

Ihre Artikelauswahl als PDF



Inhaltsverzeichnis



1. Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen 3

Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen

Von **Albert Scherr**

26.2.2016

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

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.

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 Gruppenkonstruktionen[2] – 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 gesunden, 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.

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.[4]

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.[5]

Wodurch geschieht Diskriminierung?

Im alltäglichen Sprachgebrauch wird unter Diskriminierung ein benachteiligendes Handeln und ein abwertendes Sprechen verstanden, 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.[6] 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).[7]

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

Das Konzept der **statistischen Diskriminierung**[9] 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 Prozesses. Diskriminierung als gesellschaftliches Phänomen kann jedoch nicht in direkter Analogie zu realen Gruppenkonflikten verstanden werden. Denn rassistische, ethnisierende, 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 Diskriminierung**[12] 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 Personen mit anderer Erstsprache darin unterstützen, ihre sprachlichen Fertigkeiten weiterzuentwickeln.

Organisationelle Diskriminierung[13] 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 Kundschaft 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 substantiellen 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 Naturzustand 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 zureichend 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 erwiesen, 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 substantiellen 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 Menschenrechte auf die Gewährleistung "gleichberechtigter Freiheit"[20] 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.[21]

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.[22] 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 Ungleichheitsverhältnissen 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".[23] 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.[24]

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.[25] 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.[26]

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.[27]

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 biologische 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.[28]

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 Diskriminierungen gerichtsfest nachzuweisen, sondern vor allem, dass individuelle Beschwerden und Klagen nicht an den gesellschaftlichen Ursachen von Diskriminierung rühren.[29]

Antidiskriminierung als gesellschaftspolitische Programmatik

Zentrales Element aller Strategien gegen Diskriminierung ist die Forderung, Gleichbehandlung konsequent durchzusetzen. Dazu werden in der einschlägigen Forschung[30] 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.[31] Dies betrifft nicht zuletzt die Frage, ob beziehungsweise wie der Verschränkung der sozialen Klassenlage mit diskriminierenden Unterscheidungen angemessen Rechnung getragen werden kann.[32]

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.

Für hilfreiche Anmerkungen zu diesem Text danke ich Gökcen Yüksel.

Fußnoten

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).
4. 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.
5. Vgl. Elisabeth Holzeithner, *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).
6. Vgl. die Studien des Projekts "Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit", z.B. Wilhelm Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsche Zustände. Folge 10*, Frankfurt/M. 2012.
7. 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.
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 Intergroup 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.
 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.
 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. 255ff.
 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.
 20. Heiner Bielefeld, *Das Diskriminierungsverbot als Menschenrechtsprinzip*, in: U. Hormel/A. Scherr (Anm. 5), S. 21–34, hier: S. 23.
 21. 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.
 22. 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.
 23. 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.
 24. Vgl. Alfred Schütz, *Gleichheit und die Sinnstruktur der Sozialen Welt*, in: Alfred Schütz *Werkausgabe*, Band IV.2, Konstanz 2011, S. 171–250.
 25. Vgl. Richard Rorty, *Looking Backwards from the Year 2096*, in: ders., *Philosophy and Social Hope*, London 1999, S. 243–251.
 26. Vgl. Charles Tilly, *Durable Inequality*, Berkeley 1999.
 27. 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).
 28. 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.

29. Zur Reichweite des AGG siehe Vera Egenberger, Diskriminierungsschutz weiterentwickeln. Argumente für eine Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, WISO Diskurs 6/2015.
30. Vgl. für den Bereich der beruflichen Bildung und des Arbeitsmarktes zusammenfassend A. Scherr/C. Janz/S. Müller (Anm. 13), S. 183ff.
31. Vgl. Shannon Harper/Barbara Reskin, Affirmative Action at School and on the Job, in: Annual Review of Sociology, 31 (2005), S. 357–379.
32. 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.



Dieser Text ist unter der Creative Commons Lizenz veröffentlicht. [by-nc-nd/3.0/de/](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>)

Der Name des Autors/Rechteinhabers soll wie folgt genannt werden: [by-nc-nd/3.0/de/](http://www.bpb.de/apuz/221573/diskriminierung-antidiskriminierung-begriffe-und-grundlagen)
Autor: Albert Scherr für Aus Politik und Zeitgeschichte/bpb.de

Online-URL

<http://www.bpb.de/apuz/221573/diskriminierung-antidiskriminierung-begriffe-und-grundlagen>

Impressum

Diensteanbieter
gemäß § 5 Telemediengesetz (TMG)
Bundeszentrale für politische Bildung
Adenauerallee 86
53113 Bonn
redaktion@bpb.de