



„JEDER MENSCH
UND JEDE
INSTITUTION KANN
DISKRIMINIEREN
BZW.
DISKRIMINIERENDE
STRUKTUREN
AUFWEISEN.“

Was ist Diskriminierung? Über illegitime Ungleichbehandlung, Demokratie und Sand im Getriebe

Diskriminierung ist ein komplexes gesellschaftliches Phänomen. Auf Grundlage sozialwissenschaftlicher Ansätze werden in diesem Beitrag eine Definition von Diskriminierung für die Demokratieforschung des IDZ hergeleitet und Faktoren zusammengetragen, welche zu Diskriminierung führen können. Ihr Zusammenspiel wird modellhaft als Zahnradgetriebe veranschaulicht. Durch die Erforschung der Faktoren können Stellen identifiziert werden, an denen *Sand im Getriebe* den Mechanismen der Diskriminierung entgegenwirkt. Abschließend wird beschrieben, wie Diskriminierung erforscht und sichtbar gemacht werden kann.

Einführung

Karl ist fast erwachsen und sitzt im Rollstuhl. Wenn er mit seiner Mutter im Supermarkt einkaufen will, muss er meist vor dem Drehkreuz am Eingang warten. Er kommt in kleinen Supermärkten weder durch die Durchfahrt für Einkaufswagen noch durch die engen Gänge zwischen den Regalen.

Mandali flüchtete vor 16 Jahren aus dem Iran. Mittlerweile spricht er fließend Deutsch. Als er in einem Bekleidungsgeschäft mit einer Hose auf eine Verkäuferin zugeht, um sie nach der passenden Größe zu fragen, verweigert diese das Gespräch und meint: „Ich spreche kein Ausländisch!“

Isabell hat ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und wird von ihrem Chef zum Übernahme-gespräch gebeten. Im Gespräch weist ihr Chef sie darauf hin, dass ihm zu Ohren gekommen sei, sie habe die Pille abgesetzt, um schwanger zu werden. Er habe nichts gegen Familienplanung, allerdings halte er den Zeitpunkt direkt nach der Ausbildung für unklug.

Julian besichtigt eine Wohnung, der Makler zeigt sich zuversichtlich. Nachdem dieser fragt, ob Julian alleine oder mit Freundin einzieht, berichtet Julian, dass er mit seinem Freund einziehen möchte. Darauf der Makler: „Das passt nicht in unsere Nachbarschaft!“ Wenige Tage später kommt die Absage.

Anja ist 39 und kann keine Kinder bekommen. Des Öfteren wird sie gefragt, wie es mit ihrer Familienplanung aussieht. Häufig kommt sie dann in die Situation, sich zu rechtfertigen, warum sie noch keine Kinder hat.

Bharat studiert für ein Jahr in Jena. Er kommt aus Indien. Mitten in der Nacht wird er mit seinen Freunden auf dem Nachhauseweg angegriffen und verprügelt. Die Angreifer rufen „Ausländer raus!“ Wegen seines gebrochenen Unterkiefers muss er ins Krankenhaus.

Diese Liste mit diskriminierenden Situationen ließe sich fortführen. Sie alle sind so passiert.¹ Sie alle fanden in Thüringen statt. Ähnliche Situationen lassen sich auch sonst überall in Deutschland finden. Jede/-r Lesende wird höchstwahrscheinlich aufgrund eigener Erlebnisse oder Erfahrungen von Bekannten diese Liste um weitere Beispiele erweitern können. Die beschriebenen Vorfälle verbindet:

Aufgrund eines Merkmals (z. B. Geschlecht, Hautfarbe) werden Menschen von anderen zu einer homogenen Einheit zusammengefasst.

Alle betroffenen Personen sind aufgrund eines bestimmten Merkmals mit Gegebenheiten und Verhaltensweisen konfrontiert, welche für sie unvorteilhafte Folgen haben. Das jeweilige Merkmal lässt vermeintlich einen Rückschluss zu auf die Zugehörigkeit zu einer sozialen Kategorie; das heißt, aufgrund eines Merkmals (z. B. Geschlecht, Hautfarbe) werden Menschen von anderen zu einer homogenen Einheit zusammengefasst. Dieser Prozess wird später näher erläutert.

Es kann davon ausgegangen werden: Ohne diese Merkmale wären die Personen den negativen Folgen nicht ausgesetzt. Wäre Mandali kein Migrant, Julian nicht schwul oder Isabell keine Frau, wären sie diesen Situationen nicht ausgesetzt. Nun kann man einwenden, dass einige Personen diesem Verhalten auch aus anderen Gründen als ihrer Kategorienzugehörigkeit ausgesetzt sein könnten (z. B. Persönlichkeitseigenschaften). Dies ist in einigen Situationen durchaus denkbar. Um im konkreten Einzelfall Verhaltensweisen und Strukturen als diskriminierend zu identifizieren, ist es erforderlich zu vergleichen, wie eine Person mit und ohne das spezifische Merkmal behandelt worden wäre bzw. behandelt wird. Die ‚unvorteilhaften Folgen‘ sind in den eingangs beschriebenen Situationen vielfältig: Sie reichen von psychischer Belastung über die Verweigerung wirtschaftlicher Ressourcen, den Ausschluss aus gesellschaftlichen ‚Normalitätsvorstellungen‘ (z. B. eine Frau hat Kinder) bis hin zu Körperverletzung. Bei diskriminierenden Gewaltangriffen kommt eine neue Qualität ins Spiel: Dann geht es um Hass und Hassverbrechen (siehe Beitrag von Geschke in diesem Band).

Wie sind nun die Vielfalt und die Komplexität diskriminierender Vorfälle in ein umfassendes Diskriminierungsverständnis einzuordnen? Ist Diskriminierung ein Thema für öffentliche Demokratieforschung? Warum sind das Sichtbarmachen, die Ursachenforschung und die Prävention von Diskriminierung wichtig? Hierfür gilt es zunächst, den Begriff Diskriminierung zu definieren, um dieses soziale Phänomen zu umreißen und für die Forschungsarbeit des IDZ anwendbar zu machen. Im folgenden Abschnitt werden die Arbeitsdefinition des IDZ sowie die zugrunde liegenden

¹ Namen wurden geändert.

psychologischen und gesellschaftlichen Faktoren beschrieben. Ihr Zusammenwirken – also die Mechanismen der Diskriminierung – wird als Zahnradgetriebe in einem Modell veranschaulicht.

Was ist Diskriminierung?



Betroffenenfrage „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS 2016a)

Erlebt haben von den 292 Teilnehmenden aus Thüringen²:

- 24 % Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Geschlechtsidentität,
- 15 % aufgrund ihrer ethnischen oder nationalen Zugehörigkeit,
- 13 % aufgrund ihrer sexuellen Orientierung,
- 12 % aufgrund ihres Lebensalters,
- 10 % aufgrund ihrer Behinderung bzw. Einschränkung oder einer chronischen Krankheit,
- 6 % aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit und
- 8 % aufgrund ihrer sozioökonomischen Lage.

Die eingangs aufgeführten Situationen und die oben genannten Zahlen der Betroffenenfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS 2016a) illustrieren die Vielfalt der Diskriminierungskontexte und die Komplexität von Diskriminierung als gesellschaftliches Phänomen. Um zu verstehen und zu untersuchen, wie Diskriminierung entsteht, und um Gegenkonzepte zu entwickeln, reicht es nicht, nur auf eine Komponente zu fokussieren – zum Beispiel auf die Absicht einer Person, welche sich diskriminierend verhält. Es gilt, mehrere Faktoren und ihr Zusammenwirken in den Blick zu nehmen. Welche strukturellen Bedingungen führen zu diskriminierenden Umständen, an denen einzelne Personen (z. B. eine Personalchefin in einem Unternehmen) in der konkreten Situation nichts ändern können? Welche individuellen oder gruppenbezogenen Motive leiten Menschen, andere abzuwerten und sie auszugrenzen? Man kann sich das Zusammenspiel aller Faktoren wie ein *Zahnradgetriebe* vorstellen, in dem alle Zahnräder ineinandergreifen, sich gegenseitig vorantreiben oder verlangsamen können. Am Ende des Prozesses stehen menschenfeindliche Einstellungen bzw. Diskriminierung. Durch eine systematische Betrachtung und Analyse der einzelnen Komponenten, also der *Zahnräder*, und ihres Zusammenwirkens können die Stellen zwischen den Zahnrädern identifiziert werden, an denen gezieltes Eingreifen möglich ist – der *Sand im Getriebe*, um begünstigende Faktoren für Diskriminierung zu minimieren.

Um Diskriminierung zu definieren, sind vor allem drei Perspektiven zu berücksichtigen: Diskriminierung ist erstens ein sozialwissenschaftlicher Forschungsgegenstand, zweitens ein Thema

² Die Betroffenen haben sich selbst zur Teilnahme entschlossen. Sie konnten von mehr als einer Diskriminierungserfahrung berichten. Somit sind die genannten Daten nicht repräsentativ für die Grundgesamtheit aller Thüringer/-innen. Vielen Dank an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Bereitstellung der Zahlen für Thüringen.

gesellschaftspolitischer Aushandlungsprozesse sowie drittens ein juristischer Begriff. Dieser Beitrag fokussiert vor allem die erste Perspektive.³ Durch die Kombination der drei Perspektiven und mit dem Fokus auf unterschiedliche sozialwissenschaftliche Sichtweisen, welche später im Beitrag dargelegt werden, lautet die Definition des IDZ von Diskriminierung:

„Diskriminierung ist die illegitime Ungleichbehandlung von Menschen (oder Gruppen) aufgrund der Zuschreibung eines spezifischen Merkmals bzw. einer Kategorienzugehörigkeit. Die betreffenden Merkmale sind gesetzlich im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz § 1 der Bundesrepublik Deutschland festgelegt.“



Diskriminierungsverbote in Deutschland und Europa

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 1: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse [sic]⁴ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

Europäische Menschenrechtskonvention, Abschnitt I – Rechte und Freiheiten (Art. 14): „Der Genuß der in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse [sic], der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten.“

In Abgrenzung zum Begriff des Vorurteils oder der Einstellung ist mit Diskriminierung also immer eine (Be-)Handlung gemeint, z. B. eine Verhaltensweise, eine Entscheidung über die Zuweisung eines Jobs oder auch eine strukturelle Begebenheit, welche Betroffene ausgrenzt (z. B. Treppen als Hindernis für Rollstuhlfahrer/-innen). Diese Ungleichbehandlung muss entweder anhand gesetzlicher Regelungen oder durch einen breiten gesellschaftlichen Konsens als illegitim definiert werden. Gleichzeitig regeln Gesetze auch, was legitime Ungleichbehandlungen sein können: Beispielsweise definiert das Jugendschutzgesetz Paragraf 9 den Verkauf von Alkohol an Kinder und Jugendliche als legitime Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund ihres Alters. Würde sich hier der gesellschaftliche Konsens ändern, könnte auch diese ungleiche Behandlung als Diskriminierung definiert werden und das entsprechende Gesetz sich ändern (Geschke 2012).

³ Es wird in zukünftigen Beiträgen dieser Schriftenreihe auch die politische und juristische Dimension von Diskriminierung vertiefend beleuchtet.

⁴ Für eine kritische Betrachtung der Verwendung des Begriffs ‚Rasse‘ in der deutschen Gesetzgebung: siehe Cremer (2009).

Im Moment umfasst das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) folgende sechs Merkmale: ‚Rasse‘/ ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung⁵, Behinderung, Alter, sexuelle Identität (siehe Hervorhebung). Ob Merkmale noch hinzugefügt werden sollten und welche dies sein müssten, wird ständig diskutiert (ADS 2016b) und ist Thema gesellschaftspolitischer Aushandlungsprozesse. Umfragen zeigen, dass auch aufgrund anderer Merkmale diskriminiert wird (z. B. sozioökonomischer Status, ADS 2016a). Auch im Artikel 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention werden weitere Merkmale genannt (siehe Hervorhebung). Für die Forschungsarbeit des IDZ liefern die Merkmale, welche im AGG genannt werden, einen guten *objektiven Anker*, jedoch können auch weitere Merkmale betrachtet werden, welche sich beispielsweise aus wissenschaftlichen bzw. zivilgesellschaftlichen Diskursen als Diskriminierungsgründe herauskristallisieren (z. B. Geschlechtsidentität, soziale Ungleichheit).

Durch das AGG wird Diskriminierung im Arbeits- und Zivilrecht verboten; das heißt, es werden vor allem Vorgänge als diskriminierend eingestuft, welche durch Arbeitgeber/-innen oder Dienstleister/-innen getätigt werden. Doch dies ist nur eine Ebene, auf der Diskriminierung stattfindet. Nach Birgit Rommelspacher kann zwischen einer *individuellen, institutionellen und strukturellen Ebene* von (rassistischer) Diskriminierung unterschieden werden (vgl. u. a. Rommelspacher 2009; siehe Tabelle 1).

Individuelle Diskriminierung findet statt, wenn Einzelpersonen andere Menschen, geleitet durch ihre persönlichen Einstellungsmuster und Überzeugungen, aufgrund der Zuschreibung eines Merkmals (festgelegt zum Beispiel im AGG) illegitim ungleich behandeln im Vergleich zu anderen.

Beispiele: abwehrendes Verhalten, beleidigende Äußerungen, verächtliche Blicke, Gewalt

Institutionelle Diskriminierung findet statt, wenn Menschen aufgrund der Zuschreibung eines Merkmals (festgelegt zum Beispiel im AGG) illegitim ungleich behandelt werden im Vergleich zu anderen von Organisationen, Unternehmen oder Verwaltungen (d. h. Institutionen gesellschaftlicher Teilbereiche).

Beispiele: Wohnungsabsagen, Jobabsagen, fehlende Barrierefreiheit beim Bau von Ämtern oder Supermärkten, Polizeikontrollen

Strukturelle Diskriminierung findet statt, wenn „das gesellschaftliche System mit seinen Rechtsvorstellungen und seinen politischen und ökonomischen Strukturen Ausgrenzungen bewirkt“ (Rommelspacher 2009: 30), aber auch durch bestehende gesellschaftliche Normen und Werte.

Beispiele: fehlende Gleichstellung von gesellschaftlichen Minderheiten und Frauen

Tabelle 1: Wirkungsebenen von Diskriminierung

Die Ebenen greifen ineinander, das heißt, diskriminierende Handlungen sind nicht immer einwandfrei nur einer Ebene zuzuordnen. Werte und Normvorstellungen, die auf gesellschaftlicher (struktureller) Ebene bestehen, wirken sich auf Gesetze sowie Vorschriften in Institutionen aus. Somit kann institutionelle Diskriminierung auch Teil struktureller Diskriminierung sein, da in den Vorschriften und

⁵ Für eine ausführliche Auseinandersetzung mit diesem Diskriminierungsmerkmal: siehe Heinrichs/Weinbach (2016).

Handlungsanweisungen einzelner gesellschaftlicher Teilbereiche (z. B. im Bildungssystem, Wohnungs- und Arbeitsmarkt) sich gesellschaftliche Werte- und Normvorstellungen widerspiegeln, jedoch nicht immer. So entstehen beispielsweise in einzelnen Organisationen oder Betrieben eigene Werte in Bezug auf den gleichberechtigten Umgang mit Minderheiten und Vielfalt (ein fortschrittliches Beispiel ist die Diversity Strategie von IBM Deutschland⁶). Gesellschaftliche Werte und Normen beeinflussen auch individuelle Einstellungen und somit das Handeln auf individueller Ebene. Die einführenden Beispiele dieses Beitrags lassen sich folgenden Ebenen zuordnen: Das abwehrende Verhalten der Verkäuferin gegenüber Mandali oder das Ansprechen eines Kinderwunsches im Gespräch mit Anja sind Situationen auf individueller Ebene. Dass Julian aufgrund seiner sexuellen Orientierung die Wohnung nicht bekommen hat, Karl mit seinem Rollstuhl nicht im Supermarkt einkaufen kann und Isabell von ihrem Chef im Übernahmegespräch auf die Familienplanung angesprochen wird, ist der institutionellen Diskriminierungsebene zuzuordnen.

Für die Forschungsarbeit des IDZ ist es notwendig, alle Ebenen von Diskriminierung zu betrachten, denn sie findet letztendlich nicht nur statt „im Denken und Handeln von Rechtsextremen oder ‚normalen‘ Alltagsmenschen, sondern auch strukturell und institutionell in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen“ (Quent 2016: 76). Es ist zudem wichtig, dies auch gezielt für die unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmale sowie für ihre Überschneidungen (z. B. Zusammenhang von Geschlecht und ethnischer Herkunft) zu untersuchen. Jeder Mensch und jede Institution kann diskriminieren bzw. diskriminierende Strukturen aufweisen. Auch jenseits rechtsextremistischer Einstellungen: Nicht jeder Diskriminierung von Menschen mit Behinderung oder von Frauen liegen rechtsextreme Einstellungen zugrunde. Diskriminierung bedeutet für die Betroffenen immer eine Infragestellung ihrer Menschenwürde und kann ein Hindernis für ihre gesellschaftliche Teilhabe bedeuten. Wie Diskriminierung mit demokratischen Grundsätzen im Verhältnis steht, wird im nächsten Abschnitt besprochen.

Diskriminierung und Demokratie

Obwohl jede Diskriminierungssituation die Gleichwertigkeit von Menschen infrage stellt, ist nicht jede auf gesellschaftlicher Ebene unmittelbar relevant – im Sinne des AGG oder im Verständnis einer öffentlichen Demokratieforschung. Wird Kevin vom Spiel in der Hofpause ausgegrenzt, weil er in die Klasse 7a und nicht 7c geht oder weil er eine Brille trägt, ist dies in erster Linie für die demokratische Kultur der Schule relevant und für das Erlernen eines Verständnisses des gesellschaftlichen Zusammenlebens für Kinder, nicht aber im Sinne des AGG.

Für die demokratische Kultur sind Diskriminierungssituationen dann unmittelbar relevant, wenn es um Merkmale der diskriminierten Person geht, welche gesetzlich geschützt sind (z. B. im AGG). Wird Kevin beispielsweise aufgrund seiner Hautfarbe oder aufgrund seines Namens⁷ von höheren Bildungsabschlüssen ausgeschlossen (Maaz et al. 2010), dann bahnt sich bereits in der Schule strukturelle Diskriminierung ihren Weg. So zeigte sich in mehreren Studien: Für Übergangentscheidungen

⁶ <http://www-05.ibm.com/de/ibm/engagement/work/chancen/>.

⁷ Studien zeigen, dass ein Vorname ausreicht, um Menschen bestimmten gesellschaftlichen Milieus zuzuordnen bzw. Schüler/-innen bestimmte Persönlichkeitseigenschaften und Leistungsniveaus zuzuschreiben (z. B. Burchard 2009, Glaw 2014).

zwischen Schultypen durch Lehrer/-innen (z. B. nach der Grundschule) ist – unabhängig von der individuellen Leistung der Schüler/-innen – auch das Einkommen und die Herkunft der Eltern entscheidend (z. B. Maaz et al. 2010, Maaz et al. 2011). Dies trägt beispielsweise dazu bei, dass weniger Personen mit Migrationshintergrund und Schüler/-innen, deren Eltern einen niedrigeren Bildungsabschluss und wenig Einkommen haben, ihr Abitur machen.

Relativ niedrige Bildung und weniger Einkommen können das Wahlverhalten beeinflussen – ein wichtiges Instrument der Teilhabe in einer repräsentativen Demokratie. So betont der Politikwissenschaftler Wolfgang Merkel (2016), dass einerseits „ungleich verteilte Bildung [...] zu ungleichen politischen Evaluations- und Entscheidungskompetenzen [führt]. Dies führt wiederum dazu, dass die bildungsfernen Schichten, die in aller Regel auch über geringere politische Kenntnisse verfügen, viel häufiger eine Partei wählen, deren Programm nicht ihre persönlichen Präferenzen widerspiegelt“ (ebd.: 189). Andererseits erleben Menschen mit geringerem Einkommen ein Gefühl von Unzufriedenheit und geringer politischer Selbstwirksamkeit. Infolgedessen nehmen sie weniger an Wahlen teil: „Es kann als empirische gesicherte Faustregel gelten, dass mit sinkender Wahlbeteiligung die soziale (Selbst-)Exklusion bestimmter Gruppen steigt. Es ist nicht ein sozialstruktureller Querschnitt der Gesellschaft, der dann den Wahlurnen fernbleibt, sondern es sind die unteren Schichten, die aus der Partizipation aussteigen“ (Ebd.: 188). Rechtspopulistische Akteure wiederum instrumentalisieren für ihre politischen Ziele das Gefühl der Unzufriedenheit mit der eigenen sozioökonomischen Situation sowie die Wut auf das ‚Nicht-Gehört-Werden durch etablierte Parteien‘ (Quent/Salheiser/Schmidtke 2016; siehe auch Beitrag von Quent zu Rechtspopulismus in diesem Band). Hass und menschenfeindliche Einstellungen werden geschürt, welche zu mehr Diskriminierung in der Gesellschaft führen.

Doch demokratische Teilhabe drückt sich nicht nur im Wahlverhalten aus. Es geht auch um Teilhabe am gesellschaftlichen Leben durch Zugang zu Bildung, Kultur, beruflichen Positionen, Gesundheitsversorgung und anderen gesellschaftlichen Ressourcen. Doch wie oben beschrieben gibt es zahlreiche Beispiele, welche die illegitime Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund einer Merkmalszuschreibung belegen. Nicht alle Gesellschaftsmitglieder haben die gleichen Chancen auf Teilhabe. Durch die gesetzliche Verankerung der zu schützenden Merkmale im AGG wird versucht, strukturelle Diskriminierung einzudämmen. Diese ist zu verstehen als widersprüchlicher Mechanismus, „der sich nicht mit den demokratischen Prinzipien verträgt“ (Castel 2009: 14). Letztlich ist es auch eine Gefahr für die Demokratie, wenn Menschen im Rollstuhl der Zugang zu Supermärkten, Ämtern und Bahnhöfen verwehrt bleibt, wenn homosexuelle Menschen keine Ehe schließen können oder Frauen schwieriger in Unternehmensvorstände gelangen.

Die Demokratie ist also nicht erst gefährdet, wenn Menschen rechtsextrem eingestellt sind, dies öffentlich kundtun oder im Zusammenhang mit ihren rechtsextremen Einstellungen gewalttätig werden. Sie ist auch dann gefährdet, wenn eine illegitime Ungleichbehandlung stattfindet auf Grundlage der im AGG festgelegten Merkmale. Es ist also im demokratischen Sinne nicht erst dann problematisch, wenn vermeintlich rechtsextreme Männer Bharat auf seinem Heimweg zusammenschlagen, sondern auch schon, wenn Julian als Schwuler keine Wohnung bekommt. Gleichwohl wiegen die Folgen für den Betroffenen eines Hassverbrechens schwerer, was sich auch in der Härte der Strafen für beide Gesetzesverstöße widerspiegeln muss (siehe Beitrag von Geschke in diesem Band).

Umso wichtiger sind die öffentliche Problematisierung und die gezielte Erforschung von individuellen, situativen und gesellschaftlichen Faktoren von Diskriminierung in spezifischen Kontexten und ihr Zusammenwirken (z. B. Diskriminierung von Frauen, von Menschen mit Behinderung, von Geflüchteten). Nur so können innerhalb einer demokratischen Gesellschaft die Ursachen von Diskriminierung, sozialem Ausschluss und Gewalt identifiziert und bekämpft werden.

Wie entsteht Diskriminierung?

In den Sozialwissenschaften existieren unterschiedliche Ansätze, Definitionen und Blickwinkel auf Diskriminierung. Grob betrachtet fokussieren sie unterschiedliche Ausgangsebenen: Findet Diskriminierung individuell, gruppenbezogen⁸ oder gesellschaftlich statt? Sozialpsycholog(inn)en beschäftigen sich – ausgehend von der individuellen Ebene – mit dem Einfluss von motivationalen und kognitiven Faktoren auf Diskriminierung. Im Fokus stehen also psychologische Bedürfnisse und Prozesse im Denken, welche aus aktuellen Situationen und Beziehungen zwischen Gruppen (Intergruppenbeziehungen) resultieren. Sozialpsychologische Forschung geht dabei über die Messung von Persönlichkeitsmerkmalen und individuellen Einstellungen hinaus, auf welche sie allerdings oft reduziert wird (siehe Scherr 2016a). Soziolog(inn)en wiederum untersuchen vor allem ungleichheitsbasierte Mechanismen gesellschaftlicher Hierarchiebildung. Sie beschreiben auf institutioneller bzw. struktureller Ebene, wie sich zum Beispiel die Verwendung von Personenkategorien und der sozioökonomische Status einer Person auswirken: Wie wird der Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen und die Teilhabe von Menschen in einer Gesellschaft dadurch beeinflusst?

Faktoren und Prozesse, welche aus Sicht beider sozialwissenschaftlicher Perspektiven zu Diskriminierung führen, werden im Folgenden genauer beschrieben und in ein gemeinsames Modell der *Mechanismen der Diskriminierung* integriert.

Diskriminierung aus sozialpsychologischer Perspektive

Gordon Allport veröffentlichte mit seinem Buch „The nature of prejudice“ („Die Natur des Vorurteils“, 1954) die erste wegweisende wissenschaftliche Analyse zur Entstehung von Vorurteilen und Diskriminierung zwischen sozialen Gruppen am Beispiel der amerikanischen Gesellschaft. Er geht davon aus:

„Diskriminierung entsteht nur, wenn wir Individuen oder Gruppen von Menschen die Gleichbehandlung verweigern, welche sie sich wünschen würden. [...] Diskriminierung beinhaltet jegliches Handeln, das sich aus einer Unterscheidung aufgrund natürlicher oder sozialer Kategorien ableitet, die weder in Zusammenhang mit den individuellen Fähigkeiten und Leistungen noch mit dem konkreten Verhalten einer Einzelperson stehen. (Ebd.: 51f., Übersetzung der Autorin)“

⁸ Dieser Begriff ist weiter zu verstehen als der Begriff „institutionell“, da hier alle sozialen Gruppen gemeint sind, mit denen man sich identifizieren kann (z. B. Thüringer/-innen, Familien, Vereine).

Betroffene von Diskriminierung sind demnach austauschbare Mitglieder einer Kategorie⁹ (z. B. Frauen, Asylsuchende, Rentner/-innen). Sie erfahren Diskriminierung nicht aufgrund individueller Eigenschaften oder Leistungen, sondern aufgrund ihrer zugeschriebenen Kategorienzugehörigkeit. Für Allport spielt hierbei der Prozess der sozialen Kategorisierung eine grundlegende Rolle. Differenzieren und Kategorisieren liegt in der Natur des Menschen („Homo categoricus“, Banaji/Greenwald 2015): Sekündlich strömen Unmengen an Informationen aus unserer Umwelt auf uns ein. Die kognitive Unterscheidung zwischen verschiedenen Informationen und die Zusammenfassung gleicher Informationen in Kategorien helfen unserem Gehirn, die Informationsmenge zu reduzieren und unsere Aufmerksamkeit zielgerichtet zu verwenden. Dieser Prozess findet auch mit Informationen aus unserer sozialen Umwelt statt (Allport 1954). Denken wir an soziale Kategorien (z. B. Migrant(inn)en, Schwule, Arbeitslose), fallen uns sofort Eigenschaften und andere Beschreibungen ein, welche wir mit diesen verbinden. Sie leiten unsere Einschätzung einer Person. Mit diesen generalisierten „Stereotypen“ können allerdings auch Vorurteile einhergehen. Allport definiert (ethnische) Vorurteile als:

„Ein ethnisches Vorurteil ist eine Antipathie, welche auf einer falschen und unveränderbaren Generalisierung basiert. Diese kann gefühlt oder offen gezeigt werden. Sie kann sich gegen eine Gruppe wenden oder gegen ein Individuum, welches Mitglied dieser Gruppe ist. (Ebd.: 9, Übersetzung der Autorin)“

Nach Allport sind Vorurteile sozial erlernte und schwer verlernbare Generalisierungen. Als wichtig erachtet er den Kontakt zwischen Mitgliedern unterschiedlicher Kategorien, um neue Informationen über andere Kategorien bzw. Gruppen zu lernen. Er stellte die *Kontakthypothese* auf, welche einen Zusammenhang zwischen positiven Kontakterfahrungen und der Verringerung von Vorurteilen beschreibt. Bis heute wird sie in der Forschung weiterentwickelt und ist weltweit Grundlage für zahlreiche Antidiskriminierungsmaßnahmen. Hätte die Verkäuferin im Eingangsbeispiel mehr Kontakt mit Menschen mit Migrationshintergrund, hätte sie vermutlich in der Situation mit Mandali weniger unsicher und dadurch weniger diskriminierend agiert.

Die sozialpsychologische Forschung betrachtet neben individuellen Eigenschaften (z. B. Autoritarismus, siehe Beitrag von Frindte und Dietrich in diesem Band) auch den Einfluss der spezifischen Situation, in der die Diskriminierung stattfindet. Welche Intergruppenbeziehungen und Normen sind in der Situation für Personen am schnellsten abrufbar? Der Chef, welcher sich am Arbeitsplatz beispielsweise als Arbeitgeber kategorisiert, mag sich in Isabells Übernahmegespräch anders gegenüber Frauen verhalten als privat seiner Tochter gegenüber. Der Kontext gibt also vor, wie wir uns und andere kategorisieren und was unsere Motive sind (z. B. Bedürfnis nach Anerkennung, Zugehörigkeit, Macht, Ordnung). Außerdem bietet der Kontext einen normativen Rahmen, welcher Einfluss auf unsere Vorurteile, Gefühle und das Verhalten gegenüber anderen hat. Die bloße

⁹ Was als Gruppe oder Kategorie bezeichnet wird, hängt von der wissenschaftlichen Perspektive ab (siehe Jonas/Beelmann 2009, Scherr 2016b). Grob gesagt ist in der Sozialpsychologie eine Gruppe eine Gemeinschaft von Menschen, mit deren Normen, Einstellungen und Zielen man sich identifiziert. Kategorien sind abstrakte Einheiten von Menschen (oder Objekten), denen bestimmte gemeinsame „Eigenschaften von Realgruppen“ (Scherr 2016b: 2) zugeschrieben werden.

Selbstkategorisierung geht laut der Theorie der sozialen Identität (Tajfel/Turner 1986) auch mit einem *Prozess der Identifikation* einher. Wir identifizieren uns mit Gruppen und ihren Zielen. Sie werden Teil unserer sozialen Identität. Da wir motiviert sind, diese im Sinne eines positiven Selbstkonzepts möglichst positiv zu besetzen, vergleichen wir unsere Gruppen mit anderen. Meist werten wir unsere Eigengruppen auf bzw. *Fremdgruppen* ab. Kurz gesagt: *Das Ausmaß unserer Identifikation* mit Gruppen bestimmt die Einstellungen und unser Verhalten gegenüber anderen.

Vorurteile, negative Einstellungen und Diskriminierung sind also bestimmend für die Beziehungen zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen und das gemeinsame Zusammenleben. Sie sind allerdings zu einem großen Teil auch das Ergebnis dieser Intergruppenbeziehungen (Kessler/Mummendey 2007). Als Faktoren, welche zu Diskriminierung führen, lässt sich zusammenfassen: Sowohl **individuelle Eigenschaften und Ideologien** (z. B. autoritäre Einstellungen) als auch aktuell präsente **Intergruppenbeziehungen** (z. B. Zunahme der Migration) haben Einfluss auf die **(Selbst-)Kategorisierung und soziale Identifikation** einer Person. Sie sind – im Sinne des Modells eines Zahnradgetriebes für die Mechanismen der Diskriminierung – miteinander verzahnt und beeinflussen sich gegenseitig. Sie wirken sich auf Einstellungen und Diskriminierung gegenüber anderen Gruppen aus (siehe Abbildung 1, linke Seite).

Diskriminierung aus soziologischer Perspektive

In der soziologischen Diskriminierungsforschung wird auf gesellschaftlicher Ebene untersucht, wie durch historisch gewachsene Machtverhältnisse im Zusammenhang mit merkmalsbasierten Kategorisierungen (z. B. Geschlecht, Ethnie) der Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen (z. B. Bildung, Status, Einkommen) gesteuert wird. Schaut man beispielsweise in die zehn umsatzstärksten Unternehmen 2015, welche in Thüringen tätig sind, findet man in den Vorstandsriegen unter 35 Personen nur drei Frauen (LBBW Sachsen Bank 2016). Der Zugang in diese Positionen ist offensichtlich für Frauen erschwert. Weiterhin wird in der soziologischen Diskriminierungsforschung untersucht, wie soziale Ungleichheit (z. B. ungleiche Verteilung von Besitz, Einkommen) mit anderen Formen der Benachteiligung verwoben ist (Scherr 2014).

Als soziale Ungleichheit werden „gesellschaftliche Mechanismen und Prozesse [problematisiert], die ‚Menschen im Vergleich zueinander gleich-, besser- oder schlechter-, höher- oder tiefergestellt, als gleichberechtigt, bevorrechtigt oder benachteiligt, d. h. als ungleich erscheinen lassen“ (Windisch 2014: 67; zitiert nach Hradil 2001). Hierbei handelt es sich sowohl um die „ungleiche Verteilung gesellschaftlicher Ressourcen“ (Verteilungsungleichheit) als auch um Chancenungleichheit, d. h. „Prozesse der Zuweisung von Individuen auf sozial ungleichwertige Positionen“ (ebd.). Im klassischen Sinne der Ungleichheitssoziologie werden Klassen (oder Schichten, Stände) definiert, welche eine Gesellschaft *vertikal* unterteilt in *oben und unten* (Mielck 2005). Personen wird aufgrund ihrer Bildung, ihres beruflichen Status und Einkommens ein sozioökonomischer Status zugeordnet, welcher wiederum mit Kategorisierung und Diskriminierung einhergehen kann (Klassismus, Kemper/Weinbach 2009). Zunehmend stellen Soziolog(inn)en in aktuellen Ansätzen der gesellschaftlichen Ungleichheitsforschung heraus: „Angesichts der Pluralisierung von Lebensformen und -möglichkeiten stellt sich allerdings die Frage, ob die Vorstellung einer durch Besitz und

Einkommen begründeten gesellschaftlichen Hierarchie tatsächlich in der Lage ist, gegenwärtige soziale Entwicklungen differenziert zu erfassen“ (Windisch 2014: 73). Es müssten vielmehr auch gesellschaftsstrukturierende horizontale Merkmale (z. B. Alter, Geschlecht) mit in den Blick genommen werden (ebd.), welche die Gesellschaft zusätzlich zu oben und unten in verschiedene Kategorien einteilen. Hier kommt unser oben beschriebenes Verständnis von Diskriminierung ins Spiel. Scherr definiert:

„*Diskriminierung besteht in der gesellschaftlichen Verwendung kategorialer Unterscheidungen, mit denen soziale Gruppen und Personenkategorien gekennzeichnet und die zur Begründung und Rechtfertigung gesellschaftlicher (ökonomischer, politischer, rechtlicher, kultureller) Benachteiligungen verwendet werden. Durch Diskriminierung werden [...] Personengruppen unterschieden und soziale Gruppen markiert, denen der Status des gleichwertigen und gleichberechtigten Gesellschaftsmitglieds bestritten wird.* (Scherr 2016a: 9)

Ausgehend vom Verständnis demokratischer Gesellschaften als Gesellschaften freier und gleicher Individuen fordert Scherr (2014) einen soziologischen Ungleichheitsansatz, welcher alle Kategorisierungsmerkmale mit einbezieht, die zu struktureller Diskriminierung führen. Diese sind beispielsweise für Deutschland im AGG § 1 festgelegt oder auf europäischer Ebene in der Europäischen Menschenrechtskonvention Artikel 14 (siehe Kasten „Diskriminierungsverbote in Deutschland und Europa“). Er versteht die durch **Rechte und Gesetze** als illegitim definierte Diskriminierung und die Reproduktion **sozioökonomischer Ungleichheit** als miteinander verwobene bzw. *verzahnte* Prozesse: „[...] rassistische, ethnische sowie auf Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung und Alter bezogene Benachteiligungen [sind] in komplexer Weise mit sozioökonomischer Ungleichheit verschränkt. Zudem verfügen sozioökonomisch privilegierte vielfach über bessere Möglichkeiten, Diskriminierung abzuwehren bzw. ihre Folgen zu bewältigen als sozioökonomisch benachteiligte.“ (Ebd.: 33) Ähnlich setzen auch *intersektionale* Analysen an: Sie fokussieren die Verwobenheit mehrerer Diskriminierungsmerkmale (z. B. zur Überschneidung von sozialer Ungleichheit und Geschlecht siehe Winker/Degele 2009; zur Überschneidung von sozialer Ungleichheit, Geschlecht und Behinderung siehe Windisch 2014). Für das Zahnradgetriebemodell der *Mechanismen der Diskriminierung* stellen diese soziologisch betrachteten Faktoren und Prozesse den rechten Teil der Abbildung 1 dar.

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit als Syndrom

Ein Ansatz, welcher sozialpsychologische und soziologische Elemente vereint, ist das Konzept der *Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit* (GMF, u. a. Heitmeyer 2002). GMF spannt einen weiten Rahmen um abwertende Einstellungen gegenüber Minderheiten (und Frauen) in unserer Gesellschaft. Es umfasst Einstellungen gegenüber Fremden, Menschen anderer ethnischer Herkunft, allgemein Asylsuchenden, Homosexuellen, Sinti und Roma, Menschen mit Behinderungen sowie gegenüber Angehörigen des Judentums und des Islams. Das Konzept GMF wird definiert durch die Einstellungen gegenüber vielen Gruppen, welche durch das AGG § 1 als schützenswert beschrieben werden. Es bezieht darüber hinaus auch Gruppen ein, welche aufgrund ihres sozioökonomischen Status abgewertet werden, d. h. Langzeitarbeitlose und Obdachlose.

Als *Syndrom* wird GMF umschrieben, um deutlich zu machen, dass die Abwertung gegenüber einer Gruppe mit hoher Wahrscheinlichkeit auch mit der Abwertung anderer Gruppen einhergeht (z. B. hängen antisemitische mit islamfeindlichen Einstellungen zusammen, Zick 2006). Allen menschenfeindlichen Einstellungen des GMF liegt eine *Ideologie der Ungleichwertigkeit* zugrunde (u. a. Heitmeyer 2002, Zick 2006). Das heißt, durch die Abwertung von Fremdgruppen wird eine Hierarchisierung sozialer Gruppen aufgebaut und gerechtfertigt sowie die eigene Gruppe bzw. das eigene Selbst aufgewertet (Zick 2006). „Es ist kein Phänomen, das allein am extremen Rand des politischen Spektrums angesiedelt ist, sondern es spiegelt ein breites, kollektiv weithin geteiltes Meinungsmuster in der Bevölkerung wider.“ (Zick/Hövermann/Krause 2012: 65)

Das Konzept der GMF ist variabel (ebd.): Abhängig von gesellschaftlichen und politischen Diskursen können neue diskriminierte Gruppen hinzukommen oder alte wegfallen. So wurde GMF im Laufe der Jahre der Erhebung (2002-2012) auf Langzeitarbeitslose, Sinti und Roma sowie Asylsuchende erweitert. Diese Flexibilität erlaubt es, das Konstrukt der GMF auf aktuelle soziale Veränderungen anzupassen und in der Untersuchung der GMF neue Themenbereiche zu erschließen (z. B. Diskriminierung von transgeschlechtlichen Menschen).

Doch wie hängen nun die abwertenden Einstellungen mit diskriminierendem Verhalten zusammen? Oliver Decker und Elmar Brähler, welche GMF nach 2012 deutschlandweit erheben, betonen die Bedeutung, welche sie dem Zusammenhang zwischen menschenfeindlichen Einstellungen und daraus tatsächlich resultierenden diskriminierenden Handlungen beimessen:

„Als individuelle Meinung sind sie eine Provokation, aber vor allem eine Herausforderung für demokratische Gesellschaften. Denn dem rechtsextremen Vorurteil gegenüber beispielsweise Juden oder Muslimen soll deren Diskriminierung auf dem Schritt folgen; diese Meinung der Einzelnen ist keine Privatangelegenheit – vielmehr soll sie Konsequenzen haben. Und weil sich Ideologien der Ungleichwertigkeit nicht nur mit Aggression gegen Individuen richten, sondern weil sie immer auch mit dem Ziel der Durchsetzung von autoritären, antidemokratischen Gesellschaftsstrukturen einhergehen, bedrohen sie das demokratische Miteinander und den formalen Bestand der Demokratie selbst. Das ist der Grund für die große Relevanz, die die Gesellschaftswissenschaften der Auseinandersetzung mit individuellen Vorurteilen beimessen.“ (Decker/Brähler 2016: 11)

Im Rahmen von Einstellungserhebungen kann das tatsächliche Verhalten *nur* über selbst berichtete Verhaltensabsichten und Gewaltbereitschaft erfasst werden. Eine Analyse der Daten der Thüringen-Monitore 2001 bis 2016 in Hinblick auf die Vorhersagekraft für Gewaltbereitschaft der interviewten Thüringer/-innen zeigt: Die Gewaltbereitschaft wird erhöht durch Faktoren wie neo-nationalistische Einstellungen, Arbeitslosigkeit, autoritäre Einstellungen, die Selbsteinordnung als politisch „weit oder ganz weit rechts bzw. links“, Unzufriedenheit mit der Demokratie sowie das Gefühl der Benachteiligung als Ostdeutsche (Best et al. 2016; siehe Beitrag von Salheiser in diesem Band). Ältere Menschen, Frauen und Personen mit einer geringen politischen Selbstwirksamkeitsüberzeugung

zeigten eher wenig Gewaltbereitschaft. Decker und Brähler (2016) stellen fest: 2016 ist die Gewaltbereitschaft von Menschen mit rechtsextremen und autoritären Einstellungen im Vergleich zu 2006 deutschlandweit angestiegen. Die zunehmende Gewaltbereitschaft am rechten Rand belegen auch die steigenden Fallzahlen gewaltförmiger rassistischer Diskriminierungen in Thüringen, welche unter anderem die Opferberatung ezra dokumentiert (siehe Beitrag von Büttner in diesem Band).

Die Mechanismen der Diskriminierung als Zahnradgetriebe

Die Kombination der beschriebenen sozialwissenschaftlichen Perspektiven führt zu einer ganzheitlichen Betrachtung des Phänomens Diskriminierung und seiner Bedeutung für eine demokratische Gesellschaft. Abbildung 1 vereint die genannten Faktoren und veranschaulicht sie als Zahnräder in einem Getriebe, welche zur Entstehung von menschenfeindlichen Einstellungen und/oder Diskriminierung beitragen.

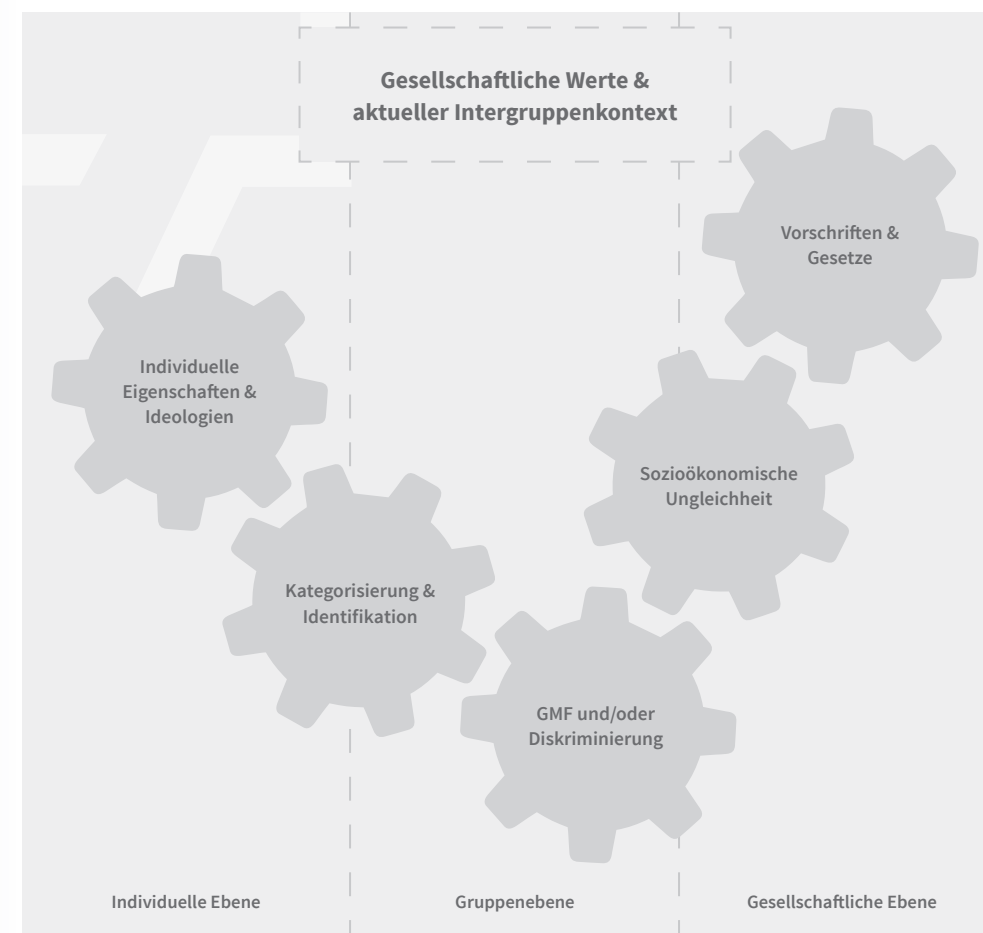


Abbildung 1: Mechanismen der Diskriminierung – Modell des Zusammenwirkens von Faktoren und Prozessen, welche zu menschenfeindlichen Einstellungen und Diskriminierung führen können (GMF = Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit) (eigene Darstellung)

Von links nach rechts gelesen werden Faktoren und Prozesse genannt, welche ihren Ursprung auf der individuellen Ebene, der Gruppenebene bzw. der gesellschaftlichen Ebene haben. Die Ebenen gehen ineinander über und werden zugleich von gesellschaftlichen Werten und Besonderheiten der aktuellen Intergruppensituation beeinflusst. Auf individueller Ebene kommen individuelle Eigenschaften und Ideologien von Personen ins Spiel. Persönlichkeitseigenschaften (z. B. Offenheit,

Jeder Mensch ist in der Kombination seiner selbst gewählten und nicht selbst gewählten Gruppenzugehörigkeiten einzigartig.

Autoritarismus) und Überzeugungssysteme (z. B. Ideologie der Ungleichwertigkeit) spielen eine wichtige Rolle für die Entstehung von Diskriminierung. Sie wirken sich auf die eigene Kategorisierung und die Identifikation mit bestimmten sozialen Gruppen aus, aber auch auf die Kategorisierung von anderen Menschen. Jeder Mensch ist in der Kombination seiner selbst gewählten und nicht selbst gewählten Gruppenzugehörigkeiten einzigartig. Eine Person kategorisiert sich selbst und andere, je nachdem, welcher situative Kontext für sie gerade eine Rolle spielt. Ein Personalchef beispielsweise denkt am Arbeitsplatz in

anderen Kategorien als im privaten Kontext; eine Jüdin identifiziert sich in einer christlichen Kirche vermutlich eher als Jüdin als in ihrer Frauenvolleyballmannschaft – dies hat Auswirkungen auf ihre Einstellungen und ihr Verhalten gegenüber anderen Gruppen.

Auf gesellschaftlicher Ebene bestimmten Rechte, Gesetze und Vorschriften, welche Normen und Werte in einer Situation wirken, was gesellschaftlich als „Handlungsorientierung“ vorgegeben ist und was letztendlich definiert wird als illegitime Diskriminierung oder als legitime Ungleichbehandlung (z. B. Verbot des Verkaufs von Alkohol an Kinder). Auf gesellschaftlicher Ebene wirken ebenfalls Mechanismen, welche sozioökonomische Ungleichheit herstellen. Es sind „in der Struktur der Eigentumsverhältnisse, der beruflichen Hierarchien und der Untergliederung in Erwerbstätige und Erwerbslose verankerte Ungleichheiten“ (Scherr 2014: 14). Auf individueller Ebene kann sozioökonomische Ungleichheit durch ein Gefühl der Unzufriedenheit mit dem eigenen gesellschaftlichen Status negative Einstellungen gegenüber anderen und Diskriminierung hervorrufen.

Als Resultat entstehen dann also auf Gruppenebene – in der Interaktion und Beziehung zwischen Gruppen – gruppenbezogen menschenfeindliche Einstellungen und Diskriminierung. Wobei diskriminierende Handlungen und Strukturen wie eingangs beschrieben auf individueller, institutioneller beziehungsweise struktureller Ebene stattfinden können. Gleichzeitig halten diese Einstellungen und Diskriminierung auch das gesamte Zahnradgetriebe mit all seinen Mechanismen weiterhin am Laufen. Denn wie das Modell veranschaulicht, sind alle Faktoren und Prozesse miteinander verzahnt. Sie verstärken oder verlangsamen sich gegenseitig.

Dieses Modell lässt sich sowohl auf den gesamtgesellschaftlichen Kontext als auch auf einzelne Kontexte anwenden, in denen Mechanismen der Diskriminierung ablaufen (z. B. Schulkontext, im Kontext eines Unternehmens). Gleichzeitig lassen sich einzelne Formen der Diskriminierung (z. B. Rassismus) wie auch ihre Überschneidungen (z. B. Rassismus und Sexismus) mithilfe des Modells darstellen. Um GMF bzw. Diskriminierung entgegenzuwirken, gilt es Stellen im Gesamtsystem zu identifizieren, an denen das Zusammenspiel aller Faktoren und Prozesse verlangsamt

bzw. unterbrochen werden kann. Das Modell verdeutlicht, dass es hierfür verschiedene Ansatzmöglichkeiten gibt. Wo können konkrete Bildungs- und Aufklärungsmaßnahmen greifen? Welche Vorschriften und Gesetze könnten geändert bzw. in ihrer Anwendung besser umgesetzt werden, um Diskriminierung vorzubeugen? Um im Bild zu bleiben: Wo kann *Sand im Getriebe* den Ablauf der Mechanismen, die zu Diskriminierung führen, stören?

Sichtbarmachen und Erforschen von Diskriminierung für mehr Sand im Getriebe

Durch gemeinsame Forschungsprojekte mit zivilgesellschaftlichen Akteuren und Betroffenen werden einzelne Faktoren und Mechanismen, welche zu Diskriminierung führen, untersucht und sichtbar gemacht. Welche individuellen Motive, Überzeugungen und Identifikationsprozesse bringen Menschen einerseits dazu, andere Menschen beispielsweise aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Herkunft zu diskriminieren? Welche Strukturen und regionale Besonderheiten unterstützen andererseits diese Prozesse?

Ausgehend von den im AGG festgelegten Merkmalen und den Diskriminierungsformen der GMF (z. B. Sexismus, Rassismus, Antiziganismus, Diskriminierung von Menschen mit Behinderung) werden im IDZ unterschiedliche Themen in verschiedenen gesellschaftlichen Teilbereichen beleuchtet. Wie sieht es beispielsweise aus mit der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben, mit der Akzeptanz von sexueller Vielfalt im Sport oder der Diskriminierung von Obdachlosen im Alltagsleben? Welche Faktoren beeinflussen Diskriminierungsformen im ländlichen Raum?

Für die zu untersuchenden Themen und Fragestellungen wird der aktuelle Forschungsstand zusammengetragen, um gemeinsam mit zivilgesellschaftlichen Akteuren relevante Forschungsfragen zu identifizieren und zu untersuchen. Die gewonnenen Ergebnisse werden genutzt, um auf empirischer Datengrundlage basierende Handlungsorientierungen in die öffentlichen Debatten zu geben bzw. um effiziente und wirksame Maßnahmen zu entwickeln.

Wichtig bleibt dabei, die Überschneidung verschiedener Diskriminierungsmerkmale mitzudenken. Beispielhafte Forschungsfragen könnten hier sein: Was sind spezifische Herausforderungen für schwule, lesbische oder bisexuelle Migrant(inn)en? Erleben Frauen mit Behinderung mehr Diskriminierung als Männer mit Behinderung? Erleben arbeitslose Frauen mehr Diskriminierung als arbeitslose Männer?

Durch die Beteiligung der Zivilgesellschaft am Forschungsprozess kommt der Perspektive der Betroffenen eine wichtige Rolle zu: Es wird mit ihnen und nicht nur über sie geforscht. Diese Perspektive kann einerseits durch die systematische Erfassung von Diskriminierungsvorfällen dokumentiert werden. Dies geschieht in Thüringen bisher nur vereinzelt. Die Zusammenführung dieser Informationen kann helfen, den Blick auf unterschiedliche Diskriminierungsformen zu richten und bisher unsichtbare Problembereiche in die öffentliche Debatte einzubringen. Andererseits kann die Wahrnehmung von Diskriminierung durch Interviews oder Gruppendiskussionen mit Betroffenen abgebildet werden: Formen von Diskriminierung können so systematisiert, sichtbar gemacht und in ihren Auswirkungen untersucht werden.

Des Weiteren können durch die Auswertung sozioökonomischer Daten aus öffentlichen Quellen (z. B. Daten des Thüringer Landesamts für Statistik) spezifische Aspekte struktureller Diskriminierung (in Thüringen) untersucht werden. Gibt es Belege für eine *strukturelle Diskriminierung* von Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund? Wie sieht es mit der sozioökonomischen Ungleichheit in Thüringen aus? Wie verändern sich diese Befunde über die Zeit?

Dr. Janine Dieckmann studierte Psychologie und Soziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena und der Université Catholique de Louvain (Louvain-la-Neuve, Belgien). Seit August 2016 ist sie wissenschaftliche Referentin am Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft und verantwortlich für den Forschungsschwerpunkt „Diskriminierung“.

Literatur

- Allport, Gordon W. (1954): The nature of prejudice. Addison Wesley: Cambridge.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016a): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland – Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung. Online: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Umfrage_Diskriminierung_in_Dtschl_2015.pdf?__blob=publicationFile&v=4 [15.02.2017].
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016b): 10 Jahre AGG – Evaluation und Ausblick. Online: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Dokumentationen/Dokumentation_Fachtagung_10_Jahre_AGG.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [15.02.2017].
- Banaji, Mahzarin R./Greenwald, Anthony G. (2015): Vor-Urteile. Wie unser Verhalten unbewusst gesteuert wird und was wir dagegen tun können. Dtv Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG: München.
- Best, Heinrich/Niehoff, Steffen/Salheiser, Axel/Vogel, Lars (2016): Gemischte Gefühle: Thüringen nach der „Flüchtlingskrise“ – Ergebnisse des Thüringen-Monitors 2016. Online: http://www.thueringen.de/mam/th1/tsk/thueringen-monitor_2016_mit_anhang.pdf [27.02.2017].
- Burchard, Amory (2009): Studie an Schulen: „Kevin ist kein Name, sondern eine Diagnose“. Online: <http://www.zeit.de/wissen/2009-9/vorurteile-namen-grundschullehrer> [13.02.2017].

- de/wissen/2009-9/vorurteile-namen-grundschullehrer [13.02.2017].
- Castel, Robert (2009): Negative Diskriminierung. Jugendrevolten in den Pariser Banlieues. Hamburger Ed: Hamburg.
- Cremer, Hendrik (2009): „... und welcher Rasse gehören Sie an?“ Zur Problematik des Begriffs ‚Rasse‘ in der Gesetzgebung“. Policy Paper No. 10, Deutsches Institut für Menschenrechte. Online: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/policy_paper_10_und_welcher_rasse_gehoeren_sie_an_2_auflage.pdf [27.10.2016].
- Decker, Oliver/Brähler, Elmar (2016): Autoritäre Dynamiken: Ergebnisse der bisherigen „Mitte“-Studien und Fragestellungen. In: Decker, Oliver/Kiess, Johannes/Brähler/Elmar [Hrsg.]: die enthemmte Mitte – Autoritäre und rechtsextreme Einstellungen in Deutschland. Psychosozial-Verlag: Gießen.
- Geschke, Daniel (2012): Vorurteile, Differenzierung und Diskriminierung. Online: <https://www.bpb.de/apuz/130413/vorurteile-differenzierung-und-diskriminierung-sozialpsychologische-erklarungsansaeetze?p=all> [24.02.2017].
- Glaw, Maria (2014): Der Kevin-Effekt. Vornamen als Indikator für das soziale Milieu. AkademikerVerlag: Saarbrücken.
- Heinrichs, Thomas/Weinbach, Heike (2016): Weltanschauung als Diskriminierungsgrund – Begriffsdimensionen und Diskriminierungsrisiken. Online: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Uebersichtsartikel_Weltanschauung_als_DiskrGrund_20160922.html [05.10.2016].
- Heitmeyer, Wilhelm (2002): Deutsche Zustände. Folge 1. Suhrkamp: Frankfurt a.M.
- Jonas, Kai/Beelmann, Andreas (2009): Diskriminierung und Toleranz – Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.
- Kemper, Andreas/Weinbach, Heike (2009): Klassismus – Eine Einführung. Unrast Verlag: Münster.
- Kessler, Thomas/Mummendey, Amélie (2007): Vorurteile und beziehungen zwischen sozialen Gruppen. In: Jonas, Kai/Stroebe, Wolfgang/Hewstone, Miles [Hrsg.]: Sozialpsychologie. Springer Medizin Verlag: Heidelberg.
- LBBW Sachsen Bank (2016): Gewachsene Stabilität. Top 100 Mitteldeutschlands. Online: http://www.sachsenbank.de/media/ueber_uns/publikationen/top_100/20161130_Top_100_Mitteldeutschlands.pdf [27.01.2017].
- Maaz, Kai/Baeriswyl, Franz/Trautwein, Ulrich (2011): Herkunft zensiert? Leistungsdiagnostik und soziale Ungleichheiten in der Schule. Online: http://www.bagkjs.de/media/raw/HERKUNFT_ZENSIERT.pdf [13.02.2017].
- Maaz, Kai/Baumert, Jürgen/Gresch, Cornelia/McElvany, Nele (2010): Der Übergang von der Grundschule in die weiterführende Schule. Bildungsforschung Band 34. Online: https://www.bmbf.de/pub/Bildungsforschung_Band_34.pdf [13.02.2017].
- Merkel, Wolfgang (2016): Ungleichheit als Krankheit der Demokratie. In: Mau, Steffen/Schöneck, Nadine M. [Hrsg.]: (Un-)Gerechte (Un-)Gleichheiten. Suhrkamp: Berlin, S. 185–194.
- Mielck, Andreas (2005): Soziale Ungleichheit und Gesundheit – Einführung in die aktuelle Diskussion. Verlag Hans Huber: Bern.
- Quent, Matthias (2016): Rassismus, Radikalisierung, Rechtsterrorismus – Wie der NSU entstand und was er über die Gesellschaft verrät. Beltz Juventa: Weinheim und Basel.
- Quent, Matthias/ Schmidtke, Franziska/Salheiser, Axel (2016): Gefährdungen der demokratischen Kultur in Thüringen. Online: <http://www.denkbunt-thueringen.de/wp-content/uploads/2016/02/Gef%C3%A4hrdungsanalyse.pdf> [27.02.2017].
- Rommelspacher, Birgit (2009): Was ist eigentlich Rassismus? In: Merchil, Paul/Melter, Claus [Hrsg.]: Rassismustheorie und -forschung. Wochenschau: Schwalbach/Ts., S. 25–38.
- Scherr, Albert (2016a): Diskriminierung – Wie Unterschiede und Benachteiligungen gesellschaftlich hergestellt werden. Springer Fachmedien: Wiesbaden.
- Scherr, Albert (2016b): Soziologische Diskriminierungsforschung. In: Scherr, Albert [Hrsg.]: Handbuch Diskriminierung. Springer Fachmedien: Wiesbaden.
- Scherr, Albert (2014): Diskriminierung und soziale Ungleichheiten – Erfordernisse und Perspektiven einer ungleichheitsanalytischen Fundierung von Diskriminierungsforschung und Antidiskriminierungsstrategien. Springer Fachmedien: Wiesbaden.
- Tajfel, Henry/Turner, John C. (1986): The social identity theory of intergroup behavior. In: Worchel, Stephen/Austin, William G. [Hrsg.]: Psychology of intergroup relations. Nelson-Hall: Chicago, S.7–24.
- Windisch, Monika (2014): Behinderung, Geschlecht, Soziale Ungleichheit – Intersektionelle Perspektiven. Transcript: Bielefeld.
- Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): Intersektionalität – Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Transcript: Bielefeld.
- Zick, Andreas (2006): Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit aus Sicht der Wissenschaft. Online: https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/broschuere_gmf_2.pdf [24.02.2017].
- Zick, Andreas/Hövermann, Andreas/Krause, Daniela (2012): Die Abwertung von Ungleichwertigen. Erklärung und Prüfung eines erweiterten Syndroms der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit. In: Heitmeyer, Wilhelm [Hrsg.]: Deutsche Zustände, Folge 10. Suhrkamp: Berlin.