

Linda Supik,
Goethe-Universität Frankfurt
Vortrag am Mittwoch, den 12. November 2008 in Olten, Nordwestschweiz auf der Tagung:
„Diskriminierung: einfach – doppelt – mehrfach?“

Bedeutung und Relevanz von Mehrfachdiskriminierung Eine soziologische Einführung

Dieser Beitrag versteht sich als eine Einführung aus einer soziologischen Perspektive zu einem Thema, das zu einem großen Teil in der Rechtswissenschaft verhandelt und von dieser entscheidend geprägt wird. Thematisch einsteigen möchte ich mit einer kleinen Alltagsszene: Eine Verkehrspolizistin gibt an einen Autofahrer einen Strafzettel wegen Falschparkens aus. Sie ist unter dreißig, und deutscher Herkunft und fährt privat einen Kleinwagen – die Szene spielt in Deutschland – der Autofahrer ist 20 Jahre älter, türkischer Herkunft, und sitzt in einem Wagen der gehobenen Mittelklasse. Der Konflikt ist durch das Falschparken vorprogrammiert, und die Frage ist, wie in einem möglichen Streit die Karten verteilt sind. (vgl. Degener u.a. 2008) Wie begegnen sich diese beiden in vieler Hinsicht unterschiedlichen Personen? Spielt der Altersunterschied die entscheidende Rolle, das Geschlecht, die Herkunft oder die Klassenlage? Es wird wahrscheinlich eine Kombination von allen Faktoren in ihrer Intersektionalität eine Rolle spielen. Sollte die Situation eskalieren, hält sie auch einiges an Diskriminierungspotential bereit.

Im ersten Teil dieses Beitrags werden einige Begriffe eingeführt. Ehe es um Mehrfachdiskriminierung gehen wird, wird es zunächst wichtig sein, Diskriminierung allgemein zu definieren und die zwei Typen der individuellen und der institutionellen Diskriminierung zu unterscheiden, die jeweils direkt und indirekt wirken können. Bei der Mehrfachdiskriminierung wird zwischen additiver, verstärkender und intersektioneller Diskriminierung zu unterscheiden sein, und als letzten, aber zentralen Begriff möchte ich die Intersektionalität einführen. Im zweiten Teil des Beitrages soll es um Intersektionalität gehen und insbesondere die Frage, wie eine intersektionelle Analyse im Kontext von Diskriminierungsfällen aussehen sollte. Im dritten Teil, der einen kurzen Blick in die Praxis der Antidiskriminierungspolitik in Deutschland geben soll, werden einige Vor- und Nachteile des horizontalen Ansatzes erörtert.

1. Begriffsklärungen

Die Begriffsklärungen, die ich nun zunächst geben möchte, sind dezidiert soziologischer Art, und werden sich sicherlich von juristischen Begriffen unterscheiden, gerade deshalb sind sie hier wichtig.

1.1. Diskriminierung

Diskriminierung ist die benachteiligende Unterscheidung zwischen Menschen oder Gruppen von Menschen aufgrund gruppenbezogener Merkmale, die immer mit einer Wertung, also eine höher und einer Abwertung einer der Gruppen oder Personen verbunden ist. Da Diskriminierung durch diese Ungleichbehandlung dem Gleichheitsgrundsatz zuwiderläuft, ist sie durch verschiedene Gesetze verboten, so etwa durch die Menschenrechte und durch Verfassungen. Diskriminierung ist nie nur eine reine Unterscheidung, die nicht wertet; sie wirkt immer ungleichheitsverstärkend.

Auch das Recht diskriminiert: Zwischen Kindern und Erwachsenen, Ehepaaren und Unverheirateten, Staatsangehörigen des eigenen Staates, eines assoziierten oder eines Drittstaates und Staatenlosen, zwischen Personen mit und ohne Aufenthaltserlaubnis, Personen mit und ohne Arbeitserlaubnis. Mit all diesen Unterscheidungen, die rechtmäßig sind, gehen Privilegien bzw. Benachteiligungen einher.

1.1.1. Individuelle Diskriminierung

Hierunter fallen Beleidigungen, Belästigungen, Ignoranz und Rücksichtslosigkeit von privilegierten Personen gegenüber Minderheitsangehörigen. Hier tauchen die Konzepte der Vorurteile und Stereotype wieder auf, zu denen es eine jahrzehntelange Forschungstradition gibt, die diskriminierendem Handeln häufig zugrunde liegen, es aber nicht müssen. Abwertende Einstellungen Einzelner übersetzen sich nicht 1 zu 1 in diskriminierende Entscheidungen und Handlungen. Nützlich ist hier die Einführung des englischen Begriffes des Bias¹, der leider schwierig ins Deutsche zu übersetzen ist; gemeint ist die Voreingenommenheit, oder einseitige Wahrnehmung, die Wahrnehmung mit „Schlagseite“.

1.1.2. Institutionelle Diskriminierung

Institutionelle Diskriminierung bezeichnet die direkte oder indirekte Benachteiligung durch Mechanismen, die in die Organisationsstruktur gesellschaftlicher Institutionen eingelassen sind, und so ohne „böse Absicht einzelner“ Teilhabechancen ungleich verteilen. Sie findet statt im Ausbildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt, oder im Gesundheitssystem, um einige Beispiele zu nennen. Sie zeigt sich häufig erst im statistischen Gruppenvergleich. Als Beispiel: Bei Jugendlichen in Deutschland auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz zeigt sich, dass die Gruppe der jungen Männer mit deutschem Pass zu 70% Prozent einen Platz findet, gefolgt von der Gruppe der jungen Frauen mit deutschem Pass (knapp 50%), schlechter gelingt es den jungen Männern

¹ Am Bias Konzept knüpft insbesondere die in den USA und Südafrika entstandene pädagogische Antibias-Arbeit an; für eine Umsetzung im deutschsprachigen Kontext und für weiterführende Literatur verweise ich auf die Oldenburger Anti-Bias-Werkstatt: <http://www.anti-bias-werkstatt.de/index.html>.

ohne deutschen Pass (30%), und am schlechtesten den jungen Frauen ohne deutschen Pass (25%) (Zahlen von 2003, vgl. Zinsmeister 2008).

1.1.3. Direkte und indirekte Diskriminierung

Beide Formen können in direkter oder indirekter Ausprägung auftreten. Direkte Diskriminierung meint die tatsächliche Ungleichbehandlung, Indirekte Diskriminierung meint die Benachteiligung durch unangemessene Gleichbehandlung. Als Beispiel: In einer Betriebskantine werden nur Gerichte mit Schweinefleisch angeboten, wodurch muslimische und jüdische Betriebsangehörige nicht berücksichtigt werden. Die Aufnahme des Phänomens der indirekten Diskriminierung in Gesetze bietet besonders starke Möglichkeiten, einen Bewusstseinswandel anzustoßen. Tatsächlich wird es für Soziologinnen mit der indirekten Diskriminierung erst so richtig interessant, weil wir von den „bösen Handlungen einzelner“ zu den gesellschaftlichen Machtstrukturen kommen und zur sozialen Ungleichheit.

1.1.4. Kontext Dominanz- Machtgefälle

Diskriminierung findet immer unter Bedingungen eines Machtgefälles statt. Zumeist, aber nicht ausschließlich hat die diskriminierende Gruppe die Mehrheit in einem sozialen Raum, jedenfalls hat sie die dominante/ herrschende Position inne. Eine Feindseligkeit seitens einer benachteiligten Gruppe gegenüber der privilegierten Gruppe ebenfalls als Diskriminierung zu bezeichnen, etwa eine Weißenfeindlichkeit in einem sogenannten schwarzen Ghetto in den USA als Gegendiskriminierung zu bezeichnen, erscheint angesichts der gesellschaftlichen Machtverhältnisse hoch problematisch. Das Recht berücksichtigt dieses Machtgefälle nicht, denn es geht von dem ethischen Grundsatz der Gleichheit aus. Die soziologische Analyse geht hier von einer in der sozialen Wirklichkeit beobachteten Ungleichheit der Chancen und der Machtverteilung aus. Ich werde im Folgenden von der „dominanten Gruppe“ sprechen, von der (wenn auch nicht nur von ihr) Diskriminierung ausgeht, die jedoch selten betroffen ist. In der Soziologie wird hier als Beispiel der weiße, heterosexuelle, nichtbehinderte, hochqualifizierte Mann mit westeuropäischem Pass genannt.

1.2. Mehrfach- oder mehrdimensionale Diskriminierung

Die EU-Kommission verwendet in ihrer Studie zur Mehrfachdiskriminierung eine begriffliche Differenzierung, die hier genauer betrachtet werden soll. In der Literatur und der weiteren Diskussion gehen die Definitionen allerdings auseinander. Die EU-Studie unterscheidet zwischen additiver Diskriminierung, verstärkender D. und intersektionaler Diskriminierung.

1.2.1. Additive Diskriminierung

„Die additive Diskriminierung beschreibt eine Situation, in der Diskriminierung aus mehreren Gründen separat zum Tragen kommt. So kann eine Person in einer Situation aufgrund eines Merkmals und in einer anderen Situation aufgrund eines anderen Merkmals diskriminiert werden.“

Beispiel: Eine Frau tritt eine neue Stelle an und erhält aufgrund ihrer Behinderung nicht den vollen Versicherungsschutz. Nach einem halben Jahr stellt sie im Gespräch mit einem Arbeitskollegen fest, dass sie bei gleicher Qualifikation für die gleiche Tätigkeit einen viel tieferen Lohn erhält.“ (EU-Kommission 2007)

Hier hat Diskriminierung aufgrund zweier verschiedener Gründe (Behinderung, Geschlecht) zwei verschiedene Auswirkungen; die diskriminierende Instanz ist jedoch in beiden Fällen die selbe (Arbeitgeber).

1.2.2. Verstärkende Diskriminierung

„Die verstärkende Diskriminierung beschreibt eine Situation, in der eine Person aufgrund von mindestens zwei Dimensionen gleichzeitig diskriminiert wird. In einem solchen Fall wird eine Dimension durch weitere Diskriminierungsgründe verstärkt, das heißt, die Diskriminierungsgründe kumulieren sich.“

Beispiel: Eine lesbische Frau stellt sich zur Wahl für ein Exekutivamt. Sie wird abgelehnt, einerseits, weil sie als Frau nicht in der Lage sein soll, ein solches Amt auszuüben und andererseits, weil homosexuelle Menschen in einer solchen Position nicht erwünscht sind.“ (EU-Kommission 2007)

Hier hat Diskriminierung aufgrund zweier verschiedener Gründe (Geschlecht, sexuelle Orientierung) eine Auswirkung, die quasi zweifach „begründet“ ist, wobei einer der Gründe vermutlich schon alleine zu dem gleichen Ergebnis geführt hätte.

1.2.3. Intersektionelle ²Diskriminierung

„Bei der intersektionellen Diskriminierung greifen mehrere Dimensionen und interagieren miteinander, so dass sie nicht voneinander zu trennen sind.“

Beispiel: Ein dunkelhäutiger, junger Mann wird von der Polizei ohne konkretes Verdachtsmoment einzig aufgrund seines Geschlechts, seines Alters und seiner Hautfarbe auf Drogenbesitz kontrolliert (racial profiling/ Rasterfahndung).“ (EU-Kommission 2007)

Hier hat Diskriminierung aufgrund dreier verschiedener Gründe (Geschlecht, Hautfarbe und Alter) eine Auswirkung, wobei nur genau diese Merkmalskombination zu dem Ergebnis führt, keines der Merkmale alleine hätte ausgereicht.

² Zu diesem Begriff die Anmerkung: Wenn in der Sozialwissenschaft von Intersektionalitätsforschung die Rede ist, dann ist das ein sehr weit gefasster Begriff. Dieses rechtliche Konzept ist sehr viel spezialisierter.

1.3. Intersektionalität

Die us-amerikanische Schwarze Feministin und Rechtswissenschaftlerin Kimberle Crenshaw prägte den Begriff *intersectionality* Ende der 80er Jahre. Er wird hier in Europa besonders in der Geschlechterforschung aufgegriffen. Intersektionalität bezeichnet die im täglichen Leben wenig Aufsehen erregende Erkenntnis, dass wir in unserer Identität nicht eindimensional sind, also etwa nur Mann oder Frau, und damit mehr oder weniger privilegiert sind, sondern unsere gesellschaftliche Identität und damit auch die Zuteilung von Vor- oder Nachteilen bei der Verteilung von Reichtum, Ansehen und Einfluss um einiges komplexer und auch widersprüchlicher ist. Gemeint ist die Überschneidung (zu englisch: *intersection*) von ungleichheitsrelevanten Differenzachsen, deren empirische Erforschung und die Bemühung um ihre theoretisch umfassende Beschreibung. Die Zahl der zu berücksichtigenden Differenzachsen ist grundsätzlich nach oben offen.³ Einen Einfluss auf die Identität und die soziale Positionierung haben das Geschlecht, die ethnische Herkunft oder die Hautfarbe, die soziale Schichtzugehörigkeit und -herkunft, die Bildung und die erlangten Bildungstitel, der Pass, die körperlichen und seelischen Fähigkeiten oder Behinderungen, die sexuelle Identität oder Orientierung.

All diese Differenzachsen oder Ungleichheitsmarker haben gemeinsam, dass sie einen privilegierten Pol und einen benachteiligten Pol haben. Englisch *intersection* bedeutet gleichzeitig Straßenkreuzung, und dieses Bild verwendet Crenshaw zur Veranschaulichung. In der Frankfurter Geschlechterforschung haben wir für ein Tagungsplakat⁴ zum Thema ein Mikadospiele als Bild ausgewählt; eine Metapher, die einiges hergibt. Es geht darum, Verschränkung, Überlappung und Verwobenheit deutlich zu machen.

2. Intersektionalität als Grundprinzip gesellschaftlicher Heterogenität

Auf der Ebene der Identität eines einzelnen Individuums betrachtet ist es schnell einsichtig, dass jeder und jede einzelne von uns auf diesem „Differenzenwirrwarr“ eine bestimmte Position inne hat. Diesen Sachverhalt bezeichnet man nun also mit Intersektionalität. Soweit so gut. Das bezieht sich nun auf das einzelne Individuum, aber im gesellschaftlichen Raum werden die politischen Kämpfe um Machtverteilung nicht von einzelnen ausgefochten, sondern von Gruppen. Und die Gruppen, die um die Verteilung gesellschaftlicher Teilhabe und Anerkennung kämpfen, organisieren sich nun gerade entlang der obigen Differenzachsen zu Interessenvertretungen und betreiben

³ Gleichzeitig wird bei dieser großzügigen Öffnung jedoch kritisiert, dadurch trete eine gewisse Beliebigkeit ein.

⁴ Siehe <http://www.cgc.uni-frankfurt.de/intersectionality/> (Stand 22.11.08)

Identitätspolitik. Die intersektionelle Positionierung von Einzelindividuen übersetzt sich nun nicht so einfach und ohne weiteres in die politische Praxis der Interessenvertretung – also auf politische Akteure oder soziale Bewegungen, und sie übersetzt sich ebenfalls nicht ohne weiteres in eine Theorie, die die soziale Ungleichheit auf gesamtgesellschaftlicher Ebene, also strukturell erklärt. Ehe wir uns auf die Logik des Denkens in rechtlichen Kategorien einlassen, wie sie eben schon bei den drei Typen der Mehrfachdiskriminierung zum Vorschein kam, will ich hier zunächst beim gesellschaftstheoretischen Blickwinkel bleiben. Was macht hier den Unterschied zwischen einer juristischen Fallogik und einer soziologischen Struktur-Logik aus?

In der ersteren scheint Mehrfachdiskriminierung einen Sonderfall darzustellen, den besonders „schlimmen“, den Extremfall. Soziologisch betrachtet ist Intersektionalität ein allgegenwärtiges Prinzip gesellschaftlicher Heterogenität. Wir alle sind gesellschaftlich intersektionell positioniert. Für jeden und jede von uns – um beim Bild des Mikadospiels zu bleiben – sind die Mikadostäbe geworfen worden, und die Konstellation der geworfenen Stäbe bildet die jeweils individuelle Position, von der wir ausgehen müssen. Die Gründe für Diskriminierung sind immer auch Dimensionen von Identität, oder diesen zumindest sehr ähnlich. „Geworfenheit“ bedeutet dabei keinesfalls Unveränderlichkeit, die Konstellation der Mikadostäbe ist vielmehr instabil, und die Veränderung der Lage eines Stabes bringt leicht alle Relationen in Bewegung.

Um noch einmal zu den drei Fällen von Mehrfachdiskriminierung zurückzukehren, die lesbische Frau, die Frau mit Behinderung und den jungen Schwarzen Mann: So unterschiedlich diese drei Fälle in der spezifischen Art und Weise erscheinen, wie genau sie diskriminiert werden, sie haben andererseits gemeinsam, und darauf will ich hinaus, dass sie alle drei alltäglich und dauerhaft diese Identität haben und ihre Merkmale behalten (lediglich das Alter des Schwarzen Mannes wird sich ändern). Außerdem haben sie natürlich nicht nur diese Persönlichkeitsmerkmale. Die Beispiele sind vermutlich konstruiert, bzw. auf die wenigen nötigen Informationen reduziert, die wir brauchen, um die drei Diskriminierungstypen zu verstehen. Welche Informationen wurden hier weggelassen? Sehr viele Kontextinformationen fehlen: Die beiden Frauen, die lesbische und die mit Behinderung, könnten ein und die selbe Person sein, zu zwei verschiedenen Zeitpunkten, bei zwei verschiedenen Arbeitgebern. In den jeweils spezifischen Diskriminierungsfällen, die diese lesbische, behinderte Frau vor Gericht ausgefochten hat, spielten aber jeweils nur zwei ihrer Identitätsdimensionen eine Rolle. Würde diese Frau das jedoch so wahrnehmen? Eher nicht.

Sicherlich stellen die drei Personen aus dem Beispiel jedoch keine Extremfälle dar, sie sind lediglich Vertreter einiger benachteiligter Bevölkerungsgruppen. Gesellschaftliche Gruppen konstituieren sich nicht dichotom – Wir und sie; wir Frauen und die Männer, wir hier und die Ausländer – sondern intersektionell. Das hat auch zur Konsequenz, dass es in den seltensten Fällen „die Täter“ und „die Opfer“ gibt. Auch die, die in bestimmter Hinsicht von Diskriminierung betroffen sind, können selbst in Blick auf eine andere Dimension zu den Privilegierten gehören. Die lesbische Frau aus

unserem Beispiel könnte etwa die Polizistin bei der Drogenfahndung sein, die den jungen schwarzen Mann gezielt aus einer Gruppe zur Kontrolle herauspickt.

Ein solches mehrdimensionales, intersektionelles Verständnis von Diskriminierung erfordert für die Arbeit in diesem Bereich von allen Beteiligten eine gewisse verstärkte Aufmerksamkeit und Sensibilität. Inwiefern sind nach Diskriminierungsgründen „sortierte“ Menschen gleich Gruppen? Es entstehen Schwierigkeiten, wenn die Diskriminierungsgründe, die an sozialen Kategorien verankert sind, ohne weiteres in Realgruppen übersetzt werden. Dieser Kurzschluss wird schnell geschlossen, für eine bestimmte Art der Interessenvertretung ist er auch eine notwendige Voraussetzung. Aber Kategorien der Identität sind nicht deckungsgleich mit Kategorien der Diffamierung.

Eines der Probleme ist, dass sich an den Rändern der Kategorien wieder neue, benachteiligte Gruppen finden, die nicht berücksichtigt werden, die nicht den bereits definierten Gruppen zuzuordnen sind, sondern dazwischen fallen [Intersexuelle, Bisexuelle, Binationale Paare und Personen „gemischter“ Herkunft]. Ein anderes Problem entsteht, da Benachteiligung und Diskriminierung auch ohne subjektive Identität wirken und funktionieren. Beispiel A: Eine Schülerin fühlt sich benachteiligt, weil sie jemand als Lesbe beschimpft (sie sieht sich selbst nicht als solche)? Beispiel B: Eine Schülerin fühlt sich benachteiligt, weil sie in der Aufklärungsstunde im Biologieunterricht als Lesbe überhaupt nicht vorgekommen ist.

Menschen können aufgrund von Merkmalen diskriminiert werden, die ihnen lediglich zugeschrieben werden. Sie können aber auch aufgrund von Merkmalen benachteiligt werden, die fester Bestandteil ihrer sozialen Identität sind. Hinsichtlich der sexuellen Orientierung etwa kann die generelle Anerkennungsbereitschaft, die eine Gesellschaft der Homosexualität entgegenbringt starke Auswirkungen auf den Grad der Identifikation und das eigene Bekenntnis zur gleichgeschlechtlichen Orientierung geben. Bezogen auf ethnische Zugehörigkeit ist das Beispiel der Roma zu nennen, deren Gruppe in ganz Europa vermutlich zahlenmäßig unterschätzt wird, da viele Angehörige der Roma ihre ethnische Zugehörigkeit aus Angst vor Diskriminierung gegenüber dem Staat nicht angeben.

Zum Umgang mit Intersektionalität einige zusammenfassende Schlussfolgerungen: Was können wir nun mit dem sozialwissenschaftlichen Intersektionalitätsbegriff erfassen, was der Begriff Mehrfachdiskriminierung nicht hergibt? Die Rechtswissenschaftlerin Julia Zinsmeister hat einige Prämissen ausgemacht, die bei der intersektionalen Analyse von Ungleichheit deutlich werden und auch Beachtung finden müssen:

1. Die intersektionelle Analyse muss immer die Gleichzeitigkeit und Wechselwirkung der Ungleichheitsachsen berücksichtigen.
2. Jede Kategorisierung erfährt eine Binnendifferenzierung durch die jeweils anderen Achsen, und darf nicht 1:1 in Realgruppen übersetzt werden.

3. Alle Diskriminierungsrisiken sind gleichwertig und sind grundsätzlich gleich folgeschwer, es darf kein Risiko priorisiert werden.
4. Wechselwirkungen erschließen sich letztlich erst aus der Perspektive der Menschen, die sich an den Schnittstellen bewegen. (nach Zinsmeister 2008)

3. „Politische Praxis“: Horizontaler Ansatz in Gesetzgebung und Politik: Spezialisierung oder Generalisierung?

Mit der horizontalen Herangehensweise der Europäischen Richtlinien⁵, also dem Ansatz, mehrere Diskriminierungsgründe in einer Richtlinie zusammenzufassen, eröffnen sich für Antidiskriminierungspolitik neue Möglichkeiten, aber auch Herausforderungen und Schwierigkeiten. Die Verabschiedung dieser beiden Richtlinien verpflichtete die EU-Mitgliedstaaten zu deren Umsetzung in nationales Recht, was in Deutschland mit sehr großer Verspätung 2006 durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (kurz AGG) geschah.

Durch die Antidiskriminierungsrichtlinien verpflichtet die EU ihre Mitgliedstaaten seit Beginn dieses Jahrtausends verstärkt zur Bekämpfung von Diskriminierung, und sie vertritt dabei einen horizontalen Ansatz, was sich schon in der Konzeption der Richtlinien niederschlägt, die jeweils mehrere Diskriminierungsgründe gleichermaßen schützen und deren Vereinheitlichung in Zukunft noch weiter vorangetrieben werden soll. Diese Richtlinien erwähnen nun auch erstmals die Möglichkeit der Mehrfachdiskriminierung. Die EU fördert damit auch zunehmend Projekte – auf nationaler oder untergeordneter Ebene –, die ebenfalls den horizontalen Ansatz verfolgen.

Was bedeutet dies in der Praxis? Bedeutet dies nun in der Konsequenz einen Politikwechsel, weg von spezialisierten Interessenvertretungen und Betroffenenverbänden, hin zu einer generellen Bekämpfung von Diskriminierung, sozusagen „auf breiter Front“? Die Frage nach Spezialisierung oder Generalisierung sei gleich beantwortet, kann keine Entscheidung, kein Entweder oder sein. Beides ist notwendig, und Bemühungen müssen in beide Richtungen verstärkt werden, und auf keinen Fall dürfen diese beiden Ansätze gegeneinander ausgespielt werden. Der horizontale Ansatz muss als notwendige Ergänzung der spezialisierten Ansätze gesehen werden, der hilft, ihre blinden Flecke auszuleuchten.

In einer gesamtgesellschaftlichen Institution wie etwa der Schule oder dem Bildungssystem als Ganzen steht es außer Frage, dass sie allen Benachteiligten gleichermaßen sensibel entgegenzutreten muss. Hier ist für eine Spezialisierung kein Raum. Dies schließt es auf keinen Fall aus, auf verschiedenen Ebenen einer Institution

⁵ Gemeint sind die Richtlinien 2000/43/EG „zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft“ und Richtlinie 2000/78/EG, „zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ (Religion/ Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexuelle Ausrichtung).

Gleichstellungsbüros oder Antidiskriminierungsbüros zu unterhalten, die neben einem horizontalen Ansatz auch Spezialabteilungen und Sonderbeauftragte für einzelne Diskriminierungsgründe umfassen. Die Spezialisierung auf einen Diskriminierungsgrund darf auf der anderen Seite nicht die Integrierung und Berücksichtigung interner Differenz verhindern.

Integrations- statt Diversitymonitoring – Vorbild Deutschland?

Wenn man auf bundespolitische deutsche Politikstrategien schaut, ist von etwas auch nur entfernt vergleichbarem wie einem Diversity-Bekenntnis kaum eine Spur; und ein Blick auf Monitoring als politisches Steuerungsinstrument zeigt: Während im Vereinigten Königreich statistische Vergleichsgruppen gebildet werden, um Diskriminierung zu messen und zu entlarven, ist man in der Bundesrepublik dabei, mit ähnlich gebildeten Gruppen anhand ähnlicher Kriterien die Bereitschaft von Migrantinnen und Migranten zur Integration zu messen.

Die gleichen Daten werden aus unterschiedlichen Blickwinkeln interpretiert: während jenseits des Ärmelkanals gefragt wird: Wie sind Teilhabechancen verteilt? Ist die gesellschaftliche Bringschuld bei der Frage, die in Deutschland gestellt wird, deutlich schwächer: „Inwiefern ist die Bevölkerung mit Migrationshintergrund integriert?“ was die Bringschuld deutlich auf deren Seite verlagert. Dass gesellschaftliche, insbesondere institutionelle Diskriminierung eines der größten Hemmnisse für „Integration“ darstellt, bleibt bisher wenig beachtet; ja; der Integrationsdiskurs und der AGG-Diskurs sind bisher kaum verknüpft, und letzterer ist bisher weitaus schwächer und weniger einflussreich. Deutschland ist in Hinblick auf ein Diskriminierungsbewusstsein immer noch als Entwicklungsland zu bezeichnen. Mechtild Gomolla, die mit ihrer gemeinsam mit F.O. Radtke verfassten Studie zur schulischen Selektion einen maßgeblichen Anteil daran hat, das Konzept der institutionellen Diskriminierung im deutschen Sprachraum bekannt gemacht zu haben, sagt über den in Deutschland vorherrschenden Rassismusbegriff, was man für das Diskriminierungsverständnis insgesamt sagen kann: in Deutschland wir haben einen „minimalistischen“ Diskriminierungsbegriff (2008), und bis zu einer Antidiskriminierungskultur, die den Namen verdient, ist es noch ein weiter Weg.

Literatur

EU-Kommission 2007: Europäische Kommission 2007: Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften. Europäische Kommission Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit Referat G.4 Manuskript abgeschlossen im September 2007 Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2007.

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/multdis_de.pdf

Gomolla, Mechtild 2008: Interventionen gegen Rassismus und institutionelle Diskriminierung als Aufgabe pädagogischer Institutionen. In: Leiprecht/ Scharathow (Hg.): Rassismus und politische Bildungsarbeit. Schabach/Ts.: Wochenschau Verlag. (im Druck).

Gomolla, Mechtild und Frank-Olaf Radtke 2002: Institutionelle Diskriminierung. Opladen, Leske und Budrich.

Zinsmeister, Julia 2008: Mehrdimensionale Diskriminierungen. In: Theresia Degener, Susanne Dern, Heike Dieball, Dorothee Frings, Dagmar Oberlies und Julia Zinsmeister: Antidiskriminierungsrecht. Handbuch für Lehr und Beratungspraxis. Frankfurt (Fachhochschulverlag) S.200-208.