG angemessene Vorkehrungen, um Menschen mit Behinderung den ungehinderten Zugang zur Arbeitswelt zu ermöglichen. Müssten auch soziale Einrichtungen und Leistungen, Schulen und Hochschulen sowie der Zugang zu Gütern und Dienstleistungen barrierefrei ausgestaltet werden, würde dies ganz erhebliche Veränderungen bedeuten.²⁶ Allerdings gelten entsprechende Anforderungen längst durch die UN-Behindertenrechtskonvention als Bundesgesetz und wird es überdies wohl noch in diesem Jahr einen europäischen Rechtsakt zu Barrierefreiheit geben.

Die Bundesrepublik hat im europäischen Vergleich²⁷ ihre Vorbildrolle bisher auf Mutterschutz und Elternzeit beschränkt. Nun wird es Zeit für ein deutsches Antidiskriminierungsrecht, das diesen Namen verdient, und damit für eine umfassende Überarbeitung des AGG. Und die Einlösung des Versprechens auf umfassenden Schutz sollte auch auf europäischer Ebene vorangetrieben werden.

²⁶ Zum (grundsätzlich überschaubaren) Anpassungsbedarf im deutschen Recht vgl. Alexander Klose, Stellungnahme zum Kommissionsentwurf für eine neue europäische Antidiskriminierungsrichtlinie im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin 2009, S. 18 ff.

²⁷ Über die Umsetzung des europäischen Antidiskriminierungsrechts in den Mitgliedstaaten berichten die Expert*innen des European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination; viele Berichte sind veröffentlicht unter www.equalitylaw.eu.

²⁴ Siehe hierzu auch den Beitrag von Doris Liebscher in dieser Ausgabe.

²⁵ Europäische Kommission, Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, KOM (2008) 426 endg., 2.7.2008.

Recht als Türöffner für gleiche Freiheit? Eine Zwischen- bilanz nach zehn Jahren AGG

Für Kian¹ war die Party vorbei, bevor sie richtig begonnen hatte. „Du heute nicht!“, stellte der Türsteher klar. Kian wollte den Geburtstag ei-

Doris Liebscher

LL.M.; wissenschaftliche
Mitarbeiterin am Lehrstuhl
für Öffentliches Recht und
Geschlechterstudien, Juris-
tische Fakultät der Humboldt-
Universität zu Berlin, Unter den
Linden 9, 10099 Berlin.
doris.liebscher@
rewi.hu-berlin.de

nes Freundes in einem Club feiern. Er wurde abgewiesen, seine Freund*innen² dagegen nicht. Er trug ein weißes Shirt und neue Sneakers. Er roch nicht nach Alkohol und sah auch sonst ganz normal aus. Doch Kian hatte eine Idee, woran es lag. Es war nicht das erste Mal, dass er nicht in einen Club kam. Manchmal waren seine Schuhe schuld, manchmal hieß es, es sei zu voll. Diesmal gab ihm der Türsteher eine überraschend offene Antwort: „Der Chef will nicht so viele Ausländer im Club“. Kian ist Deutscher, seine Eltern sind kurdisch.

Kian teilt diese Erfahrungen mit vielen Menschen in Deutschland, die nicht ins Bild vom „typischen Deutschen“ passen und deshalb regelmäßig an Einlasstüren, im Bewerbungsverfahren oder bei der Wohnungssuche scheitern – oft unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit. Erfahrungen mit solchen rassistischen Diskriminierungen im Zivilrechtsverkehr betreffen auch den Einzelhandel oder die Mitgliedschaft in Fitness-Studios und Sportvereinen. Benachteiligt werden nicht nur junge Männer, sondern auch Women of Color, muslimische Kopfbedeckungen tragende Frauen, Einwanderungsfamilien, Sinti und Roma.

Solchen Fällen von Alltagsdiskriminierung kann eine manifeste rassistische Ablehnung zugrundeliegen, aber auch unbewusste Ressentiments oder weitverbreitete rassistische Stereotype, wonach Menschen qua Biologie oder Kultur frauenverachtend, unkontrolliert, kriminell oder weniger intelligent seien. Deutlich wird diese Konstruktion zurzeit in den rassistisch aufgeladenen Debatten über sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum.³ Für die Ausgeschlossenen ist die Intention meist egal, denn der Effekt bleibt derselbe: Sie werden benachteiligt, herabgewürdigt – diskriminiert. „Du stehst da und fragst dich: Was habe ich falsch gemacht? Du fühlst Dich erniedrigt, verletzt. Es ist so demütigend und peinlich, das ist schwer zu ertragen“, berichtete Hamado Dipama, Münchner, geboren in Burkina Faso, dem US-amerikanischen Onlinemagazin „The Atlantic CityLab“ von seinen Erfahrungen in Münchner Diskotheken.⁴

In den Vereinigten Staaten oder Großbritannien ist rassistische Diskriminierung im Güter- und Dienstleistungsbereich und auf dem Arbeitsmarkt schon seit Jahrzehnten gesetzlich verboten. Hierzulande verbietet seit nunmehr zehn Jahren das zivilrechtliche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) rassistische Diskriminierungen sowie Diskriminierungen, die an die Geschlechtsidentität oder Geschlechterrolle, an Religion oder Weltanschauung, an Behinderungen, das Lebensalter oder die sexuelle Identität anknüpfen. Was hat das Gesetz bewirkt? Können Klagen gegen Diskriminierung Türen öffnen? Können sie die Nachteile und Erniedrigungen wiedergutmachen, die mit Alltagsdiskriminierung einhergehen? Diesen Fragen geht dieser Beitrag, vornehmlich am Beispiel rassistischer und religionsspezifischer Diskriminierung, nach.

Umkämpfter Start

Antirassistische NGOs, Behindertenorganisationen, feministische Jurist*innen und

¹ Name geändert.

² Die Schreibweise mit * lässt Raum für Geschlechtsidentitäten jenseits der Zweigeschlechtlichkeit.

³ Siehe dazu den Aufruf <http://ausnahmslos.org>.

⁴ Zit. nach: Feargus O’Sullivan, Germany’s Nightclubs Get Called Out for Racism, 2.5.2014, www.citylab.com/politics/2014/05/insidious-racism-germanys-nightclub-scene/9027 (26.1.2016).

LGBT[¶]-Anwält*innen, viele feierten das Inkrafttreten des AGG im August 2006. Europäische Akteur*innen hatten sich seit langer Zeit für ein EU-weites Maßnahmenpaket gegen Diskriminierung eingesetzt, das die bestehenden Genderrichtlinien ergänzen sollte. Die Starting Line Group, eine Koalition aus NGOs und staatlichen Organisationen aus Großbritannien und den Niederlanden, hatte schon 1993 einen Entwurf für eine Antirassismusrichtlinie entworfen – auch als Reaktion auf eine Welle rassistischer und antisemitischer Gewalt in Europa Anfang der 1990er Jahre. Die Regierungsbeteiligung der rechtspopulistischen Freiheitlichen Partei Österreichs (FPÖ) unter Jörg Haider in Österreich 1999 beschleunigte schließlich die einstimmige Verabschiedung der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG und der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG.[¶]

Neben dem Recht der EU beeinflussten vor allem die Kämpfe der Frauenbewegung und feministischer Jurist*innen um Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben die Entwicklung des deutschen Antidiskriminierungsrechts.[¶] Vor dem AGG existierten einfachgesetzliche Antidiskriminierungsvorschriften nur im deutschen Arbeitsrecht und fast ausschließlich in Bezug auf geschlechtsspezifische Diskriminierung und Diskriminierung von Menschen mit Schwerbehinderung. Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz enthält ein Verbot rassistischer Diskriminierung, zwischen Privaten entfaltet es jedoch keine direkte Wirkung. Zwar sollten die verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote über die Auslegung von Generalklauseln im Bürgerlichen Gesetzbuch auch zwischen privaten Vertragspartner*innen wirken, dieser Schutz blieb aber in der Praxis wirkungslos, weil diese Rechte kaum bekannt waren und Ersatzansprüche zum Teil nur beim Nachweis vorsätzlichen Handelns gewähren. Auch strafrechtliche Tatbestände, wie Beleidigung oder Volksverhetzung, müssen vorsätzlich begangen werden. Diskriminierungen, wie sie Kian oder Hamado erleben, sind nicht davon abgedeckt, solange sie nicht mit expliziten und vorsätzlichen rassistischen Äußerungen einhergehen.

[¶] Lesbian, Gay, Bisexual, Trans.

[¶] Siehe dazu den Beitrag von Ulrike Lembke in diesem Heft.

[¶] Vgl. Eva Kocher, Europa räumt auf – heute – im Gleichbehandlungsrecht, in: Streit, (2007) 4, S. 178 ff.

Zivilrechtliches Antidiskriminierungsrecht ist dagegen folgenorientiert.[¶] Es geht nicht um Vorsatz oder Schuld, sondern um benachteiligende, ausschließende und verletzende Effekte, die Handlungen haben. Auch „nicht böse gemeinte“ diskriminierende Handlungen und mittelbar benachteiligende Strukturen haben für die davon betroffenen Menschen schwerwiegende Folgen. Der folgenorientierte Rechtsschutz verhindert, dass Diskriminierung weiterhin als primär moralisches Problem in Bezug auf Randgruppen begriffen wird, und macht seine Bedeutung als gesamtgesellschaftliches Thema sichtbar: individuelle und kollektive Verantwortung für die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen an der Gesellschaft. Im Unterschied zum Strafrecht eröffnet das AGG den benachteiligten Personen die Möglichkeit, eine Rechtsverletzung selbst außergerichtlich oder vor Gericht geltend zu machen und auf Unterlassung, Gleichbehandlung und die Kompensation erlittener Schäden zu klagen.

Das AGG stellt insofern eine konzeptionelle und rechtspolitische Zäsur für die bundesdeutsche Rechtskultur dar und war von Anfang an umkämpft. Dass Menschen, die beim Zugang zu Gütern oder Dienstleistungen diskriminiert werden, auf Unterlassung und Wiedergutmachung klagen können, wurde als Angriff auf die Vertragsfreiheit gedeutet. Verfechter*innen eines Antidiskriminierungsgesetzes wurde vorgeworfen, eine „Tugendrepublik“ errichten zu wollen und „AGG-Hoppern“ die Tür zum Rechtsmissbrauch zu öffnen.[¶] Die prophezeite Klagewelle blieb ebenso aus wie der Untergang der Vertragsfreiheit. Und auch wenn es weiter Vorbehalte gegen das Gesetz gibt, die Bilanz nach zehn Jahren fällt in vielfacher Hinsicht positiv aus.

Erfolge: Diskriminierung zum Thema machen

Gerichtliche Entscheidungen haben zur Rechtsfortbildung beigetragen, sie verweisen auf ein erhöhtes Bewusstsein und eine

[¶] Vgl. Susanne Baer, Recht gegen Fremdenfeindlichkeit und andere Ausgrenzungen, in: Zeitschrift für Rechtspolitik, 34 (2001) 11, S. 500–504.

[¶] Siehe die Beispiele im Vorwort bei Jobst-Hubertus Bauer/Steffen Krieger, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar, München 2015⁴.

damit einhergehende Rechtsmobilisierung. Klagen gegen Altersdiskriminierung führten zur Änderung tarifvertraglicher Regelungen und Altershöchstgrenzen und unterstützten Diskussionen über einseitig defizitär geprägte Altersbilder. Schwule und lesbische Lebenspartner*innen beriefen sich auf das AGG und erkämpften ihr Recht auf Gleichbehandlung in der betrieblichen Altersvorsorge. Das Bundesarbeitsgericht stellte klar, dass auch chronische Krankheiten wie eine symptomlose HIV-Infektion unter den Behinderungsbegriff des AGG fallen, weil das gegenwärtig auf eine solche Infektion zurückzuführende soziale Vermeidungsverhalten und die darauf beruhenden Stigmatisierungen die gleichberechtigte Teilnahme am Arbeitsleben beeinträchtigen.¹⁰ Türkeistämmige Familien, denen die Miete erhöht wurde, ihren deutschen Nachbar*innen trotz vergleichbaren Wohnraums dagegen nicht, klagten erfolgreich vor dem Amtsgericht Tempelhof-Kreuzberg gegen die Vermieterin auf Entschädigung.¹¹ Eine junge Frau, der nur aufgrund ihres Kopftuchs ein Ausbildungsplatz als Zahnarzthelferin verwehrt wurde, erlangte vor dem Arbeitsgericht Berlin ebenfalls Recht. Der Richter stellte klar, dass eine Zahnarztpraxis weder eine Einrichtung einer Religionsgemeinschaft noch eine Schule ist.¹² Nach Bekanntwerden des Urteils rief ein anderer Zahnarzt die Klägerin an und bot ihr einen Job in seiner Praxis an – mit Kopftuch.¹³

Viele Kläger*innen werden von staatlichen und nichtstaatlichen Antidiskriminierungsstellen unterstützt, die nach Inkrafttreten des AGG gegründet wurden. Sie bringen die Perspektive von betroffenen Menschen, die versuchen, mit dem Recht zu ihrem Recht zu kommen, auch in rechtspolitische und öffentliche Debatten über Diskriminierung in Deutschland ein. Das AGG ist damit auch Teil eines neuen Diskurses über Alltagsdiskriminierung, Antidiskriminierungskultur, Menschenrechte und Teilhabegerechtigkeit.

¹⁰ BAG Urt. v. 19.12.2013, 6 AZR 190/12, Bespr. Busch, AiB 2014, Nr. 7/8, 29.

¹¹ AG Tempelhof-Kreuzberg, Urt. v. 19.12.2014 – 25 C 357/14, Bespr. Buri, MM 2015, Heft 3, 21.

¹² ArbG Berlin, Urt. v. 28.3.2012 – 55 Ca 2426/12, NZA-RR 2012, 627–630 (Leitsatz und Gründe).

¹³ Vgl. Thorkit Treichel, Erfolgreiche Klage gegen Kopftuchverbot, 19.10.2012, www.berliner-zeitung.de/berlin/urteil-gegen-diskriminierung-erfolgreiche-klage-gegen-kopftuchverbot,10809148,20664102.html (26.1.2016).

Auch der Einfluss des AGG auf die rechts- und sozialwissenschaftliche Forschung in Deutschland ist nicht zu unterschätzen. Zahlreiche von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) und verschiedenen Stiftungen in Auftrag gegebene Studien und Umfragen haben das Ausmaß von Diskriminierung in Deutschland zum Beispiel auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt oder im Bildungsbereich aufgezeigt und rechtliche Schutzlücken sowie politischen Handlungsbedarf ausgewiesen.¹⁴ Rechtswissenschaftler*innen haben hergeleitet, dass Diskriminierungsschutz kein Gegner der Privatautonomie, sondern ihr wichtiger Verbündeter und nachdrücklicher Helfer ist.¹⁵ Menschenwürde, Freiheit und Gleichheit bilden im internationalen Menschenrechtssystem keine Gegensätze, sondern eine Trias.¹⁶ Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund individuell nicht beeinflussbarer stigmatisierender Kollektivzuweisungen widerspricht dem Ideal von Freiheit und Selbstbestimmung.

Der internationale akademische Diskurs wurde ebenfalls durch Antidiskriminierungsrecht angeregt. Die US-amerikanische Juristin Kimberlé Crenshaw analysierte Antidiskriminierungsrecht aus einer rassismuskritischen und einer Gender-Perspektive und nutzte den Begriff „Intersektionalität“ für sich spezifisch überschneidende Diskriminierungserfahrungen von Schwarzen Frauen.¹⁷ Die Sozial- und Rechtswissenschaften übertrugen den Intersektionalitätsansatz auf den deutschen Kon-

¹⁴ Siehe www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Publikationen/publikationen_node.html; Vera Egenberger, Diskriminierungsschutz weiterentwickeln: Argumente für eine Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, WISO Diskurs 6/2015; Alexander Klose/Doris Liebscher, Antidiskriminierungspolitik in der deutschen Einwanderungsgesellschaft, Bielefeld 2015.

¹⁵ Für viele: Heiner Bielefeld/Petra Follmer-Otto, Diskriminierungsschutz in der politischen Diskussion, Berlin 2005, S. 10ff.; weitere Nachweise bei Doris Liebscher, *Erweiterte Horizonte: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und europäische Antidiskriminierungsrichtlinien*, in: Lena Foljanty/Ulrike Lembke, *Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch*, Baden-Baden 2012, S. 109–132, hier: S. 120f.

¹⁶ Vgl. Susanne Baer, *Dignity, Liberty, Equality: A Fundamental Rights Triangle Of Constitutionalism*, in: *University of Toronto Law Journal*, 59 (2009) 4, S. 417–468.

¹⁷ Vgl. Kimberlé Crenshaw, *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex*, in: *The University of Chicago Legal Forum*, (1989) 1, S. 139–167.

text.¹⁸ Untersucht wurden zum Beispiel diskriminierende Diskurse über junge Männer, denen wie Kian und Hamado aufgrund rassistischer und vergeschlechtlicher Zuschreibungen der Zugang zu Freizeiteinrichtungen verwehrt wird,¹⁹ oder das Zusammenspiel von *race*, *gender*, *migrant status* und *mental health* im Zusammenhang mit Polizeigewalt.²⁰

Trotz der vielfältigen Erfolge beklagen Wissenschaftler*innen, Anwält*innen und Antidiskriminierungsorganisationen, dass das AGG immer noch zu wenig bekannt, zu wenig anerkannt und zu wenig wirksam sei. Wirksamkeitsdefizite resultieren zum einen aus Schutzlücken, zum anderen aber auch aus Problemen bei der Rechtsanwendung im gerichtlichen Verfahren.

Schutzlücken im Gesetz

Ein Beispiel für eine große Schutzlücke ist die Bildung. Das AGG gilt nur für die Bereiche Beschäftigung und betriebliche Ausbildung (arbeitsrechtlicher Teil des AGG) und für Verträge mit privaten Bildungseinrichtungen (zivilrechtlicher Teil des AGG), wobei im zivilrechtlichen Teil kein Verbot sexueller Belästigung enthalten ist.²¹ Eine Person, die in ihrem Arbeitsumfeld rassistisch diskriminiert und/oder sexuell belästigt wird, kann sich auf ihr Recht auf Nichtdiskriminierung berufen, egal, wo sie beschäftigt ist, egal, ob die Diskriminierung während der Arbeit oder der Betriebsfeier

passiert, egal, ob die diskriminierende Person eine Vorgesetzte oder ein Geschäftspartner ist.

Für Studierende und Schüler*innen staatlicher Schulen oder Universitäten ist der Schutzbereich des Gesetzes dagegen nicht eröffnet. Die Antirassismusrichtlinie sieht ausdrücklich einen Diskriminierungsschutz für den Bildungsbereich vor – europarechtliche Vorgaben wurden hier schlicht nicht umgesetzt. Bildung ist in Deutschland Ländersache, entsprechende Diskriminierungsverbote und Rechtsansprüche müssten deshalb in die Schul- und Hochschulgesetze der Bundesländer aufgenommen werden. Im überwiegenden Teil dieser Gesetze wird kein horizontal angelegter Diskriminierungsschutz gewährleistet. Schutz Studierender vor sexueller Diskriminierung ist nur in wenigen Hochschulgesetzen verankert, ein Verweis auf Schutz vor rassistischer Diskriminierung findet sich nur im Berliner Hochschulgesetz.²² Kritisiert wird ferner, dass polizei- und ordnungsbehördliches Handeln nicht vom Schutzbereich des AGG umfasst wird. Dies ist zwar keine europarechtliche Vorgabe, aber in der Praxis ein Problem. Fälle des *racial profiling* – das Anknüpfen an rassistisch konnotierten Eigenschaften wie Haut- oder Haarfarbe – durch Beamt*innen der Bundespolizei in Zügen müssen deshalb bisher unter Rückgriff auf das Grundgesetz verwaltungsgerichtlich verfolgt werden – in der Praxis ein schwieriges Unterfangen.²³ Abhilfe könnten hier Landesantidiskriminierungsgesetze schaffen.²⁴

Rechtspolitische Schutzlücken bestehen auch mit Blick auf die in Paragraph 1 AGG geschützten Diskriminierungskategorien. Dicke Menschen, die besonders oft Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt erfahren, sind

¹⁸ Einen Überblick geben Sandra Smykalla/Dagmar Vinz (Hrsg.), *Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit*, Münster 2011; bzgl. des Rechts vgl. Susanne Baer/Melanie Bittner/Anna-Lena Götsche, *Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse*, Berlin 2010.

¹⁹ Vgl. Cengiz Barskanmaz, *Das Kopftuch als das Andere*, in: Sabine Berghahn/Petra Rostock (Hrsg.), *Der Stoff, aus dem Konflikte sind*, Bielefeld 2009, S. 361–392; Ulrike Lembke/Doris Liebischer, *Postkategoriales Antidiskriminierungsrecht?*, in: Simone Philipp et al. (Hrsg.), *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung*, Baden-Baden 2014, S. 261–290; sowie die Beispiele bei S. Baer/M. Bittner/A.-L. Götsche (Anm. 18).

²⁰ Vgl. Eddie Bruce-Jones, *German Policing at the Intersection: Race, Gender, Migrant Status and Mental Health*, in: *Race & Class*, 56 (2015) 3, S. 36–49.

²¹ Siehe dazu den Beitrag von Ulrike Lembke in diesem Heft.

²² Für einen Überblick von Antidiskriminierungsregeln in Schulgesetzen: ADS, *Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben*, Berlin 2013, S. 438 ff. Einen Überblick zu Regelungen an Hochschulen im Bereich sexueller Belästigung geben Eva Kocher/Stefanie Porsche, *Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen*, Berlin 2015.

²³ Vgl. Hendrik Cremer, *Das Verbot rassistischer Diskriminierung nach Art. 3 III GG*, in: *Anwaltsblatt*, (2013) 12, S. 896–899; Alexander Tischbirek/Tim Wiehl, *Verfassungswidrigkeit des „Racial Profiling“*, in: *Juristenzeitung*, 68 (2013) 5, S. 219–224.

²⁴ Vgl. dazu den Entwurf für ein Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG).

nicht geschützt;¹²⁵ ebenso wenig wie in der DDR sozialisierte Menschen¹²⁶ oder ehemalige Strafgefangene, die sozial stigmatisiert werden. Eine Möglichkeit wäre die Einführung weiterer Kategorien beziehungsweise Diskriminierungsarten; eine andere Möglichkeit bestünde in der Formulierung eines offenen Kataloges wie beispielsweise in Artikel 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention, der auch den „sonstigen Status“ schützt.

Als Einfallstor für Schutzlücken haben sich auch weite Rechtfertigungsmöglichkeiten erwiesen. Kontrovers wird besonders das Religionsprivileg in Paragraph 9 AGG diskutiert. Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften und ihnen zugeordnete Einrichtungen dürfen demnach über den allgemeinen Rechtfertigungsgrund in Paragraph 8 (Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen wegen beruflicher Anforderungen) hinaus die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion oder Weltanschauung verlangen, „wenn diese unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt“.¹²⁷ Paragraph 9 Absatz 2 regelt, dass kirchliche Arbeitgeber*innen von den für sie arbeitenden Personen verlangen können, sich „loyal und aufrichtig“ im Sinne des jeweiligen Selbstverständnisses der Organisation zu verhalten. Betroffen sind davon nicht nur

verkündungsnahe Tätigkeiten (pastorale, katechetische und leitende Aufgaben), sondern auch solche in gemeinhin als „karitativ“ bezeichneten Einrichtungen von Religionsgemeinschaften wie Kindertagesstätten, Schulen oder Pflegeeinrichtungen, auch wenn diese staatliche Zuwendungen erhalten. Diese Regelung schließt einen effektiven Diskriminierungsschutz für Menschen, die keiner christlichen Kirche angehören oder die offen schwul oder lesbisch leben, für einen wichtigen Teil des Arbeitsmarktes aus.¹²⁸

Recht haben und Recht bekommen: Probleme vor Gericht

Die geschilderten Fälle von rassistischer Türpolitik in Clubs offenbaren ein anderes Problemfeld – die Anwendung des AGG vor Gericht. Zugangsverweigerungen stellen eindeutig eine Benachteiligung nach dem AGG dar. Bei rassistischer Diskriminierung hört das Hausrecht auf, eine Rechtfertigung solcher Praktiken durch vorgeschobene oder ihrerseits diskriminierende Aussagen wie „Ausländer haben schon mal Stress gemacht“ ist vom Gesetz nicht vorgesehen. Trotzdem klagen nur wenige. Woran liegt das?

Die Inanspruchnahme von Antidiskriminierungsrecht setzt zunächst Wissen und Fertigkeiten voraus, die den „Zugang zum Recht“ eröffnen, vor allem das Wissen darüber, dass Diskriminierungen gesetzlich verboten sind und wie man sich dagegen wehren kann. Von Rassismus betroffenen Menschen ist das AGG immer noch wenig bekannt.¹²⁹ Laut Antidiskriminierungsstellen führen außerdem Beweisprobleme und mangelnde Antidiskriminierungskompetenz juristischer Akteur*innen zu einem erhöhten Prozessrisiko, das viele Betroffene scheuen.

Zwar sieht Paragraph 22 AGG genau deshalb vor, dass die diskriminierte Person die Diskriminierung nicht beweisen, sondern nur Indizien dafür vorlegen muss. Doch auch das ist

¹²⁵ Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass Adipositas unter die Kategorie der Behinderung fallen kann, wenn damit lange und erhebliche Einschränkungen einhergehen, EuGH, Urt. v. 18.12.2014 – C-354/13 (Kaltoft). Für eine Anerkennung von Gewichtsdiskriminierung als eigene Diskriminierungskategorie siehe www.gewichtsdiskriminierung.de.

¹²⁶ Siehe dazu ArbG Stuttgart, NZA-RR 2010, 344, eine mit dem Vermerk „Ossi“ und „DDR“ abgelehnte Stellenbewerberin kann sich nicht auf das AGG berufen.

¹²⁷ Dies widerspricht der Ausnahmegesetzvorschrift in der EU-Richtlinie 2000/78/EG. Diese stellt in erster Linie auf objektive tätigkeitsbezogene Gründe ab. Einige Kommentatoren schlagen deshalb eine richtlinienkonforme Auslegung von § 9 Abs. 1 AGG vor, danach wäre die Forderung nach dem christlichen Glauben nur noch bei verkündungsnahe Tätigkeit zulässig. Vgl. z.B. Peter Wedde zu § 9 AGG, in: Wolfgang Däubler/Martin Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar, Baden-Baden 2013, Rn. 54.

¹²⁸ So entschied das Bundesarbeitsgericht, dass ein Krankenhaus in Trägerschaft der evangelischen Kirche einer Krankenpflegerin untersagen kann, während der Arbeitszeit ein Kopftuch zu tragen. BAG, Urt. v. 24.9.2014, Az. 5 AZR 611/12.

¹²⁹ Vgl. Hubert Rottleuthner/Matthias Mahlmann, Diskriminierung in Deutschland, Baden-Baden 2011, S. 29f.

oft schwer. Hamado war bereits mehrmals an Münchner Türstehern gescheitert, nie konnte er beweisen, dass *racial profiling* der Grund war. Gemeinsam mit Freund*innen organisierte er deshalb ein sogenanntes Testing. Die Gruppe besuchte an einem Abend verschiedene Clubs. Kurz nachdem Hamado mit Entschuldigungen wie „Das ist eine Privatparty“ abgewiesen wurde, erhielten seine „typisch deutsch“ aussehenden Freund*innen problemlos Einlass. Von 25 besuchten Clubs wurde er an 20 abgewiesen. Testings in Leipzig und Hamburg führten zu ähnlichen Ergebnissen.³⁰ In all diesen Fällen fanden außergerichtliche Verhandlungen zwischen den Benachteiligten, unterstützt durch lokale Antidiskriminierungsstellen, und den Clubs statt, in den meisten Fällen ohne Erfolg. Deshalb entschieden sich die Betroffenen für den Klageweg.

Testing ist eine international und nun auch im AGG anerkannte Möglichkeit zum Nachweis verdeckter Benachteiligungen. In AGG-Verfahren vertreten manche Richter*innen jedoch die Auffassung, dass ein Testing beziehungsweise eine bewusste Konfrontation weniger verletzend sei als eine „spontane“ Diskriminierung. Die Verletzung des Persönlichkeitsrechts sei dann nicht so hoch, „als wenn jemand völlig unverhofft (sic!) an einer Diskothek abgewiesen wird“.³¹ Das wirkt sich negativ auf die Höhe der Entschädigung aus, der Kläger erhielt 500 Euro und musste einen Teil der Prozesskosten tragen. Hier wird deutlich, dass nicht alle Richter*innen sensibel für die Wirkmächtigkeit von alltäglichen rassistischen Diskriminierungen sind. People of Color sind aufgrund des sie treffenden Alltagsrassismus oftmals darauf vorbereitet, abgewiesen zu werden, sodass sie nie „völlig unverhofft“ diskriminierenden Handlungen ausgesetzt sind.

Auch in anderen Fällen gaben Richter*innen zu verstehen, dass sie das durch die Einlasskontrollen verursachte Unrecht für nicht

besonders schwerwiegend halten. So befand das Amtsgericht Tübingen, der Kläger habe durch die Bemerkung des Türhüters, es seien schon genug Schwarze drin, zwar eine Demütigung erfahren, die Auswirkungen würden aber nicht das Maß von Unrecht oder persönlicher Kränkung überschreiten, die jedem Menschen alltäglich in jeglicher Lebenssituation widerfahren könnten, und seien ohne Entschädigung hinzunehmen.³² Solche Äußerungen werden dem Erleben der Betroffenen nicht gerecht, sie stehen aber auch im Widerspruch zu europäischem Recht, das wirksame, abschreckende Sanktionen im Diskriminierungsfall verlangt. Das Oberlandesgericht Stuttgart hob das Tübinger Urteil deshalb auf und stellte klar, dass eine solche erhebliche Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts die Zuerkennung eines Schmerzensgeldes erfordere, das auch einen abschreckenden präventiven Effekt haben müsse; der Kläger erhielt 900 Euro.³³

Doch nicht alle haben die zeitlichen, finanziellen und emotionalen Ressourcen, den Weg durch die Instanzen zu gehen, um zu ihrem Recht zu kommen. Das Risiko, nicht ernstgenommen oder als „AGG-Hopper“ diffamiert zu werden, erscheint vielen zu hoch. Antidiskriminierungsstellen fordern deshalb ein Verbandsklagerecht – ein Verband könnte dadurch einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot gerichtlich feststellen lassen –, einen Rechtshilfefonds und eine bessere Beratungsstruktur in Deutschland.³⁴ Damit die Anerkennung des Rechts auf Nichtdiskriminierung zu einer juristischen und gesamtgesellschaftlichen Normalität wird, bedarf es aber auch der Sensibilisierung von Richter*innen und Anwalt*innen, der Verankerung des Themas Diskriminierungsschutz in der juristischen Ausbildung und der Intervention in den öffentlichen Diskurs. Von tatsächlicher Freiheit kann nur dann gesprochen werden, wenn alle Menschen gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können.

³⁰ Vgl. Antidiskriminierungsbüro Sachsen, Rassistische Einlasskontrollen, o.D., www.adb-sachsen.de/rassistische_einlasskontrollen.html (26. 1. 2016); Daniel Herder, Wegen Hautfarbe kein Zutritt zu Disco auf dem Kiez?, www.abendblatt.de/hamburg/article127250675/Wegen-Hautfarbe-kein-Zutritt-zu-Disco-auf-dem-Kiez.html (26. 1. 2016).

³¹ AG Leipzig, Urteil vom 15. 10. 2012, Az. 107 C 1030/12, unveröffentlicht; i. d. S. auch AG Oldenburg, Urteil vom 23. 7. 2008, Az. E2 C 2116/07, juris.

³² AG Tübingen, Urteil vom 29. 7. 2011, Az. 7 O 111/11, unveröffentlicht.

³³ OLG Stuttgart, NJW 2012, 1085.

³⁴ So etwa der Antidiskriminierungsverband Deutschland, 5 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), 16. 8. 2011, www.antidiskriminierung.org/?q=node/338 (26. 1. 2016).

Medien und Diskriminierung

Medienschaffende wirken maßgeblich daran mit, stereotype Vorstellungen über Gruppen zu produzieren und bereits vorhandene zu reproduzieren. Diese können die Grundlage für diskriminierende Äußerungen und Handlungen bilden. Martina Thiele führt in die Stereotypforschung ein und verdeutlicht anhand von Geschlechterstereotypen Funktionsweise und Wirkung von pauschalen Zuschreibungen in den Medien; Lilian Masuhr und Sheila Mysorekar widmen sich der Berichterstattung über Menschen mit Behinderung beziehungsweise über Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

Martina Thiele

Medien und Stereotype

Medien schaffen und vermitteln ein Bild von der Welt. Wie zutreffend dieses Bild ist, gehört zu den zentralen Fragen der Kommunikations- und Medien-

Martina Thiele

Dr. disc. pol. habil., geb. 1967; assoziierte Professorin in der Abteilung Kommunikations-theorien und Öffentlichkeiten, Fachbereich Kommunikationswissenschaft, Universität Salzburg, Rudolfskai 42, 5020 Salzburg/Österreich. martina.thiele@sbg.ac.at

wissenschaften – eine Frage, die grundsätzliche erkenntnistheoretische und philosophische Fragen berührt: Können wir überhaupt „die“ Realität erkennen? Gibt es möglicherweise so viele Realitäten wie Individuen?

Im Prozess der Wahrnehmung spielt der Rückgriff auf bereits vorhandene kognitive Schemata eine entscheidende Rolle. Der US-amerikanische Publizist Walter Lippmann nannte diese Denkmuster in Anlehnung an die Druckersprache Stereotype. Auch sprach er von „Bildern in unseren Köpfen“, die unsere Wahrnehmung maßgeblich bestimmen: „We are told about the world before we see it. We imagine most things before we experience them. And those preconceptions, unless education has made us acutely aware, govern deeply the whole process of perception.“¹

Doch woher stammen Stereotype? Wenn sie nicht durch unmittelbare Kontakte, also durch Primärerfahrung entstehen, dann durch sogenannte Sekundärerfahrung, das

heißt durch das, was andere berichten, durch Erfahrungen aus zweiter (dritter, vierter) Hand. Hier kommt der für die Sozialwissenschaften entscheidende Begriff der „Sozialisation“ ins Spiel. Er bezeichnet den Prozess der Sozialwerdung von Individuen mittels (Kennen-)Lernen der Normen und Werte der umgebenden sozialen Gruppen und Institutionen. Als sekundäre Sozialisationsagenten nehmen auch Medien Einfluss auf die Entwicklung. Sie übermitteln Vorstellungen von der Welt und sind an der Tradierung von Stereotypen über Generationen hinweg beteiligt.

Obwohl die Rede von Medien als Sozialisationsinstanzen inzwischen üblich ist, fehlt es an integrativen Ansätzen, die die Dynamiken zwischen Medien, Individuum und Gesellschaft treffend beschreiben.² Auf die Forschung zu Medien und Stereotypen übertragen bedeutet jener integrative Ansatz einer Mediensozialisationstheorie, dass Formen individueller und kollektiver Produktion und Rezeption stereotyper Aussagen und Bilder zu untersuchen sind. Unterschieden werden sollte dabei zwischen Stereotypisierung als kognitivem, individuellem Akt oder als soziale Praxis sowie Stereotypen als Ergebnis dieser Prozesse.

¹ Walter Lippmann, *Public Opinion*. With a New Introduction by Michael Curtis, New Brunswick–London 1998² (1922), S. 3.

² Ebd., S. 90.

³ Vgl. Dagmar Hoffmann, Plädoyer für eine integrative Mediensozialisationstheorie, in: dies./Lothar Mikos (Hrsg.), *Mediensozialisationstheorien*. Neue Modelle und Ansätze in der Diskussion, Wiesbaden 2007, S. 11–26, hier: S. 11.

Medien, genauer: Journalistinnen, Journalisten und Werbetreibende, setzen bewusst und unbewusst auf Stereotype. Wenn sie Medieninhalte produzieren, greifen sie auf die „Bilder in ihren Köpfen“ zurück. Diese Kognitionen werden materialisiert, in grafische und optische Bilder transferiert und mittels Sprache und sprachlichen Bildern medial vermittelt. Als rezipierte Medienbilder knüpfen sie dann wieder an bereits vorhandene Bilder in unseren Köpfen an. So versorgen uns Journalismus und Werbung mit Hinweisen auf gesellschaftliche Normen, beispielsweise Geschlechternormen, also wie sich „Männer“ und wie sich „Frauen“ zu verhalten haben, wenn sie denn als solche wahrgenommen werden wollen.

Im vorliegenden Beitrag werden nach einer Definition von Stereotyp verschiedene Arten von Stereotypen vorgestellt und nach Verschränkungen sozialer Kategorien – Stichwort „Intersektionalität“ – und mit ihnen verbundener Stereotype gefragt. Von Interesse ist zudem, welche positiven und negativen Funktionen Stereotype für den Einzelnen und für soziale Gruppen erfüllen. Diese Funktionalität beziehungsweise Dysfunktionalität lässt sich am Beispiel von Geschlechterstereotypen in den Medien verdeutlichen.

Definitionen von Stereotyp

Definitionen von Stereotyp sind zahlreich und unterscheiden sich in ihren Akzentuierungen. Spricht Lippmann 1922 noch recht allgemein von „Bildern in unseren Köpfen“, setzt sich in den folgenden Jahrzehnten eine Definition von Stereotyp durch, die vor allem die Fehlerhaftigkeit und Realitätsinadäquanz stereotyper Wahrnehmungen betont. Doch zugleich wird darüber gestritten, ob Stereotype nicht ein Körnchen Wahrheit enthalten. Diese *kernel-of-truth*-Debatte ist anhaltend und lässt sich sozialkonstruktivistisch im Sinne des sogenannten Thomas-Theorems[†] beantworten: Wenn Menschen annehmen, dass etwas so sei, verhalten sie sich so, dass aus ihren Annahmen teilweise soziale Realitäten werden, durch die sie sich in ihren Einstellungen und Sichtweisen bestätigt fühlen – ein Phänomen, das auch als *self-fulfilling prophecy* bekannt ist.

[†] Vgl. William Isaac Thomas/Dorothy Swaine Thomas, *The Child in America. Behavior Problems and Programs*, New York 1928, S. 572.

Stereotype beruhen auf Kategorisierung und Attribuierung. Kategorisierung als Einteilung von Menschen oder auch Objekten in (soziale) Gruppen, Typen oder Klassen ist ein mit der Stereotypisierung einhergehender, zunächst kognitiver Prozess. Diese kognitive Dimension wird bei Stereotypdefinitionen hervorgehoben. Beim Vorurteil kommt noch eine affektive Dimension hinzu, um die stärkere „Gefühlsgeladenheit“ von Vorurteilen zu betonen. Diskriminierung schließlich weist neben der kognitiven und affektiven Dimension eine konative auf, was bedeutet, dass Einstellungen und Gefühlen gegenüber Angehörigen einer sozialen Gruppe Handlungen folgen – möglicherweise diskriminierende.[‡]

Daneben verweisen Definitionen von Stereotyp darauf, dass es sowohl positive als auch negative Stereotype gibt, genauer: Zuschreibungen positiver und negativer Eigenschaften, und dass Stereotype relativ änderungsresistent sind. Änderungsresistent bedeutet aber nicht, dass ein Stereotypenwandel ausgeschlossen ist. Und in der Tat finden wir Beispiele für sich im Laufe der Geschichte verändernde Stereotype.

Wer aber stereotypisiert, wer sind die Stereotypisierten? Warum und von wem werden welche Stereotype in Bezug auf wen oder was gebildet und verwendet? Wie denkt und spricht man über sich selbst und Angehörige der eigenen Gruppe, wie über andere? Was, glaubt man, erwarten die anderen von einem als Repräsentantin und Repräsentant einer bestimmten Gruppe? Um diese unterschiedlichen Bezugnahmen zu kennzeichnen, werden die Begriffe „Autostereotyp“ oder „Selbstbild“, „Heterostereotyp“ oder „Fremdbild“ und „Metastereotyp“ verwendet. Dabei gibt das Heterostereotyp immer auch Auskunft über das Autostereotyp, denn wenn „die anderen“ so und also „anders“ sind, ergibt sich daraus, wie „wir“ sind. Wenn z. B. in Deutschland bei Franzosen oft das Leichte, Oberflächliche, Unmoralische stereotyp betont wird, dann ist damit gleichzeitig gemeint: „Wir Deutsche sind ernsthaft, tief-

[‡] Vgl. Lars-Eric Petersen/Iris Six-Materna, *Stereotype*, in: Hans-Werner Bierhoff/Dieter Frey (Hrsg.), *Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie*, Göttingen 2006, S. 430–436.

gehend und moralisch‘ – dies braucht dann nicht mehr gesondert formuliert werden, es versteht sich praktisch von selbst.“¹⁶

Über Mitglieder der Fremdgruppe liegen meist weniger Informationen vor. Heterostereotype weisen daher häufig einen geringeren Grad an Komplexität auf und tendieren ins Negative. Autostereotype hingegen betonen stärker positive Eigenschaften beziehungsweise solche Eigenschaften, die von der eigenen Gruppe als positiv verstanden werden. Die gemeinhin positive Bewertung der Eigengruppe schließt aber eine selbstkritische, gar von Minderwertigkeitsgefühlen und Selbsthass gekennzeichnete Sicht auf die eigene Gruppe nicht aus.

Bestimmt wird das eigene Verhalten auch durch ein vermutetes Auto- und Heterostereotyp: Man denkt, dass die anderen einen so sehen, oder man denkt, dass die anderen denken, man selbst würde sich so sehen. Diese Art von Stereotypen werden als Metastereotype bezeichnet und definiert als „a person’s beliefs regarding the stereotype that outgroup members hold about his or her own group“.¹⁷ Die Psychologin Susan Hollbach stellt fest, dass der Inhalt des Metastereotyps abhängig ist von der Fremdgruppe, auf die sich die Eigengruppe bezieht: „Zum Beispiel mögen Deutsche erwarten, von Österreichern als arrogant, egoistisch und fleißig gesehen zu werden, von Italienern hingegen als ordentlich, aber langweilig und verklemmt, von Amerikanern wiederum als exakt und verlässlich, von Türken als ausländerfeindlich, geizig und humorlos und von den Einwohnern Mallorcas als zügellos, vulgär und laut.“¹⁸ Metastereotype basieren also auf Annahmen, die innerhalb einer Gruppe (Ingroup) über eine

Fremdgruppe (Outgroup) und deren Annahmen über sie selbst und andere – etwa Angehörige der Ingroup – bestehen.

Kategorien und Stereotype sind selten eindeutig, häufig versammeln sie Widersprüchliches. Bezüglich Geschlechterstereotypen hat der Psychologe Thomas Eckes darauf hingewiesen, dass die globale Kategorie „Frau“ Subkategorien wie „Mädchen“, „Hausfrau“, „Karrierefrau“, „Emanze“ oder „Rentnerin“ umfasst.¹⁹ Merkmale, die sich auf diese und andere Subkategorien oder auf die übergeordnete Kategorie „Frau“ beziehen, können sich überschneiden, im Widerspruch zueinander stehen oder mit anderen Kategorien, etwa Alter oder Tätigkeit/Beruf, verbunden sein. Auf diese Unterschiede innerhalb einer Kategorie verweist auch der Begriff der „sozialen Rolle“, worunter die Soziologie und Sozialpsychologie spezifische Anforderungen verstehen, die an soziale Akteurinnen und Akteure entsprechend ihrer Position gestellt werden. Wenn verschiedene Rollen, beispielsweise Berufs- und Geschlechterrollen, mit widersprüchlichen Erwartungen verbunden sind, können Rollenkonflikte entstehen.

Arten von Stereotypen

Metaanalysen der bisherigen Forschung zu Stereotypen zeigen, dass die meisten Studien Nationen- und Geschlechterstereotype behandeln.¹⁰ Andere Stereotyparten, etwa Religions-, Alters- und Klassenstereotype, wurden demgegenüber lange Zeit vernachlässigt, stoßen inzwischen aber auf größeres Interesse. So ist die wissenschaftliche Beschäftigung mit spezifischen Stereotyparten bestimmt durch soziale und politische Kontexte und Konjunkturen.¹¹ Die folgende Übersicht versammelt einige Arten von Stereotypen.

¹⁶ Hans Henning Hahn, 12 Thesen zur historischen Stereotypenforschung, in: ders./Elena Mannová (Hrsg.), *Nationale Wahrnehmungen und ihre Stereotypisierung: Beiträge zur historischen Stereotypenforschung*, Frankfurt/M. u. a. 2007, S. 15–24, hier: S. 22.

¹⁷ Jacquie Vorauer/Kelley Main/Gordon O’Connell, *How Do Individuals Expect to be Viewed by Members of Lower Status Groups? Content and Implications of Meta-Stereotypes*, in: *Journal of Personality and Social Psychology*, 75 (1998) 4, S. 917–937, hier: S. 917.

¹⁸ Susan Hollbach, *Selber doof! Zur Auswirkung von Metastereotypen auf Intergruppeneinstellungen*, Dissertation, Friedrich-Schiller-Universität Jena 2005, S. 7.

¹⁹ Vgl. Thomas Eckes, *Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen*, in: Ruth Becker/Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorien, Methoden, Empirie*, Wiesbaden 2010³, S. 178–189, hier: S. 182.

¹⁰ Vgl. John F. Dovidio et al., *Prejudice, Stereotyping and Discrimination: Theoretical and Empirical Overview*, in: dies. (Hrsg.), *The Sage Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*, Los Angeles 2010, S. 3–28.

¹¹ Vgl. Martina Thiele, *Medien und Stereotype. Konturen eines Forschungsfeldes*, Bielefeld 2015.

Räumliche Stereotype sind ortsgebunden. Kleineren (lokal, regional) und größeren (national, supranational) geografisch verortbaren Kollektiven, den Bewohnerinnen und Bewohnern dieser Orte, Regionen, Länder werden bestimmte Eigenschaften zugeschrieben. So ist beispielsweise die Rede von der „rheinischen Frohnatur“, dem „unterkühlten Briten“, der „heißblütigen Italienerin“, dem „ordnungsliebenden Deutschen“ oder „den Ausländern“.

Ethnische/„rassische“ Stereotype sind eng verbunden mit räumlichen Stereotypen und fanden im Zuge der im 19. Jahrhundert aufkommenden biologistischen Deutungen besondere Verbreitung, zum Beispiel werden „die Zigeuner“, „die Indianer“, „die Schwarzen“, „die Weißen“ mit wertenden Eigenschaften in Verbindung gebracht.

Religiöse Stereotype sind ebenfalls aufgrund der geografischen Ausbreitung von Religionen eng verbunden mit nationalen und ethnischen Stereotypen. Hier werden Angehörigen von Religionen, Konfessionen und religiösen Gruppierungen, „Anders“- und Nicht-Gläubigen spezifische Charakteristika und Verhaltensweisen unterstellt.

Geschlechtliche und sexuelle Stereotype basieren auf dem gesellschaftlich überwiegend akzeptierten Prinzip der Zweigeschlechtlichkeit, der Unterscheidung zwischen männlich und weiblich. Bestimmte äußere Merkmale und Verhaltensweisen gelten demnach als „weiblich“ oder „männlich“. Eng verbunden mit geschlechtlichen Stereotypen sind Stereotype, die die sexuelle Orientierung betreffen. Homosexualität, sexuelle „Enthaltbarkeit“ oder „Zügellosigkeit“ erscheinen in einer heteronormativen Gesellschaft als „das Andere“ und „das Ungewöhnliche“ und werden daher besonders häufig stereotypisiert, bevorzugt in satirischen Texten, Witzen und Karikaturen.

Altersstereotype formulieren Annahmen über Angehörige einer Altersgruppe oder auch einer Generation, etwa „die Jugend“, „die 68er“ oder „die Senioren“.

Berufliche Stereotype schließen von der Berufsangabe auf bestimmte Merkmale, Einstellungen und Verhaltensweisen derjenigen, die diesen Beruf ausüben – und umgekehrt: Be-

stimmte Merkmale, Einstellungen und Verhaltensweisen aktivieren Vermutungen über den von einer Person ausgeübten Beruf. Berufliche Stereotype berühren die Frage nach dem Ansehen von Berufen und Tätigkeiten. Das Ansehen wiederum ist abhängig von einer Vielzahl von Variablen, darunter Verantwortung, Einkommen und Ausbildung.

Ökonomische und Klassenstereotype: Ausgehend von unterschiedlichen Besitzverhältnissen und Interessenlagen lassen sich gesellschaftliche Klassen und Schichten identifizieren – und die ihnen zugerechneten Personen stereotypisieren.

Körperstereotype verbinden physische Eigenschaften wie Größe, Gewicht, Behaarung oder Pigmentierung, auch den äußerlich erkennbaren Gesundheitszustand und das Alter mit positiven und negativen Wertungen.

Die Grenzen zwischen den hier aufgeführten spezifischen Stereotypen beziehungsweise Stereotyparten verlaufen nicht eindeutig, und stereotype Zuschreibungen beziehen sich selten auf nur eine Kategorie. Vielmehr kommt es zu Verschränkungen und Interdependenzen, weswegen auch in der Stereotypenforschung intersektionale Ansätze inzwischen mehr Beachtung finden. Zentrale Fragen innerhalb der Intersektionalitätsdebatte sind, ob und wie welche verschiedenen sozialen Kategorien miteinander verbunden sind, wie sich Wechselwirkungen gestalten und wie das Zusammenwirken verschiedener Kategorien zu Hierarchisierungen und sozialer Ungleichheit führt. Ziel intersektionaler Forschung ist, multiple Ungleichheitsstrukturen zu analysieren.¹²

Funktionen von Stereotypen

Bei der Entstehung und Verfestigung sozialer Ungleichheit spielen medial vermittelte Stereotype eine entscheidende Rolle. Damit ist eine eher negative Funktion beziehungs-

¹² Vgl. Gabriele Winker/Nina Degele, Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten, Bielefeld 2009; Ricarda Drüeke/Elisabeth Klaus/Martina Thiele, Editorial: Intersektionalität in der Medien- und Kommunikationswissenschaft, in: Medien Journal, 38 (2014) 3, S. 2–6.

weise Dysfunktion von Stereotypen, nämlich Ausgrenzung und Exklusion, angesprochen. Doch auch auf positive Funktionen, die Stereotype für das Individuum und für Gruppen erfüllen, wird verwiesen. Und es gibt einige wenige Stimmen, die grundsätzlich den Funktionalismus in der Stereotypenforschung kritisieren.¹³ Die Germanistin Uta Quasthoff spricht vom „Dilemma der Vorurteilsforschung“,¹⁴ das darin bestehe, dass die kognitive Ressourcen schonende Funktion von Stereotypen und Vorurteilen für den Einzelnen positiv bewertet wird, für Gruppen oder die Gesellschaft als Ganzes aber die Gefahr besteht, Opfer von auf Denkökonomie beruhenden Stereotypen und Vorurteilen zu werden. So können sich die für das Individuum nützlichen Funktionen für die Gemeinschaft als eher schädlich erweisen – und umgekehrt. Zusammenfassen lassen sich die verschiedenen Funktionen von Stereotypen unter: Wissen, Orientierung, Komplexitätsreduktion; Abwehr, Verteidigung, Vermeidung von Dissonanzen; Identitätsbildung, -stabilisierung und Integration; Desintegration; schließlich ist von einer politischen Funktion die Rede, die auch als propagandistische oder ideologische Funktion von Stereotypen bezeichnet wird.

Am Beispiel von medial konstruierten und vermittelten Geschlechterstereotypen wird im Folgenden verdeutlicht, wer warum auf pauschale Zuschreibungen von Geschlechtereigenschaften setzt.

Geschlechterstereotype in den Medien

Geschlechterstereotype beruhen auf der Kategorisierung nach Geschlecht (zumeist zwei Geschlechtern, nämlich „weiblich“ und „männlich“) und sexueller Orientierung sowie der wiederholten Zuschreibung von mehr oder weniger positiven Eigenschaften aufgrund der Kategorisierung. Sie sind äußerst stabil, doch stellt sich angesichts tief greifender gesellschaftlicher

Wandlungsprozesse die Frage, ob nicht auch und gerade Geschlechterstereotype sich verändern.

Wie Frauen und Männer in den Medien präsentiert werden, ist erst seit einigen Jahrzehnten von wissenschaftlichem Interesse. Bis in die 1970er Jahre dominierten Männer die Medien und die Berichterstattung. Erst im Zuge der Frauenbewegung der 1970er und 1980er Jahre und aufgrund von Medieninhaltsanalysen, die die Unterrepräsentanz und Stereotypisierung von Frauen belegten, kam die Forderung nach quantitativen und qualitativen Veränderungen auf: Frauen sollten erstens häufiger in den Medien vorkommen und zweitens differenzierter dargestellt werden. Um das zu erreichen, schien es sinnvoll, den Anteil der Journalistinnen in den Redaktionen zu erhöhen. Doch stieg dieser nur langsam, und ein Zusammenhang zwischen Journalistinnenanteil und geschlechtergerechter Berichterstattung konnte nur bedingt nachgewiesen werden.¹⁵

Auch in den folgenden Jahrzehnten und bis heute bestätigen nationale und internationale Studien ein Missverhältnis in der medialen Geschlechterdarstellung, das sich nicht allein durch eine ungleiche gesellschaftliche Aufgaben- und Machtverteilung erklären lässt.¹⁶ Die Ergebnisse lassen sich mit den Schlagworten Annihilation, Trivialisierung, Stereotypisierung, geringer *Face-ism*-, hoher *Body-ism*-Wert¹⁷ zusammenfassen. Nach wie vor

¹⁵ Vgl. Elisabeth Klaus, Kommunikationswissenschaftliche Geschlechterforschung. Zur Bedeutung der Frauen in den Massenmedien und im Journalismus, Münster 2005².

¹⁶ Internationale Daten zur Situation von Frauen in den Medien liefert das Global Media Monitoring Project (GMMP) unter <http://whomakesthenews.org/gmmp/gmmp-reports>. Mit durchschnittlich 28 Prozent liegt die Präsenz von Frauen in deutschen Nachrichten weit unter den 50 Prozent, die ihnen als Hälfte der Bevölkerung zukommen müsste. Vgl. <https://www.journalistinnen.de/projekte/gmmp/weltweite-medienbeobachtung-gmmp-2015-ergebnisse/> (4.1.2016).

¹⁷ Vgl. Dane Archer et al., Männer-Köpfe, Frauen-Körper: Studien zur unterschiedlichen Abbildung von Frauen und Männern auf Pressefotos, in: Christiane Schmerl (Hrsg.), In die Presse geraten. Darstellung von Frauen in der Presse und Frauenarbeit in den Medien, Köln 1989², S. 53–76. Der *Face-ism-Index* drückt das Verhältnis zweier Längenmaße, nämlich Kopflänge geteilt durch

¹³ Vgl. M. Thiele (Anm. 11), S. 60–76.

¹⁴ Uta Quasthoff, Soziales Vorurteil und Kommunikation. Eine sprachwissenschaftliche Analyse des Stereotyps. Ein interdisziplinärer Versuch im Bereich von Linguistik, Sozialwissenschaft und Psychologie, Frankfurt/M. 1973, S. 148.

sind Männer medial präsenter und kommen deutlich häufiger zu Wort als Frauen. Stereotype Geschlechterbilder sowohl von Frauen als auch von Männern sind weiterhin in allen journalistischen Gattungen und mehr noch in der Werbung zu finden.

Diese Darstellungen wurden jedoch immer häufiger als stereotyp, unrealistisch und unzeitgemäß kritisiert. Zum Teil als Reaktion auf diese Kritik, mehr noch aber aus wirtschaftlichen Gründen setzten Medienunternehmen auf Angebotserweiterung und Produktdiversifizierung sowie auf die Definition neuer Zielgruppen. Neben „klassischen“ Frauenstereotypen wie dem der „Hausfrau“, der „Mutter“ oder der „Sekretärin“ tauchten nun auch Varianten auf, bei denen Geschlecht und sexuelle Orientierung mit Kategorien wie Beruf, Ethnie, Religion, Körper oder Alter verbunden waren, etwa die „Karrierefrau“, die „Kampflesbe“ oder die „türkische Putzfrau“. Und auch „klassische“ Männerstereotype wurden erweitert durch den „Softie“, den „Metrosexuellen“ oder den „neuen Vater“, der sich an der Kindererziehung beteiligt.

Die Geschlechterbilder in den Medien haben sich also verändert. Sie sind auf den ersten Blick zahlreicher geworden, auf den zweiten Blick aber nicht unbedingt weniger stereotyp. Denn Präsenz und auch Vielfalt bedeuten nicht automatisch weniger Geschlechterstereotypisierungen und mehr Akzeptanz. Ansonsten müsste, so die feministische Performance-Künstlerin Peggy Phelan, die Macht in den Gesellschaften des hochindustrialisierten Nordens primär in den Händen junger, weißer, halbnackter

Körperlänge, aus und variiert je nach Geschlecht der dargestellten Personen. Während von Frauen bevorzugt Ganzkörperfotos verbreitet werden oder nur die Brüste oder Beine gezeigt werden, sind Männer überwiegend als „Kopfmenschen“ medial präsent, so ein Ergebnis der Inhaltsanalysen, die zuerst für US-amerikanische Printmedien und dann international vergleichend vorgenommen worden sind. Zusätzliche Befragungen belegen: „Fotos mit hoher Gesichtsbetonung erhielten mehr positive Beurteilungen in Intelligenz, Ehrgeiz und äußerer Erscheinung. Dieses Ergebnis lässt vermuten, daß Urteile über intellektuelle (und andere) Qualitäten signifikant und positiv durch etwas so Einfaches wie die relative Betonung des Gesichts einer Person beeinflusst werden können.“ Ebd., S. 71.

Frauen liegen. Doch ihre visuelle Allgegenwärtigkeit habe ihnen wohl kaum politische oder ökonomische Macht verliehen.¹⁸ Deswegen sprechen Geschlechterforscherinnen und -forscher auch von „Ambivalenzen der Sichtbarkeit“.

Obwohl zuweilen traditionelle Geschlechterrollen infrage gestellt werden und gerade in unterhaltenden Formaten oder der Werbung mit Klischees gespielt wird, werden Geschlechterunterschiede weiterhin inszeniert und reproduziert – etwa wenn Medienberichte oder Anzeigen behaupten, dass Männer anderes Shampoo benötigen als Frauen oder dass Männer nicht zuhören und Frauen nicht einparken können. Schon Kleinkinder spricht die Werbung gezielt als Jungen oder als Mädchen an, denn *gender advertising* verspricht höhere Gewinne. So existieren aktuell überwiegend mediale Geschlechterbilder, die Unterschiedlichkeit betonen. Auch eindeutig sexistische Berichterstattung und Werbung sind nicht etwa ein Problem von gestern, wie die Zahl der von Institutionen der Freiwilligen Selbstkontrolle behandelten Fälle zeigt.

Epistemologische Herausforderungen

In den Medien werden vermeintliche Gewissheiten bezüglich Geschlecht eher selten hinterfragt. Umso nötiger ist eine kommunikationswissenschaftliche Geschlechterforschung, die nach dem *doing gender* sowie der medialen Konstruktion von Geschlecht und Geschlechterstereotypen fragt. Der Perspektivwechsel, der mit der theoretischen Orientierung in Richtung (De-)Konstruktion und der Kritik identifizierenden Denkens einhergeht, hat jedoch enorme Konsequenzen für die empirische Forschung, die auf Kategorienbildung und Bipolaritäten beruht: Wie lässt sich beispielsweise Geschlecht erforschen, ohne die dichotome und biologisch hergeleitete Geschlechterdifferenz implizit zu reproduzieren?

Kritische Stereotypenforschung, ob sie nun auf quantitative oder qualitative Methoden setzt, steht vor dem epistemologischen

¹⁸ Vgl. Peggy Phelan, zit. nach: Johanna Schaffer, *Ambivalenzen der Sichtbarkeit. Über die visuellen Strukturen der Anerkennung*, Bielefeld 2008, S. 15.

Problem, dass sie das voraussetzen muss und möglicherweise im Forschungsprozess reproduziert, was eigentlich kritisiert, gar dekonstruiert werden soll. Doch geht es nicht nur um die „Tücken einer Kategorie“, ¹⁹ sondern um die Tücken der Kategorisierung schlechthin. Kategorisierung, Klassifizierung und Typisierung gelten als unvermeidliche kognitive Prozesse und daher in gewisser Weise als verzeihlich. Stereotypisierung indes „reduziert, essentialisiert, naturalisiert und fixiert ‚Differenz‘“. ²⁰ Erst die Stereotypisierung schafft nach dieser Lesart das Problem. Möglicherweise ist aber bereits die Kategorisierung das Problem, weil sie aus sozialen Konstrukten Entitäten macht. Deren Miteinander-Verwobensein stellt eine weitere Herausforderung für die zukünftige Forschung dar.

Utopisch mag die Hoffnung erscheinen, dass die Infragestellung und (De-)Konstruktion sozialer Kategorien Stereotypisierungen zuwiderläuft. Auch bleibt auszuloten, wie weit (De-)Konstruktion gehen kann, wann, in welchen politischen Kontexten, ein „strategischer Essentialismus“ und damit ein Rückgriff auf „die üblichen“ Kategorien angebracht ist. Trotzdem spricht vieles für den Versuch des antikategorialen Denkens, um Stereotype und Diskriminierung zu vermeiden.

¹⁹ Vgl. Susanne Kinnebrock/Eva Dickmeis/Sarah Stommel, Gender – Methodologische Überlegungen zu den Tücken einer Kategorie, in: Tanja Mayer/Martina Thiele/Christine Linke (Hrsg.), Medien, Öffentlichkeit und Geschlecht in Bewegung. Forschungsperspektiven der kommunikationswissenschaftlichen Geschlechterforschung, Bielefeld 2012, S. 81–97.

²⁰ Stuart Hall, Ideologie, Identität, Repräsentation, Hamburg 2004, S. 144.



Lilian Masuhr

Behinderung und Medien – ein Perspektivwechsel

Voll behindert!“ ist besonders auf Schulhöfen und im Internet ein Schimpfwort für alles, was nicht funktioniert. Kommt es zur Begegnung mit einer behinderten Person, bleibt es meist bei vorsichtiger Distanz. Auch Medienschaffende berichten selten auf Augenhöhe über Menschen mit Behinderung und etikettieren sie als „Opfer“, manchmal auch als „Helden“.

Dies sind typische Stilmittel von Massenmedien, um Schicksale von 10 Prozent der deutschen Bevölkerung zu inszenieren. ¹ Erst allmählich zeigt sich ein Perspektivwechsel, bedingt durch die Umsetzung der Inklusion: Es sollen nicht nur architektonische Barrieren, sondern auch Berührungängste und Vorurteile abgebaut werden, damit alle Menschen von Anfang an gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben, also nicht erst nachträglich in die Gesellschaft aufgenommen werden (Integration). So wie barrierefreies Bauen Stufen für Rollstuhlfahrer_innen ² vermeidet, verzichtet inklusive Medienarbeit auf Klischees. Nach Artikel 8 Absatz 2 der UN-Behindertenrechtskonvention sind alle Medienorgane verpflichtet, Menschen mit Behinderung so darzustellen, dass ihre Würde geachtet, Vorurteile bekämpft und ihre Fähigkeiten betont

Lilian Masuhr

Studium der Medizin; Journalistin bei Fritz (rbb); Studium der Kulturwissenschaften und Französischen Philologie; Projektleitung „Leidmedien.de – Über Menschen mit Behinderungen berichten“ bei der Berliner NGO Sozialhelden.

¹ Vgl. Cornelia Renggli, Behinderung in den Medien, 23.11.2004, www.medienheft.ch/kritik/bibliothek/k23_RenggliCornelia.html (29.1.2016); Peter Radtke, Zum Bild behinderter Menschen in den Medien, in: APuZ, (2003) 8, S. 7–12; Rebecca Maskos, Bewundernswert an den Rollstuhl gefesselt – Medien und Sprache in einer noch nicht inklusiven Gesellschaft, in: Theresia Degener/Elke Diehl (Hrsg.), Handbuch Behindertenrechtskonvention, Bonn 2015, S. 308–319.

² Der Unterstrich lässt Raum für Geschlechtsidentitäten jenseits der Zweigeschlechtlichkeit.

werden. Unabhängig davon inszenieren immer häufiger behinderte Menschen ihren medialen Auftritt selbstbestimmt – nach dem Motto „Nichts über uns ohne uns!“, dem Slogan der internationalen Bürgerrechtsbewegung Independent-Living.¹³ An die Stelle des Berichts *über* Menschen mit Behinderung tritt zunehmend das Gespräch *mit* ihnen.

„Blicke auf Behinderung“ in den Medien

Die seit Jahrhunderten bestehenden „Blicke auf Behinderung“ äußern sich in der Medienberichterstattung vielfach in klischeebeladener (Bild-)Sprache. Die nicht behinderten Leser_innen und Journalist_innen erlangen durch solche Darstellungen anscheinend „ein Gefühl von Kontrolle und vermeintlicher Sicherheit, dass man selbst ja ‚gesund‘ ist“.¹⁴ Vorurteile gegenüber behinderten Menschen bestehen in der Gesellschaft unabhängig von Beruf, Schicht und Charaktereigenschaften. Starre, meist abwertende Vorstellungen von behinderten Menschen entwickeln sich oft ohne unmittelbaren Kontakt, da sie häufig „nur wenige soziale Interaktionspartner außerhalb des Rehabilitationssystems und des persönlichen Umfeldes haben“.¹⁵

Im Rahmen der Ausstellung „Der (im-)perfekte Mensch“ im Deutschen Hygienemuseum (2000/01) wurden folgende Blicke typologisiert: staunend, medizinisch, vernichtend, mitleidig, bewundernd, instrumentalisierend, ausschließend; ferner das Porträt, der fremde Blick und der Eigenblick. Dieses Projekt beförderte die Etablierung der Disability Studies in Deutschland,¹⁶ die sich als Gegenentwurf zu dem seit dem 19. Jahrhundert geltenden „individuellen Modell“ von Behinderung verstehen, bei dem medizinisch festgestellte „Defekte“ als Störung ei-

ner Person gesehen wurden (die Person *ist* behindert).¹⁷ Nun wird dem individuellen das „soziale Modell“ gegenübergestellt, wonach Menschen erst durch die Barrieren ihres Umfelds behindert *werden*. Hinzu tritt das „kulturelle Modell“, das zeigen kann, „wie kulturelles Wissen über Körperlichkeit produziert wird, wie Normalitäten und Abweichungen konstruiert werden“.¹⁸

Mode und Spende – der „ausschließende“ und „instrumentalisierende Blick“. Auch wenn behinderte Menschen neuerdings öfter in den Medien wahrgenommen werden, sind sie keineswegs im Mainstream angekommen. Es herrscht immer noch der „ausschließende Blick“ vor: Selten erscheinen sie auf einem Cover oder zur Primetime im Fernsehen; meist wird über sie im Kontext von Gesundheit und Pädagogik berichtet; Kinder mit Behinderung sind selten in Ratgebern für Eltern zu finden, und Erwachsene mit Behinderung scheinen nicht zur ästhetisierenden Welt der Werbung zu passen.¹⁹ Das Interesse an neuen Gesichtern wächst zwar, wie beispielsweise an Models mit Behinderung auf internationalen Laufstegen. Doch die Frage des „instrumentalisierenden Blicks“ schwingt immer mit: Wird hier in erster Linie die Fashionshow oder die Modelkarriere gefördert? Der instrumentalisierende Blick entwickelte sich historisch in Aufrufen zu Spenden, etwa für Kriegsanleihen mit Bildern von Kriegsversehrten des Ersten Weltkrieges.¹⁰ Auch heute noch ist dieser Blick, etwa in weihnachtlichen Spendenaktionen, zu erkennen¹¹ – jene „Reaktionsformen, die auf den ersten Blick ‚positiv‘ erscheinen“, jedoch „letzten Endes fast immer der Abgrenzung“ dienen.¹²

Aufklärung und Voyeurismus – der „medizinische Blick“. Wird vorwiegend über die Behinderung eines Menschen berichtet, greift

¹³ Vgl. Markus Dederich, Körper, Kultur und Behinderung. Eine Einführung in die Disability Studies, Bielefeld 2007, S. 21.

¹⁴ Vgl. R. Maskos (Anm. 1), S. 313.

¹⁵ Ingo Bosse, Behinderung im Fernsehen, Wiesbaden 2006, S. 61. Vgl. Günther Cloerkes/Kai Felkendorff, Soziologie der Behinderten. Eine Einführung, Heidelberg 2001, S. 114–118.

¹⁶ Vgl. Anne Waldschmidt, „Behinderung“ neu denken, in: dies. (Hrsg.), Kulturwissenschaftliche Perspektiven der Disability Studies, Kassel 2003, S. 11–22, hier: S. 11.

¹⁷ Vgl. Elsbeth Bösl, Die Geschichte der Behindertenpolitik in der Bundesrepublik aus Sicht der Disability History, in: APuZ, (2010) 23, S. 6–12.

¹⁸ Vgl. A. Waldschmidt (Anm. 6), S. 15 ff.

¹⁹ Vgl. Deutsches Hygienemuseum (Hrsg.), Der (im-)perfekte Mensch. Begleitbuch zur Ausstellung, Berlin 2001, S. 194.

¹⁰ Vgl. ebd., S. 193.

¹¹ Vgl. Christiane Link, Weihnachtliches Mitleid, 30.11.2015, <http://blog.zeit.de/stufenlos/2015/11/30/weihnachtliches-mitleid> (29.1.2016).

¹² G. Cloerkes/K. Felkendorff (Anm. 5), S. 107.

der „medizinische Blick“. Der Aufklärungsaspekt kann hier im Vordergrund stehen.¹³ Es werden aber auch voyeuristische Wünsche erfüllt, etwa bei detaillierten Beschreibungen körperlicher Gebrechen und Nahaufnahmen während chirurgischer Eingriffe, die an wissenschaftliche Kategorisierungen von „Missbildungen“ im 18. Jahrhundert erinnern.¹⁴ Über den Fokus auf vermeintliche „Defizite“ einer Person wird auch falsches Wissen verbreitet: Gehörlose Menschen als „taubstumm“ zu bezeichnen, ist diskriminierend, da sie nicht „stumm“, sondern nur „taub“ sind. Einige kommunizieren mittels Lautsprache, viele mit der Gebärdensprache – einer Mischung aus Gebärden und Mimik, also auch mit keiner „Zeichensprache“.

Der Rollstuhl und der „mitleidige Blick“. Das Sinnbild für Behinderung, der Rollstuhl, ruft häufig den „mitleidigen Blick“ hervor. Floskeln wie „an den Rollstuhl gefesselt“ konstruieren das Bild eines hilflosen Menschen. Jene, die sich mit ihrer Behinderung arrangiert haben, empfinden dies als Stigmatisierung zum passiven Opfer. Sie entgegnen, dass der Rollstuhl sie mobil mache und erst die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermögliche. Wesentlich angemessener ist die Beschreibung: „Person XY benutzt oder fährt Rollstuhl“ oder „ist auf den Rollstuhl angewiesen“ beziehungsweise „ist im Rollstuhl unterwegs“. Die Formulierungen „er lebt mit der Behinderung X“ oder „hat die Behinderung X“ bezeichnen eines von vielen Merkmalen, während Äußerungen wie „er leidet an seiner Behinderung“ oder „tapfer meistert sie ihren Alltag“ aus Sicht von Menschen mit Behinderung übertrieben wirken, da sie ihre Behinderung als eine „Lebensform“ sehen, für die sie sich mit oder ohne Assistenz organisieren müssen.¹⁵ Ein Vorurteil kann schon aus fotografischer Perspektive entstehen: Wird die Assistentin des Rollstuhlfahrers ins Zentrum des Bildes gestellt, wird er zum Hilfsbedürftigen; wird eine Schülerin mit überdimensional groß fotografiertem Rollstuhl gezeigt, wird dieser als Hauptproblem der Inklusion inszeniert.

¹³ Einige Beiträge bedenken bereits jene mit, über die sie berichten. Vgl. z.B. das Online-Feature „Wer darf leben?“ in *Leichter Sprache*: www.zeit.de/feature/down-syndrom-praenataldiagnostik-bluttestentscheidung-leichte-sprache (29.1.2016).

¹⁴ Vgl. Deutsches Hygiene-Museum (Anm. 9), S. 189.

¹⁵ Vgl. R. Maskos (Anm. 1), S. 311.

Menschen mit Downsyndrom – der „vernichtende“ und der „bewundernde Blick“. Wird das Leben mit Behinderung generell infrage gestellt, erinnert dies an den „vernichtenden Blick“, wie er in der NS-Zeit vielen Tausenden Menschen mit Behinderung das Leben versagte. Selbst gut gemeinte Darstellungen von behinderten Kindern als „Sonnenblumen“ führen nach Volker Schönwiese „zur Entmenschlichung von behinderten Personen“ und „direkt in Richtung Eugenik“.¹⁶ Noch deutlicher wird dieser Zusammenhang in Berichten über Pränataldiagnostik.¹⁷ Eine Aufwertung von Kindern mit Downsyndrom kann hilfreich sein für Eltern, die sich entgegen gesellschaftlicher Trends für ihr Kind mit Trisomie 21 entschieden haben. Obwohl Personen mit Downsyndrom durch Fortschritte in der Medizin eine längere Lebenserwartung haben und durch individuelle Förderung am gesellschaftlichen Leben teilhaben¹⁸ – höhere Schulen besuchen, studieren und als Schauspielerinnen oder Dozenten arbeiten –, ist ihre geglückte soziale Partizipation nicht selbstverständlich, sodass der „bewundernde Blick“ sie in den Medien begleitet. Sie seien „mit Lebensfreude“ und „trotz Behinderung erfolgreich“. Erwachsene mit Downsyndrom werden häufig unterschätzt. Die Verkindlichung zeigt sich unter anderem am nachlässigen Duzen und an der Abbildung in Kinderkleidung. Wird ihnen noch zugesprochen, stets fröhlich, gar engelsartig zu sein, grenzt dies an positive Diskriminierung.¹⁹

Kleinwüchsige Menschen – der „staunende“ und der „fremde Blick“. Der „staunende Blick“ äußert sich, wenn ein „Helden“-Bild kreierte wird, wie bei den Paralympischen Spielen 2013 als „Superhumans“.²⁰ Ebenso staunend ist der Blick auf kleinwüchsige Menschen, wenn diese als „wundersame Wesen“ dargestellt wer-

¹⁶ Volker Schönwiese, *Vom transformatorischen Blick zur Selbstdarstellung*, 2007, <http://bidok.uibk.ac.at/library/schoenwiese-blick.html> (29.1.2016).

¹⁷ Die Problematik behandelt auch der Film „24 Wochen“ von Anne Zohra Berrached.

¹⁸ Vgl. Marieluise A. Ch. Baur, *Geistige Behinderung und Gesellschaft: Down Syndrom und die gesellschaftliche Praxis in Familie, Ausbildungsinstitutionen, Beruf und Alter*, München 2003, S. 55.

¹⁹ Vgl. V. Schönwiese (Anm. 16).

²⁰ Vgl. Ronny Blaschke, *Paralympics: Die begrenzte Macht der Übermenschen – Von London nach Sotschi*, o.D., <http://leidmedien.de/sprache-kultur-und-politik/sport-analyse/paralympics-london-sotschi> (29.1.2016).

den, etwa in der Vorführung als „Zwerge“, wie in der Barockzeit am Hofe, im 19. und 20. Jahrhundert in Zirkusarenen und in „Freakshows“ oder bis in die 1990er Jahre in einer „Liliputanerstadt“ in Rheinland-Pfalz. Noch heute werden kleine Menschen als Attraktion für Veranstaltungen gebucht oder in Sendungen, vor allem in Boulevard-Magazinen, vorgeführt. Kleinwüchsige Menschen tauchen auch im Zusammenhang mit dem „fremden Blick“ auf, etwa wenn von den „Zwergenmenschen Guineas“ berichtet wird. Erst allmählich gelingt die Augenhöhe mit kleinwüchsigen Menschen, wie etwa ein gleichnamiges Modeprojekt zeigt,^{P1} oder die Besetzung von tragenden Rollen in Serien wie „Dr. Klein“ (ZDF).

Perspektivwechsel – „Porträt“ und „Eigenblick“

Damit behinderte Menschen nicht nur als „Groß-Gruppenwesen“ wahrgenommen werden,^{P2} empfehlen sich Einzelporträts. Zunehmend wird dabei auch der „Eigenblick“ vermittelt, den behinderte Menschen sich wünschen. Im Internet entsteht eine Subkultur, die in den gesellschaftlichen Mainstream gelangen möchte, um „aktiv in die Konstruktion des Selbst einzugreifen und damit ‚das Schicksal der traditionellen Identität abzuwenden‘“.^{P3} Da ist ein Rollstuhlfahrer, der Skate-Kurse anbietet; eine Indieband mit Menschen mit Downsyndrom und Sehbehinderung; eine Autistin, die ein Magazin unter anderem über das Thema Liebe herausbringt; ein gehörloser Mann, der im „Tatort“ schauspielert; oder eine kleine Frau, die eine Mode-Sendung moderiert.^{P4} Letztlich könnte die Behinderung auch irrelevant für einen Beitrag sein, haben Menschen mit Behinderung doch auch eine Meinung zu anderen Themen als Behinderung. Noch herrscht aber ein Schwebezustand zwischen Inklusion 1.0 – Menschen mit Behinderung werden sichtbar – und Inklusion 2.0 – ihre Sichtbarkeit ist selbstver-

ständig. Inklusion in der (Bild-)Sprache gelingt vor allem, wenn Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam in Aktion gezeigt werden.



Sheila Mysorekar

„Christlich-deutsche Diebesbanden“ – Medien und Migration

Auch in Zeiten einer massiven verbalen und politischen Konfrontation bin ich als Journalistin verpflichtet, mich neutral zu verhalten, auf Fakten zu beschränken, Formulierungen und Bilder sorgfältig zu wählen und alle Seiten auszuwogen zu betrachten. Meinungen gehören in Kommentare. Aber als indodeutsche Journalistin ist das nicht so einfach: Ich bin eine von „denen“. Diese Einwandererhorden, die Europa überschwemmen – ich gehöre dazu. Diese fremden Kulturen, die das Hiesige plattmachen – das sind meine. Diese unkontrollierten Parallelgesellschaften, die sich in deutschen Städten breitmachen – da wohne ich. Wo also kann ich mich positionieren? Wer positioniert mich, auch ohne dass ich eine Wahl treffe, und mit welchen Mechanismen?

Sheila Mysorekar

Journalistin; Vorsitzende der Neuen deutschen Medienmacher; lebt in Düsseldorf. mysorekar@neuemedienmacher.de
www.neuemedienmacher.de

^{P1} Vgl. Josefine Schummeck, Mode für Kleinwüchsige, 10.12.2015, <http://ze.tt/mode-fuer-kleinwuechsigemit-138-meter-auf-den-laufsteg> (29.1.2016).

^{P2} V. Schönwiese (Anm. 16).

^{P3} Thomas Köhler, Virtuelle Identität, in: Hans-Joachim Petsche et al., Kultur und/oder/als Technik – zur fragwürdigen Medialität des Internets, Berlin 2005, S. 125–138, hier: S. 125.

^{P4} David Lebuser, Station 17, Denise Linke, Benjamin Piwko, Ninia Binias.

Früher war mehr Bullerbü

„Wann wird es endlich wieder so, wie es nie war“ – Joachim Meyerhoff

Umbrüche in der Gesellschaft und politische Krisen verunsichern die Menschen; das ist normal. Es ist eine typische Reakti-

on, sich an dem festzuhalten, was scheinbar unverrückbar stabil ist, zum Beispiel an seiner eigenen Identität – „Deutschsein“ –, oder an den Annahmen darüber, wie die deutsche Gesellschaft „eigentlich“ ist. Dies gelingt am Einfachsten, wenn man sich von einem „Anderen“ absetzt, sich also aus der Negation des Anderen eine positive Identität bastelt. Dann muss man sich nicht mehr mit den eigenen negativen Eigenschaften oder Widersprüchen in der Gesellschaft auseinandersetzen. Je schlechter das Bild ist, das man von „Anderen“, zum Beispiel Einwanderern und Geflüchteten, zeichnet, umso besser steht man selbst und steht die eigene Gesellschaft da.

Dann kann man beispielsweise so tun, als habe es in Deutschland Kriminalität, Frauenfeindlichkeit und sexuelle Übergriffe niemals! auf keinen Fall! ganz und gar nicht! gegeben, bevor diese primitiven Machos das alles eingeschleppt haben. Oder politischer Extremismus: Das hat es hier noch niemals! nie und nimmer! in keiner Form! gegeben, den haben doch diese islamistischen Terroristen hier eingeführt. Eigentlich, so das emotionale Fazit, haben wir Deutschen alle in Bullerbü gewohnt, bevor diese Einwanderer und Flüchtlinge zu uns gekommen sind. Und wenn wir die alle so schnell wie möglich rauschmeißen, dann wird alles wieder gut. Dann wachen wir am nächsten Morgen auf, die Sonne scheint und die Vögel zwitschern. Wir müssen die Haustür nicht abschließen, weil es keine deutschen Diebe gibt. Frauen können nachts allein auf dunklen Straßen spazieren gehen, weil es keine deutschen Vergewaltiger gibt. Und man kann die Gefängnisse dichtmachen, weil es keine deutschen Terroristen gibt.

Zu jeder ideologischen Debatte gehört ein Narrativ – eine Erzählung, die Deutung und Ordnung ermöglicht. Und das vorherrschende Narrativ in der europäischen Gegenwart lautet: In homogenen, also monokulturellen Gesellschaften, ist alles besser. Hier die „Einheimischen“, dort die „Fremden“. Hier die „Guten“, dort die „Schlechten“. „Wir“ und „Die“.

Ist die Stimmung in Gesellschaft und Politik aufgeheizt, können Medien deeskalierend wirken, indem Journalistinnen und Journalisten ausgewogen berichten, mit

nüchternen, gut recherchierten Fakten argumentieren, alle Beteiligten zu Wort kommen lassen, ohne Stereotype in Wortwahl oder Bebilderung zu benutzen. Oder aber sie können die Hysterie befeuern, indem panikerzeugende Schlagworte – „Menschenflut“, „Flüchtlingskrise“, „Islamistenterror“, „Ehrenmord“, „Grenzchaos“ – zusammengefügt werden, um eine Schlagzeile daraus zu basteln und den Eindruck zu erwecken, wir lebten hier, in Mitteleuropa, in einem Kriegs- und Katastrophengebiet.

Dass die Berichterstattung über Geflüchtete und über Einwanderung einen hysterischen Grundton bekommen hat, ist zweierlei geschuldet:

Erstens gibt es ein politisches Interesse seitens rechtspopulistischer und -extremer Parteien und Organisationen, das Thema zu emotionalisieren und aus der geschürten Angst politisches Kapital zu schlagen. Menschen sind infolgedessen tatsächlich verunsichert; das wiederum bestärkt die entsprechende Berichterstattung.

Zweitens ist die Berichterstattung zu diesen Themen handwerklich oft nicht sauber, das heißt, Journalistinnen und Journalisten recherchieren nicht sachgerecht, sondern lassen sich oft von Stereotypen und Vorurteilen leiten. Letzteres hat mit der mangelnden Auseinandersetzung mit Kontext und Hintergrund von Migration und Rassismus zu tun. Medienschaffende arbeiten beispielsweise mit der Unterscheidung zwischen „Wir“ und „den Anderen“, ohne sich darüber Gedanken zu machen, wer hier eigentlich gemeint ist und welche Konsequenzen diese Aufteilung hat; sie schreiben von „Fremdenhass“ oder „muslimischen Banden“, ohne sich über die Implikationen im Klaren zu sein. Das ist unverantwortlich, erst recht in einer angespannten politischen Situation.

Wer ist „Wir“?

„Fremd ist der Fremde nur in der Fremde“ – Karl Valentin

Wer ist denn hier fremd? Im eigentlichen Sinne des Wortes nur die Menschen, die tatsächlich neu in Deutschland und Europa

sind, die Geflüchteten und vor kurzem Eingewanderten. Als „Ausländer“ und „Fremde“ werden jedoch auch Menschen bezeichnet, die in Deutschland geboren wurden und einen deutschen Pass haben. Generationen von Migranten werden in der deutschen Gesellschaft ganz selbstverständlich als „ausländisch“ betrachtet, nur weil ihre Familien eine Einwanderungsgeschichte haben: Sie haben einen falschen – also nicht-deutschen – Namen, sie sind eventuell – Gott bewahre! – Muslime, sie sind womöglich sogar schwarz. Dass diese Menschen sich längst als Neudeutsche oder Deutsche bezeichnen, weil sie in Deutschland geboren wurden, weil Deutsch ihre Muttersprache ist, weil sie Deutsche *sind*, das interessiert in der polarisierten Debatte nur wenige. Aber die Tatsache, dass selbst in den Medien eher mit Zuschreibungen gearbeitet wird als mit Selbstbezeichnungen, ist ein Zeichen für einen tief verankerten Rassismus in diesem Land.

„Ausländerfeindlichkeit“ ist nicht dasselbe wie Rassismus, kein freundlicheres Wort, sondern es bezeichnet etwas anderes. Wenn blonde Norweger von blonden Deutschen beschimpft werden, einfach weil sie Ausländer – nämlich Norweger – sind, dann ist das Ausländerfeindlichkeit. Wenn türkischstämmige oder schwarze Deutsche von weißen Deutschen beschimpft werden, dann ist das Rassismus, denn sie sind Deutsche, denen aufgrund ihrer Hautfarbe oder sonstigen Aussehens das Deutschsein abgesprochen wird, sie somit diskriminiert werden, obwohl sie die Herkunft mit dem weißen deutschen Angreifer teilen. Wenn nun in der Presse steht, dass türkischstämmigen oder schwarzen Deutschen „Fremdenfeindlichkeit“ oder „Ausländerfeindlichkeit“ entgegenschlägt, dann werden diese Menschen erst zu Fremden gemacht, denn sie sind eigentlich einheimisch; ihr „Anderssein“ wird durch diese Wortwahl zementiert, sie werden verbal ausgebürgert.

Genauso funktionieren Strategien von rechtspopulistischen und -extremen Parteien und Organisationen: Sie bezeichnen ethnische und religiöse Minderheiten in Deutschland per se als „fremd“ und damit als nicht zugehörig. Wenn Medienschaffende diesen Sprachgebrauch unreflektiert übernehmen, dann spielen sie den Rassisten und Neona-

zis in die Hände. Es war zwar „nicht so gemeint“, aber genauso funktioniert Rassismus – unterschwellig, unbewusst, aber nicht minder effektiv.

Undeutsche Hautfarben

„Das Problem sind die Ideen im System:/ein echter Deutscher muss auch richtig deutsch aussehen.“ – Advanced Chemistry

Rassismus beginnt eben nicht erst beim Neonazi mit dem Baseballschläger; das ist schon das extreme Ende. Er beginnt zum Beispiel mit der Sprache. Wenn jemand eine „Farbige“ genannt wird, weil sie „ja gar nicht so dunkel“ sei, schwingt dabei mit, dass man ihr einen Gefallen damit tut, sie nicht als „schwarz“ zu bezeichnen. Dabei ist jedoch impliziert, dass Schwarzsein schlecht sei – ganz unten auf der Hautfarbenskala, und „farbig“ klinge ein bisschen besser. Weiße klassifiziert man ja auch nicht nach Abstufungen von hellrosa, dunkelrosa oder blassbeige, und die meisten weißen Deutschen würden sich zu Recht dagegen verwahren, wenn Schwarze ihnen sagen wollten, wie sie sich zu bezeichnen hätten. Sie hingegen fühlen sich berechtigt, jede ethnische Minderheit so zu bezeichnen, wie es ihnen passt.

Mehrheitsverhältnisse sind immer auch Machtverhältnisse – wer die Mehrheit hat, hat das Sagen, und damit auch die Deuthoheit über Begriffe und Benennungen. Die Mehrheitsgesellschaft in Deutschland ist weiß, daher wird Weißsein als „Normalzustand“ betrachtet. Wer schwarz ist, wessen Eltern eine Migrationsgeschichte haben, stellt die Ausnahme dar. Wenn allgemein übliche Benennungen – wie etwa die Bezeichnungen für Schwarze – rassistisch sind, werden durch den unreflektierten Gebrauch dieser Bezeichnungen eine rassistische Grundhaltung der Gesellschaft und die Dominanz der Mehrheit zementiert. Die Auseinandersetzung mit Rassismus wird in Deutschland zudem dadurch erschwert, dass Rassismus oft in der Zeit des Nationalsozialismus verortet wird – und damit als überwunden gilt. Es gibt jedoch viele Formen des Rassismus, und nur die extremen sind von physischer Gewalt geprägt.

Hadija Haruna und Jamie Schearer von der Initiative Schwarze Menschen in Deutsch-

land e.V. erklären: „Menschen (können) rassistisch handeln oder sich einer rassistischen Sprache bedienen, obwohl Schwarze Menschen zu ihrem sozialen Umfeld gehören, sie Neonazis verabscheuen und die Verbrechen des Holocaust verurteilen. Eine derartige Argumentationsrichtung lässt sich oft in den Medien ablesen: So wird einerseits in Beiträgen der ostdeutsche Neonazi kritisiert (...), andererseits wird über ‚Farbige‘ geschrieben oder unverkrampft das N-Wort in die Titelseite genommen. (...) Die auch in den Medien verbreitete Allergie gegen das so genannte ‚PC‘ (Political Correctness) reicht von ganz rechts bis ganz links. Das zeigt, wie diffus die Vorstellung davon ist. Dabei geht es um kommunikative Regeln. Sie sollten auf gegenseitigem Respekt beruhen und einen Weg aus dem verbalen Erbe einer von Rassismus geprägten deutschen Kolonialgeschichte weisen. Rassismus bedeutet in diesem Kontext, Unterschiede zu konstruieren, wo keine sind und Menschen in ‚besser‘ und ‚schlechter‘ einzuteilen, indem ihnen bestimmte, als ‚gut‘ oder ‚schlecht‘ bewertete Eigenschaften zugeschrieben werden.“¹

Neue Begriffe für die Einwanderungsgesellschaft

„Der wichtigste Schritt: zugeben, dass man nicht unfehlbar ist.“ – der braune mob

Wir brauchen neue Begriffe für die Einwanderungsgesellschaft. Das ist keine Aktion einer „Sprachpolizei“ und schon gar nicht Zensur, sondern dient dazu, die Tatsachen so darzustellen, wie sie sind, nicht wie man sie haben möchte oder wie sie vor 50 Jahren einmal waren. Das gilt nicht nur für die Selbstbezeichnung von Minderheiten, sondern auch für viele andere Begriffe – wie etwa die viel zitierte „Parallelgesellschaft“. Damit wird eine integrationsunwillige Gruppe bezeichnet, die mit der Mehrheitsgesellschaft nichts zu tun haben will und nach eigenen Regeln in ihren eigenen Enklaven lebt. Im Kopf entsteht sofort das Bild

von Straßen mit türkischen und arabischen Geschäften, Shisha-Cafés und Frauen mit Kopftuch. Tatsächlich bildet aber auch die Düsseldorfer Oberschicht eine Parallelgesellschaft: Alle Mitglieder wohnen in teuren Wohngebieten, schicken ihre Kinder zu denselben Schulen und lassen sie in denselben Kirchen konfirmieren; alle treffen sich in exklusiven Sportclubs, zu denen Normalsterbliche keinen Zutritt haben. Diese Leute haben keinerlei Absicht, sich mit niedrigeren Klassen in eine multikulturelle, vielfältige Gesellschaft zu integrieren. Sie wollen unter sich bleiben. Warum wird ihnen das nicht vorgeworfen, aber muslimischen, türkischstämmigen Deutschen sehr wohl? Wo also ist der Begriff „Parallelgesellschaft“ zutreffend?

Wenn man sich bei Bezeichnungen unsicher ist, hilft es oft, wenn man sich überlegt, ob derselbe Satz oder dieselbe Bezeichnung auch noch verwendet würde, wenn man beispielsweise die Attribute „jüdisch“ oder „christlich-deutsch“ anstatt „muslimisch“ oder „arabisch“ nutzen würde: „Ein aggressiver Mob völlig enthemmter jüdischer Männer“ oder „christlich-deutsche Diebesbanden“.

In Zeiten eines hochkochenden rassistischen Diskurses ist es für den sozialen Frieden umso wichtiger, sorgsam mit Sprache und Begriffen umzugehen, um bestehende Ungerechtigkeiten und Diskriminierungen nicht fortzuführen und zu zementieren. Das Glossar der Neuen deutschen Medienmacher hilft dabei.² Deutschland und die Deutschen sind schon längst vielfältig – und das ist gut so.

¹ Jamie Schearer/Hadija Haruna, Über Schwarze Menschen in Deutschland berichten, in: AntiDiskriminierungsbüro Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hrsg.), Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch, Köln 2012, S. 17–22, hier: S. 17f.

² Neue deutsche Medienmacher (Hrsg.), Glossar der Neuen deutschen Medienmacher. Formulierungshilfen für die Berichterstattung im Einwanderungsland, Berlin 2015.

Schule ohne Diskriminierung: Zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat 2013 den Bericht „Diskriminierung im Bildungsbereich und Arbeitsleben“ vorgestellt.¹ Ergebnis: Das Risiko, an Schulen diskriminiert zu werden, ist beträchtlich.² Seit der Veröffentlichung des Berichts hat sich in Deutschland einiges getan. Ein ermutigendes Zeichen sind etwa die Empfehlungen der Kultusministerkonferenz der Länder zur „Interkulturellen Bildung und Erziehung in der Schule“ vom

Christine Lüders

M. A., geb. 1953; Pädagogin;
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Glinkastraße 24, 10117 Berlin.
poststelle@ads.bund.de

Nathalie Schlenzka

M. A., geb. 1970; Politikwissenschaftlerin; Forschungsreferentin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (s. o.).
nathalie.schlenzka@ads.bund.de

Dezember 2013.³ Darin heißt es, dass Schulen aktiv gegen die Diskriminierung einzelner Personen und Personengruppen eintreten und strukturelle Diskriminierungen abbauen sollen. Im März 2015 unterzeichnete die Schulministerin von Nordrhein-Westfalen in ihrer Funktion als Bundesratsbeauftragte zusammen mit ihren europäischen Kolleginnen und Kollegen in Paris eine Erklärung zur Bekämpfung von Intoleranz, Diskriminierung und Radikalisierung in der Schule.⁴ Darüber hinaus haben sich auf zivilgesellschaftlicher Ebene neue Netzwerke und Projekte etabliert, die sich mit unterschiedlichen Facetten von Diskriminierung an der Schule auseinandersetzen.⁵

Spricht man aber mit Schülerinnen, Schülern und Eltern über Diskriminierung, so scheint das Thema in der Praxis – trotz all dieser Bemühungen – noch kaum an den

Schulen angekommen zu sein. Weiterhin erreichen die ADS sowie andere staatliche und nichtstaatliche Antidiskriminierungsberatungen eine Vielzahl von Beschwerden zu Diskriminierung im Schulleben.

Gesellschaftliche Vielfalt ist Realität in Klassenzimmern: 2014 hatte fast ein Drittel der Kinder und Jugendlichen im Alter bis 20 Jahre einen Migrationshintergrund.⁶ Jedes dritte Kind mit Förderbedarf besuchte im Schuljahr 2013/14 eine Regelschule,⁷ Tendenz steigend. Angesichts der aktuellen Herausforderungen der Beschulung von Flüchtlingskindern ist es notwendiger denn je, sich dem Thema Diskriminierung zu stellen. Schulen als Ort der Wissensvermittlung, der Persönlichkeitsentfaltung und der Berufsvorbereitung haben die Aufgabe, die Themen Vielfalt und (Anti-)Diskriminierung in Unterricht und Schulleben einzubeziehen und für sie zu sensibilisieren. Als Ort der Kommunikation und Begegnung tragen Schulen auch Verantwortung dafür, Diskriminierung im Umgang miteinander abzubauen, Betroffene zu unterstützen und diskriminierendes Verhalten gegebenenfalls zu sanktionieren.

¹ Vgl. ADS, Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben, Berlin 2013.

² Vgl. ebd., S. 29 ff.

³ Vgl. Kultusministerkonferenz, Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule. Beschluss vom 25.10.1996 i. d. F. vom 5.12.2013.

⁴ Vgl. Bildungsminister der Europäischen Union, Erklärung zur Förderung von Politischer Bildung und der gemeinsamen Werte von Freiheit, Toleranz und Nichtdiskriminierung, 17.3.2015, www.kmk-pad.org/fileadmin/Dateien/download/va/Grundlagedokumente/2015_erklaerung_EU_Bildungsminister.pdf (15.1.2016).

⁵ In Berlin hat beispielsweise 2015 die Fachstelle Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung mit dem Projekt „KiDS – Kinder vor Diskriminierung schützen!“ eine Beratungsstelle für Kinder bis 12 Jahren etabliert, die von Diskriminierung betroffen sind.

⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2014, Wiesbaden 2015. Berechnungen des Mediendienst Integration.

⁷ Vgl. Klaus Klemm, Inklusion in Deutschland. Daten und Fakten, Bielefeld 2015, S. 6.

Untersuchungen belegen, dass Diskriminierung den Lernerfolg negativ beeinflusst. Dabei sind subtile Diskriminierungen in ihren Auswirkungen mitunter genauso schlimm wie gewalttätige Diskriminierungserfahrungen.¹⁸ Schülerinnen und Schüler können durch Benachteiligungen Stress ausgesetzt sein. Dieser Stress kann zu psychischen Belastungen führen, die sich wiederum auf die Gesundheit auswirken.¹⁹ Solche Diskriminierungen führen in einen Teufelskreis, wie der Psychologe Haci-Halil Uslucan in einer interkulturell vergleichenden Studie unter türkeistämmigen Jugendlichen darlegt. Gesundheitliche Probleme, die durch rassistische Diskriminierung entstehen können, erschweren die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und somit die Integration. Zugleich senken Diskriminierungserfahrungen die Integrationsbereitschaft und können Reethnisierungsprozesse auslösen.¹⁰

Häufige Konsequenz von Diskriminierungserfahrungen ist der Wechsel der Schule. Für Betroffene ist das oft die einzige Möglichkeit, sich dauerhaft der Diskriminierung zu entziehen, insbesondere wenn es keine ausreichenden Möglichkeiten zur Beschwerde und Intervention gibt. Diskriminierung schadet dabei nicht den Betroffenen allein: Es hat auch Auswirkungen auf das Schulklima, wenn Mitschülerinnen und -schüler erleben, dass Einzelne nicht ausreichend unterstützt und Benachteiligungen geduldet werden.

¹⁸ Vgl. LesMigraS, „... Nicht so greifbar und doch real“. Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland, Berlin 2012.

¹⁹ Vgl. Toan Quoc Nguyen, „Es gibt halt sowas wie einen Marionettentäter.“ Schulisch-institutionelle Rassismuserfahrungen, kindliche Vulnerabilität und Mikroaggression, in: Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik, 36 (2013) 2, S. 20–24.

¹⁰ Vgl. Haci-Halil Uslucan, Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration – Analyse bestehender Forschungsstände, Expertise des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2012, S. 34.

Wenn wir von Diskriminierungsrisiken in den Schulen sprechen, geht es nicht allein um rassistische, homophobe oder behindertenfeindliche Pöbeleien auf dem Schulhof und im Klassenzimmer, sondern auch um fehlende Chancengleichheit und unzureichende Förderung von Kindern, die nicht der „Norm“ entsprechen. Dabei kommt es auch beim Zugang und beim Übergang zur weiterführenden Schule zu Diskriminierung.

Einige Beispiele: Das Recht auf einen diskriminierungsfreien Zugang zur Regelschule wird für Kinder ohne Aufenthaltsstatus bisher nicht ausreichend umgesetzt. So fehlt es in vielen Ländern an einer ausdrücklichen Schulpflicht für diese Kinder. Einige haben in ihren Schulgesetzen immerhin ein Schulbesuchsrecht formuliert, in anderen gibt es jedoch bisher weder das eine noch das andere. Hier bedarf es einer rechtlichen Gleichstellung.¹¹ Kinder von Geflüchteten müssen zudem trotz eines Rechts auf Bildung zum Teil mehrere Monate auf einen Platz in einer Willkommensklasse warten.¹²

Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf profitieren in der Praxis noch nicht mehrheitlich davon, dass Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention ratifiziert hat und damit einen mit Rechtscharakter ausgestatteten Anspruch auf lebenslange, qualitativ hochwertige inklusive Bildung gewährt (Artikel 24). Obwohl die Eltern es anders wünschen, besuchen 68,6 Prozent dieser Kinder noch immer eine Förderschule.¹³

¹¹ Vgl. Susanne Dern/Alexander Schmid/Ulrike Spanenberg, Schutz vor Diskriminierung im Schulbereich. Eine Analyse von Regelungen und Schutzlücken im Schul- und Sozialrecht sowie Empfehlungen für deren Fortentwicklung, Expertise erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2013, S. 68f.

¹² Vgl. u.a. Elke Silberer, Analyse: Geduld bis zum Schulstart der Flüchtlingskinder, in: Frankfurter Neue Presse vom 29.12.2015; Ebba Hagenberg-Miliu, Keine Schule für Flüchtlingskinder, in: General-Anzeiger vom 24.2.2015.

¹³ Vgl. K. Klemm (Anm. 7).

Kinder mit Migrationshintergrund und geringen Deutschkenntnissen werden, wie verschiedene Studien zeigen, häufig an Förderschulen überwiesen, wo sie vermeintlich besser aufgehoben sind.¹⁴ Dem widersprechen Untersuchungen, die zu dem Ergebnis kommen, dass Förderschulen weniger spezifische Unterstützung für Kinder mit Migrationshintergrund vorhalten als Regelschulen.¹⁵ Kinder mit Zuwanderungsgeschichte sind ebenso betroffen von der schulischen Segregation. Eine Untersuchung des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) zeigt für Berlin, dass jede fünfte der untersuchten Grundschulen einen Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund hat, der mehr als doppelt so hoch ist wie der Anteil an diesen Kindern im entsprechenden Schulbezirk.¹⁶ Dies kann als Beleg gesehen werden, dass die Segregation durch die Schulwahl der Eltern noch aktiv verstärkt wird. Obwohl ein hoher Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund an sich nicht problematisch sein muss, zeigt die Praxis, dass dies dennoch das Lernklima und die Lernbedingungen an der Schule negativ beeinflusst¹⁷ und somit die Bildungschancen dieser Kinder nachhaltig verschlechtert werden.

Auch der Übergang von der Grundschule auf die weiterführende Schule birgt verschiedene Diskriminierungsrisiken. Studien zeigen,¹⁸ dass trotz gleicher Leistungen die Wahrscheinlichkeit einer Gymnasialemp-

fehlung für Kinder, deren Eltern einen Migrationshintergrund und/oder einen „niedrigen sozialen Status“ haben, deutlich sinkt.¹⁹ Dies liegt auch daran, dass das Lehrpersonal die Fähigkeit dieser Familien, ihr Kind zu unterstützen, oft pauschal als schwächer einschätzt.²⁰ Stünden ausreichende Unterstützungsangebote auch Kindern aus ressourcenärmeren Familien zur Verfügung, müssten weder Eltern noch Lehrkräfte solche meist vorurteilsbehafteten Prognosen anstellen. Kindern mit Förderbedarf schließlich, die eine inklusive Grundschule besuchen, wird oft nicht die Möglichkeit gewährt, diesen inklusiven Unterricht an einem Gymnasium oder einer Realschule fortzuführen, da Inklusion mehrheitlich noch an Haupt- und Gesamtschulen stattfindet.²¹

Von Pöbeleien bis zu schlechten Noten: Diskriminierung in der Schule

In der Schule erfahren Kinder und Jugendliche aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihrer sexuellen Identität, ihrer Religion oder einer Behinderung Würdeverletzungen und Ausgrenzungen. Beispielsweise können Kinder und Jugendliche aus sogenannten Regenbogenfamilien sowie Jugendliche nach einem Coming-Out Mobbing, Beschimpfungen und verletzenden Bemerkungen ausgesetzt sein. Eine Untersuchung der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte von 2013 kommt zu dem Ergebnis, dass 68 Prozent aller Befragten in den EU-Mitgliedstaaten häufig oder ständig negative Kommentare oder Verhaltensweisen gegenüber LGBT-Menschen²² in der Schule wahrgenommen haben.²³ „Schwul“, „Schwuchtel“ oder „Lesbe“ sind in der Schule als Schimpfwörter

¹⁴ Vgl. Mechtild Gomolla/Frank-Olaf Radtke, Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule, Wiesbaden 2009³, S. 282; Kerstin Merz-Atalik, Überrepräsentanz von Migrantenkindern auf Förderschulen, 12.12.2011, www.migazin.de/2011/12/12/uberreprasentanz-von-migrantenkindern-auf-forderschulen (27.1.2016).

¹⁵ Vgl. Justin Powell/Sandra Wagner, Zur Entwicklung der Überrepräsentanz von Migrantenjugendlichen an Sonderschulen in der BRD seit 1991, in: Gemeinsam Leben, 10 (2002) 2, S. 66–71; Donja Amirpur/Yasemin Karakasoglu, Inklusive Interkulturalität – Ein Plädoyer, in: Vielfalt – Das Bildungsmagazin, (2011) Sondernummer 2, S. 5.

¹⁶ Vgl. SVR, Segregation an Grundschulen. Der Einfluss der elterlichen Schulwahl, Berlin 2012, S. 9.

¹⁷ Vgl. SVR, Einwanderungsgesellschaft 2010. Jahresgutachten 2010 mit Integrationsbarometer, Berlin 2010, S. 151 ff.

¹⁸ So belegte beispielsweise die Pisa-Studie 2009, dass Einwandererkinder bei vergleichbarer Leistung eine vier- bis fünfmal geringere Chance haben, eine Empfehlung für das Gymnasium zu erhalten, als Kinder aus Familien ohne Zuwanderungsgeschichte.

¹⁹ Vgl. Nicole Kastirke/Sven Jennessen/Jochem Kottaus, Diskriminierung im vorschulischen und schulischen Bereich. Eine sozial- und erziehungswissenschaftliche Bestandsaufnahme, Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2013, S. 50 ff.

²⁰ Vgl. Thorsten Schneider, Die Bedeutung der sozialen Herkunft und des Migrationshintergrundes für Lehrerurteile am Beispiel der Grundschulempfehlung, in: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 14 (2011) 3, S. 371–396.

²¹ Vgl. K. Klemm (Anm. 7).

²² Lesbian, Gay, Bisexual, Trans.

²³ Vgl. Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, LGBT-Erhebung in der EU, Wien 2013, S. 20.

auch weiterhin verbreitet.^{¶24} Trans*^{¶25}-Kinder und -Jugendliche erfahren zusätzlich häufig Ausgrenzung bis hin zu physischer Gewalt^{¶26} sowie hohe bürokratische Hürden etwa bei einer Namensänderung in Schulzeugnissen.

Schülerinnen und Schüler mit Behinderung werden oft ausgegrenzt oder körperlich angegangen, nötige Unterstützung wird häufig abgelehnt.^{¶27} Weitere Diskriminierungsrisiken liegen in der oftmals mangelnden Barrierefreiheit in Schulen,^{¶28} der unzureichenden Anpassung von Leistungsanforderungen an Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf^{¶29} und der oft geringen Finanzierung von qualifizierten Personen, die diese Kinder in der Schule unterstützen.^{¶30}

Auch Schülerinnen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen, berichten von herabwürdigenden Bemerkungen durch Lehrpersonal sowie Mitschülerinnen und Mitschüler. Besonders problematisch sind Fälle, in denen Schulleitungen versuchen, das Tragen des Kopftuchs durch eine Schul- oder Hausordnung zu verbieten. Auch Unterrichtsverweise aufgrund des Tragens eines Kopftuchs sind bekannt.^{¶31}

Die ADS und andere Beratungsstellen haben unterschiedlichste Fälle von rassistischer Diskriminierung an der Schule gesammelt. Dazu zählen nicht nur rassistische

Beleidigungen.^{¶32} Mitunter wird auch Mehrsprachigkeit als Nachteil behandelt. Statt die Sprachenvielfalt als Bereicherung anzusehen, gibt es Schulen, in denen die Verwendung nicht-deutscher Muttersprachen unerwünscht und teilweise sogar verboten ist. Aus Sicht der ADS sind solche „Muttersprachverbote“ weder angemessen noch erforderlich.^{¶33} Schülerinnen und Schüler mit Migrationserfahrung müssen zudem häufig feststellen, dass Themen wie Flucht und Migration, die für sie von Bedeutung sind, an der Schule kaum vorkommen. Dies liegt auch an der noch immer nicht ausreichenden beziehungsweise in Teilen vorurteils- und klischeebehafteten Repräsentation von Migranten in Schulbüchern.^{¶34} Auch die nach wie vor fehlende Diversität von Lehrkräften dürfte dazu beitragen.

Besonders gravierend sind Diskriminierungsrisiken bei der Bewertung von schulischen Leistungen. Sie haben unmittelbare Folgen für den Schulerfolg. Leistungsunterschiede unter den Schülerinnen und Schülern basieren nicht zwangsläufig nur auf Kompetenzdefiziten, sondern können auch auf diskriminierende Entscheidungen zurückzuführen sein. So sind Noten und Leistungstests häufig nicht objektiv und diskriminierungsfrei: Eine empirische Studie zeigt, dass schon der Vorname Einfluss auf die Benotung haben kann. So erhielten Aufgaben, die unter dem Namen Maximilian verfasst wurden, bessere Bewertungen als die gleichen Aufgaben unter dem Namen Kevin.^{¶35}

Schutzlücken und Flickwerk: Die Rechtslage

Obwohl Deutschland mehrere UN-Konventionen ratifiziert hat, die Diskriminierung verbieten, und auch das Grundgesetz (GG)

^{¶24} Vgl. Ulrich Klocke, Akzeptanz sexueller Vielfalt an Berliner Schulen. Eine Befragung zu Verhalten, Einstellungen und Wissen zu LSBT und deren Einflussvariablen, Berlin 2012.

^{¶25} * steht für verschiedene Begriffe, etwa -sexuell oder -gender.

^{¶26} Vgl. Jannik Franzen/Arn Sauer, Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben, Expertise für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2010.

^{¶27} Vgl. Katrin Uhrlau, „Es war eine harte Schule“. Menschen mit Körperschädigung ziehen Bilanz aus ihrer Schulzeit in der Allgemeinen Schule, Oldenburg 2006.

^{¶28} Vgl. Lisa Reimann, „Erst müssen alle Schulen barrierefrei sein“, 13.3.2014, <http://inklusionsfakten.de/die-meisten-schulen-sind-nicht-barrierefrei> (27.1.2016).

^{¶29} Vgl. K. Uhrlau (Anm. 27).

^{¶30} Vgl. Repräsentative Lehrerbefragung von Forsa im Auftrag des Verbandes Bildung und Erziehung, 17.4.2015.

^{¶31} Vgl. Andreas Hieronymus/Ines Fögen/Yücel Meheroglu, ENAR Shadow Report 2010–11. Racism and Related Discriminatory Practices in Germany, Brüssel 2012.

^{¶32} Vgl. Toan Quoc Nguyen, „Offensichtlich und zugedeckt“ – Alltagsrassismus in Deutschland, 6.11.2014, www.bpb.de/dialog/194569/offensichtlich-und-zugedeckt-alltagsrassismus-in-deutschland (27.1.2016).

^{¶33} Vgl. ADS (Anm. 1), S. 108 ff.

^{¶34} Vgl. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.), Schulbuchstudie Migration und Integration, Berlin 2015.

^{¶35} Vgl. Universität Oldenburg, Bessere Noten für Maximilian und Charlotte? Masterarbeit zu Vornamen beschäftigt sich mit der Notengebung, Pressemitteilung vom 24.8.2010.

sowie zum Teil auch die Landesschulgesetze Schutz vor Diskriminierung bieten sollen, sind diese in der Praxis nicht ausreichend ausgestaltet. Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kann diese Lücke nicht schließen.

Auf völkerrechtlicher Ebene ist der Schutz vor Diskriminierung in verschiedenen Konventionen enthalten. Artikel 26 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte garantiert das Recht auf Bildung für jeden Menschen. Im Übereinkommen gegen Diskriminierung im Unterrichtswesen ist ein Recht auf diskriminierungsfreie Bildung festgeschrieben und Diskriminierung aufgrund rassistischer Zuschreibungen „(...) oder der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Überzeugung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der wirtschaftlichen Verhältnisse oder der Geburt“ verboten. Artikel 19 der UN-Kinderrechtskonvention (KRK) hält fest, dass Kinder vor „schlechter Behandlung“ geschützt werden müssen, was auch Diskriminierung in der Schule betrifft. Artikel 29 der KRK legt darüber hinaus das Leben in einer toleranten, gleichberechtigten und diskriminierungsfreien Gesellschaft als Bildungsziel fest.^{P⁶}

Auf nationaler Ebene schützt der Grundsatz der Gleichbehandlung in Artikel 3 GG Schülerinnen und Schüler vor Diskriminierung durch die Schulorganisation und deren Vertreterinnen und Vertreter. Zugleich kommt dem Staat die Pflicht zu, Kinder vor Diskriminierungen durch ihre Mitschülerinnen und Mitschüler zu schützen. Aber: Schulen sind zwar als Teil der öffentlichen Gewalt an das Grundgesetz gebunden, die Gesetzgebungs- und Verwaltungskompetenzen in Schulangelegenheiten stehen jedoch den Ländern zu. Entscheidend sind daher vor allem die Landesverfassungen sowie die Schulgesetze der Länder.

Der Umgang mit dem Thema Diskriminierung in den Landesverfassungen und Schulgesetzen ist durchweg uneinheitlich. Insbesondere die Ausführungen zur Diskriminierung reichen von abstrakten bis hin zu ausdifferenzierten, detailreichen Regelungen. Zwar findet sich in fast allen Landesver-

fassungen ein Recht auf Bildung. Der Anspruch auf gleichen Zugang zum öffentlichen Bildungswesen ist jedoch selten weiter ausgeführt und greift meist nur die Herkunft beziehungsweise die gesellschaftliche Stellung der Eltern und deren wirtschaftliche oder soziale Lage auf. In der Gesamtschau ergibt sich ein vielfach divergierender und unklarer Schutz für Schülerinnen und Schüler vor Diskriminierung – selbst in den Ländern, deren Schulgesetze Regelungen gegen Diskriminierung enthalten.^{P⁷}

Nur wenige Landesschulgesetze enthalten überhaupt ein explizites Diskriminierungsverbot beziehungsweise antidiskriminierungsrechtliche Fördergebote. So formuliert beispielsweise das Berliner Schulgesetz in Paragraph 2 Absatz 1: „Jeder junge Mensch hat ein Recht auf zukunftsfähige schulische Bildung und Erziehung ungeachtet seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Sprache, seiner Herkunft, einer Behinderung, seiner religiösen oder politischen Anschauungen, seiner sexuellen Identität und der wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Stellung seiner Erziehungsberechtigten.“

Wie diese Vorschriften praktisch an der Schule umgesetzt werden können, bleibt vage, insbesondere hinsichtlich der Möglichkeiten, gegen Diskriminierung rechtlich vorzugehen. Damit steht Berlin nicht allein: Beschwerderechte sowie Angaben zur Ausgestaltung der Beschwerdeverfahren finden sich in den meisten Schulgesetzen (mit Ausnahme von Thüringen und Bayern) nicht. In der Praxis beschränken sich die Möglichkeiten, gegen Diskriminierung vorzugehen, meist auf reaktive Maßnahmen, etwa die Erhebung einer Anfechtungs- oder Verpflichtungsklage vor den Verwaltungsgerichten. Häufig bleibt nur die Möglichkeit einer formlosen Beschwerde, um gegen das Verhalten von Lehrkräften im Unterricht vorzugehen.^{P⁸} Auch fehlt es in den Schulgesetzen an Regelungen, die die Schulen zur Erarbeitung von Antidiskriminierungskonzepten oder Präventionsstrategien verpflichten.

Auch das AGG kann hier keine wirksame Abhilfe schaffen. Zwar sind gemäß Paragraph 2 Absatz 1 Nr. 7 AGG Benachteiligun-

^{P⁶} Vgl. S. Dern/A. Schmid/U. Spangenberg (Anm. 11), S. 12 ff.

^{P⁷} Vgl. ebd., S. 42 ff.

^{P⁸} Vgl. ebd., S. 95.

gen auch im Bildungsbereich unzulässig. Da das AGG jedoch ein Bundesgesetz, die Bildungspolitik aber Ländersache ist, greift es nur bedingt in die Kompetenzen der Länder ein. Das AGG regelt den arbeits- und beamtenrechtlichen Diskriminierungsschutz und schützt so Lehrkräfte und andere Beschäftigte vor Diskriminierung in der Schule. So ist zwar eine Lehrerin geschützt, die von der Schulleitung rassistisch beleidigt wird, nicht aber eine Schülerin, die rassistisches Mobbing durch eine Mitschülerin erfährt. Des Weiteren schützt das AGG den privaten, nicht aber den in öffentlicher Hand liegenden Bildungsbereich (wie Volkshochschulen, Sprachschulen, Nachhilfeeinrichtungen).

Klare Regeln, stärkerer Schutz: Forderungen

Was folgt hieraus aus Sicht der ADS? Der Diskriminierungsschutz in den Schulgesetzen muss präzisiert und ausgebaut werden. Auch die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften sollte reformiert und insgesamt die Schulentwicklung stärker auf Antidiskriminierung und Chancengerechtigkeit ausgerichtet werden. Dafür brauchen die Schulen ausreichende finanzielle Mittel. Mit einer Umschichtung ist es nicht getan, da auch die Verpflichtungen aus der UN-Behindertenrechtskonvention zur schulischen Inklusion verwirklicht werden müssen.

Soweit nicht vorhanden, sollten Schulgesetze Diskriminierungsverbote explizit formulieren. Dabei sollte auch über eine Aufnahme des Merkmals „soziale Herkunft“ nachgedacht werden, die einige Bundesländer bereits umgesetzt haben. Daneben sollten auch positive Maßnahmen etwa zur Prävention in die Schulgesetze aufgenommen werden. Grundsätzlich muss rechtlich sichergestellt werden, dass ausnahmslos alle Kinder einen diskriminierungsfreien Zugang zu Bildung erhalten. In den Landesgesetzen könnten auch Regelungen zu Beschwerderechten und -verfahren verankert werden. Regelungen für Unterrichtsmaterialien müssten zudem sicherstellen, dass neu zugelassene Schulbücher und Lernmaterialien keine diskriminierenden Inhalte verbreiten. Um angemessen auf Diskriminierungen zu reagieren, sollten Schulen ein Antidiskriminierungskonzept erarbei-

ten. Nur wenn die Thematik ernst genommen wird, kann Diskriminierung an Schulen wirksam bekämpft werden.

Schließlich gibt es Diskriminierungsfälle, bei denen Schulen nicht in der Lage sind, die bestehenden Konflikte zu lösen oder in denen eine schulinterne Lösung nicht sinnvoll ist. Dies kann zum Beispiel dann der Fall sein, wenn Schülerinnen, Schüler oder Eltern kein Vertrauen in die schulischen Akteure haben oder wenn es um Diskriminierungen bei Übergang und Zugang geht. Für diese Fälle ist es notwendig, unabhängige, externe Beschwerdestellen einzurichten.³⁹ Die Beschwerdestellen sollten aufklären, Beschwerden und Konflikte bearbeiten, die nicht innerhalb der Schule gelöst werden können, sowie Empfehlungen für Sanktionen geben und die Rechtsdurchsetzung fördern.

Das sind nur einige wenige, aber dennoch bedeutsame Schritte, um gegen Diskriminierung in der Schule vorzugehen. Selbstverständlich ist das Problem damit nicht aufgehoben oder auch nur ein Ende in Sicht. Entscheidend ist aber, dass alle Akteure im Schulbereich, Gesetzgeber, Politik und Zivilgesellschaft Diskriminierung als Tatsache anerkennen und willens sind, sich gegen Benachteiligungen einzusetzen. So wäre der wichtigste Schritt getan, damit der Wunsch nach einer Schule ohne Diskriminierung irgendwann Wirklichkeit wird.

³⁹ Erste Schritte in die richtige Richtung gehen z.B. das Berliner Netzwerk Diskriminierung in Schule und Kita (BeNeDisk), das sich mit der Möglichkeit der Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle für Diskriminierung in der Schule beschäftigt (www.benedisk.de) und das Modellprojekt „Antidiskriminierung und Diversity an Schulen (ADAS)“, dessen Ziel es ist, an Berliner Schulen eine wirksame Antidiskriminierungsarbeit durch ein qualifiziertes, niedrigschwelliges Beschwerdemanagement zu verankern (www.life-online.de/aktuelle_projekte/p_adas.html).

Ungleichheiten und Diskrimi- nierung auf dem Arbeitsmarkt

Arbeitsmarktchancen in Deutschland sind ungleich verteilt. Frauen verdienen in Deutschland im Schnitt 22 Prozent weniger als Männer¹ und

Lena Hipp sind in den Chefetagen der deutschen Wirtschaft noch immer deutlich unterrepräsentiert. Die Vorstandsetagen sind zu 97 Prozent mit Männern besetzt, Aufsichtsräte mit 90 Prozent und mittlere Managementpositionen mit rund 85 Prozent.² Obschon der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland bei rund 20 Prozent liegt,³ haben mehr als ein Drittel (36 Prozent) der arbeitslos gemeldeten Menschen und nur 10 Prozent der Personen in Führungspositionen einen Migrationshintergrund.⁴ Menschen mit Schwerbehinderung gelingt es selten, eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen,⁵ und die Gruppe der über 50-Jährigen weist den höchsten Anteil an Arbeitslosen beziehungsweise Inaktiven aller Altersgruppen auf.⁶ Daten zum Zusammenhang zwischen Arbeitsmarkterfolg und sexueller Identität sowie Religionszugehörigkeit sind bislang kaum verfügbar. Für die Gruppe der Transsexuellen ist bekannt, dass sie überproportional häufig arm und nicht-qualifikationsadäquat beschäftigt ist;⁷ und es scheint so zu sein, dass es Muslime in Deutschland schwerer haben, einen Job zu finden, als andere.⁸

Woran liegt das? Werden diese Gruppen trotz des vor zehn Jahren eingeführten gesetzlichen Gebots zur Gleichbehandlung im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) – umgangssprachlich

unter dem Namen „Antidiskriminierungsgesetz“ bekannt – diskriminiert, oder gibt es andere Ursachen für diese Ungleichheiten und Benachteiligungen?

Diskriminierung oder gerechtfertigte Ungleichheiten?

Diskriminierung wird gemeinhin als eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung bestimmter Personengruppen definiert. Ob jemand eingestellt wird, wer in eine Führungsposition gelangt und wie gut oder schlecht jemand bezahlt wird, sollte lediglich eine Konsequenz der individuellen Qualifikationen, Fähigkeiten und Anstrengungen sein und nicht von Eigenschaften abhängen, die irrelevant für den unternehmerischen Er-

Ich bedanke mich bei Jutta Allmendinger, Janine Bernhardt, Ellen von den Driesch, Friederike Molitor, Lydia-Maria Quart, Michael Wrase und Nora Schneck für ihre wertvollen Anmerkungen. Alle verbleibenden Fehler und Irrtümer sind allein mir anzulasten.

¹ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Gleiche Rechte – gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Bericht der unabhängigen Expertinnenkommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2015, S. 39.

² Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken, Berlin 2014⁶, S. 7.

³ Vgl. Statistisches Bundesamt, Zahl der Zuwanderer in Deutschland so hoch wie noch nie, Pressemitteilung vom 3. 8. 2015.

⁴ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Menschen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktberichterstattung Juni 2014, S. 2; Elke Holst/Anne Busch/Lea Kröger, Führungskräfte-Monitor 2012. Update 2001–2010, DIW Politikberatung kompakt 65/2012, S. 44.

⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen, Nürnberg 2015.

⁶ Vgl. Jutta Allmendinger/Lena Hipp/Stefan Stuth, Atypical Employment in Europe 1996–2011, WZB-Discussion Paper P 2013–003, S. 33.

⁷ Vgl. ADS (Anm. 1), S. 22; Untersuchungen für andere Länder zeigen darüber hinaus, dass homosexuelle Männer mitunter weniger verdienen als heterosexuelle Männer, homosexuelle Frauen jedoch mehr als heterosexuelle Frauen. Vgl. Marieka M. Klawitter, Meta-Analysis of the Effects of Sexual Orientation on Earnings, in: Industrial Relations, 54 (2015) 1, S. 4–32.

⁸ Vgl. Ruud Koopmans, Does Assimilation Work? Sociocultural Determinants of Labour Market Participation of European Muslims, in: Journal of Ethnic and Migration Studies, 42 (2016) 2, S. 197–216.

Ph.D.; Sozialwissenschaftlerin;
Leiterin der Nachwuchsgruppe
„Arbeit und Fürsorge“ am
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung, Reich-
pietschufer 50, 10785 Berlin.
lena.hipp@wzb.eu

folg sind – wie Geschlecht oder Hautfarbe. Geschieht dies dennoch, so liegt ein Fall von Diskriminierung vor, gegen den im Rahmen des AGG rechtlich vorgegangen werden kann.

Jedoch ist der Nachweis darüber, ob es sich um eine Diskriminierung oder eine berechnete Ungleichbehandlung handelt, nicht leicht zu erbringen. Selbst im Rahmen wissenschaftlicher Arbeiten ist Diskriminierung schwer nachzuweisen. Denn mit Ausnahme experimenteller Studien können Forscherinnen und Forscher auch nach statistischer Kontrolle relevanter Merkmale nur vermuten, dass Arbeitsmarktnachteile bestimmter demografischer Gruppen auf ungerichtete Ungleichbehandlungen zurückzuführen sind. Ein Beweis ist jedoch kaum zu führen, da Eigenschaften wie Motivation, Engagement oder bestimmte kognitive und soziale Kompetenzen schwer beziehungsweise nicht erfassbar sind.⁹ Wird die junge Kollegin deshalb nicht befördert, weil sie in den nächsten Jahren ein Kind bekommen könnte, oder hat sich der gleichaltrige Kollege durch mehr Engagement ausgezeichnet? Kommt ein Bewerber deshalb nicht zum Zuge, weil er bekennender Muslim ist, oder verfügen seine Konkurrenten über andere Fähigkeiten und Kenntnisse, die im Unternehmen gebraucht werden?

Fest steht, dass zumindest ein Teil der eingangs beschriebenen Arbeitsmarktungleichheiten auf Produktivitätsunterschiede zwischen verschiedenen Gruppen – insbesondere Unterschiede in Qualifikation, Berufserfahrung und Berufswahl – zurückzuführen ist.¹⁰ Jedoch bestehen die oben genannten Ungleichheiten auch dann fort, wenn alle relevanten Faktoren einbezogen und diese statistisch „kontrolliert“ werden. Diese „unerklärte Varianz“ – also der Anteil an Benachteiligung, der anhand messbarer Faktoren nicht erklärt werden kann und sich in Abhängigkeit von Analysestrategien und Annahmen mitunter stark unterscheidet¹¹ – wird in der Regel der

unfairen Behandlung durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zugeschrieben und als Diskriminierung gewertet.

Warum sollte Diskriminierung verhindert werden?

Diskriminierung „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ muss laut Paragraph 1 AGG verhindert und beseitigt werden. Mit der Einführung des Gesetzes wurde der Schutzauftrag aus Artikel 3 Grundgesetz auf die Privatwirtschaft ausgeweitet. Seither gilt, dass alle Arbeitssuchenden, Auszubildenden und Beschäftigten aufgrund der im Gesetz aufgeführten Merkmale weder unmittelbar noch mittelbar durch scheinbar neutrale Vorgaben benachteiligt werden dürfen.

Diskriminierung zu bekämpfen und zu reduzieren ist aber nicht nur ein Gebot der Gerechtigkeit und Konsequenz rechtlicher Vorgaben, sondern empfiehlt sich auch aus ökonomischen Gründen. So geht etwa der Ökonom Milton Friedman davon aus, dass Unternehmen, die nicht diskriminieren, wirtschaftlich im Vorteil sind.¹² Wenn Personen aufgrund von Merkmalen, die irrelevant für die Qualität der Arbeit sind, einen Job bekommen oder in eine Führungsposition aufsteigen beziehungsweise wenn manche Beschäftigte unabhängig von ihren tatsächlichen Leistungen höhere Löhne gezahlt bekommen als andere, dann führt dies zu wirtschaftlichen Ineffizienzen. Neuere Forschung zeigt außerdem, dass insbesondere demografisch „bunt“ zusammengesetzte Teams bessere und kreativere Lösungen erarbeiten, wenn sich alle Beteiligten unabhängig von Geschlecht oder anderen Merkmalen willkommen und geachtet fühlen.¹³

taz.de/1/archiv/digitaz/artikel/?ressort=me&dig=2013/02/01/a0104&cHash=d0e059f1764835d9b3f50aa65711e11a (26.1.2016); dies./Ellen von den Driesch, Der wahre Unterschied. Erst die Rente zeigt den ganzen Umfang der Geschlechterungleichheit, in: WZB-Mitteilungen, (2015) 149, S. 36–39.

¹² Vgl. Milton Friedman, *Capitalism and Freedom*, Chicago 1962.

¹³ Vgl. Jack A. Goncalo et al., Creativity from Constraint? How the Political Correctness Norm Influences Creativity in Mixed-Sex Work Groups, in: *Administrative Science Quarterly*, 60 (2015) 1, S. 1–30.

⁹ Vgl. Joshua Correll et al., Measuring Prejudice, Stereotypes and Discrimination, in: John F. Dovidio et al. (Hrsg.), *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*, London 2010, S. 45–62.

¹⁰ Vgl. ADS (Anm. 1), S. 40 ff.

¹¹ Siehe hierzu beispielsweise eine kritische Betrachtung des Gender Pay Gaps in Deutschland: Jutta Allmendinger, *Rheinische Zahlenspiele*, 1.2.2013, www.

Nicht zuletzt gehen ungerechtfertigte Benachteiligungen für die Betroffenen sowohl mit ökonomischen Nachteilen als auch psychischen Belastungen einher.¹⁴ Auch können sie bei Beschäftigten innerhalb eines Unternehmens zu Unmut, geringerer Arbeitszufriedenheit und -motivation sowie zu häufigerem Stellenwechsel führen.¹⁵

Warum kommt es zu Diskriminierung?

Um zu verstehen, warum es trotz gesetzlicher Vorgaben, moralischer Gründe und wirtschaftlicher Überlegungen dennoch zu Diskriminierung kommen kann, ist es zunächst wichtig, deren Ursachen zu kennen. Sowohl die Ökonomie, die Soziologie als auch die Sozialpsychologie haben sich umfassend mit dem Thema Diskriminierung befasst und versucht, diese aus dem jeweiligen disziplinären Blickwinkel zu erklären. Basierend auf diesen Erkenntnissen lassen sich fünf, sich zum Teil überschneidende und nicht immer trennscharfe, mögliche Erklärungen für Diskriminierung identifizieren.

Diskriminierungsneigung. Die wohl älteste Erklärung dafür, warum manche Personengruppen unberechtigterweise Nachteile auf dem Arbeitsmarkt erfahren, ist Gary Beckers *taste for discrimination*.¹⁶ Mitglieder bestimmter demografischer oder sozialer Gruppen werden deshalb benachteiligt, weil Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber diese Gruppen nicht beziehungsweise andere „lieber mögen“. Bevorzugt werden meist die Personen, die einem ähnlich sind.¹⁷ So kann es auch unbewusst zu einer Benachteiligung bestimmter Gruppen kommen. Aufgrund der Tatsache, dass unbewusste Verhaltensweisen veränderungsresistent und Frauen oder Mit-

glieder von Minderheiten seltener in der Position sind, über die Einstellung, die Beförderung oder das Gehalt anderer zu entscheiden, ist es mitunter besonders schwer, gegen solche Diskriminierungsneigungen anzukommen.

Statistische Diskriminierung. Eine weitere Erklärung ist das Konzept der statistischen Diskriminierung.¹⁸ Aufgrund der Tatsache, dass zum Beispiel aufgrund körperlicher oder auch anderer Einschränkungen Produktivitätsunterschiede zwischen verschiedenen Gruppen vorliegen können, Personalverantwortliche vorab aber nicht wissen können, wie produktiv eine (potenzielle) Mitarbeiterin oder ein (potenzieller) Mitarbeiter tatsächlich sein wird, entscheiden sie möglicherweise anhand sozio-demografischer Merkmale, ob jemand eingestellt, befördert oder entlassen wird beziehungsweise wieviel Geld jemand verdient. „Statistisch“ wird diese Form der Diskriminierung deshalb genannt, weil entweder die angenommene, durchschnittliche Produktivität oder die Varianz in der Produktivität bestimmter Gruppen als Entscheidungsgrundlage verwendet wird – ganz unabhängig davon, wie produktiv die einzelne Person tatsächlich ist und welche Ausfallzeiten sie tatsächlich hat.

Statusbasierte Diskriminierung. Da aber auch Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger wenig Wissen über Mittelwerte und Varianzen bezüglich der Produktivität bestimmter demografischer Gruppen haben und diese Daten in der Regel nicht vorliegen, können sie beispielsweise nicht sicher wissen, ob Menschen mit Migrationshintergrund bei gleicher formaler Qualifikation im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund produktiver, zuverlässiger oder engagierter sind. Aus diesem Grund werden Entscheidungen oftmals nicht auf der Basis von Statistiken, sondern Statusmerkmalen getroffen.¹⁹ Vor-

¹⁴ Vgl. Michael T. Schmitt et al., The Consequences of Perceived Discrimination for Psychological Well-Being. A Meta-Analytic Review, in: Psychological Bulletin, 140 (2014) 4, S. 921–948.

¹⁵ Vgl. Yochi Cohen-Charash/Paul E. Spector, The Role of Justice in Organizations. A Meta-Analysis, in: Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86 (2001) 2, S. 278–321.

¹⁶ Vgl. Gary S. Becker, The Economics of Discrimination, Chicago 1957.

¹⁷ Vgl. Henri Tajfel/John C. Turner, The Social Identity Theory of Intergroup Behavior, in: Stephen Worchel/William G. Austin (Hrsg.), Psychology of Intergroup Relations, Chicago 1986, S. 7–24.

¹⁸ Vgl. Kenneth J. Arrow, The Theory of Discrimination, in: Orley Ashenfelter/Albert Rees (Hrsg.), Discrimination in Labor Markets, Princeton 1973, S. 3–33; Edmund S. Phelps, The Statistical Theory of Racism and Sexism, in: The American Economic Review, 62 (1972) 4, S. 659 ff.

¹⁹ Vgl. Shelley J. Correll/Stephen Benard, Biased Estimators? Comparing Status and Statistical Theories of Gender Discrimination, in: Shane R. Thye/Edward J. Lawler (Hrsg.), Social Psychology of the Workplace, Bingley 2006, S. 89–116.

urteile und Stereotype führen zu Annahmen über die Kompetenzen und Leistungen bestimmter Gruppen. Mitglieder von Gruppen mit niedrigerem sozialen Status werden als weniger kompetent angesehen und müssen diese Vorurteile mit besseren Leistungen kompensieren.¹²⁰ In der Sozialpsychologie wurde mit dieser Theorie – der sogenannten Status-Charakteristik-Theorie – unter anderem erklärt, warum beispielsweise Mütter im Vergleich zu ähnlich gut qualifizierten Frauen ohne Kinder deutlich seltener zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, Väter jedoch eher einen Job bekommen als kinderlose Männer.¹²¹

Normative Diskriminierung. Mitunter sind es auch normative Gründe, weswegen eine Person nicht oder nur befristet eingestellt oder befördert wird beziehungsweise ein höheres oder niedrigeres Gehalt erhält als jemand mit vergleichbaren Kompetenzen. Weitverbreitete Rollenvorstellungen und normative Erwartungen darüber, wie sich bestimmte Personengruppen zu verhalten haben, können ebenfalls zu Diskriminierung führen.¹²² Beispielsweise sollen sich Väter – so eine noch immer gängige Vorstellung – um das materielle Wohlergehen der Familie sorgen und brauchen daher eine (gut bezahlte) Arbeitsstelle; Mütter hingegen sollen sich in erster Linie um ihre Kinder kümmern und nicht unbedingt einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Gang und gäbe ist auch die Annahme, dass junge Menschen eher mit einem befristeten Vertrag und einer höheren ökonomischen Unsicherheit umgehen können als ältere oder dass ältere Menschen jüngeren „Platz machen“ sollten, wenn Arbeitsplätze knapp sind.

¹²⁰ Vgl. Cecilia L. Ridgeway/Shelley J. Correll, Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations, in: *Gender & Society*, 18 (2004) 4, S. 510–531; dies., Motherhood as a Status Characteristic, in: *Journal of Social Issues*, 60 (2004) 4, S. 683–700.

¹²¹ Vgl. Shelly J. Correll/Stephen Benard/In Paik, Getting a Job. Is there a Motherhood Penalty?, in: *American Journal of Sociology*, 112 (2007) 5, S. 1297–1339.

¹²² Vgl. Stephen Bernard/Shelly J. Correll, Normative Discrimination and Motherhood Penalty, in: *Gender & Society*, 24 (2010) 5, S. 616–646; Susan T. Fiske et al., A Model of (Often Mixed) Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow from Perceived Status and Competition, in: *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (2002) 6, S. 878–902.

Institutionalisierte Diskriminierung. Neben individuellen Präferenzen, statistischen Mittelwerts- und Verteilungserwartungen sowie weitverbreiteten Stereotypen und Normen können aber auch institutionalisierte Praktiken und Organisationsformen Auslöser für Diskriminierung sein. Typische Ausprägungen einer solchen Diskriminierung sind beispielsweise die ungleichen Möglichkeiten, die Kinder und Jugendliche im (deutschen) Bildungssystem haben, oder die ungleiche Bezahlung zwischen „typischen“ Männer- und Frauenberufen.¹²³ Weniger Bildung geht mit einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko und geringeren Einkommen einher, und die ungleiche Bezahlung gleichwertiger Arbeit führt zu einer systematischen Benachteiligung bestimmter Personengruppen.¹²⁴ So gehören typische Frauenberufe, wie Tätigkeiten im Sekretariat und frühkindlichen Bildungsbereich (für die wir bezeichnenderweise in unserer Alltagssprache meist nur die weibliche Form verwenden), zu den Berufen mit den geringsten Verdienstmöglichkeiten.¹²⁵ Außerdem werden die typischen Frauenberufe häufig in schulischen Ausbildungen erlernt, weswegen kaum Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bestehen; im Gegensatz dazu sind die beruflichen Perspektiven in vielen typischen Männerberufen mit ihren betrieblichen Ausbildungen deutlich besser.¹²⁶

Was kann getan werden?

Neben der wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Auseinandersetzung darüber, wann Diskriminierung anfängt, welche Un-

¹²³ Vgl. z.B. Mechtild Gomolla, Institutionelle Diskriminierung. Neue Zugänge zu einem alten Problem, in: Ulrike Hormel/Albert Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse*, Wiesbaden 2010, S. 61–93.

¹²⁴ Vgl. Paula England, *Comparable Worth. Theories and Evidence*, New York 1992.

¹²⁵ Vgl. Anne Busch, Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65 (2013) 2, S. 301–338.

¹²⁶ Vgl. z.B. Heike Trappe, Berufliche Segregation im Kontext. Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58 (2006) 1, S. 50–78.

gleichheiten möglicherweise gerechtfertigt sind und was die Ursachen für Diskriminierung sind, herrscht bislang auch keine Einigkeit über die Frage, wie Diskriminierung effektiv bekämpft werden kann. Prinzipiell lassen sich die existierenden Maßnahmen drei, nicht immer kompatiblen Strategien zuordnen. Erstens gibt es Maßnahmen, die darauf abzielen, Gleichbehandlung zuzusichern; zweitens gibt es Versuche, bestehende Ungleichheiten auszugleichen; und drittens wird daran gearbeitet, von vornherein gleiche Chancen herzustellen.

Gleiche Behandlung zusichern. Weil unterschiedliche Personengruppen selbst bei gleichem Qualifikationsniveau und gleicher Berufserfahrung nicht dieselben Arbeitsmarktchancen haben, ist die Durchsetzung des Grundsatzes, wesentlich Gleiches gleich zu behandeln, ein wichtiger Schritt, um Diskriminierung zu verringern beziehungsweise gar nicht erst entstehen zu lassen. Das ist mitunter jedoch nicht so leicht, weil Diskriminierung oftmals unbewusst geschieht.

Um mögliche Befangenheiten, Stereotype und Vorurteile und die daraus resultierende ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von (potenziellen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vermeiden und zu reduzieren, greifen Unternehmen und öffentliche Organisationen auf unterschiedliche Maßnahmen und Strategien zurück. Dazu gehören unter anderem Antidiskriminierungstrainings, die Einführung kompetenz- und leistungsbasierter Entlohnungsschemata oder auch die Förderung von Transparenz und explizite Rechenschaftsverpflichtungen von Führungspersonen in Bezug auf Einstellungen und Leistungsbeurteilungen. Die Idee hinter solchen Initiativen ist simpel: Wenn Führungskräfte und Beschäftigte für das Thema „Diversity“ sensibilisiert sind, wenn allen Beschäftigten klar ist, welche Qualifikationen, Aufgaben und Leistungen wie entlohnt werden und wenn Vorgesetzte für Beurteilungen und Eingruppierungen zur Rechenschaft gezogen werden, dann sind nicht nur die Diskriminierungsmöglichkeiten minimiert, sondern ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen auch sichtbarer, und es kann schneller gegen sie vorgegangen werden.

Die Umsetzung solcher Prinzipien erweist sich jedoch als schwierig und nicht

immer zielführend. Antidiskriminierungs- und Mentorenprogramme haben vergleichsweise schwache Effekte auf die demografische Zusammensetzung in Unternehmen,²⁷ und experimentelle Studien zeigen, dass allein das Bekenntnis zu meritokratischen Prinzipien in Organisationen wenig bringt: Wird Leistung zum dominanten Bewertungsmaßstab erhoben, so werden Frauen für die gleichen Leistungen deutlich schlechter entlohnt als Männer.²⁸ Ursächlich hierfür können – so die Erklärung nach der Status-Charakteristik-Theorie – möglicherweise die unterschiedlichen Erwartungen an bestimmte Gruppen sein. Im Gegensatz dazu scheinen Initiativen, die mehr Transparenz und Rechenschaftsverpflichtungen bei Einstellungsentscheidungen, Leistungsbeurteilungen und Gehältern eingeführt haben, tatsächlich erfolversprechend zu sein.²⁹

Die größte Bedeutung kommt der Umsetzung solcher expliziter Gleichbehandlungsgrundsätze im Einstellungsprozess zu: Mit der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch ist die erste Hürde auf dem Arbeitsmarkt überwunden und damit auch die Instanz, in der Diskriminierungstendenzen am stärksten ausgeprägt sind.³⁰ Ein Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigte, dass die Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen sich insbesondere positiv auf die Einladungswahrscheinlichkeit von Frauen und Personen mit Migrationshintergrund auswirkte.³¹ Anonymisierte Verfahren können also durchaus helfen, Diskriminierungen flächendeckend zu reduzieren.

²⁷ Vgl. Alexandra Kalev/Frank Dobbin/Erin Kelly, Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies, in: *American Sociological Review*, 71 (2006) 4, S. 589–617.

²⁸ Vgl. Emilio J. Castilla/Stephen Benard, The Paradox of Meritocracy in Organizations, in: *Administrative Science Quarterly*, 55 (2010) 4, S. 543–576.

²⁹ Vgl. Emilio J. Castilla, Accounting for the Gap. A Firm Study Manipulating Organizational Accountability and Transparency in Pay Decisions, in: *Organization Science*, 26 (2015) 2, S. 311–333; A. Kalev/F. Dobbin/E. Kelly (Anm. 27).

³⁰ Vgl. ADS, Anonymisierte Bewerbungsverfahren. Gleiche Qualifikation, ungleiche Chancen, 12.11.2010, www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/anonymisierte_bewerbungen/das_pilotprojekt/anonymisierte_bewerbungen_node.html (26.1.2016).

³¹ Vgl. ebd.

Allerdings sind sie kein Allheilmittel. Eine Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern anhand „objektiver“ Kriterien hat zur Folge, dass für Menschen mit Schwerbehinderung oder andere Minderheiten in Bewerbungsverfahren keine bevorzugte Behandlung zum Nachteilsausgleich gewährt werden kann, und anonymisierte Verfahren Bewerberinnen und Bewerbern ethnischer Minderheiten sogar eher schaden als nützen können.

Ungleichheiten ausgleichen. Zur Herstellung von Fairness und Gerechtigkeit ist es ferner notwendig, existierende Nachteile aufgrund von Sprachbarrieren, Behinderungen oder anderer Formen ungleicher Startchancen auszugleichen. Der englische Begriff *affirmative action* fasst unterschiedliche Ausprägungen solcher auf Gleichstellung und nicht nur Gleichbehandlung ausgerichtete Maßnahmen zusammen.³² Diese reichen von der spezifischen Ansprache von und zusätzlichen Informationen für benachteiligte Gruppen bis zu deren präferenzzieller Behandlung. Eine schwache Form der Besserstellung benachteiligter Gruppen ist der in Stellenausschreibungen des öffentlichen Dienstes in Deutschland oft gelesene Satz „Frauen und Personen mit Migrationshintergrund werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert“. Der Zusatz „Schwerbehinderte werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt“ gehört jedoch zu den deutlich stärkeren Formen und fällt in das Feld präferenzzieller Behandlung.

Gleiches gilt für Quotenregelungen, also die rechtlich oder organisatorisch vorgegebenen Verteilungsgrößen bezüglich der Vergabe von Ämtern und Positionen, die in unterschiedlichen Ausgestaltungsformen zu mehr Gleichstellung führen sollen. Gesetzlich sind solche, bisweilen sehr kontrovers diskutierten „harten“ Quoten in Deutschland zur Gleichstellung von Schwerbehinderten und Frauen in höheren Führungspositionen etabliert. Sowohl öffentliche als auch private Arbeitgeber mit mehr als 20 Beschäftigten sind in Deutschland gesetzlich dazu verpflichtet, auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze Menschen mit Schwerbehinderung zu be-

schäftigen. Bei Nichterfüllung dieser Vorgabe müssen die betreffenden Unternehmen nach Paragraf 77 des Sozialgesetzbuches IX eine Ausgleichsabgabe leisten.

Seit 1. Januar 2016 sind zudem große Unternehmen dazu verpflichtet, den Frauenanteil in Führungsetagen zu erhöhen (Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen). Die rund 100 börsennotierten Unternehmen in Deutschland, die der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, müssen 30 Prozent der frei werdenden Aufsichtsratsposten durch Frauen besetzen. Rund 3500 weitere Unternehmen müssen durch Selbstverpflichtungen den Frauenanteil in Aufsichtsräten, Vorständen und den obersten Managementebenen erhöhen. Auch der öffentliche Dienst unterliegt diesen Vorgaben: Auch hier muss der Frauenanteil in Aufsichtsgremien sukzessive bis 2018 auf 50 Prozent erhöht werden.

Bestehende Ungleichheiten können jedoch nicht nur durch gesetzliche Vorgaben zur relativen Besserstellung beseitigt werden. Auch die Förderung benachteiligter Gruppen durch Mentorenprogramme und die zusätzliche Förderung von Kompetenzen und Qualifikationen können dazu beitragen, Gleichheit herzustellen.³³ Der regelmäßige Austausch mit einer Mentorin oder einem Mentor kann Mitgliedern benachteiligter Gruppen Zugänge zu neuen Netzwerken verschaffen und sie mit wichtigen Informationen und Tipps zu einem erfolgreichen Bildungs- und Berufsverlauf versorgen. Manchmal ist es auch die zusätzliche Sprachförderung oder die Teilnahme an einer Weiterbildung, die Mitgliedern benachteiligter Gruppen vorbehalten sind, um die in der Vergangenheit entstandenen Defizite auf- und nachzuholen.

Ungleichheiten nicht entstehen lassen. Den dritten und wohl wichtigsten Weg zur Herstellung einer gerechteren Arbeitswelt bilden die Maßnahmen, die darauf abzielen, Ungleichheiten gar nicht erst entstehen zu lassen. Der wichtigste Ansatzpunkt

³² Vgl. z.B. Benjamin Wacker, *Affirmative Action. Gleichstellungsprogramme in den USA*, Berlin 2009, S. 21 f.

³³ Dies ist beispielsweise sowohl in der Wissenschaft als auch im Bereich der schulischen Bildung ein üblicher Weg zur Herstellung von mehr Chancengerechtigkeit.

hierfür ist das Bildungssystem. In Deutschland hängt der schulische Erfolg – und damit auch die späteren Arbeitsmarktchancen – stark von der ethnischen und sozio-ökonomischen Herkunft ab. Bildungsexpertinnen und -experten machen in erster Linie die hohe und früh greifende Selektivität sowie die geringe Durchlässigkeit des deutschen Schulsystems für dieses Missverhältnis und dessen folgenschwere Konsequenzen verantwortlich.³⁴

Gezielte und frühe Unterstützung für Kinder aus bildungsfernen Familien ist deshalb eine zentrale Forderung, um Ungleichheiten und Benachteiligung von vornherein zu vermeiden. Außerdem sind der Ausbau von Ganztags- und Gesamtschulen, mehr Durchlässigkeit zwischen Berufsausbildung und Hochschulen sowie insgesamt höhere öffentliche Investitionen in Bildung, insbesondere im frühkindlichen Bereich, Möglichkeiten, Ungleichheiten und Benachteiligungen möglichst von Anfang an zu minimieren.

Darüber hinaus besteht Handlungsbedarf bei der Bewertung und monetären Entlohnung gleichwertiger Arbeiten.³⁵ Der in Deutschland nach wie vor große Gender Wage Gap ist auch auf die unterschiedliche Bewertung typischer Frauen- und typischer Männerarbeiten zurückzuführen. Obschon die Tätigkeiten im Pflege- und Gesundheitsbereich, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, nicht weniger anspruchsvoll oder weniger anstrengend sind als Männerberufe im verarbeitenden Gewerbe, erhalten Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger beispielsweise einen Stundenlohn von durchschnittlich 16,99 Euro und Maschinenbauschlosserinnen und Maschinenbauschlossler einen Stundenlohn von 18,86 Euro.³⁶ Auch muss es darum gehen, dass durch Einstufungen in Tarifverträgen, Anerkennung von Qualifikationen und Ähnliches Ungleichheiten erst gar nicht entstehen.

Arbeitsmarktchancen in Deutschland sind ungleich verteilt. Die Wahrscheinlichkeit, einen Job zu finden, in eine Führungsposition aufzusteigen und viel Geld zu verdienen, variiert stark zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen. Obwohl nicht alle Arbeitsmarktungleichheiten auf Diskriminierung zurückzuführen sind (und eine solche oftmals auch nur schwer nachzuweisen ist), hat sich das AGG zum Ziel gesetzt, mehr Gleichheit und Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen.

Die Ursachen für Diskriminierung sind vielseitig und reichen von individueller Abneigung, weitverbreiteten und mitunter auch unterbewussten Stereotypen bis hin zu institutionalisierten Ungleichbehandlungen bestimmter demografischer Gruppen im Bildungs- und Lohnsetzungssystem. Aus diesem Grund gibt es auch nicht *die eine* Strategie, Arbeitsmärkte gerechter und ökonomisch effizienter zu machen, sondern es bedarf einer Reihe paralleler Aktivitäten und Anstrengungen.

Neben Antidiskriminierungsrecht und staatlichem Handeln ist auch jede und jeder Einzelne von uns gefragt. Wir sollten einen sensiblen Sprachgebrauch pflegen, offen sein für die Bedürfnisse und Schwierigkeiten von Minderheiten am Arbeitsplatz und uns immer wieder bewusst machen und darauf hinweisen, dass Diskriminierung auch unbewusst geschieht und trotz aller Fortschritte der vergangenen Jahre weiterhin ein Thema ist. Das gilt auch für die Gruppen, die bislang nicht durch das AGG geschützt werden.

³⁴ Vgl. Jutta Allmendinger, Schulaufgaben. Wie wir das Bildungssystem verändern müssen, um unseren Kindern gerecht zu werden, München 2012.

³⁵ Vgl. P. England (Anm. 24).

³⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt, Verdienste und Arbeitskosten. Verdienststrukturen 2010, Wiesbaden 2013.

Zum Umgang mit Unterschieden und Asymmetrien

Essay

Wir sollten sie einmal genauer anschauen, die Unterschiede, die Ungleichheiten, die Asymmetrien. In einer modernen Gesellschaft sind sie so etwas

Irmhild Saake

Dr. phil., geb. 1965; Akademische Rätin am Institut für Soziologie der Ludwig-Maximilians-Universität München, Konradstraße 6, 80801 München. saake@soziologie.uni-muenchen.de

wie das Haupt der Medusa. Zu schrecklich sind sie, als dass wir es einfach nur aushalten könnten, sie zum Thema zu machen – ohne schon zu wissen, dass sie schlecht sind und wie man sie bekämpfen

kann. Sobald Ungleichheiten sichtbar werden, ergreifen wir Maßnahmen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist so ein typisches Produkt unserer Gesellschaft, in der wir uns nur wohl fühlen, wenn wir Ungleichheiten bekämpfen. Wir reden darüber, wer legitimerweise von welchen Ungleichheiten reden darf und welche Ungleichheiten wichtiger sind: die zwischen Männern und Frauen oder die zwischen Ausländern und Inländern? Oder gar beide miteinander verknüpft? Oder ganz andere? Es gibt unzählige Varianten in diesem Kampf um Gleichheit, keine Eindeutigkeiten und endlose Debatten. Ungleichheiten stoßen uns ab und lenken unseren Blick auf eine bessere andere Welt. Lassen Sie uns mit *dieser* Welt beginnen. Was sind Ungleichheiten?

Eine moderne Gesellschaft kennt keine kategorialen Ungleichheiten

Zwar kennt eine moderne Gesellschaft (sogar extreme) Ungleichheiten, aber sie kann diese Ungleichheiten nicht mehr beobachterunabhängig stabilisieren. Jeder Ungleichheit erzeugenden Praxis ist heute eine Beobachtung beigeordnet, die diese Ungleichheit infrage stellt. Um diese moderne Bedingung verste-

hen zu können, ist es hilfreich, sich vor Augen zu führen, wie eine nichtmoderne Gesellschaft aussah.

Für frühere Gesellschaften ist Ungleichheit der erwartbare Normalfall. Man muss sich vorstellen, wie in einer ständischen Gesellschaft Tag für Tag sehr extreme Unterschiede sichtbar gemacht werden, ohne dass dies zu einer Kritik führt. Eher umgekehrt würde man davon ausgehen, dass die Sichtbarkeit der Unterschiede sie wiederum stabilisiert hat. Jedes Kind konnte sehen, dass der Tagelöhner ein anderer Mensch war als der Adelige. Eine auf der Naturwüchsigkeit der Herkunft aufbauende gesellschaftliche Ordnung regelt, dass man qua Geburt einer sozialen Gruppe angehört, womit die Kontingenz des Unterschieds unsichtbar gemacht wird.

Aus heutiger Perspektive würde man sich vorstellen, dass diese Ungleichheiten dann doch irgendwann problematisch wurden, aber sie wurden es nicht aus sich heraus, sondern durch ihre Verknüpfung mit Bezugspunkten, die sie irrelevant werden ließen: Die Entstehung einer modernen Gesellschaft mit einer Vielfalt an unterschiedlichen, nebeneinander existierenden spezialisierten Kontexten verdankt sich einer Umstellung der Gesellschaft von ständischer, also sozialer Differenzierung auf funktionale, also sachliche Differenzierung. Soziale Ungleichheiten existieren heute nach wie vor, sind jedoch für das Funktionieren der Gesellschaft nicht mehr notwendig. Praktisch bedeutet das, dass eine ständische Verortung des Einzelnen für wissenschaftliche, medizinische, rechtliche und wirtschaftliche Fragestellungen historisch gesehen irgendwann keine primäre Rolle mehr gespielt hat. Der Primat der Funktion hat nach und nach den Primat der Herkunft verdrängt. Wer genug Geld hatte, um sich ein großes Haus zu leisten, konnte das tun, auch wenn er nicht qua Geburt zu den besseren Familien zählte. Neues Wissen über Gesetzmäßigkeiten der Natur hat sich nach und nach auch gegen ein religiöses Weltbild und eine religiös gestützte Ordnung von höheren und niederen Schichten durchgesetzt.

So gerne möchten wir an die Bedeutung der großen Revolutionen glauben, in denen Menschen dafür gekämpft haben, dass die Welt eine bessere wird. Aber wichtiger waren vermutlich die Autonomisierungsprozesse großer gesellschaftlicher Diskurse rund um sol-

che Themen wie wissenschaftliche Wahrheit, die Positivierung des Rechts, die Liquidität von Geld, die politische Herstellung von Kollektivitäten. Im Blick auf die für alle sichtbare Wahrheit der Erkenntnis, mit Geld in der Hand, in rechtlichen Verfahren und unter Waffengewalt werden viele Ungleichheiten einer vormodernen Gesellschaft schlicht hinderlich und unplausibel. Das heißt aber nicht, dass Herkunftsfragen, dass Ungleichheiten verschwinden. Sie werden stattdessen noch sichtbarer, gerade weil sie oft nicht mehr funktional sind. Das bildet die Grundlage für die Entstehung von Semantiken der Gleichheit, die sich erst jetzt radikalisierten können, weil Vorstellungen einer prinzipiellen Ungleichheit verlorengegangen sind. Erst jetzt, wo wir eigentlich alle gleich sind, werden Ungleichheiten zu einem Skandal und damit auch zu einem zentralen Thema der modernen Gesellschaft.

Diese Beschreibung kann man kritisieren als Verharmlosung moderner Ungleichheit, gedacht ist sie aber zunächst als eine Würdigung der Tatsache, dass ständische Verortungen in ihrer Brutalität der sozialen Differenzierung in unserer Gesellschaft nicht mehr existieren. Das ist ein sehr grundsätzliches Argument. Um es noch einmal zu betonen: Man würde nicht sagen, dass es keine sozialen Ungleichheiten mehr gibt, aber man würde umgekehrt erklären, dass wir nur deshalb eine so radikale Kritik der Ungleichheit formulieren können, weil wir uns keine Form der tatsächlichen, der nicht begründungsbedürftigen, aus sich heraus einfach plausiblen Form der Ungleichheit mehr vorstellen können. Es ist nicht mehr möglich, Menschen kategorial und dauerhaft und mit einer zustimmenden Qualitätsprelle im Rücken zu unterscheiden. Und doch unterscheiden wir.

Asymmetrien stabilisieren sich selbst

Wir müssen sie anschauen, die hässlichen Asymmetrien, um zu verstehen, wie sie funktionieren. Ich beginne mit einem Beispiel aus dem Alltag einer großen Organisation, einer Universität. Im Rahmen des Gender-Mainstreamings verordnet sich eine sozialwissenschaftliche Fakultät einen Gleichstellungsplan, demzufolge eine „zunehmende Sensibilität für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit“ zentral ist, um eine „Gleichverteilung von Frauen und Männern“ zu erreichen. Mit ebendieser Sensi-

bilität ausgestattet, freut man sich, wenn man von den dafür verantwortlichen Frauenbeauftragten eine Einladung erhält, sich an einer Aktion „Frauen helfen Frauen“ zu beteiligen. Es geht dabei um die schöne Idee, einen Schuhkarton mit Weihnachtsgeschenken für Frauen in Frauenhäusern zu packen. Eine angehängte Liste empfiehlt, Folgendes zu kaufen: einen Taschenkalender, einen Wecker, eine Fahrkarte für den öffentlichen Nahverkehr, aber auch: Körperpflegeprodukte, Liebesromane, Tücher, Armreifen, Broschen, Schokolade, Pralinen, Kuschelsocken, Strick- und Häkelnadeln und Gutscheine zum Kaffeetrinken.

Was bringt uns nun hier der genaue Blick auf Asymmetrien? Zunächst einmal ist interessant zu sehen, wie viel klassische Weiblichkeit zu Weihnachten in Frauenhäusern denkbar ist. Offenbar entstehen hier zwei sehr unterschiedliche Vorstellungen von Gendersensibilität gleichzeitig nebeneinander. Während man in der Hochschullehre gerade noch eingeübt hat, die eigene Genderrolle zu reflektieren und andere Menschen nicht auf Stereotype festzulegen, trifft einen schon die volle Wucht des Stereotyps im Schuhkarton. Was eben noch falsch war, ist im nächsten Moment auf einmal gut. Diese Beschreibung unseres Umgangs mit Ungleichheiten ist nicht polemisch gemeint, sondern der Versuch, die Ungleichzeitigkeit von mehr oder weniger legitimierten Ungleichheiten sichtbar zu machen. Die Sozialarbeiterinnen der Frauenhäuser werden schon wissen, was sie da empfehlen. Leider lässt sich die ganze Kuschelsockenbegeisterung nicht auf Frauenhäuser beschränken. Ein Blick in entsprechende „Frauenmagazine“ klärt auf. Wie ist es nun mit den Stereotypen?

Interessant ist darüber hinaus auch, dass den engagierten Frauenbeauftragten vermutlich nicht auffällt, wie stereotyp die Einkaufsliste tatsächlich ist. Das wäre aber auf jeden Fall ein Thema gewesen, wenn die gleiche Einladung von Männern verschickt worden wäre, die Frauen etwas Gutes tun wollen und denen dabei Pralinen, Stricknadeln und Lippenstifte einfallen.

Dieses Beispiel zeigt, dass Asymmetrien sich selbst stabilisieren. In solchen Situationen beobachten wir kein Fehlverhalten, sondern die Plausibilität eines geschlechtergeordneten Alltags, der sich in seiner Kritik wiederum selbst bestätigt. Frauen sagen, wie

Frauen sind. Kritik und Herstellung der Geschlechterordnung gehen ineinander über.

Was wir im Alltag tun, wenn wir uns anhand solcher Kategorien wie Geschlecht, Religion, ethnische Herkunft, Alter, Behinderung, sexuelle Identität adressieren, ist Kritik der Diskriminierung und Diskriminierung zugleich. Wir schaffen diese Kategorien, um etwas zu verändern, und stellen fest, dass sich zwischenzeitlich alle in diesen Kategorien eingerichtet haben. Wir schaffen ein Gender-Mainstreaming, um die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen zu beseitigen, und erhalten Menschen, die sich nun neuerdings in allen Situationen als Männer und Frauen beschreiben. Wir wollen Flüchtlinge schützen, indem wir ihnen besonderen Schutz gewähren, und setzen sie damit auch dem entlarvenden Blick einer Öffentlichkeit aus, die vieles an ihrem „Flüchtlings“-Verhalten nicht für schützenswert hält. Wir schulen Lehrer, um Diversität zu fördern, und erhalten Kinder, die sich aufgrund ihrer Kultur für benachteiligt halten. Dass wir uns in einer Vielfalt an stigmatisierenden Kategorien wiederfinden, entspricht offenbar dem alltäglichen Ordnungsbedürfnis eines guten Menschen in einem pluralistischen Alltag genauso wie dem Ausgrenzungswunsch von chauvinistischen Hassrednern. Wer die Besonderheit der Lebensweise der Sinti anerkennen will, um einer stigmatisierten Volksgruppe zu Sichtbarkeit zu verhelfen, der unterscheidet sich – abgesehen von seinen guten Gründen – nicht so sehr von denjenigen, die die Sinti wegen ihrer anderen Lebensweise in ihrer Umgebung nicht haben wollen. Wer Frauen fördert, um Frauen zu fördern, spricht Frauen genauso stereotyp an wie derjenige, der keine Frauen einstellt, weil sie schwanger werden könnten. Dass man sich in einer modernen Gesellschaft mit diesen Kategorien so unrettbar die Hände schmutzig macht, muss man wissen, wenn man mit ihnen hantiert. Es gibt keinen Ausweg.

Asymmetrien sind unvermeidbar

Die Ambivalenz dieser sich selbst stabilisierenden Kategorien liegt daran, dass alle soziale Ordnung mit Asymmetrien beginnt. Asymmetrien sind unvermeidbar. Die Frage ist jeweils nur, welche Asymmetrien verwendet werden. Asymmetrien sind zunächst einmal Unterschiede, die man missverstehen würde, wenn man sie sofort als Ungleichheiten rekon-

struieren würde. Sie sind Unterschiede, die dadurch entstehen, dass jeder Zugriff auf die Welt unvermeidbar selektiv ist. Ohne dass wir das eine vom anderen unterscheiden würden, gäbe es nichts, worüber wir reden könnten beziehungsweise was wir wahrnehmen könnten. *Wie* jeweils unterschieden wird, ist eine Frage der Praxis, in der das Unterscheiden stattfindet. Es ist oft eine Frage des zeitlichen Nacheinanders, in dem das eine sich stärker als das andere in den Vordergrund drängt, weil man antworten muss, weil man entscheiden muss, weil man nicht alles gleichzeitig sagen kann. Auf diese Weise entstehen ganz beiläufig Asymmetrien. Unterschiede werden immer in Asymmetrien überführt, immer wird die eine Seite des Unterschiedenen privilegiert, schon im Unterscheiden entscheidet sich die Beobachtung für *etwas* im Hinblick auf anderes. Es gibt ihn nicht, den Ort, an dem man erst einmal nachdenken könnte, bevor man unterscheidet. Auch das Nachdenken über irgend-etwas lebt von Unterschieden, die als Asymmetrien funktionieren.

Diese basale Unvermeidbarkeit von Asymmetrien ist es, die den Gedanken nährt, dass miteinander reden, mehr Partizipation, mehr Konsens hilfreich sein könnten. In unserem Alltag wird immerzu etwas weggelassen, jemand nicht gehört, etwas unsichtbar gemacht. Asymmetrien stabilisieren sich einfach aus sich selbst heraus, weil so vieles andere möglich wäre. Bestimmte Themen, Stereotype, soziale Kategorien bewähren sich in einem undurchsichtigen Alltag und gewinnen dadurch an Attraktivität. Personenmerkmale rücken in den Vordergrund und schaffen Erwartungshaltungen, negative wie positive. Sie werden unvermeidbar. Nicht wir schaffen diese Asymmetrien, sondern die Asymmetrien finden uns. Alles, was Zeit spart, gewinnt hier an Plausibilität: Geld, Status, Macht, Vertrauen, aber eben auch die großen Kategorien der Ungleichheit erlauben es, die Vielfalt an Themen und möglichen Themenbeiträgern einzuschränken. Was wäre möglich, wenn wir nicht von vornherein schon immer eingeschränkt wären?

Asymmetrien sind gar nicht so stabil

Es hilft, sich anzuschauen, wie diese Kategorien der Ungleichheit jeweils auf ganz unterschiedliche Kontexte verweisen. Wir sind

heute Mitarbeiter, Kolleginnen, Vorgesetzte, Ehefrauen, Mütter, Kinder, Käufer, Nachbarn, Wählerinnen, Patienten, Rechtssubjekte, Frauen, Deutsche, Ausländer. Für die Soziologie ist es eine empirische Frage, wie sehr und wie kontinuierlich wir heute Inhaber von Geschlechterrollen oder Migrationshintergründen oder sexueller Identität sind. Liest man diesen Text als Mann oder Frau? Als Deutscher mit oder ohne migrantischen Hintergrund? Schreibt man ihn als junger oder alter Mensch? Kauft man Brötchen oder Zeitungen als Christ oder Muslim? All dies sind offene empirische Fragen, die man nur beantworten kann, wenn man sich die Adressierungen jeweils genauer anschaut. Sind wir immer Ausländer, hilfsbedürftig oder Wähler?

Die Frage beantwortet sich von alleine und soll nur zeigen, wie vielfältig die möglichen Unterscheidungsmerkmale einer modernen Gesellschaft sind. Diese Vielfalt muss man berücksichtigen, wenn man sich für ein modernes Erleben von Symmetrien und Asymmetrien interessiert. Die Menge an Asymmetrien ist unüberschaubar, keine individuelle Komposition aus diesen unterschiedlichsten Inklusionsmöglichkeiten ist miteinander vergleichbar. Nicht jede Asymmetrie ist problematisch, nicht jede stabilisiert sich über Kontexte hinweg, denn die moderne Gesellschaft beginnt nicht mit personalen Asymmetrien. Sie braucht sie eigentlich nicht. Gerade deshalb lohnt es sich, genauer hinzuschauen und stereotype Kategorisierungen nicht künstlich über Kontexte hinweg zu verlängern. Exakt das tun wir aber, wenn wir uns wissenschaftlich mit Sensibilität ausstatten und die Bedeutung solcher Asymmetrien überall wiederfinden.

An vielen Asymmetrien ist niemand schuld

Als ungleich erscheinen Männer und Frauen nicht nur, weil sie unterschiedlich viel verdienen und die Aufteilung der Hausarbeit so schwierig ist, sondern auch, weil es innerhalb von Beziehungen Ungleichheiten gibt, die man kaum kontrollieren kann. Kinder werden von Frauen geboren und wenn sie darüber hinaus auch noch gestillt werden, läuft das auf die Privilegierung der Mütter hinaus. Für Väter ist das kränkend und man kann sich jetzt überlegen, wie man diese Ungleichheit zwischen Vätern und Müttern von vornherein verhindert.

Das ist sicherlich machbar und vielleicht auch nicht falsch – Babys sind sehr anpassungsfähig –, aber ist es der richtige Umgang mit Ungleichheiten? Bis zu welchem Punkt müsste man die Ungleichheit, die durch das Gebären entsteht, beseitigen? Schon wenige Monate nach der Geburt erweitert sich der Radius des Babys von alleine. Wäre es nicht denkbar, diese temporäre Asymmetrie schlicht auszuhalten? Keiner hat sie verschuldet, es gibt sie einfach.

Auch die Unterscheidung religiöser Bekenntnisse verweist auf solche unvermeidbaren Asymmetrien. Wir stürzen in Glaubenszweifel, wenn wir feststellen, dass wir zwar nur zufällig in dieser speziellen religiösen Kultur aufgewachsen sind, dass wir diese zufällige Prägung aber nicht so einfach ablegen können und sie vielleicht sogar mögen. Wird man schuldig gegenüber anderen Bekenntnissen, wenn man sich im Alltag an hochkulturellen Spiegelungen dieser historisch entstandenen Glaubenspraxis erfreut? Ohne Zweifel leiden Gläubige mit anderen Vorstellungen von Gott und der Welt darunter, dass sie nicht gleichermaßen ihre eigenen Symbole im Alltag wiederfinden. Selbst wenn man alle religiösen Symbole tilgen würde, stieße man noch auf eine religiös geprägte Historie. In einer globalisierten Welt mit unterschiedlichen Religionen und Wanderungsbewegungen lässt sich das nicht vermeiden. Taktgefühl wäre hier besser als Schuldgefühl.

Wir müssen uns arrangieren mit Asymmetrien, die unseren unkontrollierbaren Alltag aus den banalsten Gründen heraus einfach bevölkern, obwohl wir es gar nicht wollen. Asymmetrien fallen ganz beiläufig im Alltag an, sind oft unerklärlich und lassen sich manchmal am besten verstehen, wenn man sich einfach damit arrangiert, dass es so ist. Das heißt nicht, dass man nicht helfen kann oder mit diesen Unterschieden nicht vorsichtig hantieren sollte. Es bedeutet lediglich, dass es für viele Asymmetrien keinen Schuldigen gibt.

Asymmetrien entstehen durch Zeitknappheit

Viele Asymmetrien entstehen schlicht aufgrund der Zeitlichkeit alles Sozialen. Könnte man die Knappheit von Zeit abschaffen, wäre vieles denkbar, was es praktisch nicht gibt. Insofern ist die Kritik des Soziologen Hart-

mut Rosa an einer beschleunigten Gesellschaft¹ durchaus plausibel, und sie setzt – im Unterschied zu anderen Formen der Gesellschaftskritik – sogar an dem vielleicht wichtigsten Hebel an, einer Asymmetrien schaffenden Zeitlichkeit, die sich aber leider durch Kritik nicht außer Kraft setzen lässt. Wie schön wäre doch die Welt, könnte man die Zeit anhalten und alles gleichzeitig machen, was man sich vorgenommen hat! Wie schön wäre doch die Welt, könnte man unendlich lange über die wichtigen Themen nachdenken, ohne auf die Uhr schauen zu müssen! Wie schön wäre doch die Welt, könnte man alle erst einmal befragen, wie sie die Welt haben wollen, bevor man sie gestaltet! Es gibt diesen Stillstand nicht, es gibt keine Unendlichkeit der Zeitressourcen, man kann sich die Zeit noch nicht einmal kaufen. Sie läuft auch dann ab, wenn man sich von anderen Zwängen befreit.

Der Soziologe Armin Nassehi beschreibt unsere Gesellschaft als „Gesellschaft der Gegenwart“, um zu verdeutlichen, dass wir alles, was passiert, hier und jetzt in Echtzeit machen müssen. Die Strukturen, von denen wir so gerne reden, die immer gleichen Abläufe, die reflexhaften Antworten, die erklärungsbedürftige Plausibilität von Geld, die symbolischen Gesten der Politik verdanken sich alle ihrer Fähigkeit, im Moment, in genau diesem Moment Komplexität aufzulösen und weitermachen zu können. Aus diesem Grund beschreibt Nassehi die Gesellschaft als eine Bühne mit „unterschiedlichen Rollen“, die „weder von einem zentralen Regisseur aufeinander abgestimmt werden noch ein Skript haben, an dem sie sich abarbeiten können. Wenn man dieses Bild weiter bemühen will, spielt auf der Bühne Gesellschaft eher eine Laienspielschar, die, zur Echtzeit gezwungen, weder Probe noch Korrekturmöglichkeiten hat, sondern ihre Struktur gewissermaßen improvisieren muss und dennoch zu Selbststabilisierungen auch im Hinblick auf die Wechselseitigkeit der operativ voneinander unabhängigen Funktionssysteme kommt. Es ist fundamental eine Gesellschaft der Gegenwart.“²

¹ Vgl. Hartmut Rosa, Beschleunigung und Entfremdung – Entwurf einer kritischen Theorie spätmoderner Zeitlichkeit, Frankfurt/M. 2013.

² Armin Nassehi, Gesellschaft der Gegenwart. Studien zur Theorie der modernen Gesellschaft II, Berlin 2011, S. 165.

Der Blick auf die Bühnen einer „Gesellschaft der Gegenwart“, auf denen wir alle improvisieren, zeigt, wieso die bereits eingeführten Asymmetrien sich immer wieder selbst stabilisieren. Wir halten zwar die Rollen für austauschbar, freuen uns dann aber doch, wenn wir an unsere Erfahrungen mit bestimmten Rollen anknüpfen können. Das gilt auch für die Frauenbeauftragten, die mit der Schuhkarton-Aktion nur einem Beobachtungsmuster folgen, das sie qua Amt eingeübt haben. Und auch wenn man hier mehr Reflexion einfordern würde, ließen sich nicht alle unsere Gegenwarten auf diese Weise kontrollieren. Es sind einfach zu viele. Man kann das als verantwortungslos kritisieren, aber es ändert nichts an der Tatsache, dass es so ist.

Asymmetrien können sehr funktional sein

Organisationen gibt es nur, weil sie Asymmetrien stabilisieren. Organisationen sind sozusagen Asymmetrien, insofern sie Entscheidungswege festlegen, die bestimmten Mitgliedern mehr Möglichkeiten einräumen als anderen. Vor allem dafür braucht man Organisationen. Nicht auf allen Ebenen kann alles entschieden werden. Abteilungen ermöglichen Spezialisierungen, und Hierarchieebenen stellen sicher, dass – obwohl vieles sinnvoll wäre – nur bestimmte Vorschläge in die engere Auswahl kommen. Dies alles gelingt den Organisationen vor allem über Zeitknappheit, und exakt das macht die Asymmetrien innerhalb von Organisationen noch erklärungsbedürftiger. Gerade weil die Zeitknappheit in Organisationen ein typischer guter Grund ist, denkt man, dass besser hätte entschieden werden können, wenn man mehr Zeit gehabt hätte. Aber es ist gerade umgekehrt: Weil man wenig Zeit hat, kann man entscheiden. Die Zeitknappheit selbst ist eigentlich die höchste Hierarchieebene, weil sie auch dem Chef die Entscheidungen aufzwingt.

Wie ein Chef aussieht, der mehr zu sagen hat als andere, lässt sich ganz gut am Beispiel der Beziehung zwischen Arzt und Patient studieren. Es macht einen Unterschied aus, wie ein Arzt einen Patienten anspricht, ob er einem liegenden Patienten gegenübersteht, ob er ihm in die Augen schaut oder ob er mit ganz anderem beschäftigt ist, während er mit dem Patienten spricht. Aber es ist gera-

de in Bezug auf diese Situationen noch ganz anders, als man es jetzt denken würde. Wir alle vermuten, dass die Kommunikation auf Augenhöhe die beste Grundlage für ein gutes Gespräch ist. Aber ist das wirklich immer so?

In Studien zur Arzt-Patienten-Kommunikation kann man auch ganz andere Aspekte sehen. So schildern beispielsweise Onkologen, die in der Situation sind, eine Diagnose zu überbringen, dass die Patienten mit entweder guten oder schlechten Nachrichten rechnen, aber nicht mit einem Austausch über beispielsweise Kinder und Enkelkinder und Urlaubsorte. Im Gegenteil: Wenn der Arzt erst einmal über die Familie reden will, um eine gute Basis für ein Gespräch zu schaffen, dann rutscht dem Patienten das Herz in die Hose, weil er denkt, dass dies nur ein Zeichen für eine schlechte Nachricht sein könne. Der Patient, der auf eine Diagnose wartet, will klare Sätze und kein nettes Drumherum.

Dieses Beispiel für funktionale Asymmetrien soll zeigen, wie sehr wir solche Situationen im Alltag ausblenden, wenn wir symmetrische Kommunikationsstile fordern. Solche stark asymmetrischen Situationen sind oft so plausibel – es liegt ein Notfall vor, es muss alles schnell gehen –, dass sie sich einer systematischen Analyse entziehen. So geht es zumindest der Medizinsoziologie, deren Lieblingsthema die Kritik am dominanten Arzt ist. Soziologen können so etwas nur kritisieren, wenn sie dabei ausblenden, dass sie jetzt gerade nicht krank sind – denn sonst würden sie sehen, wie sehr sie sich in so einem Fall einen paternalistischen Arzt wünschen, der genau weiß, was zu tun ist.^P

Was ist so schlimm am besseren Wissen, an der größeren Erfahrung? Die Idee der Gleichheit ist offenbar viel radikaler, als wir denken, wenn wir über Partizipationsbedürfnisse unterdrückter Gruppen nachdenken, denn sie lässt sich nicht nur auf Personen, sondern auch auf sachliche Unterscheidungen beziehen. Wie radikal unsere Symmetrieerwartungen sind, lässt sich auch an den Problemen aufzeigen, die Studierende an Universitäten mit dem guten Argument haben. Nach Jürgen Habermas sollten wir alle deshalb gleich sein, weil

wir nur dann das gute Argument überhaupt erkennen können. Das gute Argument sollte nicht von Statusunterschieden, Besitz, mehr Eloquenz bestimmt sein. Dem würden wir im Alltag alle zustimmen, und wir kennen auch Situationen, in denen inhaltliche Fragen hinter Machtfragen zurücktreten. Für Studierende zumindest der nicht-naturwissenschaftlichen Fächer ist es heute aber auch schon problematisch, wenn sie sich vorstellen, dass sich derjenige durchsetzt, der ein gutes Argument hat. Sollten nicht alle Argumente eine Chance haben? Müssen nicht auch die Argumente berücksichtigt werden, die sonst immer widerlegt werden? Sind gute Argumente vielleicht dann gut, wenn sie von jemandem formuliert werden, der sonst nicht gehört wird? Ist es legitim, wenn der Professor mit seinem vielen Wissen öfter Recht hat? Ist es besser, wenn man in ein Seminar geht und das Gefühl hat, dass man sofort und umstandslos mitreden kann? Viele Studierende erwarten sich viel von einer Theorie, die alle Wahrheiten miteinander versöhnt. Sie warten geduldig auf eine harmonisierende Vermischung von verschiedenen Elementen, die vielleicht sogar etwas aussagelos ist, dafür aber demonstriert, dass alle etwas Recht haben.

Diese Beispiele zeigen, wie potent unsere modernen Symmetrieerwartungen sind und wie unabgeschlossen der Diskurs über legitime und illegitime Ungleichheiten ist. Man muss eine Idee davon haben, wie funktional Asymmetrien sind und dass sie manchmal auch gut sind, wenn man sich in modernen Organisationen mit ihren erwartbaren Symmetrieanprüchen bewegt.

Der Hinweis auf die Funktionalität von Asymmetrien soll nicht bedeuten, dass die alten Asymmetrien besser waren. Er soll nur zeigen, dass wir mit einem geschärften Blick auf das Verhältnis von Symmetrieerwartungen und Asymmetrien mehr darüber erfahren, wie grundsätzlich Asymmetrien in unseren Alltag eingelassen sind. Wir müssen sie genauer anschauen, die Ungleichheiten, die Unterschiede, die Asymmetrien. Wir müssen darüber reden, welche Arten von Asymmetrien wir nicht wollen, aber auch, welche Asymmetrien wir haben wollen, welche Asymmetrien wir gar nicht vermeiden können und welche Asymmetrien einfach zufällig anfallen.

^P Vgl. Irmhild Saake, Die Performanz des Medizinischen. Zur Asymmetrie in der Arzt-Patienten-Interaktion, in: Soziale Welt, 54 (2003) 4, S. 429–460.

„APuZ aktuell“, der Newsletter von

Aus Politik und Zeitgeschichte

Wir informieren Sie regelmäßig und kostenlos per E-Mail über die neuen Ausgaben.

Online anmelden unter: www.bpb.de/apuz-aktuell

APuZ

Nächste Ausgabe

10-11/2016 · 7. März 2016

UN und Menschenrechte

Lothar Brock

Wozu brauchen wir heute die Vereinten Nationen?

Hannah Birkenkötter

Die Menschenrechtsausschüsse der Vereinten Nationen

Beate Wagner

50 Jahre UN-Menschenrechtspakte

Gerrit Kurtz · Philipp Rotmann

Der Schutz von Zivilisten durch UN-Friedenseinsätze

Peter Rudolf

Prävention von Massenverbrechen
im Sinne der „Schutzverantwortung“

Siba N. Grovogui

Universalismus, Partikularismus
und das Streben nach menschlicher Würde

Hendrik Cremer

Menschenrecht Asyl



Die Texte dieser Ausgabe stehen unter einer Creative Commons
Lizenz vom Typ Namensnennung-NichtKommerziell-Keine-
Bearbeitung 3.0 Deutschland.

Herausgegeben von
der Bundeszentrale
für politische Bildung
Adenauerallee 86
53113 Bonn



Redaktion

Lorenz Abu Ayyash (Volontär)
Anne-Sophie Friedel
Barbara Kamutzki
Johannes Piepenbrink
Anne Seibring
(verantwortlich für diese Ausgabe)
Martin Manuel Fendt (Praktikant).
Telefon: (02 28) 9 95 15-0
www.bpb.de/apuz
apuz@bpb.de

Redaktionsschluss dieses Heftes:
19. Februar 2016

Druck

Frankfurter Societäts-Druckerei GmbH
Kurfürstenstraße 4–6
64546 Mörfelden-Walldorf

Satz

le-tex publishing services GmbH
Weissenfelder Straße 84
04229 Leipzig

Abonnement-service

Aus Politik und Zeitgeschichte wird
mit der Wochenzeitung **Das Parlament**
ausgeliefert.

Jahresabonnement 25,80 Euro; für Schüle-
rinnen und Schüler, Studierende, Auszubil-
dende (Nachweis erforderlich) 13,80 Euro.
Im Ausland zzgl. Versandkosten.

Frankfurter Societäts-Medien GmbH
Vertriebsabteilung **Das Parlament**
Frankenallee 71–81
60327 Frankfurt am Main
Telefon (069) 7501 4253
Telefax (069) 7501 4502
parlament@fs-medien.de

Nachbestellungen

Publikationsversand der Bundeszentrale
für politische Bildung/bpb
Postfach 501055
18155 Rostock
Fax.: (038204) 66273
bestellungen@shop.bpb.de
Nachbestellungen ab 1 kg (bis 20 kg)
werden mit 5,00 Euro berechnet.

Die Veröffentlichungen
in **Aus Politik und Zeitgeschichte**
stellen keine Meinungsäußerung
der Herausgeberin dar; sie dienen
der Unterrichtung und Urteilsbildung.

ISSN 0479-611 X

Antidiskriminierung

APuZ 9/2016

Albert Scherr

3–10 Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen

Diskriminierung kann nicht allein als Folge individueller Einstellungen oder kollektiver Mentalitäten verstanden werden. Es ist ein komplexes System sozialer Beziehungen, in dem diskriminierende Unterscheidungen entstehen und wirken.

Ulrike Lembke

11–16 Europäisches Antidiskriminierungsrecht in Deutschland

Das AGG ist das zentrale Regelungswerk zur Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien. Wichtige Konzepte des europäischen Antidiskriminierungsrechts werden durch europarechtswidrige Lücken konterkariert.

Doris Liebscher

17–22 Eine Zwischenbilanz nach zehn Jahren AGG

Seit Inkrafttreten des AGG sind viele Erfolge zu verzeichnen. Doch immer noch ist das Gesetz zu wenig bekannt und zu wenig wirksam. Wirksamkeitsdefizite resultieren sowohl aus Schutzlücken als auch aus Problemen bei der Rechtsanwendung.

Martina Thiele · Lilian Masuhr · Sheila Mysorekar

23–35 Medien und Diskriminierung

Medienschaffende wirken maßgeblich daran mit, Stereotype zu (re)produzieren. Martina Thiele bietet einen Forschungsüberblick; Lilian Masuhr und Sheila Mysorekar widmen sich der Berichterstattung über Minderheiten.

Christine Lüders · Nathalie Schlenzka

36–41 Schule ohne Diskriminierung

Das Thema Diskriminierung ist an Schulen immer noch wenig angekommen. Dabei sind Benachteiligungen im Schulleben Realität. Schutzlücken und fehlende Sensibilisierung verhindern jedoch, dass ernsthaft dagegen vorgegangen werden kann.

Lena Hipp

42–48 Ungleichheiten und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

Die Wahrscheinlichkeit, einen Job zu finden, in eine Führungsposition aufzusteigen und viel Geld zu verdienen, variiert stark zwischen verschiedenen Gruppen. Nicht alle Ungleichheiten sind auf Diskriminierung zurückzuführen.

Irmhild Saake

49–54 Zum Umgang mit Unterschieden und Asymmetrien

Asymmetrien sind unvermeidbar. Sie stabilisieren sich selbst, können funktional sein und an manchen ist keiner schuld. Wir müssen sie genauer anschauen und darüber reden, welche wir nicht wollen, aber auch, welche wir haben wollen.