

KAPITEL I

HAUPTURSACHEN, FORMEN UND FOLGEN VON DISKRIMINIERUNG

1. Einleitung: Über die Notwendigkeit Diskriminierung entschieden zu bekämpfen¹

Diskriminierung widerspricht den Grundwerten einer modernen demokratischen Gesellschaft. Sie stellt eine Bedrohung für die Demokratie selbst dar, die auf einer Gesellschaft aufbaut, in der willkürliche Hierarchien und Vorrechte aufgrund von Kriterien wie Geschlecht, ethnische Abstammung oder Vermögen abgeschafft wurden und in der allen Menschen die gleichen Rechte zukommen. Im Gegensatz zu autoritären Regierungssystemen anerkennt die Demokratie den gleichen Wert und die gleichen Rechte aller Bürger.

Das allgemeine Verbot der Diskriminierung stellt darüber hinaus einen Eckpfeiler der Grundprinzipien der Menschenrechte dar: „*alle Menschenrechte gehören allen*“. Der Grundsatz der Gleichheit ist implizit in die Grundidee der Menschenrechte eingebettet. Das Recht jeder Person auf Gleichheit vor dem Gesetz und auf Schutz vor Diskriminierung stellt ein universelles Menschenrecht dar, das in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR) sowie in anderen grundlegenden Menschenrechtskonventionen verankert ist. Das Verbot der Diskriminierung spielt auch für das Funktionieren des nationalen Rechtssystems eine tragende Rolle, indem es darauf abzielt willkürliche Entscheidungen von Behörden zu verhindern, beziehungsweise diese berechenbarer und vorhersehbarer zu machen.

Von einem gesellschaftspolitischen Standpunkt aus stellt der Schutz von nationalen, ethnischen sowie religiösen Minderheiten einen wichtigen Aspekt der nationalen und internationalen Sicherheit dar. Die ersten Vereinbarungen über die Behandlung und die Rechte von Minderheiten bildeten einen Bestandteil von Friedensverträgen, um die internationale Stabilität zu verbessern und um zu verhindern, dass Minderheiten wegen ihrer engen Beziehungen zu Nachbarstaaten nachteilig behandelt werden. Heutzutage hat sich der Schwerpunkt der Bemühungen um Sicherheit und Stabilität von der

internationalen Ebene hin zur nationalen Ebene bewegt. Der gleichwertige Schutz von allen Teilen der Gesellschaft sowie die Förderung von guten Beziehungen zwischen den jeweiligen Gemeinschaften werden regelmäßig als primäre Ziele für die nationale Sicherheit und Integrität angesehen.

Diskriminierung stellt nicht nur eine Bedrohung für die Gesellschaft dar, sondern naturgemäß auch für die betroffene Person. Diskriminierung bringt in direkter Art und Weise die Aberkennung des gleichen „Wertes“ bzw. der Gleichberechtigung zum Ausdruck. Ein diskriminierender Akt als solcher führt daher in zweifacher Hinsicht zu einem negativen Effekt: einerseits durch die Verweigerung eines Rechts, einer Dienstleistung, oder einer Sache und andererseits durch die Abstreitung des gleichen Wertes der diskriminierten Person. Dies kann wiederum zu einer Beeinträchtigung des Selbstwertgefühles und der Identität des Opfers führen. Die Folgen von Diskriminierung sind für die betroffene Person nicht zuletzt deshalb so schwer zu tragen, da sie meist aufgrund von Merkmalen diskriminiert werden, die sie sich nicht selbst auswählen konnten, wie zum Beispiel ihre ethnische Abstammung, ihr Geschlecht oder ihre sexuelle Orientierung. Diskriminierung steht unter anderem in einem kausalen Zusammenhang mit Ausgrenzung, Entfremdung, Radikalisierung oder Beeinträchtigung des psychischen Wohlbefindens.

Das Interesse Diskriminierung ernsthaft zu bekämpfen ist erst seit kurzem durch das erweiterte Verständnis der Natur und der Ursachen für Diskriminierung gestiegen. Einerseits hat sich die Anzahl der auf internationaler wie auch nationaler Ebene anerkannten Diskriminierungsgründe erweitert und umfasst nun neben Merkmalen wie Geschlecht, „Rasse“² oder ethnische Herkunft auch Alter, sexuelle Orientierung oder Behinderung. Auf der anderen Seite werden zunehmend auch indirekte Formen von Diskriminierung anerkannt, die nicht direkt auf einen konkreten Diskriminierungsgrund schließen lassen und somit schwieriger zu erkennen und daher auch zu bekämpfen sind. Die zunehmende Bedeutung des Kampfes gegen Diskriminierung im speziellen hinsichtlich der Kriterien „Rasse“, ethnische Herkunft, Religion oder Sprache beruht nicht zuletzt auch auf den Folgen der Globalisierung, die immer mehr Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen zusammenbringt und eine Lösung von Konflikten daher umso dringlicher macht.³

Gesetze stellen ein wichtiges - wenn nicht das wichtigste - Instrument im Kampf gegen Diskriminierung dar. Es ist daher von grundlegender Bedeutung, dass solche Gesetze auf nationaler Ebene bestehen und auch entsprechend angewandt werden. Das Rechtssystem spielt in diesem Zusammenhang eine tragende Rolle, da es nicht nur für Rechtssicherheit und -frieden verantwortlich ist und zur öffentlichen Sicherheit beiträgt, sondern auch die Aufgabe hat Opfer von Diskriminierungen durch wirksame Rechtsmittel und andere gesetzliche Maßnahmen vor Diskriminierung zu schützen. In dieser Hinsicht haben Richter, Staatsanwälte und Anwälte, die sich mit Fällen von Diskriminierung juristisch

auseinandersetzen, eine besondere Verantwortung zu einer effektiven Lösung beizutragen, da sie ansonsten selbst zu einem Teil des Problems werden.

Das größte Hindernis, dass eine Weiterentwicklung und Verbesserung einer Situation hemmt, besteht darin sich mit dem „status quo“ zufrieden zu geben. Dies trifft insbesondere auch in Bezug auf den Kampf gegen jegliche Arten von Diskriminierung zu. Das Streben nach Gleichheit wird daher vor allem durch den Glauben verhindert, dass Gleichheit – oder besser gesagt Gleichberechtigung - bereits erreicht bzw. verwirklicht wurde.

2. Hauptformen von Diskriminierung

2.1 Verschiedene Konzepte von Gleichheit und Diskriminierung

Aus dem einleitenden Kapitel geht klar hervor, dass der Grundsatz der Gleichheit zusammen mit dem verwandten Grundsatz der Nichtdiskriminierung in engem Zusammenhang mit den wesentlichen Werten einer Gesellschaft steht. Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass in den meisten Verfassungen ausdrücklich festgeschrieben wurde, dass Gleichheit allgemein und insbesondere vor dem Gesetz ein grundlegendes Prinzip der jeweiligen Rechtsordnung darstellt.

Fälschlicherweise wird häufig angenommen, dass es eine einheitliche Theorie bezüglich des Prinzips der Gleichheit gibt. Dies ist jedoch weder in philosophischer noch in politischer bzw. rechtlicher Hinsicht der Fall. Grundsätzlich kann zwischen drei Konzepten von Gleichheit unterschieden werden: formelle Gleichheit, Gleichheit im Ergebnis und Gleichheit in Bezug auf Chancen und Möglichkeiten.

Formelle Gleichheit verfügt über einen verfahrensorientierten Aspekt und verlangt eine einheitliche Vorgehensweise wonach gleiches gleich zu behandeln ist. Dieser Ansatz kann durch ein striktes Verbot der Diskriminierung bzw. Gebot der Gleichbehandlung umgesetzt werden. Der Grundsatz der formellen Gleichheit kann durch die mit verbundenen Augen richtende Justitia – Göttin der Gerechtigkeit - dargestellt werden: **“Jede Person ist gleich vor dem Gesetz, ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft.”**⁴

Gleichheit im Ergebnis zielt auf eine faire Verteilung von Leistungen bzw. Zuwendungen ab. Somit stehen das Ergebnis oder die Folgen einer bestimmten Regelung im Vordergrund. Ein Beispiel für diesen Ansatz stellt eine Regelung dar, die vorsieht, dass eine ethnische Minderheit proportional unter der Belegschaft vertreten sein soll.⁵ Um ein solches Ziel zu erreichen werden oft so genannte Quotenregelungen eingesetzt. Dieser Grundsatz, der eine sogenannte de-facto Gleichheit anstrebt, steht in einem paradoxen Verhältnis zu Regelungen, die formelle Gleichheit anstreben, da eine strikte Gleichbehandlung in der Praxis zu einer Fortführung von bestehenden Ungleichheiten führen kann.

Das Konzept der Gleichheit, das *gleiche Chancen und Möglichkeiten* anstrebt, versucht gewisserweise einen Mittelweg zwischen den beiden andern Ansätzen einzuschlagen. Ziel dieses Ansatzes ist es, für alle eine gleiche Ausgangsposition zu schaffen, wobei in der Folge wiederum alle nach den Kriterien der formellen Gleichheit behandelt werden sollen. Hierbei geht es nicht nur um eine Angleichung von Ausgangssituationen für verschiedene Bevölkerungsgruppen, sondern auch um die Beseitigung von Vorurteilen und Prozessen, die zu diskriminierenden Ergebnissen führen.⁶

Diese unterschiedlichen Konzepte von Gleichheit reflektieren verschiedene Gerechtigkeitsprinzipien, wobei diese wiederum entscheidend von der Kultur der jeweiligen Gesellschaft geprägt sind. Wie Martin MacEwan betont hat, scheint die Anwendung von gewissen Gleichheitsgrundsätzen mehr von den vorherrschenden gesellschaftlichen Wertvorstellungen abzuhängen als ein Ergebnis angewandter Logik zu sein.⁷ Die Tatsache, dass es aufgrund der unterschiedlichen Staatenpraxis keine einheitliche Auffassung von Gleichheit gibt, stellte jedoch in der Vergangenheit kein großes Hindernis in der Umsetzung von internationalen Standards zum Schutz vor Diskriminierung dar. Die Notwendigkeiten die sich aus realen Gesellschaftsstrukturen ergaben, haben Staaten zunehmend dazu gebracht, internationale Konventionen zu unterzeichnen und durch deren Umsetzung Gleichheit zu fördern und Diskriminierung zu verhindern. Es wurde allgemein für wichtiger gehalten, Diskriminierung gemeinsam zu bekämpfen als sich auf Bemühungen um eine gemeinsame Definition von Gleichheit zu versteifen. Die internationalen Übereinkommen im Bereich Antidiskriminierung, die im dritten Kapitel dieses Handbuchs ausführlicher behandelt werden, sind weit entwickelt und werden von den meisten Staaten anerkannt, dennoch können sie nicht in allen Punkten als kohärent bezeichnet werden.

2.2 Direkte, indirekte und institutionelle Diskriminierung und positive Maßnahmen

In Zusammenhang mit Diskriminierung werden häufig bestimmte Adjektiva verwendet wie z.B. direkt/ indirekt, institutionell, systematisch, aktiv/ passiv und umgekehrte Diskriminierung, um die jeweilige Diskriminierungsform besser beschreiben zu können. Vor allem die Unterscheidungen zwischen direkter/ indirekter und institutioneller Diskriminierung sind für das Verständnis als auch für die eigentliche Anwendung dieses Handbuchs wesentlich. An dieser Stelle muss festgehalten werden, dass es auf nationaler wie auch internationaler Ebene verschiedene Definitionen dieser Begriffe gibt und es u.a. auch keine einheitliche Doktrin in Bezug auf Antidiskriminierungsgesetze gibt. Die Definitionen, auf die im Folgenden näher eingegangen wird, stellen daher eine Art von „*mainstream-Doktrin*“ in Bezug auf Antidiskriminierungsbestimmungen dar.⁸

Diskriminierung stellt demnach jede ungerechtfertigte Unterscheidung dar, deren

Entscheidungsgrundlage auf einem oder mehreren der gesetzlich verbotenen Gründe wie z.B. Geschlecht, ethnische Herkunft, „Rasse“ etc. basiert. Nicht alle Unterscheidungen, die aufgrund der genannten Kriterien getroffen werden, sind jedoch untersagt. Vielmehr bezieht sich das entsprechende Verbot nur auf jene Differenzierungen, für die es keine objektiv vernünftige Begründung gibt, die eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen würde. Ein praktisches Beispiel stellt in diesem Zusammenhang die Beschränkung des Wahlalters zu nationalen Parlamentswahlen dar. Das Alter der jeweiligen Person dient in diesem Fall als Kriterium für die Reife, die zur Ausübung dieses politischen Rechts allgemein als notwendig angesehen wird, und rechtfertigt daher die unterschiedliche Behandlung.

Von *direkter* Diskriminierung spricht man, wenn die daraus resultierende Benachteiligung, direkt auf einem oder mehreren der gesetzlich untersagten Gründe wie Geschlecht, „Rasse“ oder Religion etc. beruht. *Indirekte* Diskriminierung im Gegensatz dazu bezieht sich auf eine Situation, in der eine anscheinend neutrale Bestimmung oder Handlung im Ergebnis diskriminierende Auswirkungen zur Folge hat. Der Nachweis einer diskriminierenden Absicht ist in dieser Hinsicht - anders als in den meisten Fällen von direkter Diskriminierung - nicht notwendig. Die bloße Tatsache, dass ein Verfahren, eine Handlung oder eine Entscheidung de-facto zu einer Situation führt, aus der einer bestimmte Gruppe Nachteile erwachsen, reicht aus um die Vermutung einer Diskriminierung zu begründen, die wiederum durch eine rechtfertigende Begründung widerlegt werden kann. So können zum Beispiel objektiv vernünftige Gründe, die dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechen, als eine Rechtfertigung für eine effektiv benachteiligende Regelung herangezogen werden. Ein typisches Beispiel für indirekte Diskriminierung sind Stellenausschreibungen, die als Einstellungsbedingung perfekte Kenntnis der Amtssprache voraussetzen, tatsächlich jedoch für die Ausübung des ausgeschriebenen Postens solche Kenntnisse nicht benötigt werden. Eine derartige Bedingung hat zur Folge, dass ein unverhältnismäßig großer Teil objektiv qualifizierter Bewerber, deren Muttersprache nicht die Amtssprache ist, von der Bewerbung ausgeschlossen wird.

Neben direkter und indirekter Diskriminierung wird auch häufig der Begriff „*institutionelle Diskriminierung*“ verwendet. Institutionelle Diskriminierung bezieht sich auf Handlungsvorgänge in Einrichtungen, Betrieben oder auch in der Gesellschaft, die aufgrund ihrer Struktur dazu tendieren diskriminierende Folgen nach sich zu ziehen. *Institutionelle Diskriminierung* passiert oft ohne diskriminierende Absicht. In Fällen, in denen eine bewusst benachteiligende Absicht dahinter steht, spricht man auch von „*institutionalisierter Diskriminierung*“. Ein prominentes Beispiel hierfür stellte das Apartheidssystem Südafrikas dar.

Das Konzept der so genannten „*affirmative actions*“, die in Europa auch als positive Maßnahmen⁹ bekannt sind bzw. unangemessener Weise auch manchmal als positive

Diskriminierung bezeichnet werden, bezieht sich auf spezielle Maßnahmen, die darauf abzielen, Nachteile aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, „Rasse“, Religion etc. zu verhindern bzw. auszugleichen. Diese positiven Maßnahmen streben somit de-facto Gleichheit an, und umgehen in dieser Hinsicht das grundsätzliche Verbot zwischen Personen aufgrund gesetzlich festgelegter Merkmale zu unterscheiden. Das Ziel Gleichheit im Ergebnis zu erlangen wird insofern als legitime Rechtfertigung für derartige Unterscheidungen anerkannt.

2.3 Ereignisorientierter und prozessorientierter Ansatz

Diskriminierung wird vorwiegend als singuläres und abgegrenztes Ereignis wahrgenommen, dass sich grundsätzlich aus negativen Intentionen heraus entwickelt. Die Darstellung von indirekter und institutioneller Diskriminierung hat jedoch bereits gezeigt, dass Diskriminierung als Phänomen weit über einzelne, voneinander unabhängige Vorgänge hinausgeht. Die Ursache von Diskriminierung liegt oft in verschiedenen Prozessen und Strukturen in den jeweiligen Betrieben bzw. Institutionen, die nicht notwendigerweise von diskriminierenden Absichten getragen werden müssen.

Vor allem im Strafrecht wird ein vorwiegend formelles Verständnis von Diskriminierung angewandt, wobei sich die ganze Aufmerksamkeit auf die einzelne Tat konzentriert.¹⁰ Manche Experten haben im Gegensatz zu diesem „*ereignisorientierten Ansatz*“ einen sogenannten „*prozessorientierten Ansatz*“ vorgeschlagen, wonach Diskriminierung in einen historischen und sozialen bzw. gesellschaftlichen Kontext gestellt werden soll.¹¹ Dieser Ansicht nach stellt Diskriminierung einen Prozess dar, durch den bestimmte Bevölkerungsgruppen im Gegensatz zur restlichen Gesellschaft benachteiligt, ausgeschlossen und/ oder untergeordnet werden.

Opfer von Diskriminierungen machen oft die Erfahrung immer wieder zum Ziel von ausgrenzenden und benachteiligenden Handlungen zu werden, wobei oft erst die Gesamtheit dieser Akte eine wahre Bedrohung darstellt. Diskriminierung findet nicht nur in verschiedenen Umfeldern wie z.B. am Arbeitsplatz, am Wohnungsmarkt oder allgemein bezüglich des Zugangs zu Waren und Dienstleistungen statt, sondern wird auch meistens in Zusammenhang mit intoleranten Verhaltensweisen wie Beschimpfungen, Androhungen oder gar Gewalt zum Ausdruck gebracht. Benachteiligungen in einem Lebensbereich verstärken meist auch Benachteiligung in anderen Bereichen. Während in Zusammenhang mit gerichtlichen Verfahren eine Einzelfallbetrachtung ohne Zweifel geboten ist, erscheint eine Betrachtung von Diskriminierung anhand einzelner Fälle und außerhalb des jeweiligen gesellschaftlichen Kontexts als durchaus unbefriedigend. Aus diesem Grund sind umfangreiche politische Maßnahmen und Programme notwendig, die Diskriminierung auf den unterschiedlichen Ebenen bekämpfen und daraus resultierende Nachteile zu verhindern bzw. auszugleichen suchen.

2.4 Diskriminierungsgründe

Diskriminierung kann auf nahezu allen Kriterien basieren, die das menschliche Wesen auszeichnen. Je nach Zeit und Ort haben Gesetze und Politik ihre Aufmerksamkeit auf unterschiedliche Diskriminierungsgründe gerichtet. Auch heutzutage gibt es Unterschiede bezüglich der Erfahrungen, die exponierte Bevölkerungsgruppen in verschiedenen Ländern machen. In diesem Zusammenhang kann man auf nationaler wie auch internationaler Ebene eine chronologische Entwicklung in Bezug auf die Anerkennung der einzelnen Diskriminierungsgründe verfolgen. In vielen nationalen Rechtssystemen richtete sich die Aufmerksamkeit vorwiegend auf Merkmale wie Geschlecht, „Rasse“ oder ethnische Herkunft, während andere Gründe wie Behinderung oder sexuelle Orientierung erst viel später als solche anerkannt wurden bzw. es bis heute nicht sind.

Im Bereich des internationalen Rechts deklariert die Charta der Vereinten Nationen, die einen Grundstein des internationalen Rechtssystems darstellt, dass es ein Ziel der Vereinten Nationen ist, *„[...] internationale Kooperation zu erreichen um den Respekt für Menschenrechte und die fundamentalen Freiheiten für alle ohne Unterschied der Rasse, des Geschlechts, der Sprache oder Religion zu fördern und voranzutreiben.“*¹²

Die Aufzählung der verbotenen Gründe für Diskriminierung ist in diesem Fall eine taxative, die nur die vier aufgezählten Kriterien umfasst. Dem kann die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die im Jahr 2000 angenommen wurde, gegenübergestellt werden, die festlegt, dass *„Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, [...]“* verboten sind.¹³

Die Charta anerkennt ausdrücklich nicht nur „traditionelle“ Diskriminierungsgründe wie Geschlecht, „Rasse“, Hautfarbe, ethnische oder soziale Herkunft, Sprache, Religion, politische oder andere Meinung, Eigentum, sondern auch so genannte „Neulinge“ wie genetische Merkmale, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung. Darüber hinaus ist die Liste der Aufzählung auch für andere Gründe offen, wie die Worte *„aus Gründen wie“* eindeutig zu erkennen geben.

Generell kann beobachtet werden, dass Diskriminierungsverbote in allgemeinen Menschenrechtsübereinkommen¹⁴ und in nationalen Verfassungen dazu tendieren einen weitgefassten Schutz vor Diskriminierung zu normieren. Im Gegensatz dazu scheinen Richtlinien der Europäischen Kommission bzw. Bestimmungen in nationalen Arbeits- und

Strafrecht in dieser Hinsicht eher restriktiv verfasst zu sein.

Im tatsächlichen Leben sind vor allem so genannte sichtbare Minderheiten bzw. Gruppen durch Formen von direkter Diskriminierung betroffen. Zu diesen Gruppen zählen vor allem, Frauen, körperlich oder geistig behinderte Personen sowie Angehörige ethnischer Minderheiten. Auch Mitglieder anderer Gruppen werden oft zum Ziel von Diskriminierungen, wenn sie den Anschein erwecken zu einer gewissen geschützten Gruppe zu gehören. Dies führt häufig dazu, dass Personen zum Beispiel ihre sexuelle Orientierung nicht offen legen wollten, da sie die Konsequenzen, die sich aus dieser sichtbaren Zugehörigkeit zu einer Minderheit ergeben könnten, fürchteten. Es hat sich jedoch auch gezeigt, dass diskriminierende Verhaltensweisen auf vermuteten bzw. fälschlich angenommenen Kriterien beruhen können, unabhängig davon, ob die betroffene Person tatsächlich der jeweiligen Gruppe angehört oder nicht.

2.5 Multiple Gründe – Multiple Diskriminierung

Die Entwicklung im Bezug auf die anerkannten Gründe von *Diskriminierung* machte nicht Halt bei der Einbeziehung der so genannten „neuen“ Gründe wie Alter, Behinderung oder sexuelle Orientierung. Die jüngste Entwicklung im rechtlichen und politischen Bereich von Antidiskriminierung bezieht sich auf die Anerkennung des Konzepts der *multiplen* und *überschneidenden Diskriminierung* (intersectional discrimination). Diese beiden Konzepte reflektieren die Beobachtung, dass die eine Person auf mehreren Ebenen unter verschiedenen Formen von Diskriminierung leiden kann, die in einer gewissen Situation zusammenwirken können (überschneidende Diskriminierung) oder die unabhängig von einander wirken und sich in der Folge kumulieren (multiple Diskriminierung) können.¹⁵ Derartige Fälle ergeben sich zum Beispiel, wenn eine Frau einer ethnischen Minderheit angehört, ein Schwarzafrikaner behindert ist, eine behinderte Person homosexuell ist und so weiter.

Bei der genaueren Untersuchung von multipler und überschneidender Diskriminierung kann weiteres zwischen Diskriminierung innerhalb und außerhalb der Gruppe unterschieden werden. Diskriminierung außerhalb der Gruppe bezieht sich auf Personen, die von der Gesellschaft im Allgemeinen diskriminiert werden, während Diskriminierung innerhalb der Gruppe sich auf Situationen bezieht, in denen eine Person innerhalb ihrer eigenen Bezugsgruppe aufgrund gewisser Merkmale nachteilig behandelt wird.

Die Folgen von überschneidender und multipler Diskriminierungen, die von Menschen außerhalb der Gruppe bzw. von der eigenen Gemeinschaft selbst ausgehen, sind für das jeweilige Opfer - insbesondere aufgrund der Anzahl der Vorfälle - meist extrem schwer zu verarbeiten. Daher sollte Personen in derartigen Situationen besondere Aufmerksamkeit und zusätzlicher Schutz zukommen.

Diskriminierungen innerhalb der eigenen Gruppe können für die einzelne Person besonders negative Auswirkungen mit sich bringen, da die Verweigerung der Gleichbehandlung und damit des gleichen Wertes von der Gemeinschaft selbst ausgeht, zu der betroffene Person ein Naheverhältnis hat bzw. anstrebt. Die Ablehnung der gleichen Anerkennung durch die eigene Gemeinschaft stellt einen wesentlichen Eingriff in die Identität der jeweiligen Person dar. Ein Beispiel hierfür wäre, wenn eine ethnische oder religiöse Gemeinschaft sich gegen Homosexualität richtet oder die Gleichheit zwischen Mann und Frau nicht anerkennt. Diskriminierung innerhalb der Gruppe kann in jeder Gemeinschaft stattfinden. Selbst in solchen, die selbst von Ausgrenzung und Benachteiligung gefährdet sind. Leider macht die Erfahrung, selbst Opfer von diskriminierenden Handlungen gewesen zu sein, die Gruppe oder die einzelne Person nicht immer sensible und aufmerksam genug, was andere Formen von Diskriminierung angeht.

2.6 Typische Fälle von Diskriminierung

Gerade in Bezug auf die Darstellung von typischen Diskriminierungsfällen sollte man besonders vorsichtig sein. Dafür sprechen folgende Gründe:

Es gibt keine verlässlichen Daten in Bezug auf typische Diskriminierungsformen, da durch Statistiken über Gerichtsverfahren oder polizeiliche Anzeigen nur tatsächlich berichtete Fälle von Diskriminierung erfasst werden können.

So genannte Opferstatistiken, die die Anzahl und Art der subjektiv erfahrenen Diskriminierungsfälle erfassen wollen, stellen ebenso keine absolut verlässlichen Informationsquellen dar, da viele Opfer sich oft selbst nicht bewusst sind, dass sie zum Ziel von diskriminierenden Verhaltensweisen wurden.¹⁶

In den meisten EU-Mitgliedsstaaten gibt es derzeit zu den neuen Antidiskriminierungsbestimmungen, die auf nationaler, supranationaler und internationaler Ebene eingeführt wurden, noch keine ausreichende bzw. eindeutige Rechtsprechung.

Darüber hinaus darf nicht vergessen werden, dass Gesetze naturgemäß nicht alle Situationen, in denen sich Personen diskriminiert fühlen, abdecken können und dass der Anwendungsbereich des jeweiligen Diskriminierungsverbotes je nach Grund unterschiedlich ausgestaltet ist. So umfasst zum Beispiel die Antirassismusrichtlinie neben allen Aspekten des Arbeits- und Berufslebens (wie z.B.: Zugang zum

Arbeitsmarkt und zu Weiterbildungsmaßnahmen, Arbeitsbedingungen etc.) auch den Sozialschutz einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste und den Zugang zu Waren und Dienstleistungen. Im Gegensatz dazu bezieht sich die Gleichstellungsrahmenrichtlinie zwar auf zusätzliche Diskriminierungsgründe wie Religion bzw. Weltanschauung sowie Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung, umfasst jedoch nur die Bereiche Beruf und berufliche Fortbildung. Der Anwendungsbereich der einzelnen Diskriminierungstatbestände ist daher je nach Diskriminierungsgrund unterschiedlich.

Diskriminierung kann in den verschiedensten Verfahrensabläufen beobachtet werden, so auch in Entscheidungsfindungsprozessen. Auch das Unterlassen einer bestimmten Handlung kann eine Form von Diskriminierung darstellen. Dies trifft einerseits dann zu, wenn eine gebotene Handlung absichtlich aufgrund einer der Diskriminierungsgründe unterlassen wird. Andererseits kann eine Unterlassung auch unbeabsichtigterweise zu diskriminierenden Konsequenzen führen.

3. Die Hauptursachen für Diskriminierung

Nachdem nun die verschiedenen Formen von Diskriminierungen in den vorangegangenen Abschnitten genauer dargestellt wurden, erscheint es an dieser Stelle sinnvoll sich auch mit den unterschiedlichen Ursachen von Diskriminierung auseinanderzusetzen. Wenn auch nach heutigem Stand die unterschiedlichen Sozialwissenschaften nicht eindeutig Aufschluss über die einzelnen Hintergrundfaktoren von Diskriminierung geben können, so ist dennoch klar erkennbar, dass Vorurteile in Bezug auf intentionale Diskriminierung eine bedeutende Rolle spielen und dass bestimmte versteckte Prozesse zu nichtintentionaler Diskriminierung führen.

3.1 Diskriminierung, Verhalten und Neigungen

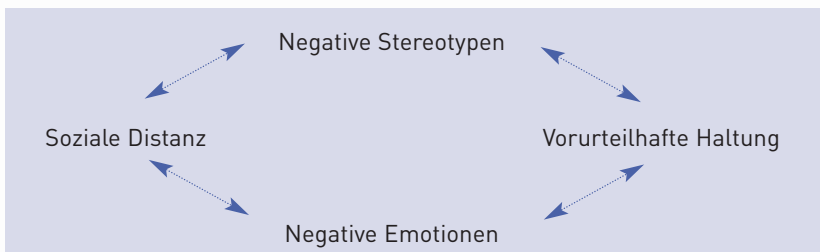
„Vorurteile stellen ein Problem dar, für das jeder eine Theorie aber niemand eine Lösung hat.“¹⁷ – Max Horkheimer

Vorurteile beziehen sich auf eine unfaire bzw. unreflektierte Meinungsbildung gegenüber einer bestimmten Person oder Gruppe. Meist hängen sie mit einem Mangel an Wissen und Informationen zusammen. In Fällen, in denen eine Person nicht ausreichendes Wissen über die jeweiligen Umstände hat, stützt sie ihre Meinung bzw. Einschätzung meist auf Vermutungen bzw. negative Empfindungen. Diese Haltung kann als Vorurteil bezeichnet werden, wenn sie auf unfairen oder unreflektierten Annahmen und Emotionen beruht. Ein Beispiel für derartiges Verhalten stellen unrichtige bzw. unbegründbare Verallgemeinerungen dar. Vorurteile sind eng verknüpft mit gesellschaftlichen Auffassungen von Stereotypen und Werturteilen in Bezug auf Mitglieder bestimmter Gruppen. Um Vorurteile tatsächlich verstehen zu können müssen

daher auch die jeweiligen historischen, politischen und wirtschaftlichen Aspekte sowie die sozialen Strukturen einer Gesellschaft in Betracht gezogen werden.¹⁸

Vorurteile werden häufig dadurch erklärt, dass sie gewissen Charakteren bzw. Persönlichkeiten zugeschrieben werden. Die wohl bekannteste derartiger Begründungen stammt von Theodor Adorno. Seiner Ansicht nach führen bestimmte Familienmuster, in denen eine extrem raue und moralistische Erziehung vorherrscht, zu einem übertrieben gehorsamen Verhalten gegenüber Autoritäten sowie zu konservativem Sozialverhalten und einer allgemeinen Ablehnung gegenüber Minderheiten oder anderen Randgruppen. Es hat sich zwar herausgestellt, dass ein derartiger Familienhintergrund tatsächlich eine bedeutende Rolle in Bezug auf vorurteilhaftes Denken spielt; dennoch sind es eher soziale Normen anstatt individueller Persönlichkeitsentwicklungen, die den Grad und die Häufigkeit von Vorurteilen in bestimmten Gruppen und Gesellschaften bestimmen. Die Verhaltensmuster unserer Mitmenschen und die Beziehung unserer Gesellschaft anderen Gruppen und Gesellschaften gegenüber beeinflusst uns maßgeblich in unserer eigene Meinungsbildung in Bezug auf andere Personen.¹⁹

Wissenschaftler und Experten sind sich in gewisser Hinsicht uneinig, wie Vorurteile am besten als eine Form von Einstellung bzw. Haltung beschrieben werden können.²⁰ Die folgende Darstellung soll das Entstehen von Vorurteilen anschaulicher darstellen und das Zusammenspiel von gesellschaftlich bedingten Stereotypen, individuellen negativen Gefühlen und dem Mangel an Kontakten zwischen den einzelnen Gruppen erklären:



Soziale Distanz bedeutet, dass die jeweilige Person, von der die diskriminierende Handlung ausgeht, nicht mit den Mitgliedern der jeweiligen Gruppe(n), gegen die sich ihr Verhalten richtet, vertraut ist. Von sozialer Distanz spricht man jedoch auch dann, wenn eine Gruppe als solche zu einem gewissen Grad gesellschaftlich ausgegrenzt ist. Negative Stereotypen (kognitive Komponente), negative Emotionen (affektive Komponente) und soziale Distanz (Verhaltenskomponente oder faktische Komponente) verstärken sich gegenseitig und führen zu einer auf Vorurteilen basierenden Haltung. Die Bedeutung der einzelnen Faktoren variiert von Fall zu Fall und je nach Diskriminierungsgrund. In den meisten Fällen führen jedoch negative Gefühle zu sozialer Distanz (Vermeidung von Kontakten), die den notwendigen Raum für die Aufrechterhaltung der negativen, gesellschaftlich geschaffenen Stereotypen schafft, die

wiederum als „*legitime*“ Begründung für diese negative Haltung verwendet werden.

Sozialpsychologische Studien haben gezeigt, dass ein positiver Zusammenhang zwischen einer entsprechenden Einstellungen auf der einen Seite und der Anzahl und Qualität der freiwilligen Kontakte (speziell diese, die während der Freizeit stattfinden) zwischen Menschen verschiedener ethnischer Gruppen auf der anderen Seite besteht.²¹ Natürlich vermindern nicht alle Kontakte Vorurteile an sich, sondern wirken sich nur dann positiv aus, wenn sie in gewisser Regelmäßigkeit stattfinden und in ihrer Dauer und Ausprägung auch eine entsprechende Beziehung ermöglichen. Soziale und institutionelle Unterstützungen derartiger Zusammentreffen tragen maßgeblich zur Verminderung der dargestellten Formen von Vorurteilen bei.²²

Stereotypen beziehen sich auf ein geistiges Bild, das sich meist auf die Mitglieder einer gewissen Gruppe bezieht und sich typischerweise aus einer übertrieben vereinfachten Meinung, einem Vorurteil oder aus einer unkritischen Beurteilung heraus zusammensetzt. Stereotypen ergeben sich nicht zuletzt aus dem Phänomen der „*Übergeneralisierung*“. Daraus ergibt sich, dass oft fälschlicher Weise angenommen wird, dass alle Mitglieder einer Gruppe gleich sind, gleich handeln und die gleichen Charakteristika teilen. Stereotypen können ihren Ursprung in der Kultur der Gesellschaft selbst oder auch in tatsächlichen kulturellen oder sozioökonomischen Unterschieden zwischen den einzelnen Gruppen, die ein gemeinsames Lebensumfeld teilen, haben. Auch aus einer kognitiven (erkenntnisorientierten) Haltung oder Einstellung heraus, die sich aus einer kategorischen Differenzierung zwischen Gruppen und Menschen ergibt, können Stereotypen entstehen.²³ Stereotypen werden heutzutage nicht immer als irrational oder moralisch falsch gesehen.

Das Verhältnis zwischen Haltung (z.B.: Vorurteile) und Verhalten (z.B.: Diskriminierung) erweist sich als überaus kompliziert und komplex.²⁴ Als Ausgangspunkt kann davon ausgegangen werden, dass ein kausaler Zusammenhang zwischen Haltung und Verhalten besteht. Zum Beispiel ergibt sich aus Vorurteilen meist eine allgemeine Tendenz zu diskriminierendem Verhalten. Im Konkreten kann jedoch kein Rückschluss bezüglich einer konkreten Handlung und einem entsprechendem Vorurteil gezogen werden.²⁵ Man sollte daher keine hundertprozentige Wechselbeziehung zwischen Haltung und Verhalten annehmen. Manche Menschen mögen wohl voreingenommen sein, handeln jedoch dennoch fair, andere wiederum handeln in einer diskriminierenden Art und Weise, ohne sich dessen tatsächlich bewusst zu sein. Vieles hängt in diesem Zusammenhang davon ab, welche Diskriminierungsformen gesellschaftlich akzeptiert bzw. welche als inakzeptabel gewertet werden, was die sogenannten „*Kosten*“ von diskriminierendem Verhalten sind (wie z.B.: gesetzliche Folgen oder auch gesellschaftliche Verurteilung) und ob andere Personen anwesend sind, die eine Art „*Überwachungsfunktion*“ wahrnehmen.

Auf einer sehr allgemeinen Ebene hat sich dennoch herausgestellt, dass eine positive Wechselbeziehung zwischen einer auf Vorurteilen und Stereotypen basierenden Haltung einerseits und diskriminierendem Verhalten andererseits besteht. Dieser Zusammenhang lässt sich auch umgekehrt beobachten, so zum Beispiel wenn gewisse Verhaltensmuster wie gesellschaftliche Distanz das Entstehen von Vorurteilen beeinflussen.²⁶ Es bestehen auch Hinweise dafür, dass „erzwungene“ bzw. verbotene Handlungen bzw. Unterlassungen ähnliche Effekte mit sich bringen und zum Beispiel zu einer veränderten Einstellung und Haltung führen können. Das bedeutet, dass eine Person, die durch gesetzliche Bestimmungen in ihrem diskriminierenden Verhalten beschränkt wird, auch ihre persönliche Einstellung dementsprechend ändert. Dieser Umstand allein kann jedoch keine endgültige Lösung für das Problem von Vorurteilen und Stereotypen anbieten. Zusätzlich zur Erlassung und Anwendung von Antidiskriminierungsbestimmungen sind daher entsprechende bewusstseinsbildende Maßnahmen notwendig, die darauf abzielen Motive und Einstellungen, die diskriminierendes Verhalten zugrunde liegen, effektiv abzubauen.

3.2 Rassismus, Sexismus und andere Formen von Diskriminierung

Vorurteile können sich in Form von Rassismus, Sexismus, Homophobie etc. äußern, wenn sie einen gewissen Grad an Intensität und Dauerhaftigkeit erreicht haben, oder wenn sie das Denken einer bestimmten Person in einem wesentlichen Ausmaß beherrschen.²⁷ Rassismus bezieht sich auf eine Ideologie, eine Denkstruktur oder Handlung, die auf der Annahme basiert, dass verschiedene „Rassen“ und Kulturen bestehen, die sich aufgrund angeborener oder vererbter Merkmale unterscheiden. Nach dieser Auffassung umfassen diese „rassistischen“ Unterschiede auch Gene oder Charaktereigenschaften sowie physische Unterschiede.²⁸ Schon vor vielen Jahrzehnten hat die Wissenschaft jedoch bewiesen, dass es keine relevanten Kriterien gibt, nach denen Menschen in verschiedene „Rassen“ eingegliedert werden können. Rassistische Ideologien haben in letzter Zeit begonnen zunehmend kulturelle anstatt biologischer Unterschiede herauszustreichen. Im Allgemeinen kann gesagt werden, dass diese Unterschiede als Begründung herangezogen werden, um zwischen verschiedenen Gruppen unüberwindbare Grenzen aufzubauen und das angeblich „natürliche Bedürfnis“ nach Trennung der verschiedenen Gruppen zu betonen. Die sogenannte „Rassialisierung“ (racialization) geht der Ideologie des Rassismus insofern voraus, als sie sich auf den Prozess bezieht, in dem Personen beginnen sich selbst als Mitglieder verschiedener „Rassen“ zu sehen.

Antisemitismus bezieht sich auf Feindseligkeiten, Vorurteile und Diskriminierungen gegenüber Juden oder dem Judentum. Der Begriff Islamphobie ist erst seit kurzer Zeit zu einem häufig gebrauchten Begriff geworden und bezieht sich auf Feindseligkeiten, Vorurteile und Diskriminierungen gegenüber Anhängern des islamischen Glaubens.

Der Begriff Sexismus beschreibt eine Ideologie oder ein Verhalten, das sich auf Stereotypen von sozialen Rollenbildern bezieht und sich auf geschlechtsspezifische Unterschiede stützt. Diese Art von Stereotypisierung lässt sich häufig auf ein historisches Vermächtnis der weiblichen Unterdrückung in einer männlich dominierten Kultur zurückführen.

Homophobie bezieht sich auf Angst oder Missachtung sowie auf diskriminierende Handlungen gegenüber lesbischen oder schwulen Menschen.

Alle Formen von Diskriminierung und Vorurteilen - seien sie direkt gegen junge, alte, behinderte oder homosexuelle Menschen, gegen religiöse oder ethnische Minderheiten, Frauen oder Männer gerichtet - haben einen gemeinsamen Ursprung, nämlich Stereotypisierung. Die nach Außen gerichtete Manifestierung von Diskriminierung mag von Gruppe zu Gruppe unterschiedlich sein, am Ende bestreiten sie alle den gleichen Wert jedes Menschen und stellen eine Verletzung des grundlegenden Prinzips der Gleichheit dar.

3.3 Gründe für nicht-intentionale Formen von Diskriminierung

Ein beträchtlicher Teil von Diskriminierung in unserer heutigen Zeit passiert nicht aus einer schlechten Überzeugung heraus, sondern ergibt sich vielmehr aus einer gewissen Gleichgültigkeit gegenüber den Auswirkungen solcher Handlungen oder Unterlassungen. Vielen Menschen ist oft gar nicht bewusst, dass gewisse Verhaltensweisen eine Form von Diskriminierung darstellen. Derartige unbewusste Diskriminierungen können sich auch daraus ergeben, dass viele Menschen unkritisch bzw. indifferent gegenüber bestimmten Stereotypen oder Faktoren wie z.B. traditionellen Bräuchen oder unbestrittenen institutionellen Praktiken sind. Dieses Phänomen steht in engem Zusammenhang mit dem Konzept der indirekten Diskriminierung, das bereits in Kapitel 2.2 erläutert wurde.

Die Konzepte der indirekten und nicht-intentionalen Diskriminierung führen daher in einer gewissen Weise zu der Verpflichtung alle Auswirkungen einer Handlung oder Unterlassung aus dem Blickwinkel der verschiedenen von Diskriminierung gefährdeten Gruppen zu betrachten. Darüber hinaus betonen beide Konzepte die Notwendigkeit alle bestehenden, wenn auch noch so gefestigten Praktiken zu überdenken und sie danach zu überprüfen, ob sie zu diskriminierenden Auswirkungen führen.

4. Die Hauptfolgen von Diskriminierung

4.1 Verschiedene Bewältigungsstrategien

Diskriminierung handelt von Ausschließung und Unterordnung und übermittelt dem Opfer die klare Botschaft der Andersartigkeit und Minderwertigkeit.

Aufgrund dieser erniedrigenden Eigenschaft von Diskriminierungen versuchen Opfer so schnell wie möglich über diese Erfahrung hinwegzukommen und unterlassen es daher häufig Anzeige bei der Polizei zu erstatten.²⁹ Wissenschaftliche Studien im Bereich der Rassendiskriminierung haben die erniedrigende Wirkung von Diskriminierungen nachgewiesen, da „*rassistische Diskriminierung*“ und Rassismus im Allgemeinen einen direkten Einfluss auf den psychischen Zustand der betroffenen Person haben. Darüber hinaus wurde auch festgestellt, dass derartige Erlebnisse Symptome, die in Zusammenhang mit Angst und Depression stehen, verstärken.³⁰ Es besteht kein Grund zur Annahme, dass diese Erkenntnisse nicht auch in Bezug auf andere Diskriminierungsgründe anwendbar sind.

Opfer von Diskriminierungen gehen in verschiedenster Art und Weise mit diesen negativen Erfahrungen um. Als Reaktion auf diese Erlebnisse entwickeln Betroffene häufig eine gewisse Art von Überlebensstrategie. Manche lassen sich auf eine Verhaltensweise ein, die als Verleugnung der Diskriminierung beschrieben werden kann. Als Folge versuchen diese Menschen häufig – bewusst oder unbewusst – das Geschehnis nicht als eine Form von Diskriminierung wahrzunehmen oder sie sehen die Diskriminierung als legitim an und beschuldigen sich folglich selbst für den Vorfall.³¹

Eine weitere typische Strategie ist die Vermeidung von Diskriminierung, indem die jeweilige Person „*freiwillig*“ versucht gewisse Situationen zu vermeiden, in denen sie Gefahr läuft diskriminiert zu werden. Durch diese selbst auferlegten Beschränkungen können viele Situationen, in denen es häufig zu Diskriminierungen kommt, verhindert werden. Von einem gesellschaftlichen Standpunkt aus stellt dieser Ansatz jedoch keine befriedigende Lösung dar, da die Verminderung sozialer Kontakte die Integration von Randgruppen in die allgemeine Gesellschaft verhindert.

Die letzte Bewältigungsstrategie, die in Zusammenhang mit Diskriminierungen beobachtet werden kann, ist die der Selbstverleugnung, die dazu führt, dass Personen versuchen bestimmte Aspekte ihrer Identität zu verstecken, abzuschwächen oder sogar gänzlich aufzugeben. Ein Mitglied einer kulturellen oder religiösen Minderheit, will vielleicht gewisse Seiten seiner oder ihrer Identität aufgeben, um sich besser an die Mehrheit der Gesellschaft anzupassen. Beispiele für derartiges Verhalten sind etwa Menschen, die einer sprachlichen Minderheit angehören und vermeiden in der Öffentlichkeit ihre Muttersprache zu sprechen, Angehörige einer sexuellen Minderheit die ihre sexuelle Orientierung verborgen halten.

Die Strategien der Vermeidung und Selbstverleugnung erfüllen in Wirklichkeit die Absicht von Diskriminierungen und halten Benachteiligungen aufrecht. Wenn eine Person aus Angst vor Diskriminierungen aufhört Restaurants zu besuchen, wird dadurch die gleiche Wirkung erzielt wie durch eine eigentliche systematische Kette von Diskriminierungen. Die Person wurde in wirksamer Art und Weise von dem Genuss

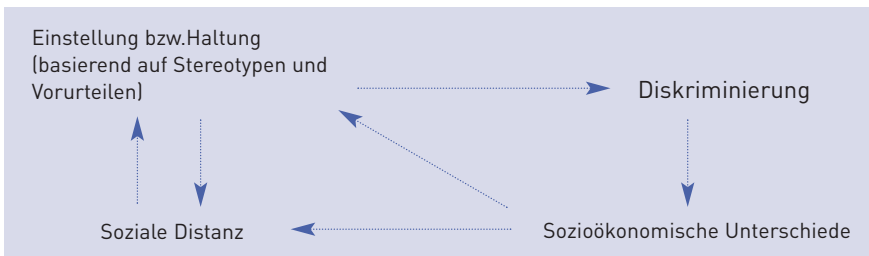
dieser Dienstleistung ausgeschlossen. Das gleiche passiert, wenn eine Person aufgrund einer diskriminierenden Erfahrung bei einer Personalrekrutierung die erfahrene Geringschätzung verinnerlicht und in der Folge die Hoffnung aufgibt einen Job zu finden. Auch dann, wenn eine Person bestimmte Aspekte ihrer Identität aufgibt oder unterdrückt, hat sich eines der Hauptziele von Diskriminierung wie u.a. die Abgrenzung zu Andersartigen erfüllt.

Andere Personen wiederum, die ebenso zum Ziel von Diskriminierungen wurden, verfolgen eine aktive Strategie, um mit den negativen Erfahrungen fertig zu werden und treten für die Rechte und Sicherheit ihrer Gruppe auf. Diese Strategie, sofern sie mit legitimen Mitteln verfolgt wird, stellt auf lange Sicht die beste Vorgehensweise dar, da sie Diskriminierung sichtbar macht, ein positives Beispiel für andere Opfer von Diskriminierung darstellt und eine emanzipatorische Kraft ausstrahlt. Das Rechtssystem und öffentliche Institutionen sollten sicherstellen, dass Opfer von Diskriminierungen auch tatsächlich ihre Rechte einfordern können.

4.2 Langzeitfolgen von Diskriminierung

Diskriminierung erzeugt häufig eine Kettenreaktion von Benachteiligungen. Zum Beispiel kann die Verweigerung eines Arbeitsplatz oder die Bezahlung niedrigerer Gehälter dazu führen, dass Personen in kleinere und günstigere Wohnung ziehen oder sich in einer weniger teuren Gegend niederlassen, wo vielleicht schon andere sozial gefährdete oder benachteiligte Personen wohnen, und wo ein generelles Gefühl der Unzufriedenheit und Frustration eine zusehend feindselige Atmosphäre schafft. Benachteiligungen tendieren generell dazu sich gegenseitig zu verstärken.

Wenn dieser Prozess der Benachteiligung sich in größerem Rahmen über einen längeren Zeitraum hinweg erstreckt, kann man beobachten, dass negative Haltungen (wie z.B.: Stereotypen und Vorurteile) gegenüber einer bestimmten Gruppe und diskriminierende Verhaltensweisen gegenüber deren Mitgliedern beginnen einander zu verstärken. Diese Situationsdynamik, die auch als so genannter „Teufelskreis der Diskriminierung“ bezeichnet werden kann, lässt sich folgendermaßen darstellen:



Der kausale Zusammenhang zwischen Haltung und Diskriminierung und das Verhältnis zwischen sozialer Distanz und innerer Einstellung wurden bereits in Kapitel 3.1 behandelt. Diese Darstellung fügt eine weitere Dimension hinzu, nämlich den kausalen Zusammenhang zwischen individueller Einstellung, Diskriminierung und sozioökonomischen Unterschieden. Langfristig gesehen führt Diskriminierung zu sozioökonomischen Unterschieden zwischen Gruppen von Menschen, insbesondere ethnische und religiöse Minderheiten sind von dieser Dynamik betroffen. Die allgemeine Öffentlichkeit ist jedoch oft blind, was die tatsächlichen Ursachen dieser Unterschiede angeht. Als Folge werden diese Unterschiede häufig als Zeichen der Minderwertigkeit oder als Fehler seitens der Opfer angesehen (Phänomen der Opferbeschuldigung), wodurch existierende Stereotypen verstärkt werden, was wiederum zu vermehrter Diskriminierung führt und so weiter. Zusätzlich neigen sozioökonomische Unterschiede zwischen Gruppen dazu, die soziale Distanz zwischen Menschen zu vergrößern, da die Anzahl der freiwilligen Kontakte zwischen Menschen, die verschiedenen wirtschaftlichen und sozialen Gruben angehören, abnimmt.

Erwähnenswert in diesem Zusammenhang erscheint auch die Tatsache, dass eine gewisse Beziehung zwischen sozialer Diskriminierung und Distanz besteht, da es von einem psychologischen Standpunkt aus normalerweise leichter ist, Menschen zu diskriminieren, die einem fremd sind oder mit denen man nicht vertraut ist.

5. Die Rolle von Gesetzen und dem Rechtssystem im Kampf gegen Diskriminierungen

■ Gesetze stellen vielleicht das wichtigste Instrument im Kampf gegen Diskriminierung dar. Gesetze reflektieren nicht nur die grundlegenden Werte der Gesellschaft, sondern vermitteln auch die Botschaft, was gesellschaftlich akzeptierbar bzw. was verpönt ist. Recht an sich schafft darüber hinaus auch eine gewisse soziale Stabilität, da gesetzliche Folgen für die Bevölkerung vorhersehbar sind und diese daher ihr Verhalten entsprechend anpassen kann. Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierungen spielen in diesem Zusammenhang eine tragende Rolle, da sie das Funktionieren des demokratischen Systems sicherstellen und zur Einhaltung und Förderung der Menschenrechte beitragen. Es scheint daher notwendig einen genaueren Blick auf die Erwartungen gegenüber Gesetzen im Allgemeinen und Antidiskriminierungsbestimmungen im Speziellen zu werfen und die Probleme und Hindernisse, die sich aus der Umsetzung ergeben, zu analysieren.

5.1 Wie kann im Zuge eines Rechtssystems und durch entsprechende Gesetze Diskriminierung bekämpft werden?

Ziel jedes Gesetzes ist es, das Verhalten der jeweiligen Rechtssubjekte so zu steuern, dass die Norm zu dem gewünschten Ergebnis führt.³² Gesetze haben jedoch auch einen gewissen symbolischen Wert, da sie die grundlegenden Werte der Gesellschaft darstellen und zusammenfassen. Einzelne Gesetzesbestimmungen hingegen sind nur ein Textstück auf Papier; damit die erwünschte Verhaltensänderung auch tatsächlich erfolgt, müssen die Rechtssubjekte diese Norm auch tatsächlich anwenden bzw. sich danach verhalten.³³ Entgegen einer häufigen Annahme kommen Rechtsnormen viel häufiger im alltäglichen Zusammenleben von Menschen zur Anwendung als vergleichsweise in gerichtlichen Verfahren.³⁴ Damit die Bevölkerung sich jedoch auch tatsächlich an die Vorschriften hält, muss ihr klarerweise vorher bewusst sein, dass eine solche Norm überhaupt existiert. Dieser logische Zusammenhang betont die Wichtigkeit und Notwendigkeit von Informationskampagnen und bewusstseinsbildenden Maßnahmen in Bezug auf rechtliche Regelungen zum Schutz vor Diskriminierungen.

In Fällen, in denen gegen derartige Bestimmungen verstoßen wird, spielen Mechanismen der Rechtsdurchsetzung eine entscheidende Rolle. Institutionen wie Gerichte und Tribunale sowie Gleichbehandlungskommissionen und die Einrichtung von Ombudspersonen können diese Diskrepanz zwischen erwünschtem und tatsächlichem Verhalten vermindern. Insbesondere haben auch die Rechtsprechung bzw. die Empfehlungen und rechtlich unverbindlichen Entscheidungen dieser Institutionen eine grundlegende Bedeutung, da sie die häufig abstrakt formulierten Bestimmungen konkretisieren und allgemein anschaulicher machen.

Alle diese Tatsachen treffen natürlich auch auf Gesetze im Bereich Antidiskriminierung zu. Jedes Gesetz hat drei verschiedene Komponenten, die präventiv, korrigierend bzw. strafend wirken sollen. Gesetze zielen darauf ab einerseits unerwünschtes Verhalten von Individuen und Institutionen zu verhindern (präventive Wirkung), andererseits gewähren sie dem Opfer ein entsprechendes Rechtsmittel (korrigierende Wirkung). Schließlich bewirkt ein Gesetz, dass diejenigen bestraft werden, die gegen ein gesetzliches Diskriminierungsverbot verstoßen (pönale Wirkung). Aus dieser Darstellung heraus ergeben sich zwei Handlungsschwerpunkte, die für einen effektiven Schutz vor Diskriminierung notwendig sind.

Einerseits sind Bildungsarbeit und öffentliche Kampagnen notwendig um a) die Aufmerksamkeit und das Bewusstsein der Bevölkerung auf den eigentlichen Inhalt und Zweck des Gesetzes zu richten und um b) die allgemeine Öffentlichkeit zu sensibilisieren um eine bessere Einhaltung der Gesetze zu erreichen (präventive Langzeitstrategie).

Andererseits muss sichergestellt werden, dass das Justizwesen effektiv funktioniert um a) Opfern die Möglichkeit zu geben, gegen Diskriminierung gerichtlich vorgehen zu können und gegebenenfalls entschädigt zu werden (korrigierendes Element), b) Täter von diskriminierenden Handlungen zu bestrafen und um c) diejenigen davon abzuhalten, die geneigt sind gegen das Diskriminierungsverbot zu verstoßen (präventives Element). Wenn man noch weiter ins Detail geht, dann sollte ein effektives Gesetz gegen Diskriminierung folgende Kriterien erfüllen.

Es sollte:

- a) eine klare, unmissverständliche Wertung gegen Diskriminierung enthalten, für die gesamte öffentliche Politik gelten soll,*
- b) den einzelnen Opfern von Diskriminierung ein geeignetes und effektives Rechtsmittel gewähren,*
- c) systematische Formen von Diskriminierung reduzieren, indem übliche Verhaltensmuster und Praktiken, die zu indirekter Diskriminierung führen, durchbrochen und in der Folge geändert werden;*
- d) eine friedliche und geordnete Behebung der Missstände ermöglichen und dadurch negative Spannungen abbauen,*
- e) den jeweiligen Täter bzw. die Täterin bestrafen,*
- f) durch eine allgemeine Abschreckungswirkung andere von diskriminierenden Verhaltensweisen abhalten,*
- g) Vorurteile reduzieren indem es von Verhaltensweisen abhält, durch die Vorurteile zum Ausdruck kommen,*
- h) durch exemplarische Fälle, die die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf den Inhalt der gesetzlichen Antidiskriminierungsbestimmungen richten,*
- i) durch ausjudizierte Fälle zur Weiterentwicklung und zur Verbreitung der Doktrin von Gesetzen im Bereich Antidiskriminierung führen.³⁵*

Bei der Erlassung von Antidiskriminierungsbestimmungen ist der Gesetzgeber vor die grundlegende Wahl zwischen Zivil- und Strafrecht gestellt. Der Vorteil des Strafrechts besteht darin, dass in den meisten Ländern die Verfolgung von Staatsanwälten übernommen wird und die Polizei für die jeweiligen Erhebungen zuständig ist. Dadurch werden die Arbeit sowie die Verantwortung und das Risiko auf Seiten des Opfers verringert. Darüber hinaus vermitteln strafrechtliche Bestimmungen die eindeutige gesellschaftliche Verurteilung von Diskriminierung im Allgemeinen. Der Vorteil des Zivilrechts liegt wiederum darin, dass die Anforderungen an die Beweisführung nicht so hoch sind wie vergleichsweise im Strafverfahren. Weiters hat der Kläger im Zivilrechtsverfahren mehr Einfluss auf das Verfahren und die jeweilige Wiedergutmachung - die entgeltliche Entschädigung miteinbezogen - kann besser an die jeweiligen Umstände des Falls angepasst werden.³⁶ In manchen Fällen können auch so

genannte Schlichtungsverfahren eine überaus sinnvolle Alternative darstellen. Im Idealfall sollten dem Opfer von Diskriminierung alle dieser drei Verfahrensarten zur Auswahl stehen.

5.2 Herausforderungen für das Funktionieren eines Rechtssystems

Der rechtlichen Umsetzung von Antidiskriminierungsbestimmungen im Sinne der oben erläuterten Ziele und Ausrichtungen stehen in den meisten Rechtssystemen erhebliche Hindernisse im Wege. Christopher McCrudden, der als Experte bezüglich Antidiskriminierungsbestimmungen gilt, hat folgende spezifische Problemstellungen identifiziert:

- *Inadäquanz von institutionellen Einrichtungen für individuelle Beschwerdeführer.*
- *Entstehung von beträchtlichen Kosten bei der Erhebung von Klagen bzw. Beschwerden.*
- *Mangel an ausgebildeten und motivierten Juristen und anderen Interessenvertretern.*
- *Inadäquanz von Rechtsmitteln zur Wiedergutmachung von Nachteil oder Schaden, die Personen durch eine Form von Diskriminierung erlitten haben.*
- *Unzureichendes Wissen von Rechtsanwendern über Antidiskriminierungsbestimmungen und diesen zugrunde liegenden Prinzipien, was dazu führt, dass Opfer keine Rechtsmittel gegen Diskriminierung ergreifen.*
- *Fehlen von adäquaten Informationsquellen, die für potentielle und tatsächliche Opfer von Diskriminierungen zugänglich sind.*³⁷

Viele dieser genannten Hindernisse können nur durch politische Maßnahmen und durch entsprechenden politischen Willen durchgesetzt werden. Es darf jedoch nicht unterschätzt werden, welche Fortschritte im Zuge von Trainings- und Bewusstseinsbildenden Maßnahmen erreicht werden können. Insbesondere die Berufsgruppe der RichterInnen, StaatsanwältInnen und RechtsanwältInnen spielen eine entscheidende Rolle bei der effektiven Anwendung und Durchsetzung von Antidiskriminierungsbestimmungen. Hinsichtlich der zunehmenden Anzahl und Komplexität von nationalen, supranationalen und internationalen Bestimmungen im Bereich Antidiskriminierung, muss in der juristischen Aus- und Weiterbildung auf diesen wichtigen Rechtsbereich intensiver eingegangen werden.

BIBLIOGRAPHIE

- Adorno, T. W. et al (1982).
The Authoritarian Personality, Abridged Edition.
New York: Norton 1982.
- Björger, T. (1997).
Racist and Right-Wing Violence in Scandinavia: Patterns, Perpetrators and Responses. Otta: Ait Enger A/S 1997.
- Bovenkerk, F. (1992).
A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of "Race" and Ethnic Origin. ILO, Geneva 1992.
- Brown, R. (1995).
Prejudice - Its Social Psychology.
Oxford:Blackwell 1995.
- Bowling, B. (1993).
"Racial Harrasment and the Process of Victimization",
in British Journal of Criminology, Vol 33, No. 2 1993.
- Duckitt, J.(1993).
The Social Psychology of Prejudice.
London: Greenwood 1999.
- Fredman, S. (2002).
Discrimination Law.
Oxford: Oxford University Press 2002.
- Griffiths, J. (1993).
"The Social Working of Anti-Discrimination Law",
in Loenen & Rodriques 1993.
- Hallberg, Pekka et al (eds) (1999).
Perusoikeudet. Helsinki-Juva: WSLT 1999.
- Horkheimer, M. (1982).
"Foreword for Studies in Prejudice".

- in T.W. Adorno et al 1982.
- Jasinskaja-Lahti, I. et al (2002).
Rasismi ja syrjäntä Suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia.
Helsinki: Gaudeamus 2002.
- Liebkind, Karmela & Haaramo, Juha & Jasinskaja-Lahti (2002).
"Kannattaa tutustua paremmin", in Liebkind, Karmela (ed) 2002.
- Loenen, T. & Rodriques, P. (eds.) (1999).
Non-Discrimination Law: Comparative Perspectives.
The Hague: Kluwer Law International 1999.
- MacEwen, M. (1995).
Tackling Racism in Europe. An Examination of Anti-Discrimination Law in Practice. Oxford: Berg Publishers 1995.
- Malik, K. (1996).
The Meaning of Race: Race, History and Culture in Western Society.
Basingstoke: Macmillan 1996.
- McCrudden, C. (1999).
"Regulating discrimination",
in Loenen & Rodriques 1999.
- McCrudden, C. (ed), (1999).
Regulation and Deregulation.
Oxford: Clarendon Press 1999.
- Mkhopadhayay, C. & Moses, Y. (1997).
"Reestablishing 'Race' in Anthropological Discourse",
in American anthropologist 99(3) 1997.
- Scheinin, M. (1999).
"Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kielto",
in Hallberg et al, 1999.
- Young, K. (1999).
"The Private Enforcement of Competition Law",
in McCrudden, 1999.

¹ Der Autor möchte seinen Kollegen des Projektes „Awareness Raising and Legal Training on Discrimination Practices“, im Speziellen Sophie Latraverse und Birgit Weyss, für ihre Kommentare zu dem Entwurf dieses Kapitels danken.

² Der Ausdruck „Rasse“ wurde vom Autor unter Anführungszeichen gesetzt, da laut wissenschaftlichen Erkenntnissen keine verschiedenen Rassen von Menschen existieren. Das Konzept von „Rasse“ ist vielmehr ein soziales Konstrukt, das im täglichen Sprachgebrauch dazu verwendet wird, um sichtbare Unterschiede zwischen Menschen zu bezeichnen, die in biologischer Hinsicht jedoch irrelevant sind.

³ Die zunehmende Globalisierung hat nicht nur im Bereich der Antidiskriminierung zu einem Entwicklungsschub geführt, sondern z.B. auch im Bezug auf Minderheiten und MigrantInnen.

⁴ Scheinin, 1999, S. 234.

⁵ MacEwen, 1995, S. 24.

⁶ Bzgl. weiterer Konzepte von Gleichheit siehe u.a.: Fredman, 2002, S 1-26, und MacEwen, 1995, S. 22-25.

⁷ MacEwan, 1995, S. 25.

⁸ In Bezug auf spezifische rechtliche Fälle muss daher stets auf die entsprechende Definition eingegangen werden, die entsprechend der Fallkonstellation im internationalen, europäischen oder nationalem Recht zu suchen ist.

⁹ Der Ausdruck „positive Maßnahme“ wird auch im in den beiden EU-Antidiskriminierungsrichtlinien (2000/43/EG und 2000/78/EG) verwendet.

¹⁰ Bowling, 1993.

¹¹ Ibidem.

¹² Charta der Vereinten Nationen vom 26. Juni 1945, Artikel 1 (3).

¹³ Charter der Grundrechte der Europäischen Union (2000/C 364/01), Artikel 21.

¹⁴ Zum Beispiel: Internationaler Pakt über politische und bürgerliche Rechte und Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, die beide am 16. Dezember 1966 in New York unterzeichnet wurden.

¹⁵ Bzgl. weiterer Ausführungen siehe auch: Timo Makkonen, „Multiple, Compound and Intersectional Discrimination – Bringing the Experiences of the Most Disadvantaged to the Fore“, Institute for Human Rights Research Reports No 11, (April 2002). Im Internet: <http://www.abo.fi/instut/imr/norfa/timo.pdf>

¹⁶ Bovenkerk, 1992.

¹⁷ Horkheimer, 1982, S. 11.

¹⁸ Brown, 1995, S. 11.

¹⁹ Ibidem, S. 37.

²⁰ Siehe allgemein: Duckitt, 1994.

²¹ Liebkind, 2000.

²² Brown, 1995, S. 269.

²³ Ibidem, S. 117.

²⁴ Duckitt, 1994, S. 26.

²⁵ Ibidem, S. 41.

²⁶ Ibidem, S. 42.

²⁷ Bzgl. der Auffassung, dass Rassismus, Sexismus, Homophobie etc. spezielle Fälle des generellen Phänomens von Vorurteilen darstellen, siehe: Brown, 1995, S. 8.

²⁸ Siehe: Mkhopdayay, Moses 1997, S. 518 und Malik, 1996.

²⁹ Internationale vergleichende Studien im Bereich von „rassischer“ und ethnischer Diskriminierung haben gezeigt, dass 2,5 bis 25 % von allen Personen, die zum Ziel von Diskriminierungen wurden, den jeweiligen Vorfall an die Polizei berichtet haben. Siehe: Björger, 1997.

³⁰ Jasinskaja-Lahti, 2002, S. 137 – 141.

³¹ Griffiths, 1999, S. 317.

³² Young, 1999.

³³ Griffiths, 1999.

³⁴ Ibidem, S. 321.

³⁵ Siehe auch: McEwen, 1995, S. 27f.

³⁶ Ibidem, S.29f.

³⁷ McCrudden, 1999, S. 302.