

Begriffsbestimmungen aus sozial-, rechts- und wirtschaftswissenschaftlicher Perspektive

Das zentrale Erkenntnisinteresse der vorliegenden Studie liegt in der Untersuchung des Einflusses mehrfacher Diskriminierungen auf die Berufsbiographien von betroffenen Personen. Dazu wurden Bildungsbereich und Arbeitswelt als die entscheidenden Lebensbereiche herangezogen.

Die Fragestellung erfordert einen interdisziplinären Zugang, wobei insbesondere auf der konzeptionell-theoretischen Ebene die Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften angesprochen sind. Gerade im interdisziplinären Kontext bedarf es einer umfassenden Begriffsbestimmung, nicht nur, weil die Terminologie in den Disziplinen unterschiedlich ist oder verwendet wird, somit Unterschiedliches bezeichnet, sondern auch deshalb, um den verwendeten Begriffen eine für das Erkenntnisinteresse sinnvolle Bedeutung zu geben, die weder aus der jeweiligen Disziplinsicht irreführend ist noch einen simplifizierenden Kompromiss darstellt.

Vor diesem Hintergrund erfolgt in diesem Kapitel eine Auseinandersetzung mit den für das Forschungsvorhaben relevanten Begriffen (*soziale*) *Ungleichheit* und den unterschiedlichen Formen von (*mehrfacher*) *Diskriminierung* sowie eine Reflexion über die Herangehensweisen zu diesen sozialen Phänomenen aus Sicht der jeweiligen Disziplinen.

Um die zentrale Forschungsfrage des Einflusses mehrfacher Diskriminierungen und individueller und gesellschaftlicher Benachteiligungen auf Berufsverläufe im interdisziplinären Kontext beantworten zu können, ist zu klären, welche rechtlichen, sozialen und ökonomischen Einflüsse relevant sind. Weiters ist zu klären, inwiefern Ungleichheit, Benachteiligung oder Diskriminierung als ursächlich für die Auswirkungen auf die Berufsverläufe gesehen werden können. Zu Beginn muss jedenfalls festgestellt werden, was die Wirkungsmechanismen aus der Perspektive der angesprochenen Disziplinen sind. Dabei sind die jeweiligen Erkenntnisinteressen der Rechtswissenschaft sowie der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften zu beachten.

- Die Rechtswissenschaft hat den konkreten Sachverhalt im Blick. Die rechtlichen Definitionen sind daher relativ eng. Sie müssen geeignet sein, einen konkreten Fall zu beurteilen. Dazu kommt, dass Diskriminierung ein Tatbestand ist, der erst durch eine rechtliche Entscheidung als solcher qualifiziert werden muss.
- Die Sozialwissenschaften verwenden den Begriff Diskriminierung kaum, betrachten stattdessen Ungleichheit und wollen auf gesellschaftlicher Ebene ihre Ursachen und Auswirkungen erklären. Eine derart aggregierte Sichtweise ist den Rechtswissenschaften aufgrund des unterschiedlichen Interesses weitgehend fremd.
- Die Ökonomik geht, jedenfalls im Standardmodell, davon aus, dass der Marktmechanismus eine optimale und daher auch diskriminierungsfreie Allokation sicherstellt. Diskriminierung kommt daher als ökonomisch-theoretisch nicht erklärbare Form des Marktversagens oder als ebenfalls dem Marktsystem exogene „Präferenz für Diskriminierung“ ins Spiel.

Die Herstellung einer Verbindung zwischen der individuellen konkreten Sichtweise der Rechtswissenschaften und der tendenziell aggregierten Perspektive in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften stellt eine Herausforderung interdisziplinärer Analyse von Dis-

kriminierung dar. Ziel ist es, auf beiden Ebenen Aussagen treffen zu können und Ergebnisse zu präsentieren.

1 Soziale Ungleichheit

Die Forschung zu sozialer Ungleichheit hat in den Sozialwissenschaften eine lange Tradition, deren – selbst überblicksartige – Nachzeichnung den Rahmen hier sprengen würde. In ihren Anfängen zog die Soziologie der sozialen Ungleichheit vorwiegend ökonomische Faktoren wie Einkommen, Kapital und Vermögen als Basis für die Begründung einer Theorie der Klassen und Schichten heran. Diese findet sich bei „soziologischen Klassikern“ wie Karl Marx und Max Weber. In der Folge entwickelten sich Theorien der sozialen Schichten und Milieus, welche weitere Merkmale identifizierten, an denen sich die Platzierung von Individuen oder Gruppen in der Gesellschaft ablesen lassen, beispielsweise Lebensstile und Geschmack (exempl. Schulze 1992, Hradil 2001, Vester et al. 2001). Insbesondere die viel zitierte und diskutierte Studie „Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft“ des französischen Soziologen Bourdieu (1982) ist zu nennen. Aus sozialen Unterschieden wurden konzeptuell soziale Ungleichheiten, um das Phänomen in seinem dynamischen Charakter begreifen zu können. Ungleichheiten werden in der neueren sozialwissenschaftlichen Forschung als Vorgänge begriffen, die sich innerhalb von Schichten, Milieus und Klassen und vor allem auch an deren Grenzen abspielen. Hinzu kommen neuere Ansätze der Ungleichheitsforschung, die sich mit der Pluralisierung von Lebensstilen auseinandersetzen und unter dem Begriff der „Individualisierung“ Lebensstile analysieren, die quer zu sozialen Schichten liegen und auf der gleichen sozialen Ebene vorkommen können. Zentrales Forschungsinteresse dabei ist die Identifikation von typischen Mustern des Denkens und Handelns in spezifischen sozialen Lagen und Milieus. Einen Überblick über die Auseinandersetzung der Sozialwissenschaften mit dem Phänomen sozialer Ungleichheit bieten diverse Einführungswerke (exempl. Budowski/Nollert 2010, Keller 2007, Kreckel 2004, Burzan 2007, Schwinn 2007).

Für das vorliegende Forschungsvorhaben sind Ansätze relevant, die soziale Kategorisierungen wie „Rasse“, Geschlecht und Klasse als Ausgangspunkt der Analyse von sozialer Ungleichheit in den Blick nehmen und dabei die Bedeutung der Unterscheidung von horizontalen und vertikalen Differenzierungsprozessen betonen. Hierdurch kann der Einsicht Rechnung getragen werden, dass sich Personengruppen sowohl im Hinblick auf nominale Parameter (ethnische Zugehörigkeit, Religion, Beruf, Wohnort, etc.) als auch über graduelle Merkmale, deren Ausprägungen sich in eine Rangordnung bringen lassen (Bildung, Einkommen und Prestige), unterscheiden können. Während nominale Parameter Unterschiede zwischen Personen(gruppen) beschreiben, führen Differenzierungsprozesse entlang gradueller Parameter zu Statusunterschieden und zu (wertender) Ungleichheit und Ungleichbehandlung. Ungleichartigkeit gilt zwar als Voraussetzung oder Legitimationsinstrument für soziale Ungleichheit. Nach Dahrendorf (1974) beginnt Ungleichheit erst dort, wo aus sozialer Ungleichartigkeit über einen Bewertungsprozess soziale Ungleichwertigkeit entsteht.

Die Sozialwissenschaften und insbesondere die Ungleichheitsforschung weisen auf den engen Zusammenhang von Zuschreibungen an Personen oder Personengruppen mit gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnissen hin. Es handelt sich dabei um Strukturen, die eng mit der ungleichen Verteilung von Macht, Kapital und Anerkennung verbunden sind

und die sich als funktional für die Gesellschaft erweisen. Benachteiligungen und Ungleichheiten entstehen aus Herrschaftsverhältnissen und sind nur im Kontext dieser Herrschaftsverhältnisse verstehbar. Die Strukturen einer Gesellschaft beeinflussen die Zuweisungsprozesse von Personen an bestimmte gesellschaftliche Positionen und rufen dadurch Ungleichheit und Benachteiligung hervor.

Ansätze zur Analyse der Intersektionalität sozialer Ungleichheit gehen von einer Verwobenheit verschiedener Kategorisierungen wie „Geschlecht“, „Klasse“ oder „ethnische Zugehörigkeit“ aus. Auf einer makrosoziologischen Ebene ist dabei insbesondere der Beitrag von Klinger/Knapp (2007) zu nennen, welcher Ansätze der Ungleichheitsforschung, der Gesellschaftstheorie, der Genderforschung, der neuen Class-Studies und der kritischen „Race“-Studies zusammenführt, um die Achsen Klasse, Ethnizität und Geschlecht als miteinander in Wechselwirkung stehende Strukturzusammenhänge („Achsen der Ungleichheit“) zu analysieren.

Makrosoziologische und strukturtheoretische Ansätze begreifen soziale Ungleichheit als funktional für moderne Gesellschaften und betonen, dass Ungleichheiten weder vorübergehende Erscheinungen noch marginale Anomalien der Gesellschaft sind. Strukturen funktionaler Ungleichheit erzeugen strukturelle Benachteiligungen. Gleichzeitig wird der widersprüchliche Charakter von sozialer Ungleichheit in modernen kapitalistisch organisierten Gesellschaften betont, indem einerseits auf die mangelnde Möglichkeit zur Herstellung von sozialer Gleichheit verwiesen und andererseits der fehlende Begründungszusammenhang von persistenter Ungleichheit thematisiert wird (Klinger/Knapp 2007, 19ff).

2 Diskriminierung

Der Begriff Diskriminierung bedeutet Absonderung oder Trennung. Als soziale Praxis bezeichnet Diskriminierung Ungleichbehandlung, Benachteiligung oder Herabwürdigung. Wohl auch aufgrund des normierenden Charakters des Elementes der Herabwürdigung im Zusammenhang mit Diskriminierung findet sich der Diskriminierungsbegriff kaum in der sozialwissenschaftlichen Literatur, insbesondere nicht in der Ungleichheitsforschung. Die von Susanne Baer formulierte Definition baut eine Brücke zwischen rechts- und sozialwissenschaftlichen Zugängen zum Phänomen Diskriminierung:

Diskriminierung ist die ungleiche Verteilung von Chancen, Ressourcen oder Anerkennung, die eben nicht willkürlich oder gar zufällig, sondern historisch gewachsen tief in gesellschaftlichen Strukturen eingeschrieben ist, die Privilegien der Normalität sichern (Baer 2010, 25).

2.1 Ökonomische Diskriminierung

In der ökonomischen Literatur zum Thema Diskriminierung liegt der Fokus klar auf dem Arbeitsmarkt (exempl. Kreimer 2009, Maier/Fiedler 2008, Schubert 1993). Werden die (häufig monetären) Gegenleistungen, die Individuen für ihre Leistungen erhalten, nicht ausschließlich an diesen Leistungen bemessen, sondern auch an persönlichen Merkmalen oder Zuschreibungen (dazu unten), die für diese Leistung an sich irrelevant sind, so wird dies in der ökonomischen Literatur als *pay discrimination* bezeichnet. Alle anderen Formen von Diskriminierung am Arbeitsmarkt, beispielsweise die Zuweisung bestimmter Perso-

nengruppen auf bestimmte Arbeitsplätze, Barrieren bei Aufstiegsmöglichkeiten oder unterschiedliche Zugänge zu Ausbildungswegen gelten als *job discrimination*. Direkte oder unmittelbare Diskriminierung am Arbeitsmarkt besteht in jenen Fällen, in denen Personen für gleichwertige Arbeit unterschiedliche Löhne erhalten oder einen ungleichen Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen oder Aufstiegsmöglichkeiten haben. Indirekte oder mittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn scheinbar neutrale, für alle geltende Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sich auf eine bestimmte Personengruppe benachteiligend auswirken.

Letztendlich schlagen sich fast alle Formen der Diskriminierung am Arbeitsmarkt wiederum in Einkommensunterschieden nieder. Einkommensunterschiede können jedoch – selbst bei gleichwertiger Arbeit – nicht immer als Resultate von Diskriminierung aufgefasst werden, denn auch faktische Unterschiede (Berufserfahrung, Ausbildungsniveau, Branchen und Berufe, Arbeitszeit) bringen Lohn Differenzen mit sich. Daher wird innerhalb der ökonomischen Diskriminierungsforschung aus einem feststellbaren Lohnunterschied zunächst der erklärbare Teil (weil auf faktischen Unterschieden beruhend) herausgefiltert, der nicht erklärbare Rest gilt als Diskriminierung (Kreimer 2009, 101). Diese Vorgangsweise bringt es mit sich, dass die Ökonomik zwar am Ausmaß und an den Auswirkungen von Diskriminierung interessiert ist, sich jedoch selten mit den Ursachen der Diskriminierung beschäftigt, sondern vielmehr mit jenen Teilen des Unterschieds, die eben *keine* Diskriminierung darstellen (ebd., 104f.). Diskriminierung erhält solchermassen einen amorphen Status, dessen Hintergründe selbst nicht wirklich innerhalb der Ökonomik untersucht werden können. Die hinter Diskriminierung liegenden Prozesse, Strukturen und Institutionen, zu denen Macht und Hierarchien in Betrieben ebenso zählen wie die traditionelle Arbeitsteilung oder diskriminierende Präferenzen, werden in andere Disziplinen verwiesen.

Die ökonomische Perspektive ist für das gegenständliche Forschungsvorhaben relevant, weil die ökonomische Analyse von Diskriminierung auf den Arbeitsmarkt fokussiert ist und insbesondere weil die Auswirkungen von Diskriminierung einen zentralen Stellenwert in der ökonomischen Diskriminierungsforschung einnehmen (z.B. Analysen des Gender Pay Gap). Allerdings bedarf es sozial- und rechtswissenschaftlicher Ergänzungen, da der ökonomische Zugang für sich jedenfalls zu eng gefasst ist, um die Komplexität mehrfacher Diskriminierung zu erfassen.

2.2 Diskriminierung im Recht

Nach der rechtlichen Definition ist Diskriminierung entweder eine Handlung oder auch eine Struktur, die sich in einer Ungleichbehandlung die Wertschätzung (im Sinne einer Herabwürdigung) einer Person betreffend ausdrückt (Kälin 2000, 106).

Im Menschenrechtssystem ist Diskriminierung als jegliche(r) Unterscheidung, Ausschluss, Abgrenzung oder Bevorzugung mit dem Ziel oder Ergebnis der Aberkennung oder Verneinung gleicher Rechte und gleichen Schutzes normiert. Diese Definition findet sich in den Konventionen zur Beseitigung aller Formen rassistischer Diskriminierung und der Diskriminierungen von Frauen. Rechtlich sind Strukturen, Handlungen oder Unterlassungen, die aufgrund der im Gesetz festgelegten unerlaubten Diskriminierungsmotive eine Benachteiligung oder Entwürdigung einer Person bewirken, Diskriminierungen. Zentrale Elemente einer rechtlich relevanten Diskriminierung sind

- die Behandlung/Klassifikation von Menschen,
- die Wertschätzung als Person (Herabwürdigung durch die Tat und Begründung der Tat durch Kategorisierung/Stereotypisierung) und
- das Bestehen eines kausalen Zusammenhangs zwischen der Benachteiligung und der Kategorisierung.

Diskriminierung ist durch unterschiedliche Machtpositionen der beteiligten Personen gekennzeichnet. Diese führen dazu, dass Täterinnen oder Täter gegenüber Diskriminierungsopfern in bestimmten Situationen überlegen sind oder sich so fühlen. Führt diese (angenommene) Superiorität aufgrund eines vor dem Gesetz nicht rechtfertigbaren Unterscheidungsmerkmals zu einer entwürdigenden, benachteiligenden Behandlung oder zu einer Benachteiligung auf struktureller Ebene, so handelt es sich um Diskriminierung im rechtlichen Sinne. Diskriminierung im rechtlichen Sinne setzt daher das Element der Entwürdigung als Ergänzung zur Benachteiligung oder benachteiligenden Behandlung voraus. Eine Verneinung gleicher Rechte muss nicht notwendigerweise das Element der Herabwürdigung beinhalten, sondern kann einen legitimen Zweck mit verhältnismäßigen Mitteln verfolgen. Es wäre dies eine sachlich rechtfertigbare Ungleichbehandlung, wie es etwa bei so genannten „positiven Diskriminierungsmaßnahmen“ zum Ausgleich von bestehenden Ungleichheiten der Fall ist. Ungleichbehandlungen oder Benachteiligungen sind daher vor dem Gesetz unter bestimmten Voraussetzungen rechtfertigbar, Diskriminierungen nicht.

Im Folgenden werden die zentralen Elemente von rechtlich relevanten Diskriminierungen dargestellt und diskutiert.

3 Elemente der Diskriminierungsanalyse

Die Analyse von Diskriminierung bedarf einer Reihe von Festlegungen. Die primär ökonomische Frage nach dem Einfluss von mehrfacher Diskriminierung auf Berufsverläufe soll unter Anwendung sozialwissenschaftlicher Methoden auf der Basis eines in erster Linie rechtlichen Konzepts von Diskriminierung untersucht werden. Das rechtliche Konzept umfasst die Elemente der (unerlaubten) Unterscheidungsmerkmale, die (unerlaubten) Tatbestände der Benachteiligung und der Belästigung und die Arten von Diskriminierungen.

3.1 Diskriminierungsgründe, Differenzkategorien, soziale Kategorisierungen

Das europäische Gleichbehandlungsrecht spricht von „Diskriminierungsgründen“, also „Begründungen“ für eine Ungleichbehandlung, die nach dem Gesetz nicht erlaubt sind. Als verbotene „Gründe“ sind das Geschlecht, die ethnische Zugehörigkeit, das Alter, die sexuelle Orientierung, Religion bzw. Weltanschauung und Behinderung normiert. Häufig wird in diesem Zusammenhang auch von (persönlichen) Merkmalen oder von Identitäten gesprochen. Im rechtlichen Kontext wird zudem der Begriff des Motivs verwendet.

Baer (2010, 26) plädiert für den Begriff Kategorisierung statt Gründe oder Merkmale, weil dadurch der mitunter prozessuale Charakter dieser Zuschreibungen evident wird. Kategorisierungen werden beständig hervor gebracht und werden den betroffenen Personen zugeschrieben. Statt ethnischer Zugehörigkeit handle es sich um ethnisierte Zugehörigkeit; statt Geschlecht um Vergeschlechtlichung, statt Religion oder Weltanschauung um Kultur-

alisierung, statt Behinderung um eine behinderte Entfaltung, statt Alter um Bio-Chronologisierung, statt sexueller Identität um sexuelle Normierung. Diese Unterscheidungsmerkmale sind keine Identitäten, die Menschen haben, sondern prozesshafte Kategorisierungen, variable Zuschreibungen durch andere, die sich in meist übergeordneten (Macht- oder Autoritäts-) Positionen befinden. Dass Kategorisierungen Zuschreibungen von außen darstellen, bedeutet nicht, dass die Betroffenen diese nicht auch übernehmen können, es kann durchaus zu Selbstzuschreibungen kommen. Dennoch weist der Begriff Kategorisierung nicht nur auf den prozesshaften und variablen Charakter von Zuschreibungen hin, sondern auch auf die Bedeutung von sozialen Normen und Abweichungen im Zusammenhang mit Diskriminierungen: Wer oder was von der Norm (stark) abweicht, wird eher diskriminiert oder benachteiligt.

Gegen die Verwendung des Begriffes „Gründe“ spricht, dass diese den Schluss auf die Möglichkeit einer Begründung nahelegt, also auf eine Motivation zur Diskriminierung durch verschiedene Akteure (Baer 2010, 61). Gründe können zudem in Verbindung mit „Ursachen“ gebracht werden und mit einer (Teil-)Schuld der Betroffenen an ihrem Schicksal einhergehen. Ausgangspunkt für Diskriminierungen sind jedoch bestimmte Zuschreibungen, Kategorisierungen, die andere Menschen in tatsächlichen oder gefühlten Machtpositionen gegenüber anderen vornehmen. Dabei spielt die Norm eine wichtige Rolle, das, was als normal konstruiert wird.

In der rechtswissenschaftlichen Literatur wird im Zusammenhang mit Diskriminierungen oft von unveränderbaren Merkmalen bzw. dem „eigenen Verschulden nicht zurechenbaren Merkmalen“ gesprochen, für die die betreffende Person nichts könne und somit auch nicht aus diesem Grund heraus diskriminiert werden dürfe.

Winker und Degele (2009) verwenden den Begriff Differenzkategorie. Dieser Begriff ist für die Beschreibung von struktureller Ungleichheit geeignet. Im Unterschied zu Kategorisierungen beschreibt er einen Zustand von struktureller Unterscheidung.

Der Begriff Kategorisierung wird im Folgenden verwendet, wenn der prozesshafte Charakter eine Rolle spielt. Er ist überzeugend und unterstreicht den interdisziplinären Ansatz der vorliegenden Arbeit. Kategorisierungen sind demnach wertende Zuschreibungen, denen Personen ausgesetzt werden. So können unter diesem Begriff sämtliche für die Forschungsfragen relevanten Zuschreibungen subsumiert werden, wenngleich die gesellschaftlichen Haltungen und Meinungen, die einzelnen Differenzkategorien entgegengebracht werden, unterschiedlich sind. Der Begriff der Differenzkategorie wird ebenfalls verwendet, weil er für die Analyse von Ungleichheit generierenden Differenzen auf struktureller Ebene angebracht ist.

3.2 Diskriminierungstatbestände und -ebenen

Grundsätzlich wird in der Rechtsordnung zwischen der Diskriminierung seitens der Hoheitsverwaltung und der Diskriminierung im privatrechtlichen Verkehr unterschieden. Der Gleichheitsgrundsatz und das Menschenrechtssystem verbieten Diskriminierung durch den Staat in seinen hoheitlichen Akten. Im privatrechtlichen Verkehr (auch der öffentlichen Hand) verbietet das Gleichbehandlungsrecht Diskriminierung. Die österreichischen Gleichbehandlungsgesetze setzen Richtlinien der Europäischen Union um und nennen die Tatbe-

stände unmittelbare Diskriminierung, mittelbare Diskriminierung, Belästigung und Anstiftung.⁶

- *Unmittelbare Diskriminierung* liegt nach dem Gesetz vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Glaubens oder ihrer Weltanschauung oder einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde als eine andere Person.
- *Mittelbare Diskriminierung* liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Menschen aus den genannten Gründen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen oder benachteiligen können.
- *Belästigung* ist ein unerwünschtes Verhalten aus den genannten Gründen, welches die Würde der Person mit Absicht oder im Ergebnis verletzt und ein einschüchterndes, feindliches, herabwürdigendes oder aggressives Umfeld schafft.
- Die *Anstiftung* zu oben genannten Handlungen ist laut Gleichbehandlungsgesetz ebenfalls Diskriminierung.

Diskriminierungen können darüber hinaus auf drei verschiedenen Ebenen vorkommen: auf der individuellen, der strukturellen und der institutionellen Ebene. Auf individueller Ebene sind Diskriminierungen Handlungen, die einzelne Personen gegen andere setzen. Strukturen sind diskriminierend, wenn sie nach bestimmten Differenzkategorien benachteiligen oder benachteiligende Effekte für die Kategorisierungen ausgesetzten Personen bewirken. Auf institutioneller Ebene sind diskriminierende Handlungsvorgänge, die häufig ohne diskriminierende Absicht erfolgen, in Organisationen angesiedelt. Wenn eine Absicht dahinter steht, spricht man von institutionalisierter Diskriminierung (Makkonen 2002, 12). Diese Unterscheidung nach Ebenen ist gleichbehandlungsrechtlich allerdings nicht relevant.

Sowohl die EU-Richtlinien als auch das österreichische Gleichbehandlungsrecht kennen das Rechtsinstrument der „positiven Maßnahmen“. Dabei handelt es sich um sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlungen zum Ausgleich historisch erlittener Benachteiligungen von Frauen oder von ethnischen Minderheiten.

6 Zentral: Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz, GIBG), BGBl. I Nr. 66/2004, zuletzt geändert BGBl. I Nr. 107/2013. Die Richtlinien der EU wurden in insgesamt 14 Gesetzen auf Bundes- und Landesebene umgesetzt. Die Zersplitterung macht den Vollzug und die Rechtsdurchsetzung gerade bei mehrfachen Diskriminierungen außerordentlich komplex. Die Europäische Union hat bislang folgende Richtlinien zur Gleichbehandlung erlassen:

RL 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen vom 5. Juli 2006;

RL 2004/113/EG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen vom 13. Dezember 2004 („Erweiterte Gleichbehandlungsrichtlinie“);

RL 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen;

RL 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft vom 29. Juni 2000 („Antirassismusrichtlinie“);

RL 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beruf und Beschäftigung vom 27. November 2000 („Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie“).

3.3 Diskriminierungsarten

Im Recht bezeichnet Diskriminierung einen einmaligen Sachverhalt, der zu einem bestimmten Zeitpunkt verwirklicht wird und sich auf eine oder mehrere Kategorisierungen bezieht. In der rechtswissenschaftlichen Literatur finden sich unterschiedliche Definitionen und Beschreibungen für Diskriminierungsarten. Die für unser Vorhaben wichtigsten Überlegungen und Ansätze stammen von Crenshaw (1991), Makkonen (2002), Hannett (2003), Baer (2010) und Schiek (2011). Diese Konzepte werden jedoch weder einheitlich verwendet, noch sind sie in den Rechtstexten anerkannt. So existiert bislang keine Legaldefinition von Mehrfachdiskriminierung. Im menschenrechtlichen Kontext auf UN-Ebene wird ohne inhaltliche Abgrenzungen im jeweiligen Fall von Diskriminierung gesprochen, Zusatzbezeichnungen werden wenig systematisch und ohne Rückgriff auf rechtswissenschaftliche Definitionen verwendet (vgl. Vandenhole 2005, Apostolovski 2013).

Europäisches, deutsches und österreichisches Gleichbehandlungsrecht verwendet den Begriff Mehrfachdiskriminierung. Der Begriff bezieht sich auf die involvierten Kategorisierungen, bleibt sonst jedoch unspezifisch, insbesondere hinsichtlich des Zusammenwirkens der Kategorisierungen oder der damit einhergehenden Auswirkungen.

Makkonen (2002) hat als erster eine Typologie der Diskriminierungsarten aufgestellt. Seine Definitionsvorschläge hatten großen Einfluss auf die rechtswissenschaftliche Literatur zur Mehrfachdiskriminierung, setzten sich aber in Gesetzgebung und in der Rechtspraxis nicht durch. Unter Mehrfachdiskriminierung versteht Makkonen mehrere Diskriminierungen aufgrund unterschiedlicher Kategorisierungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Er versteht Mehrfachdiskriminierung daher im eigentlichen Wortsinn als unterschiedliche Ereignisse. Diskriminierungsformen, die der von Makkonen vorgeschlagenen Definition von Mehrfachdiskriminierung (unter Berücksichtigung von mehreren Tatbeständen) entsprächen, würden im österreichischen Recht als voneinander getrennte Diskriminierungsfälle behandelt werden.

Bei einer intersektionellen Diskriminierung wird eine Person aufgrund verschiedener Kategorisierungen diskriminiert, die Überschneidung der Diskriminierungsgründe führt jedoch zu einer „neuen“ oder spezifischen Form der Diskriminierung. Daher verlangt intersektionelle Diskriminierung im engeren Sinn eine „Interaktion der Diskriminierungsgründe“ (Makkonen 2002, 10). Die Kategorisierungen sind interdependent und derart verwoben, dass sie nicht getrennt betrachtet werden können. Ein viel zitiertes Beispiel in diesem Zusammenhang ist die Diskriminierung von schwarzen Frauen am Arbeitsmarkt (Crenshaw 1991, Fredman 2005, Hannett 2003, Degele/Winker 2009).

Additive Diskriminierung liegt nach Makkonen vor, wenn zu einem bestimmten Zeitpunkt eine Diskriminierung aus voneinander unabhängigen Kategorisierungen erfolgt. Manchmal wird diese Form im Recht auch als kumulative oder überlappende Diskriminierung bezeichnet. Additive Diskriminierung wird auch im Zusammenhang mit einem größeren Unrechtsgehalt verwendet, da sich hier nicht nur die Motive, sondern auch die Auswirkungen auf das Opfer addieren.

Sequentielle Diskriminierung bezeichnet mehrere Diskriminierungserfahrungen im Zeitablauf. Es handelt sich hierbei um eine prozessorientierte Sicht auf Diskriminierung. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Diskriminierung aufgrund nur einer oder mehrerer unterschiedlicher Kategorisierungen erlebt wurde. Ein Beispiel für sequentielle Diskriminierung ist Mobbing.

Nach Makkonen liegt eine verbundene Diskriminierung (compound discrimination) vor, wenn in einem Ereignis eine Person aus mehreren Motiven gleichzeitig diskriminiert wird.

Burri und Schiek (2009) schlagen vor, Mehrfachdiskriminierung als Überbegriff zu verwenden, weil er als solcher Eingang in überstaatliches Recht gefunden habe. Intersektionelle Diskriminierung liege vor, wenn einem Sachverhalt unterschiedliche Motive zugrunde liegen, die nicht voneinander getrennt werden können. Im Unterschied dazu könnten bei additiver oder verbundener Diskriminierung die Diskriminierungsgründe getrennt voneinander betrachtet werden. Nach ihrer Ansicht habe intersektionelle Diskriminierung einen größeren Unrechtsgehalt.

Carles und Jubany-Baucells (2010) unterscheiden zwischen intersektioneller Diskriminierung einerseits und verbundener oder additiver Diskriminierung andererseits. Letztere zeichne sich durch eine stärkere Benachteiligung für das Opfer aus.

Diese Definitionen unterschiedlicher Typen von Diskriminierungen sind nicht unumstritten und werden vor allem von Baer (2010) kritisiert. Ihrer Meinung nach impliziert beispielsweise das Attribut *mehrfach* eine Hierarchisierung von Ungleichheiten, wobei die Betroffenen als doppelte Opfer stigmatisiert werden können (Baer 2010, 27). Das der Mathematik angelehnte Attribut *additiv* impliziert ihrer Ansicht nach graduelle Unterschiede in der „Schwere“ von Diskriminierungserfahrungen nach der Anzahl der „Gründe“ oder Motive dahinter. Demzufolge müssten mehrfache Diskriminierungserfahrungen oder Diskriminierungen aufgrund mehrerer Motive schwerwiegendere Folgen für die Betroffenen nach sich ziehen. Daher argumentiert Baer für eine Analyse und Betrachtung von Diskriminierungen, die den Fokus auf die Folgen für die betroffenen Personen lenkt und sich weniger auf die Kategorisierungen stützt.

Baer unterscheidet eindimensionale und mehrdimensionale Diskriminierung. Dimensionen von Diskriminierungen sind bei Baer die sozialen Kategorisierungen (Baer 2010 unter Bezugnahme auf Klinger/Knapp 2007).

Eindimensionale Diskriminierung bedeutet demnach jede(n) direkte(n) oder indirekte(n) Ausschluss, Unterscheidung, Beschränkung, Benachteiligung oder Bevorzugung zu einem bestimmten Zeitpunkt, verwirklicht in einem bestimmten Tatbestand und aufgrund einer bestimmten Kategorisierung. Mehrdimensionale Diskriminierung bezeichnet alle Formen von Diskriminierung, bei denen einzelne Kategorisierungen mehrfach in beliebigen Kombinationen auftreten (Baer 2010, 27).

4 Kritische Würdigung und Arbeitsdefinition

Die Ausführungen zur rechtswissenschaftlichen Betrachtungsweise von Diskriminierung lassen – durch die Brille der Forschungsfragen – sowohl deren Stärken als auch deren Schwächen erkennen. Als Stärke ist die umfassende und detaillierte Definition von Diskriminierung, deren Elementen und Ausformungen für das Erkenntnisinteresse der Rechtswissenschaft und -praxis zu sehen. Im Vergleich dazu scheinen sozialwissenschaftliche Definitionen von Benachteiligungen oder sozialer Ungleichheit zugleich vage und komplex, während der ökonomische Zugang in aller Regel mit der Fokussierung auf Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsmarkt als zu eng aufgefasst werden kann. Als Schwäche des rechtswissenschaftlichen Zuganges zum Phänomen der Diskriminierung ist vor dem Hin-

tergrund des Forschungsinteresses dessen Unvollständigkeit zu nennen. Ungleichbehandlungen oder Diskriminierungen aus anderen als den im Gleichbehandlungsgesetz verpönten Kategorisierungen sind mit dem rechtswissenschaftlichen Zugang nicht fassbar.

Die sozialwissenschaftliche Ungleichheitsforschung weist auf den engen Zusammenhang von Zuschreibungen an Personen oder Personengruppen von außen mit gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnissen hin. Kategorisierungen wie Geschlecht oder „Rasse“ können folglich genauso wenig als natürlich und ahistorisch angesehen werden, wie beispielsweise die soziale Herkunft dem Einflussbereich der Individuen unterliegt. Die Bezeichnung der im Gleichbehandlungsrecht geschützten oder verpönten „Diskriminierungsgründe“ als Merkmale, die nicht selbst verschuldet und nicht (oder nur schwer) veränderbar seien, ist unseres Erachtens nach aus unterschiedlichen Gründen nicht adäquat:

Erstens gilt die Charakterisierung „unverschuldet“ nicht im gleichen Ausmaß für alle derzeit im Recht erfassten Diskriminierungsgründe. Beispielsweise kann das Alter als weder selbst verschuldet noch als durch das Individuum veränderbar angesehen werden, Religion dagegen zumindest als veränderbar. Die Legitimierung des Schutzes vor Diskriminierung bei als unveränderbar angenommenen Kategorien impliziert ferner eine gesellschaftliche Norm, der sich alle Personen angleichen wollen würden, wenn sie nur könnten. Dies ist bei Kategorien wie Geschlecht oder Alter nicht sinnvoll. Die Haltungen und Meinungen, die einzelnen Kategorisierungen in Form von Stereotypen oder Stigmata entgegengebracht werden, unterscheiden sich beträchtlich zwischen Milieus, Gruppen, Einzelpersonen und im Zeitablauf. Als einzige Gemeinsamkeit lässt sich feststellen, dass es sich bei Zuschreibungen um Wertungen handelt, die von der Gesellschaft gegenüber Personen, die von der jeweils sozial erwünschten Norm abweichen, vorgenommen werden.

Zweitens werden durch die begrenzte Liste an derzeit verbotenen Kategorisierungen wichtige Kategorien ausgeschlossen, auf deren Basis aber ebenfalls benachteiligende Ungleichbehandlung erfolgt. Die leistungsorientierte Sicht auf den Bereich der sozialen Klasse (Bildung, Beruf, Netzwerke etc.) und die Einstufung des körperlichen Erscheinungsbildes als „machbar“ (Attraktivität, Generativität etc.) können eine Erklärung dafür sein, dass Diskriminierungen aus diesen Gründen heraus nicht rechtlich verboten sind. Darüber hinaus ist nicht nachvollziehbar, warum in einer Gesellschaft, in der Selbstbestimmung, Freiheit und Privatheit hohe Werte darstellen, frei gewählte Identitäten nicht vor Diskriminierung geschützt werden sollten, ist doch das Rechtsgut der Freiheit letztlich ebenso als schützenswert anerkannt. Obwohl die sozialwissenschaftliche Forschung bereits gezeigt hat, dass auch Klassismen und Bodyismen (als Verinnerlichung von Körpernormen (wirtschaftlich) nützlicher Körper) Herrschaftsverhältnisse zwischen Menschen begründen, geht der gesellschaftliche Diskurs in eine andere Richtung. Mittlerweile hat er die Kategorisierungen Alter und Behinderung erfasst, die nun ebenfalls immer mehr als mach- und veränderbar gelten und damit in den Verantwortungsbereich der Individuen hineinfallen (Degele/Winker 2009, 40 bzw. 49). Wer sich nicht im Sinne der Normen verändert, gilt als verantwortlich für die gesellschaftliche Position, die er oder sie innehat. Um den Fokus von der Verantwortlichkeit der einzelnen Person hin zu gesellschaftlichen Strukturen zu bringen, die Herrschaftsverhältnisse zwischen Menschen begründen und aufrechterhalten, verwenden wir Baers Begriff der Kategorisierung (Baer 2010, Degele/Winker 2009, Klincker/Knapp 2007).

Die Ausführungen zu den Diskriminierungsarten zeigen die große Vielfalt von Begriffen rund um das Auftreten mehrfacher Diskriminierungen. Um Abgrenzungsschwierigkei-

ten zu vermeiden, wird hier in der Folge den Begriff *mehrfache Diskriminierung* verwendet. Unter diesem Begriff werden alle Diskriminierungen verstanden, bei denen ein oder mehrere Ereignisse aufgrund einer oder mehrerer Kategorisierungen in einem oder mehreren Tatbeständen verwirklicht werden, wobei zumindest eine Dimension mehrfach vorkommt. Im Unterschied zu Baer, die nur die Kategorisierungen als Dimensionen bezeichnet, haben mehrfache Diskriminierungen nach unserer Definition mehrere Dimensionen: Die Zeitkomponente, die Tatbestände, die Kategorisierungen sowie das Ausmaß der Benachteiligung.

Die Zeitkomponente umfasst die Zeitpunkte, die Häufigkeit und die Dauer der Diskriminierungserfahrung(en). Die Tatbestände sind die im vorigen Abschnitt behandelten im Gleichbehandlungsrecht normierten Ungleichbehandlungen und Belästigungen. Die Kategorisierungen sind offen, d.h. jegliches unsachliche Unterscheidungskriterium fällt darunter. Das Ausmaß und die Art der Auswirkungen sind jene Dimensionen, die mit der vorliegenden Arbeit untersucht werden sollen.

Im Folgenden wird zudem zwischen *Intersektionen* und *intersektioneller Diskriminierung* unterschieden. Mit Intersektionen werden die Verwobenheit und Überschneidung von Ungleichheit generierenden Differenzkategorien auf struktureller, symbolischer und individueller Ebene bezeichnet (siehe Kapitel zum Forschungsdesign). Intersektionelle Diskriminierung bedeutet eine Diskriminierung, bei welcher verschiedene Kategorisierungen in einem konkreten Sachverhalt von Benachteiligung auf eine Weise zusammenwirken, dass die involvierte Kategorisierungen zu einer neuen Kategorisierung verschmelzen, wo dies beispielsweise bei der Zuschreibung, behinderte Frauen sollten keine Kinder bekommen, der Fall ist. Die besondere Problematik ist dabei, dass die rechtliche Beurteilung mit einer nach Kategorisierungen getrennten Analyse nicht möglich ist, weil entweder betreffend die einzelnen Kategorisierungen keine Benachteiligung aus rechtlicher Sicht gegeben ist oder die neue Kategorisierung, die sich aus der Verwobenheit der anderen ergibt, vom Gesetz nicht erfasst wird (vgl. Starl et al. 2012).

Für die Bearbeitung der Fragestellung nach dem Einfluss von mehrfachen Diskriminierungen auf die Berufsverläufe von Betroffenen schlagen wir folglich eine an die Rechtswissenschaften angelehnte, aber erweiterte Arbeitsdefinition vor:

Mehrfache Diskriminierung umfasst die relevanten Dimensionen

- soziale Kategorisierung bzw. Differenzkategorie (über die rechtlich verpönten Kategorisierungen hinaus alle unsachlichen Unterscheidungskriterien),
- Tatbestand im Sinne der Ausführungen in Abschnitt 2.3.2, sowie
- Zeitkomponente (Häufigkeit und Dauer der Diskriminierungserfahrungen, Zeitpunkte des Auftretens in der Berufsbiografie).

Auswirkungen von mehrfachen Diskriminierungen auf
Berufsbiografien

Eine empirische Erhebung

Philipp, S.; Meier, I.; Starl, K.; Kreimer, M.

2014, VIII, 161 S. 3 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-01436-0