

Zwischen den Stühlen wäre noch Platz ...Wenn Diskriminierung sich nicht an Arbeitsteilung hält



Dokumentation des ersten
Fachgesprächs der
Landesantidiskriminierungsstelle
am 10. Mai 2017

Alle Menschen sind verschieden und jeder Mensch hat seine individuellen Eigenschaften, vor allem (ethnische) Herkunft, Lebensalter, Geschlecht, Religion oder keine Religion, Behinderung oder keine Behinderung oder sexuelle Identität. Diese Eigenschaften und viele mehr machen jeden Menschen aus. Wenn Ausgrenzung oder Diskriminierung sich auf mehrere dieser Eigenschaften beziehen, können besondere Herausforderungen entstehen. Für die Betroffenen selbst und auch für diejenigen, an die sie sich wenden, um Unterstützung zu bekommen. Denn: Ohne den merkmalsübergreifenden Ansatz – die so genannte Intersektionalität - würde ein wichtiges Teilstück fehlen. Dabei gibt es noch wenig Rechtsprechung zur merkmalsübergreifenden Diskriminierung, an der eine Orientierung möglich wäre.

Das Fachgespräch wollte genau hier ansetzen. Begriffe sollten definiert und erläutert werden. Es galt, im Gespräch herauszuarbeiten, was dieser Ansatz für die Landesverwaltung bedeutet, auch jenseits der Tätigkeiten, die mit der direkten Bearbeitung von Eingaben und Beschwerden befasst sind.

Leitfragen - Hintergrund zum Fachgespräch

1. Was ist der merkmalsübergreifende Ansatz?
2. Was wissen wir aus Forschung, Rechtsprechung und Praxis?
3. Was sind die wichtigsten Voraussetzungen?
4. Wie wirkt sich der Ansatz auf zielgruppenbezogene Arbeit / Angebote in der und durch die Verwaltung aus?
5. Welche Vorteile hat der merkmalsübergreifende Ansatz?
6. Welche Schlussfolgerungen können für die Nutzung des Ansatzes gezogen werden?

Unsere Expertin ...

Nathalie Schlenzka, Dipl.-Pol., Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin

ist seit 2011 Referentin für Forschung bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Sie ist zuständig für die Berichte der ADS an den Bundestag sowie für verschiedene Forschungsprojekte und thematische Arbeiten u.a. zu Beschwerdestellen im Bildungsbereich, Erhebung von Daten zu Diskriminierungserfahrungen und intersektionaler Diskriminierung. Thema des Berichts 2017 ist „Diskriminierung in Deutschland mit Fokus auf die öffentliche Arbeitsvermittlung“.

Präsentation zu den Leitfragen

- 1 Was ist der merkmalsübergreifende Ansatz?
- 2 Was wissen wir aus Forschung, Rechtsprechung und Praxis?



Mehrdimensionale Diskriminierung und Intersektionalität

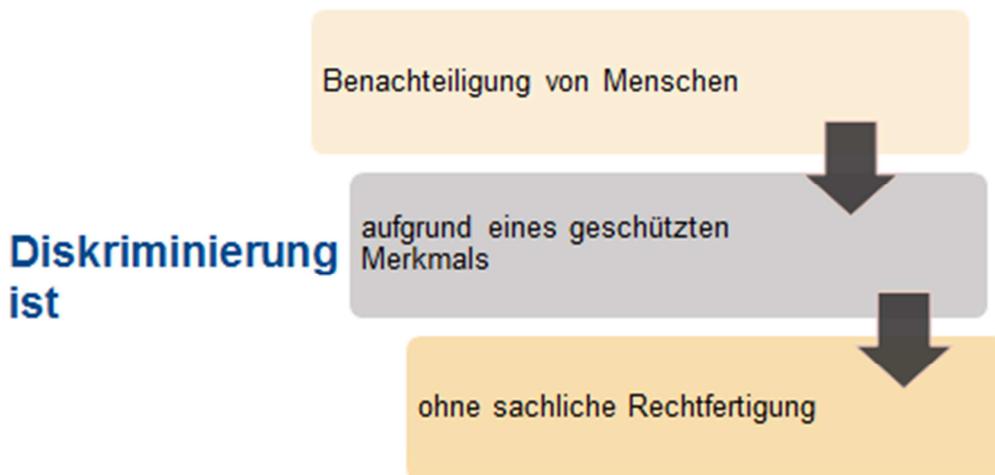
Fachgespräch der Landesantidiskriminierungsstelle: Zwischen den Stühlen wäre noch Platz... Wenn Diskriminierung sich nicht an Arbeitsteilung hält. 10. Mai 2017
Nathalie Schlenzka, Referentin Forschung

Inhalt

1. Was ist Diskriminierung?
2. Was ist der merkmalsübergreifende Ansatz?
3. Was wissen wir aus Forschung, Rechtsprechung und Praxis?



Was ist Diskriminierung?



Diskriminierung als Resultat sozialer Kategorisierungsprozesse auf zwei Ebenen



Was ist Diskriminierung?

Formen von Diskriminierung



Was ist Diskriminierung?

- **Entscheidend ist das Ergebnis**, nicht das Motiv (Absicht, Gedankenlosigkeit, allgemeine Verwaltungspraxis etc.).
- Eine Benachteiligung liegt vor, wenn **Gleiches ungleich behandelt** wird.
- Eine Benachteiligung kann vorliegen, wenn **Menschen mit ungleichen Voraussetzungen gleich behandelt** werden.
- Diskriminierung geht nicht nur auf einzelne Personen zurück, sondern auch auf **Institutionen, Gesetze und Routinen** → deshalb wird dann von **institutioneller Diskriminierung bzw. struktureller Diskriminierung** gesprochen.
- Herabwürdigung, Ausschluss, Beschränkung, Bevorzugung, Unterscheidungen, die zum Ziel oder zur Folge die Beeinträchtigung eines gleichberechtigten Anerkennens, Genießens oder Ausübens von **Menschenrechten und Grundfreiheiten** im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und weiteren Bereichen des öffentlichen Lebens haben.



Was ist der Merkmalsübergreifende Ansatz?

Mehrdimensionale Diskriminierung

- **Gleichzeitigkeit** von mehreren Merkmalen können zu Diskriminierungen führen
- Berücksichtigung im **AGG § 4**, jedoch nicht näher definiert

- **Sequentielle Mehrfachdiskriminierung:**

eine Person anhand unterschiedlicher Merkmale in unterschiedlichen Situationen diskriminiert

- **Additive Form mehrdimensionaler Diskriminierung:**

mehrere Merkmale innerhalb derselben Situation salient, aber häufig ein Merkmal dennoch dominant

Mehrdimensionale Diskriminierung ist eher der Regelfall?

→ Eine eindimensionale Sicht stereotypisiert, verzerrt und verkürzt die Probleme, um die es eigentlich geht → Lebensrealität wird deutlicher

Additive Form mehrdimensionaler Diskriminierung

- Mehrdimensionale Diskriminierung: **Aufsummierung** oder **wechselseitige Verstärkung** von verschiedenen Diskriminierungsgründen
- **Beispiel: Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt von Frauen mit Behinderung**
 - Strukturelle schlechtere Zugangschancen aufgrund einer Behinderung
 - Mittelbares Diskriminierungsrisiko einer schlechteren Bezahlung bei Frauen

Intersektionalität

- **Entstehung:** Englischen stammende Begriff (Intersection=Schnittmenge) von US-amerikanischen Juristin Kimberlé Crenshaw (1989) geprägt → Analyse von Gerichtsfällen
Verwobenheit von rassistischer und sexistischer Diskriminierung
Schwarzer Frauen
- **Zentral:** verschiedene Kategorisierungen innerhalb einer Diskriminierungserfahrung überschneiden sich und treten in Wechselwirkung miteinander → Hervorbringen einer **qualitativ neue Diskriminierungserfahrung** (Fredman 2016: 7)
- **Fokus:** gleichzeitige Zusammenwirken verschiedener sozialer Ungleichheiten → „das *Spezifische* einer Unterdrückungskonstellation“ wird herausgestellt (Walgenbach 2012a: 11, Herv. i. Orig.).
- Reflexion dieses Ineinandergreifens zeigt auf wie sich **Machtverhältnisse** gegenseitig bedingen

Intersektionale Diskriminierung

- Diskriminierungsmerkmale wirken **spezifisch**
- Können **nicht getrennt von einander** betrachtet werden

- **Beispiel: rassistische Einlasskontrollen bei Diskotheken**
 - **junge Männer, die als migrantisch wahrgenommen werden**
 - **Zusammenwirken von Alter, Geschlecht und ethnische Herkunft**



Seite 12

Intersektionalität

- Beseitigung von Benachteiligung
 - **Frauen ethnischer Minderheiten** erfahren **spezifische** Benachteiligungen
- Stigmatisierung, Vorurteilen, Stereotypisierung und Gewalt
 - **Schwierigkeit: Rollenschreibungen auflösen**
- Mitsprache und Teilhabe
 - **Fehlen von politischen Vertreter_innen**
- Mangel an Berücksichtigung von Unterschieden
 - **Männliche Norm**
 - **Kulturelle Barrieren, Sprache, Kleidung**



Seite 13

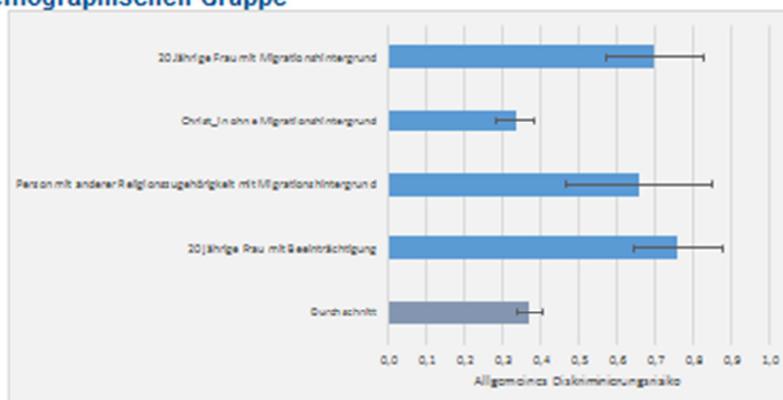


Was wissen wir aus Forschung, Rechtsprechung und Praxis?

Forschung:

Diskriminierung UMFRAGE ! in Deutschland 2015

— Diskriminierungsrisiko aufgrund einer Mehrfachzugehörigkeit zu sozio-demographischen Gruppe

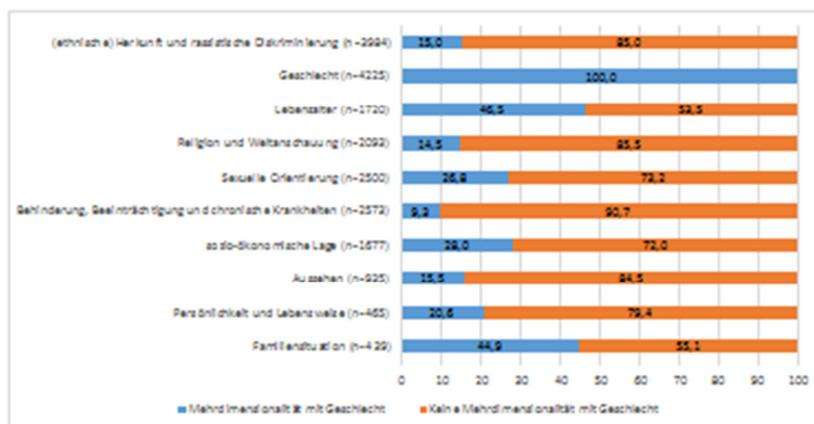


Forschung:

Diskriminierung

UMFRAGE in Deutschland 2015

Anteil von Intersektionalität mit dem Merkmal Geschlecht an Diskriminierungserfahrungen aufgrund anderer Merkmale



Seite 16

Beispiele aus Betroffenenumfrage

- „Abwertende Blicke und Sprüche in der Bahn, als ich - als augenscheinliche Frau - Klamotten getragen habe, die Männern zugeschrieben werden. Noch verachtendere Blicke, als meine Freundin einstieg und mich küsste.“

- „Mir wurde bei einem Bewerbungsgespräch zu einer Promotionsstelle gesagt, dass keine positive Bewertung für mich gegeben werden kann weil ich zum Einen weiblich und zum Anderen zu alt bin.“

- „Aufgrund meines Geschlechts eine Arbeitsstelle nicht bekommen und weil Muslime eh viele Kinder kriegen und man dann nur eine Last für die Firma wäre.“



Seite 17

Bewußtsein für mehrdimensionale Diskriminierung?

-Betroffene:

Geringes Bewusstsein → 7% Beratungsanfragen, aber 20-30% spezifische Befragungen → seltener gemeldet als es vorkommt

-Antidiskriminierungsberatungsstellen:

In der Beratungspraxis häufig (50-70 %), Problematik viele Beratungsstellen arbeiten nicht horizontal

-Gerichte:

ausgewählter Gerichtsentscheidungen zeigt, dass Gerichte mehrdimensionale Diskriminierung tendenziell nicht erkennen oder nicht angemessen berücksichtigen



Seite 14

Rechtsprechung

-Deutsche Rechtsprechung:

- Rechtliche Konsequenzen mehrdimensionaler Diskriminierung sind **ungeklärt**

→ Beispielsweise Fall zu Diskotheken

- Bei Gerichtsentscheidungen **nicht anerkannt** oder **nicht angemessen berücksichtigt**

→ Beispielsweise Fälle zum Kopftuch

→ zum Alter / Geschlecht im Arbeitsleben



Seite 15

Rechtsprechung

- Berücksichtigung **intersektionaler Diskriminierung** in der europäischen Rechtsprechung :
 - Behandlung von Intersektionalität **ohne Nennung**
 - Keine Behandlung von Intersektionalität, obwohl eine **Notwendigkeit** bestand
 - Fokussierung auf einzelne Merkmale

→ **Einzelfallgerechte Berücksichtigung ist wünschenswert**



Seite 20



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Glinkastraße 24
10117 Berlin

Nathalie Schlenzka
Tel. 030 18 555 18 13
E-Mail: Nathalie.Schlenzka@ads.bund.de

www.antidiskriminierungsstelle.de

Diskussion und Ergebnisse

3 Was sind die wichtigsten Voraussetzungen?

- Die Menschen abholen, wo sie sind, nicht unterstellen, dass sie alle gleich weit sind bei der Wahrnehmung von Unterschieden zwischen den betroffenen Merkmalen und Zielgruppen (Beispiel: Gleichstellung der Geschlechter scheint für manche schon erreicht zu sein, andere teilen diese Sicht nicht).
- Die rechtliche Einordnung von Lebenssachverhalten, die dem gesetzlichen Diskriminierungsschutz unterfallen.
- Klare begriffliche Definitionen, die eine Abgrenzung zu eindimensionaler Diskriminierung ermöglichen. Das gleiche gilt für die Abgrenzung zwischen subjektiv wahrgenommener und objektiv feststellbarer Diskriminierung.
- Die genaue und fallbezogene Betrachtung und Analyse der Situation oder des Vorfalls, wenn eine mehrdimensionale Diskriminierung aufgegriffen und bearbeitet wird.
- Die Wahrnehmung – und das Sichtbarmachen, dass in diesen – wie in eindimensional gelagerten Diskriminierungsfällen – die betroffene Person im Vordergrund steht.
- Die Vernetzung zwischen den beteiligten Anlaufstellen und das Zusammenbringen der jeweiligen Kompetenzen.
- Handeln in Kooperation

4 Wie wirkt sich der Ansatz auf zielgruppenbezogene Arbeit / Angebote in der und durch die Verwaltung aus?

- Erweiterung des Blickwinkels auf alle Zielgruppen
- Sicht auf die Differenzierung innerhalb der Zielgruppen
- Erweiterung des Blickwinkels auf Diskriminierungstatbestände, die nicht vom AGG geschützt sind, bei intersektionaler Diskriminierung aber häufig vorkommen

- Qualitätsverbesserung im Hinblick auf die Erreichbarkeit von Zielgruppen durch Angebote
- Qualitätsverbesserung im Hinblick auf die Ergebnisse der Aktivitäten
- Sichtbarwerden des Bedarfs der Zielgruppen auf der einen Seite und der politischen und administrativen Anforderungen und Herausforderungen auf der anderen
- Argumentationshilfen für die Verwaltung
- Praxisbezogene Beispiele für die Öffentlichkeitsarbeit

5 Welche Vorteile hat der merkmalsübergreifende Ansatz?

- Präventive Wirkung gegenüber unbeabsichtigter Diskriminierung durch Verbesserung der Reflexion
- Möglichkeit der vorlaufenden Folgenabschätzung bei administrativen oder rechtlichen Vorhaben
- Erwartungshaltungen klären
- Vielfalt kann in der ganzen Breite aufgegriffen werden
- Handlungsfähigkeit wird verbessert, gerade dann, wenn verschiedene Anforderungen in Kollision geraten (Beispiel verdachtsunabhängige Personenkontrollen, „racial profiling“)
- Praxisbeispiele zur Umsetzung regen zum Transfer an
- Er kann auch für die Reflexion darüber genutzt werden, ob vorhandene Instrumente noch zeitgemäß sind oder angepasst werden sollten oder könnten (Beispiel: für manche Zielgruppen gibt es Beauftragte oder Ansprechpartner/innen für andere nicht, eventuell könnte man das öffnen oder auf eine breitere Basis stellen).

6 Welche Schlussfolgerungen können für die Nutzung des Ansatzes gezogen werden?

- Mehr Vernetzung und Kooperation erbringt mehr Wissen und Reichweite auch im eigenen Zuständigkeitsbereich.
- Durch Verankerung des intersektionalen oder mehrdimensionalen Denkens können vorhandene Regelstrukturen und Regelprozesse aufgeschlossen und ihre Qualität verbessert werden (Beispiel Förderpolitik für Beratungsangebote: keine immer neuen

und parallelen Strukturen, sondern Öffnung der vorhandenen Angebote. Ergänzend können dann Spezialangebote für sehr spezifische Angelegenheiten entwickelt werden, bei denen eine hohe Expertise gefordert ist.)

- Allgemeine Anlaufstellen sollen das Thema im Blick haben und müssen wissen, wo die Spezialexpertise abgerufen werden kann.
- Zentraler Punkt des Antidiskriminierungsrechts und der Antidiskriminierungsarbeit ist das vor Diskriminierung zu schützende Individuum.
- Regelmäßigen Austausch und Dialog organisieren, gerade auch für die Verwaltung und ihre Mitarbeitenden
- Spezifische Angebote und Arbeitsinstrumente zur Verfügung stellen und weiterentwickeln
- Beispiele wirksamer Maßnahmen, die auch übertragbar sind (Beispiel Sicherheitskontrollen und Personenkontrollen an Flughäfen oder in Zügen: Kommunizieren der Regeln, nach denen kontrolliert wird, geeignete Stichprobenauswahl, nachvollziehbare nichtdiskriminierende Begründungen)

Hinweise und Materialien

Literaturempfehlungen zum Thema Intersektionalität und mehrdimensionaler Diskriminierung

Baer, Susanne / Bittner, Melanie / Götsche, Anna Lena (2010): Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse. Teilexpertise, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin. Im Internet abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Mehrdimensionale_Diskriminierung_jur_Analyse.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: Mai 2017).

Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. In: The University of Chicago Legal Forum, Heft 139, S. 139-167.

Dern, Susanne / Inowlocki, Lena / Oberlies, Dagmar (2010): Mehrdimensionale Diskriminierung – Eine empirische Untersuchung anhand von autobiografisch-narrativen Interviews. Teilexpertise, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin. Im Internet abrufbar unter: <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/ExpertiExp/E>

xpertise_Mehrdimensionale_Diskriminierung_empirische_untersuchung.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Zugriff: Mai 2017).

Elsuni, Sarah (2014): Mehrdimensionale Diskriminierung im Fokus der Rechtsforschung. In: Philipp, Meier, Apostolovski, Starl, Schmidlechner (Hrsg.): Intersektionale Benachteiligung und Diskriminierung. Baden-Baden: Nomos, S. 161-178.

European network of legal experts in gender equality and non-discrimination (2016): Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law. Brüssel. Im Internet abrufbar unter: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/intersectionality.pdf> (Zugriff: Mai 2017).

Equinet (2016): An equine perspective. Innovating at the intersections. Equality bodies tackling intersectional discrimination. Brüssel. Im Internet abrufbar unter: http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/equinet_perspective_2016_-_intersectionality_final_web.pdf (Zugriff: Mai 2017).

Klinger, Cornelia / Knapp, Gudrun-Axeli / Sauer, Birgit (Hrsg.) (2007): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt/Main: Campus.

Walgenbach, Katharina (2012): Intersektionalität- eine Einführung. Im Internet abrufbar unter: <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/walgenbach-einfuehrung/> (Zugriff: Mai 2017).

Winker, Gabriele / Degele, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: transcript.