

Rainer König/Juliane Feldner
16 Thesen zur Diskriminierung

1. Mit Diskriminierung bezeichnet man im allgemeinen solche Einstellungen und Verhaltensweisen, durch die andere Menschen verächtlich gemacht oder benachteiligt werden. Mit dieser Definition liegen zugleich zwei unterschiedliche Formen der Diskriminierung vor: die rein kommunikative und die sozial-faktische.
2. Bei der *rein kommunikativen* Diskriminierung werden andere Menschen vor allem durch Worte und/oder nonverbale Signale verächtlich gemacht. So macht man sich z.B. durch Ostfriesenwitze über Ostfriesen, durch Blondinenwitze über Blondinen und durch Judenwitze über Juden lustig. Bemerkenswert an der kommunikativen Diskriminierung ist, dass sie auch stattfinden kann, **ohne** dass die Personen, über die man sich lustig macht, dabei sind - ja sogar ohne dass diese es je erfahren. So kann sich eine Gruppe Rechtsradikaler verächtlich über Schwarze, Juden und Homosexuelle äußern ohne dass sie je einem Schwarzen, Juden oder Homosexuellen begegnen und es auch keiner von diesen je erfährt.
3. Anders sieht dies bei der faktisch-sozialen Diskriminierung aus. Bei ihr werden Menschen aufgrund ganz bestimmter Merkmale nicht (nur) durch Äußerungen verächtlich gemacht, sondern müssen mit sinnlich-erfahrbaren Benachteiligungen leben. So werden in unserer Gesellschaft z.B. Menschen, die nicht gehen, sehen oder hören können, vielfach durch Mobilitäts-, Seh- und Hörbarrieren in ihrer faktischen Lebensentfaltung eingeschränkt. Das gilt auch für die ökonomischen Benachteiligungen, die Zeitverträger oder ABM-Kräfte im Vergleich zu den normalen Angestellten einer Firma oder Verwaltung in Kauf nehmen müssen. Zwar kann auch die faktisch-soziale Diskriminierung stattfinden, wenn es die Gruppe, die benachteiligt wird, im Augenblick noch gar nicht gibt und sie davon auch noch nichts weiß. So würde ein Gesetz, das es Menschen aus Nepal verbietet, in Bayern Bier zu kaufen und zu trinken, diese Gruppe von Menschen diskriminieren, auch wenn sich zur Zeit vielleicht noch kein Bürger aus Nepal in Bayern aufhält. Allerdings handelt es sich hierbei nur um eine rein theoretische Konstruktion. Wirklich Sinn macht so ein Gesetz nur, wenn es in Bayern wirklich echte Bürger aus Nepal gibt und man diesen aus irgendeinem Grunde den Zugang zum Bier verwehren wollte. Kurz: Die sozial-faktische Diskriminierung macht für die diskriminierende Seite nur Sinn, wenn sie die diskriminierte Seite in ihrem Handeln *tatsächlich* irgendwie tangiert.
4. Ein weiterer Unterschied zwischen der kommunikativen und der sozial-faktischen Diskriminierung liegt darin, dass letztere in ihrem Vorhandensein/Nichtvorhandensein objektiv leichter messbar ist als die erstere. Wenn der Bezug und das Trinken von Bier in Bayern quasi eine Art

Grundrecht für alle Bayern darstellen würde und man lediglich Bürgern aus Nepal den Kauf und das Trinken von Bier untersagen würde, dann wäre das eine faktische Diskriminierung unabhängig davon, ob es a) in Bayern überhaupt Bürger aus Nepal gibt und sich b) einer von diesen davon diskriminiert fühlt. Die faktische Diskriminierung beschreibt also einen sozial und rechtlich klar belegbaren Tatbestand, der unabhängig davon ist, ob sich eine Person subjektiv davon betroffen fühlt. So liegt auch ein verkehrswidriges Verhalten vor, wenn man innerhalb geschlossener Ortschaften mit 60 Std. durch die Straße prescht und man selbst das gar nicht als zu schnell empfindet und sich auch kein Anwohner beschwert. Bei der kommunikativen Diskriminierung ist das anders. Wegen der strukturell bedingten Nichteindeutigkeit von Kommunikation ist nie sicher, dass das, was gemeint ist, auch so gehört wird, und dass das, was gehört wurde, auch so gemeint war. Deshalb ist hier das Vorliegen von Diskriminierung schwer mess- und nachweisbar. Man kann sich schnell herausreden, dass es doch "nicht so gemeint war".

5. Natürlich ist eine starre Trennung zwischen kommunikativer und sozial-faktischer Diskriminierung rein analytischer Natur. Im wirklichen Leben wirken beide in gewisser Form stets zusammen: der kommunikativen Diskriminierung korrespondiert zumeist eine zumindest unterschwellige und minimale sozial-faktische. Entsprechendes gilt im umgekehrten Fall. Gleichrangig schwer wirken bzw. wirkten beide vor allem bei der rassistischen Diskriminierung – z.B. der Juden im Dritten Reich, der Schwarzen in den Südstaaten der USA zur Zeit des amerikanischen Bürgerkrieges oder der Apartheid im Südafrika der Buren.
6. Diskriminierung als solche ist wahrscheinlich nicht zu verhindern, sie ist womöglich so alt wie die Menschheit selbst und als solche Teil unseres entwicklungsgeschichtlich geprägten Seelenlebens. Unser immerhin einige Millionen Jahre altes urzeitliches Seelenleben stolpert nämlich andauernd über ein grundlegendes Prinzip, das da lautet: ´wir´ gegen ´sie, die anderen´. „So wie unser Appetit auf fette Kost daraus entstanden ist, dass wir in der Vergangenheit kaum Fett bekommen haben, so ist“ nach Ansicht des Anthropologen William F. Allman „auch unsere ´Fremdenfeindlichkeit´ - dass wir andere als nicht zu ´uns´ gehörig ansehen – in den Gesellschaftsformen unserer Vorfahren verwurzelt. Die Frühmenschen verbrachten die meiste Zeit ihres Lebens in der Gemeinschaft weniger Personen, die alle von gleichem Aussehen waren, das gleiche Verhalten zeigten und nur selten in Berührung mit Fremden oder Mitgliedern benachbarter Gruppen kamen. Wenn nur wenig Aussicht besteht, einem Menschen in Zukunft erneut zu begegnen, dann ist es auch höchst unwahrscheinlich, dass eine Bereitschaft zur Kooperation entsteht. Demnach betrachten wir mental jeden, der nicht zu unserem engen Kreis gehört, als ´anders´ oder ´fremdartig.“ Und was wir als zu unserem Kreis zugehörig ansehen, machen wir zunächst an einfachen äußerlichen Merkmalen wie Augen-, Haut- oder Haarfarbe, Sprache, Wuchs, Kleidung etc. fest.

7. In gewisser Weise besteht das Hauptziel der Diskriminierung darin, die eigene Person oder Gruppe zu schützen. Diesen Schutz hat eine Gruppe oder Person aber nur nötig, wenn sie sich bedroht fühlt. Insofern ist Diskriminierung immer auch ein Zeichen der Schwäche einer Person oder einer Gruppe. Anders formuliert: Menschen oder Gruppen, die sich innerlich wirklich stark fühlen, brauchen andere nicht oder nur sehr wenig zu diskriminieren. Umgekehrt kann man folgern: Je stärker eine Gruppe von Menschen die 'Fremden' diskriminiert und sich selbst idealisiert, um so innerlich geschwächerter fühlt sie sich. Insofern stellt vor allem die rein kommunikative Diskriminierung eine Art Frühwarnsystem für mögliche faktische Diskriminierungen dar, die in Extremfällen bis zur physischen Vernichtung der diskriminierten Gruppe gehen kann.
8. Die Gefahr eskalierender Diskriminierung liegt immer dann vor, wenn die Bedrohung für Gruppen von Menschen steigt – und das ist immer dann der Fall, wenn Situationen als unsicher und fremd aufgefasst werden. Genau in solch einer Zeit leben wir aber. Soziologen sprechen vom sog. flexiblen Kapitalismus, in dem Arbeitnehmer sich permanent flexibel verhalten müssen, offen sein sollen für kurzfristige Veränderungen und ständiger Risikoübernahme. So müssen heute fast alle Beschäftigten im Laufe ihres Arbeitens beschäftigungslose Phasen durchleben und die zeitweilige Unterbrechungen und Brüche ihrer Erwerbsbiografie als Normalität hinnehmen. Aus lebenslang Beschäftigten werden so *prekär Beschäftigte*, die - wie der Soziologe Horst W. Opaschowski ausführt - „manchmal arbeiten und manchmal nicht, die zwischen mehreren Berufen wechseln, von denen keiner ein anerkannter und noch weniger eine Berufung ist, deren Beruf es eigentlich ist, keinen zu haben.“ Vor diesem Hintergrund müssen Orientierungslosigkeit und Bindungslosigkeit geradezu zu neuen gesellschaftlichen Werten werden. *Drift* oder zielloses Dahintreiben nennt das der Soziologe Sennett. Ihren identitätssichernden Halt suchen sich derart ziellos dahindriftende Menschen gerne in der Diskriminierung anderer Gruppen.
9. Es kann nur darum gehen, das zu tolerierende Maß an Diskriminierung kontinuierlich zu reflektieren und ggf. immer wieder neu zu definieren oder zu verringern. Für die faktische Diskriminierung (= Benachteiligung) schreibt z.B. der Artikel 3, Abs. 3 unseres Grundgesetz vor, dass niemand wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft sowie seiner religiösen und politischen Anschauung benachteiligt oder bevorzugt werden darf. Dass dagegen Menschen, die mehr leisten auch mehr erhalten als die, die weniger leisten, ist eine Ungleichbehandlung, die wir als solche zumeist gar nicht mehr wahrnehmen. Sie leuchtet uns nämlich vor dem Hintergrund unserer liberalen Leistungsgesellschaft sachlich ein. Was aber sachlich einleuchtet, ist historisch relativ und eine Frage der Konvention – das Privileg des Adels qua Geburt bevorzugt zu werden, hat den meisten Menschen immerhin über tausend Jahre lang auch sachlich eingeleuchtet. Allerdings hat sich das Leistungsprinzip inzwischen differenzierter weiterentwickelt. So empfinden wir

es heute auch als diskriminierend und unzumutbar, wenn Menschen, die zwar mehr leisten *wollen* als andere, aber – z.B. aufgrund einer Behinderung - *nicht können*, ebenfalls weniger bekommen.

10. Es ist nun eine Führungsaufgabe, für die zeitgemäße Konvention zu sorgen, die festlegt, welche Diskriminierung sachlich und moralisch toleriert werden kann. Prinzipiell kann diese Aufgabe vom Vorgesetzten in drei Formen erfüllt werden: durch *Vorgabe*, *Abgabe* oder *Teilhabe*.
- a. Bei der *Vorgabe* gibt der Vorgesetzte selbst und von sich aus einfach das an, was er an kommunikativer und faktischer Diskriminierung bereit ist zu tolerieren. Der Vorteil: Es ist klar, was erlaubt ist und was nicht. Der Nachteil: Es ist nicht sicher, ob die geführte Gruppe wirklich dahinter steht und sich daran hält. Schon Kinder sind überaus phantasie reich darin, Ge- und Verbote, die sie ablehnen, subversiv zu torpedieren.
 - b. Bei der *Abgabe* macht der Vorgesetzte eigentlich gar nichts. Er überlässt es der Gruppe, die Grenzen der Diskriminierung zu bestimmen. Der Vorteil: Die Gruppe findet sich in diesen Grenzen wieder. Der Nachteil: Die Gruppe geht wahrscheinlich in dem Chaos, das daraufhin entsteht, unter oder wird von einem informellen Gruppenführer tyrannisiert.
 - c. Bei der *Teilhabe* verzichtet der Vorgesetzte zwar nicht auf seine Führungsaufgabe. Anders aber als bei der *Vorgabe* gibt er nur einen groben Rahmen der Toleranz und Intoleranz vor. Bei der Definition der Feinheiten wird die Gruppe mit einbezogen und bestimmt z.B., welche Wertungen und Witze in den Besprechungen noch tolerabel sind und welche nicht. Sinnvoll ist es auch, den „Lackmustest“ dafür, ob man diese Regeln einhält, an der Art festzumachen, wie man mit einer bestimmten Gruppe umgeht – z.B. mit den scheinbar gar nicht mehr diskriminierten Homosexuellen. Die Vorteile: Es herrscht Ordnung und nicht Chaos und die Identifikation mit den gefundenen Regeln sowie die Garantie für deren Einhalten steigt. Der Nachteil: Der Vorgesetzte gibt Einflussmöglichkeiten an die Gruppe ab mit all den Unabwägbarkeiten, die damit verbunden sind.
11. Um genau dem entgegenzuwirken, müssen die Unternehmens- und Führungsleitlinien - wie das Grundgesetz auch - Aussagen zum Thema Diskriminierung enthalten. Nur wenn die Toleranz als Grundwert gilt, ist die Wahrscheinlichkeit sehr groß, dass sich die Unternehmensmitglieder an diesen Rahmen halten. Diesen Rahmen vorbildhaft vorzuleben ist ebenfalls Führungsaufgabe. Das gilt vor allem für den Fall, dass Diskriminierung systematisch und bewusst eingesetzt wird.

12. Diskriminierung in ihrer klassischen Form trifft mich als Mitglied einer Gruppe, die Merkmale aufweist, die von der diskriminierenden Gruppe negativ bewertet werden. Wenn ich von dieser Diskriminierung erfahre, leide ich als Person unter ihr, weil ich Mitglied jener Gruppe bin. Der Angriff geht also nicht so sehr gegen mich als Person, sondern gegen mich als Mitglied der Gruppe, für die ich stehe: einzelne Juden wurden im Dritten Reich diskriminiert und verfolgt, nur weil sie Juden waren und nicht weil man konkrete Merkmale an ihrem Äußeren oder Verhalten kritisieren konnte. Beim Diskriminieren als Mobbing ist das oft anders. Hier sind es zumeist rein persönliche Eigenschaften und Verhaltensweisen, die dazu führen, dass eine Person ausgegrenzt, beleidigt und von hier aus diskriminiert wird.

13. Hinzu kommt, dass Mobbing eine äußerst systematisch und zielorientiert betriebene Angelegenheit darstellt: Mobbing liegt nämlich nach Ansicht des deutsch-schwedischen Psychologen Leymann nur dann vor, wenn Beschäftigte regelmäßig (mindestens ein mal in der Woche) und lang andauernd eine Kollegin oder einen Kollegen kommunikativ und oder faktisch mit dem Ziel diskriminieren, diese Person auszugrenzen und aus dem Team/der Gruppe zu entfernen. Mobbing ist also eine echte Täter-Opfer-Beziehung, bei der eine Person sich wirklich als Opfer fühlt und eine andere tatsächlich (nach objektiver Prüfung) die Rolle des Täters einnimmt (auch wenn sie sich das selbst nicht immer zugesteht). So gibt es drei Formen von Mobbing-Tätern:

- a. solche, die als Täter handeln, sich dessen aber nicht (eindeutig) bewusst sind und sich als solche auch nicht bekennen;
- b. solche, die als Täter handeln, sich dessen auch (eindeutig) bewusst sind, sich als solche aber nicht (eindeutig) bekennen;
- c. schließlich solche, die als Täter handeln, sich dessen auch (eindeutig) bewusst sind und sich als solche auch verbal bekennen (z.B. in dem sie vor anderen damit prahlen).
- d. Der Fall a. dürfte schwer zu belegen sein und der Fall c. wohl eher die Ausnahme darstellen, so dass sich Vorgesetzte auf die Beobachtung den Verfolg des Falls b. konzentrieren sollten.

14. Gilt hierbei:

- a. die Situation gründlich zu diagnostizieren,
- b. einen klaren Plan über die Vorgehensweise aufzustellen und
- c. bei der Durchführung darauf zu achten, dass Opfer nicht ohne Begleitung und so ohne weiteres in ein Gruppengespräch mit dem/den Tätern zu bringen.

15. Sexuelle Belästigung muss nicht immer Mobbing sein und sie muss auch nicht diskriminierend *gemeint* sein. Sie muss aber von einer Person als diskriminierend (verächtlich machend und oder benachteiligend) *empfunden* werden, wenn auch hier von Diskriminierung die Rede sein soll. In gewisser Weise stellt sie damit einen Grenzfall der Diskriminierung dar. Unabhängig davon liegt sexuelle Belästigung nach aktuellen Definitionen schon dann vor, wenn und sobald sich eine Person sexuell belästigt fühlt. Nach neuester Rechtsprechung muss dies die betreffende Person (z.B. ihrem/ihrer Vorgesetzten) lediglich „glaubhaft darstellen“. Die Schwelle wurde also niedriger gesetzt. Der/die Vorgesetzte hat dann zunächst den Sachverhalt sensibel und gründlich zu überprüfen, bevor er interveniert und ggf. sanktionierend tätig wird.
16. Auch für all die aufgeführten Formen von Diskriminierung gilt: Vorbeugen ist besser als heilen! Ein Klima des Vertrauens zueinander und in die eigene Stärke ist für eine Arbeitsgruppe die beste Sicherung vor extremer Diskriminierung anderer. Aber das ist leichter gesagt als getan: denn heute, wo Arbeitnehmer permanent verunsichert werden durch immer neue Übernahmegerüchte, sind selbst Fleiß, Erfolg und Leistungsstärke keine Garanten mehr für persönliche Sicherheit.