

Ein Stück vom Kuchen oder die ganze Konditorei?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Deutschland war 2006 ein wichtiger Fortschritt, doch der zugrundeliegende Diskriminierungsbegriff ist nicht klar genug und reicht nicht aus. Diskriminierung bedeutet Ungleichbehandlung – die Frage, ob und wann Menschen gleich behandelt werden sollten, ist aber gar nicht so leicht zu beantworten. Wen vergleicht man mit wem? Blickt man auf konkrete Situationen oder aufs Gesamte?

Eine Übersicht von Marina Mayer

Dem Diskriminierungsbegriff wohnt eine Bewertung inne; er beschreibt nicht Ungleichheit, sondern klagt Ungerechtigkeit an. Traditionell wird von drei Gerechtigkeitsprinzipien ausgegangen: Gleichheit, Bedarf und Leistung. Die Frage nach der Gerechtigkeit im Hinblick auf Diskriminierung bezieht sich zumeist auf eine konkrete Situation, folglich geht es um Verteilungsprinzipien. Nach dem Gleichheitsprinzip kommen jeder*jedem ohne Ansehen der Person gleiche Anteile zu. Kinder im Kindergartenalter wenden es häufiger als Erwachsene an. Stellt man ihnen die Aufgabe, einen Geburtstagskuchen in der Kindergruppe gerecht aufzuteilen, wobei die Zahl der Kuchenstücke nicht gleichmäßig aufgeht, verzichten Kinder darauf, alle Stücke auszugeben. Die übrigen mögen zum Beispiel die Erzieher*innen behalten, damit man sich nicht streiten müsse.

Das Bedarfsprinzip hingegen richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen. Konfrontiert man die Kinder etwa damit, dass ein Kind nach dem Kuchenverzehr weint, weil es noch Hunger hat, lassen sich die befragten Kinder darauf ein, diesem Kind noch ein weiteres Stück zuzugestehen. Nun wird die kapitalistische, wohlfahrtsstaatliche Gesellschaft, in der wir leben, nicht von Kindern verwaltet. Wem welcher Bedarf zugemessen wird, unterliegt sozialen Aushandlungsprozessen, die immer auch mit Machtverhältnissen in Zusammenhang stehen. Wem gelingt es, Bedürfnisse zu äußern und damit auf Gehör und Anerkennung zu stoßen? Welche subalternen Personengruppen haben eine gute Lobby, finden ihre Interessen durch die Durchsetzungsfähigsten vertreten?

In diesem Haus diskriminieren wir mit Recht

Dabei finden sich diskriminierungsanfällige Zuschreibungen, welche Bedürfnisse legitim seien und welche nicht. Lauren D. Appelbaum befragte herkunftsdeutsche Studierende, ob verschiedene Gruppen von Migrant*innen steuerfinanzierte Sozialleistungen und Pflegeleistungen „verdient“ hätten. Die größte Rolle spielte im Ergebnis die Sympathie gegenüber der jeweiligen Gruppe. In die gegengesetzte Richtung wirkte die Unterstellung, eine Gruppe habe die eigene Bedürftigkeitslage selbst verursacht. So galten den Befragten türkische Gastarbeiter*innen als weniger unterstützungswürdig als Geflüchtete aus Bosnien.

Gerechtigkeitsprinzipien gerechtfertigt. So geschieht es, dass Menschen mit einem höheren Bedarf in die Schranken gewiesen werden: Sie hätten ja weniger Leistung erbracht. Im Mindesten sollten sie zudem ihre Anstrengungen und ihren Leistungswillen demonstrieren. Alternativ wird der von Benachteiligten angestrebte Ausgleich als anmaßende Forderung nach Besserstellung diffamiert, die gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoße.

Ein viertes, zunächst veraltet erscheinendes Verteilungsprinzip erweist sich doch als aktuell. Dass jemand ein natürliches Anrecht auf privilegierte Behandlung habe, zum Beispiel durch Geburt als Königssohn, wird in Gesellschaften mit einem

demokratischen Selbstbild kaum mehr laut angeführt. Das Anrechtsprinzip ist jedoch in sexistischem und rassistischem Denken weiter verankert. Immerhin ein Drittel unterstützt

in Bevölkerungsbefragungen zur Verbreitung rechtsextrimer Einstellungsmuster Etabliertenvorrechte und ist der Meinung, dass Alteingesessene gegenüber Neuzugezogenen bevorzugt werden sollen.

Ein Kuchen hat eine sehr begrenzte Haltbarkeitsdauer

Hier wird bereits – wenn auch im negativen Sinne einer Entsagung – mit dem meritokratischen Prinzip argumentiert. Eine gerechte Verteilung richtet sich demgemäß nach der (individuellen) Leistung. Auch Leistung ist ein schwieriges Konzept: Zählt hier die Anstrengung? Oder das Ergebnis? Aber was, wenn jemand einfach nur Glück hat? Überhaupt ist Leistung nicht individuell zuordenbar. So liegen viele Gründe dafür, dass jemand einer unter- oder hochbezahlten Tätigkeit nachgeht, ohnehin außerhalb des Systems der Lohnarbeit selbst. Besserverdienende werden durch die Zuarbeit von anderen abgefedert, etwa im Care-Bereich oder ganz allgemein, weil sie sich Produkte und Dienstleistungen kaufen können, die andere für geringeren Lohn anfertigen.

Schon die drei bekanntesten Gerechtigkeitsprinzipien – Gleichheits-, Leistungs- und Bedarfsprinzip – stehen miteinander im Konflikt und würden auch Diskriminierung abweichend fassen. Bedeutet Gleichbehandlung, dass alle das Gleiche erhalten sollen? Oder dass eine gleiche Leistung gleich zu bewerten oder honorieren wäre? Das Bedarfsprinzip ist oft eher mit einem Gedankenexperiment verbunden: Käme ich selbst in eine vergleichbare Situation, in der ich mehr Unterstützung benötigte, würde ich die Unterstützung dann nicht ebenfalls legitimerweise erwarten?

Gesellschaftlich ist umstritten, wann welches Prinzip angewendet werden soll. In der Folge kommt es zu einem Paradox: Diskriminierung wird mithilfe von

Der Tod ist kein Gleichmacher

Einer der wohl auswirkungsreichsten Anwendungsfälle des Anrechtsprinzips ist die Möglichkeit zu erben. Soziale Ungleichheit in Deutschland basiert nämlich am stärksten auf Vermögens-, nicht auf Einkommensunterschieden. Ob am Ende gegessen oder geworfen, ein Kuchen hat eine sehr begrenzte Haltbarkeitsdauer. Für Geld und Immobilien gilt dies nicht gleichermaßen, man kann sie anhäufen. Durch den Schutz des Eigentums wird eine einmal erfolgte Zuteilung dauerhaft abgesichert. Wenn man jedoch nur auf Zuteilungsmomente blickt, rückt aus der Betrachtung, dass auch Eigentum auf sozialen Konventionen basiert – und im Sinne einer fairen Verteilung aufgehoben werden könnte.

„In der Regel wird Diskriminierung im Unterschied zu sozialer Differenzierung als illegitime beziehungsweise als solche wahrgenommene Ungleichbehandlung von Menschen verstanden“, schreiben die Soziologen Aladin El-Mafaalani, Julian Waleciak und Gerrit Weitzel. Diskriminierung wird nur dort gesehen, wo man auch hinschaut. Gesellschaftliche Selbstverständlichkeiten werden im Alltagsbewusstsein keinen Gerechtigkeitsfragen unterzogen. Systematisch wird



Leistung sogar unsichtbar gemacht, etwa bei der unbezahlten Reproduktionsarbeit. Und so ist es dann auch kein Zufall, dass es zwar gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt oder gegenüber staatlichen Behörden gibt. Doch bleibt es reine Privatangelegenheit, wer in der Wohnung mehr Hausarbeit leistet.

Albert Scherr und Helen Breit fassen diese Aspekte zusammen: Eine „widersprüchliche Gleichzeitigkeit von Gleichheitsansprüchen und Gleichheiten einerseits, Ungleichheiten sowie Deutungsmuster und Ideologien, die diese erklären und rechtfertigen sollen, andererseits“, kennzeichneten moderne Gesellschaften. Dieses Nebeneinander findet sich auch auf rechtlicher Ebene: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz untersagt eine Benachteiligung „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft“. Daneben gießt ein restriktives Ausländer- und Aufenthaltsrecht die Schlechterbehandlung von Menschen auf Basis ihrer Herkunft in Gesetzestext.

Manche Maßstäbe manipulieren

Um eine illegitime Schlechterstellung festzustellen, bedarf es des Vergleichs. Bei der Bewertung von Einkommensunterschieden zieht man üblicherweise ähnliche Berufe oder Tätigkeitsfelder heran. Dabei wird vernachlässigt, über welche Spannweite sich insgesamt die Lohnungleichheit in Deutschland erstreckt. Und dass der Vergleichsrahmen in Aussagen zu Diskriminierung auch anders gewählt werden könnte: Statt des Bundesgebiets könnte eine internationale Perspektive eingenommen werden. Schließlich arbeiten im globalisierten Kapitalismus immer die einen für die anderen.

Ein weiterer Fallstrick des Vergleichens: Wenn alle weniger haben, gibt es weniger Diskriminierung. Weil man in Deutschland noch keine angemessene Lösung fand, Rassismus zu messen, behilft man sich anderweitig. Jan Goebel und Peter Krause vergleichen in ihrer Auswertung des Mikrozensus das Einkommen von ‚Herkunftsdeutschen‘ mit dem von ‚Migrant*innen‘, die seit mehr als

zehn Jahren in Deutschland leben, und dem von in Deutschland Geborenen ‚mit Migrationshintergrund‘. Ihr Ergebnis: Lohndiskriminierung ist in den niedrigen und

höchsten Einkommensschichten weniger ausgeprägt als in den mittleren. Es ist wohl kaum ein Gleichstellungserfolg, dass es geringverdienenden Migrant*innen ähnlich schlecht geht wie ‚Biodutschen‘. Das Problem liegt darin, dass Menschen zu Niedriglöhnen arbeiten müssen.

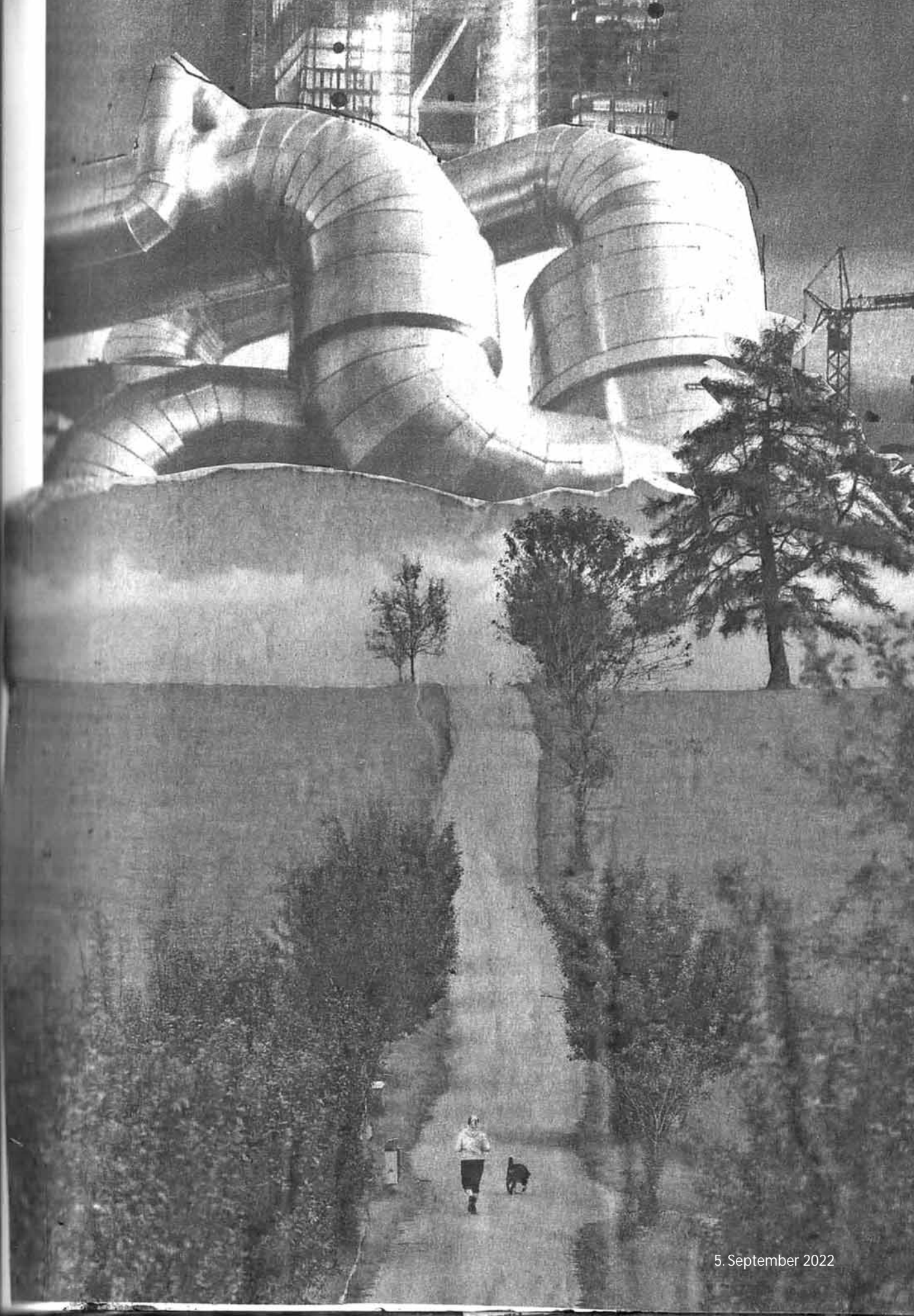
Zurück zum Kuchen: Dem einen Kind schmeckt er, das andere ist angeekelt. Das abstrakt Gleiche bedeutet nicht das gleiche für verschiedene Menschen. Pierre Bourdieu veranschaulichte das am Beispiel der verallgemeinernden Vorstellung, Frauenberufstätigkeit sei emanzipatorisch. Warum aber sehen Frauen aus der Arbeiterklasse dies oftmals gar nicht so, sondern bevorzugten das Hausfrauendasein? Bourdieus Antwort: Sie haben eine realistische Sicht darauf, welche anstrengende, monotone außerhäusliche Lohnarbeit ihnen im Gegensatz zu Frauen aus der Mittelschicht offensteht.

Zudem ahnen Menschen, dass sie in bestimmten Settings diskriminiert würden oder in einer anstrengenden Minderheitenposition wären. Der ‚gleiche‘ Job ist eben nicht gleich anziehend, wenn man dort

Dem einen Kind schmeckt's, das andere ist angeekelt

Sozialwissenschaftler*innen konstatieren, dass Diskriminierungskritik nicht hierarchische gesellschaftliche Strukturen an sich, sondern Einzelentscheidungen an bestimmten Zugangspunkten problematisiert. So geben angehende Lehrkräfte in einem Versuch einem Schüler namens „Murat“ eine schlechtere Note als einem „Max“ auf dasselbe Diktat, identische Fehler. Das ist zweifellos Diskriminierung. Das viergliedrige Schulsystem, bei dem zehnjährige Kinder lebensentscheidend einer Schulform zugewiesen werden, produziert aber an sich schon Diskriminierung.

Ebenfalls fraglich ist eine Diskriminierungskritik, die ohne Bewertung der Zwecke von Organisationen auszukommen vermeint. Wer nur auf Lohnunterschiede in einem Wirtschaftszweig oder den Anteil von Frauen eines Aufsichtsrats abstellt, vergisst eine wesentliche Frage. Nämlich die, ob in dem Segment etwas Umwelt- und Menschenschädigendes produziert wird.



7 38 39
2 19 26
3 20 27
4 21 28
5 22 29
6 23 30
7 24
8 25

18.28
06.27

12 13
21 28
22 29
23 30
24 31
25
26
27



16. März 2022

alltäglich Hürden nehmen muss und sich als Außen-seiter*in unter ständiger Beobachtung fühlt.

Diskriminierung erfahren, Diskriminierung spüren

Dass Bessergestellte und jene, die Diskriminierung ausüben, sich Rechtfertigungsmuster zurechtlegen oder schlichtweg ignorant sind für die Bedürfnislagen anderer, erstaunt wenig. Doch selbst für Betroffene setzt es sowohl ein Wissen als auch ein gewisses Anspruchsdenken voraus, die eigene Diskriminierungserfahrung als solche aufzufassen. In der Gesamtschau mehrerer wissenschaftlicher Studien divergierender Qualität schildern El-Mafaalani, Waleciak und Weitzel das erwartungswidrige Ergebnis, dass gerade stärker gesellschaftlich ausgegrenzte Personen seltener benennen, dass sie diskriminiert worden seien: „Je prekärer beziehungsweise riskanter die Lebensumstände (geringes Einkommen, geringes Bildungsniveau, kurze Aufenthaltsdauer, dunkler Hautton), desto seltener wird von Diskriminierungserfahrungen berichtet.“ Bei Menschen mit vergleichbaren Lebensumständen macht es einen Unterschied, „inwieweit sich bei ihnen selbst ein Anspruch an Teilhabe und Zugehörigkeit entwickelt hat“.

Können Diskriminierungserfahrungen so alltäglich sein, dass sie ‚normal‘ geworden sind für die Betroffenen? Vielleicht durchschauen die Personen, die von Anfang an weniger Chancen haben, die Doppelmoral hinter falschen Gleichheitsversprechen stärker. Sie wissen genau, dass eben nicht jede*r alles werden kann. Eine Erklärung dafür ist, dass Menschen, denen sehr viel Unterdrückung und Ablehnung widerfuhr, über eine geringe Selbstwirksamkeitserwartung verfügen. Im Einklang mit dem Erlernten nehmen sie gar nicht an, selbst Einfluss auf die Welt ausüben zu können.

Was Menschen anstreben, hängt auch von ihren Startbedingungen und Erwartungen ab. So nehmen manche den erstmöglichen Job auf, weil sie wenig Wissen über alternative Möglichkeiten haben, kein Selbstbild haben zu etwas Besserem bestimmt zu sein oder weil sie Verwandte (zum Beispiel in einem anderen Land ohne ausreichendes Sozialsystem) mitversorgen müssen. Auch vor diesem Hintergrund reicht es nicht, persönliche Entscheidungen von Betroffenen oder von ihnen geäußerte Bedürfnislosigkeit als alleinigen Maßstab für Gerechtigkeitsbewägungen zu nehmen.

Gleiches Recht für alle mit guter Anwalt*in?

Diskriminierungsschutz soll dort greifen, wo bereits ein Verstoß erfolgt ist. Insofern eignet er sich im guten Falle auch dazu, Verleugnungen und einem verschleiernenden Anspruch der Gesellschaft entgegenzutreten, sie sei bereits gerecht. In einigen wegweisenden Urteilen konnte der Diskriminierungsschutz bereits zu nachhaltigen gesellschaftlichen Veränderungen führen, etwa bei geschlechtssensiblen Stellenausschreibungen. Einschlägige Beschwerden unter anderem bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes nehmen zu. Das zeigt einen kleinen Kulturwandel an. Doch: Recht haben und Recht bekommen sind sprichwörtlich zweierlei. Wer selbst nicht glaubt, seine*ihre Situation ändern zu können und Institutionen aus Erfahrung misstraut, wird sich kaum Unterstützung suchen. Unabhängige Anlaufstellen für die Beratung sind häufig ohnehin nicht vorhanden, so hat etwa Bayern keine Landesantidiskriminierungsstelle und nur einige Städte haben kommunale Stellen eingerichtet. (Ein Hinweis: Das *Netzwerk Rassismus- und Diskriminierungsfreies Bayern e. V.* hat sich die Einrichtung einer unabhängigen Landesantidiskriminierungsstelle zum Ziel gesetzt.) Anwalt*innen sind teuer, Gerichtsverfahren brauchen Zeit. Nachweise über Diskriminierung sind oft schwer zu erbringen. Kaum eine Saisonarbeiterin in der Landwirtschaft oder ein entsendeter Bauarbeiter wird ein Gerichtsverfahren zu Ende bringen. Rechtsdurchsetzung erfordert hohe Ressourcen, die gerade sozial ausgeschlossene Personen oder solche mit psychischen Belastungen nach Gewalterfahrungen nicht besitzen. Doch selbst dort, wo es am Ende gelingt, haben die Betroffenen ihre Geschicke meist anderen überantwortet.

Um gegen Diskriminierung besser vorgehen zu können, muss Infrastruktur ausgebaut und zugleich die Erreichbarkeit von unterstützenden Angeboten verbessert werden. Einerseits benötigen Personen mit Diskriminierungserfahrungen Schutz und Fürsprecher*innen. Andererseits ist die Gefahr gegeben, dass Fürsprecher*innen – auch aus den eigenen Communities – ihre eigene Agenda verfolgen. Wie sich ausgleichende Maßnahmen zur Verbesserung der Lebenssituation in der Praxis auf unterschiedliche Personengruppen auswirken werden, kann hingegen niemand in Gänze vorhersehen. Im Sinne eines Empowerments sind daher in politische Ansätze verschiedene Betroffenenperspektiven einzubeziehen. Engagement gegen diskriminierende Verhältnisse benötigt machtsensible Beteiligungsprozesse. Sonst bleibt das Stück vom Kuchen für manche hinterm Schaufensterglas.=



Marina Mayer ist (Ko-)Vorsitzende des Netzwerks *Rassismus- und Diskriminierungsfreies Bayern* und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum *Flucht und Migration der KU Eichstätt-Ingolstadt*.

Foto: Kerstin Jost