

Yara Hofbauer
Das ist Diskriminierung!



Yara Hofbauer, geboren 1989 in Wien, ist Rechtsanwältin im Bereich Opfer-, Diskriminierungs- und Gewaltschutz und Trainerin für Diskriminierungsschutz in Arbeit und Bildung. Sie veröffentlichte mehrere Fachpublikationen in dem Bereich, es ist ihre erste Sachbuch-Veröffentlichung ohne expliziten Rechtsbezug.

1 Die Welt ist ungerecht, diskriminierend und oft beides

1.1 Diskriminierung schmerzt

Diskriminierungsfrei zu agieren ist nicht nur eine Frage der Höflichkeit, sondern letztlich eine Grundbedingung dafür, andere Menschen nicht zu beeinträchtigen. Der durch Diskriminierung verursachte Schaden kann sich dabei unterschiedlich manifestieren. Basiert eine Entscheidung auf einer Diskriminierung, so bringt diese Ungleichbehandlung *an sich* den Schaden hervor. Etwa, wenn der Gesetzgeber sich dazu entscheidet, homosexuellen Paaren nicht dieselben Rechte zukommen zu lassen, wie heterosexuellen. Oder wenn Ayye nicht eingestellt wird, weil der*die Arbeitgeber*in annimmt, sie sei Muslima, und er*sie (wenn auch nicht offen kommunizierte) Vorbehalte gegen muslimische Frauen hat. Oder wenn eine Frau für dieselbe Tätigkeit nicht dasselbe Gehalt bekommt, weil ihr Ausfall durch eine potenzielle Schwangerschaft miteinkalkuliert wird. Oder, oder, oder. Hier sind die objektiven negativen Konsequenzen klar ersichtlich: Fehlende Rechte, keine Arbeit, weniger Gehalt. Daneben gibt es aber noch Handlungen, die an sich keine Entscheidung mit sich bringen, aber dennoch nicht folgenlos bleiben. Wie wir jemanden grüßen, wenn wir ihn nicht kennen; wie wir jemanden bedienen, wenn sie Gast in einem Lokal ist; wie wir mit jemandem sprechen, von dem wir noch nichts wissen, kann entweder dazu führen, dass sich unser Gegenüber stark und gehört fühlt oder aber ungesehen und degradiert. All das – und noch viel mehr – macht einen Unterschied dafür, wie sich die Person selbst sieht und wie sie von ihrem Umfeld gesehen wird. Natürlich können diese singulären Ereignisse nur dann Wirkung entfalten, wenn sie eingebettet sind in ein System, das die Effekte ermöglicht und verstärkt.

Sind wir kontinuierlich Diskriminierungserfahrungen ausgesetzt, so hat dies negative Auswirkungen. Es schränkt nicht nur den Handlungsspielraum der Betroffenen erheblich ein, etwa weil ihnen der Zugang zu bestimmten Räumen verwehrt wird, ihnen Fähigkeiten abgesprochen werden und all dies auch maßgeblich dazu beiträgt, wie sich Betroffene selbst und ihre Kompetenzen einschätzen (Stichwort: Mädchen haben kein Verständnis für Technik). Kontinuierliche Diskriminierung kann sich auch negativ auf die Gesundheit der Betroffenen auswirken. Grundlage für solche Gesundheitsfolgen müssen

keine offenen diskriminierenden Handlungen sein, wie etwa rassistische Beschimpfungen, sexistische Kommentare oder offen homofeindliches Verhalten. Gerade auch subtile Formen der Diskriminierung, die im Einzelfall für Nichtbetroffene – nicht zuletzt aufgrund jahrelanger Sozialisierung darüber, was wir als ›normal‹ ansehen – kaum wahrnehmbar sind haben ein signifikantes Potential, sich auf die psychische Gesundheit der Betroffenen negativ auszuwirken.³

Solche negativen Konsequenzen von Diskriminierung sind durch Studien zu verschiedenen Diversitätsdimensionen gut belegt. So zeigte sich beispielsweise, dass Arbeitnehmer*innen, die sich der (•) LGBTQIA+-Community zuordnen, sowohl dann psychische und physische Folgen aufweisen, wenn sie auf Basis ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert werden, als auch dann mehr Stresssymptome und weniger Zufriedenheit an der Arbeit zeigen, wenn sie sich aus Angst vor Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht outeten.⁴ Dies erscheint schon deshalb logisch, weil es unglaublichen Aufwand und Energieverbrauch der betroffenen Personen abverlangt, sich permanent zu verstellen und nicht authentisch sein zu dürfen. Aber auch gesamtgesellschaftlich zeigt sich, dass homosexuelle und bisexuelle Männer häufiger unter Angststörungen, Depressionen oder Suchtmittelerkrankungen leiden, als heterosexuelle Männer. Auch ist bei homosexuellen sowie bisexuellen Personen das Risiko für Suizidgedanken und -versuche höher, als bei heterosexuellen.⁵

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist immer noch eine der wesentlichsten Formen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Oft handelt es sich dabei nicht nur um eine unangenehme Grenzüberschreitung, die Betroffene schnell wieder vergessen haben, vielmehr kann sexuelle Belästigung psychische und physische Folgen nach sich ziehen, mit denen Betroffene lang zu kämpfen haben. Angst, Stress, depressive Verstimmungen bis hin zu Depressionen mit Krankheitswert, Schlafstörungen, Essstörungen, die Entwicklung chronischer Erkrankung (wie Herz-Kreislauf-Probleme), sind nur einige der möglichen Folgen dieser sexistischen Diskriminierung.⁶

Rassistische Diskriminierung kann ebenfalls zur Beeinträchtigung der Gesundheit, des Selbstwertgefühls und des Selbstbilds der Betroffenen führen. Vor allem die – vermeintlich kleinen – Formen von (•) Alltagsrassismus, die sich in Blicken, Gesten, dem Straße-Wechseln und Tasche-Festhalten als Reaktion anderer Personen im öffentlichen Bereich, dem Namen-Falsch-Aussprechen oder Fragen, woher man ›eigentlich‹ komme, äußern, können ein sequentielles Trauma mit entsprechenden Traumafolgestörungen, wie

Erkrankung an einer Depression oder Entwicklung einer Psychose, auslösen (siehe dazu näher bei (♣) Mikroaggressionen).⁷

Die Folgen für die Betroffenen sind somit immens, vor allem im Vergleich zu jenen Personen, die nicht permanent diesem Stress ausgesetzt sind. Der Gerechtigkeitsinn geht nun davon aus, dass dafür eine Wiedergutmachung die einzig logische Konsequenz ist. Wir müssen ihn allerdings enttäuschen. Denn meistens liegt die Problematik in der Häufigkeit und Permanenz der Vorfälle, womit es nicht eine zur Verantwortung zu ziehende Person oder Institution gibt, sondern das System und die darin befindlichen Strukturen dazu führen, dass Betroffene ständig diesen Erfahrungen ausgesetzt sind, sich gegen die einzelne Erfahrung aber nicht oder nur schwer zur Wehr setzen können. Unter anderem, weil *im Einzelfall* immer auch andere, scheinbar objektive, Gründe für das Verhalten gefunden werden, wodurch die Diskriminierung von Nicht-Betroffenen und das eigene diskriminierende Verhalten negiert werden kann. Tatsächlich handelt es sich bei der Benennung dieser vermeintlich objektiven Gründe um (♣) *Gaslighting*, (♣) *Silencing* oder (♣) *Derailing*. Es ist nicht erstaunlich, dass ein solches Absprechen der eigenen Lebensrealität eine weitere verunsichernde Stresskomponente darstellen und Selbstzweifel verstärken kann.

Sehen wir uns zu diesen theoretischen Ausführungen ein konkretes Beispiel an:

Miriam ist erfolgreiche Vertriebsmitarbeiterin in einem großen Konzern. Sie hat die besten Zahlen im Team, ihr Chef fördert sie scheinbar bedingungslos. Nach vier Jahren im Konzern verkündet Miriam ihre Schwangerschaft. Ihr Chef ist von dieser Nachricht zunächst überfordert und reagiert plump. Sodann fasst er sich und gratuliert ihr kühl. Von dem Tag ihrer Verkündung an, sucht der Chef – anders als früher – nicht mehr den Austausch mit Miriam, sondern wendet sich nun vermehrt ihrem Kollegen Christoph zu. Es wird ein neuer Posten, eine Zwischen-Hierarchiestufe geschaffen, die mit Christoph besetzt werden soll. Miriam bewirbt sich trotzdem, sie ist länger als er im Unternehmen und hat auch bessere Erfolge vorzuweisen. Die Stelle bekommt dennoch er, Miriam erhält lediglich eine generische Absage-E-Mail. Wenn der Chef überhaupt noch mit Miriam kommuniziert, dann sind es Kritikpunkte in ihrer Arbeit. Miriam geht es zunehmend schlechter, sie möchte dem Chef, mit dem sie immer gut ausgekommen ist, nicht zutrauen, aus rein sexistischen Motiven zu handeln und geht daher davon aus, dass ihre Arbeit durch die Schwangerschaft an

Qualität eingebüßt hat. Nach der Geburt ihres Kindes kehrt sie nicht mehr in das Unternehmen zurück.

Betrachtet man diese Situation von außen, ist die eindeutige Kausalität jene, dass die Schwangerschaft von Miriam zu der Verhaltensänderung des Chefs geführt hat, die sich in mehrfacher Diskriminierung äußert. Miriam aber internalisiert, dass sie selbst das Problem ist, ihr Selbstwert wird dadurch zunehmend geschwächt, bis hin zu dem Punkt, an dem sie schlicht aufgibt.

1.2 Was ist eigentlich Diskriminierung?

Hier verwenden wir den Begriff Diskriminierung in jenem zwischenmenschlichen und gesellschaftlichen Kontext, in dem er uns meistens begegnet. Der Begriff Diskriminierung leitet sich von dem lateinischen Begriff »discriminare« ab, der so viel bedeutet wie »trennen« oder »unterscheiden«.⁸ Wenn wir diskriminieren, dann machen wir also eine Unterscheidung. Diskriminierung ist dabei als benachteiligende Ungleichbehandlung auf Basis eines Merkmals, man spricht hier auch von (*) Diversitätsdimensionen, zu verstehen. Bereits jetzt muss man dazu sagen, dass Diskriminierung immer im Kontext der bestehenden Machtverhältnisse betrachtet und bewertet werden muss, aber dazu später.

Bei Diskriminierung wird jemand *auf Basis einer (oder mehrerer) Diversitätsdimension(en)* ungleich behandelt, im Vergleich zu anderen Personen, die dieses Merkmal nicht haben oder denen dieses zumindest nicht zugeschrieben wird. Nun stellt sich die Frage, was solche Diversitätsdimensionen sein können, auf Basis derer man diskriminiert werden kann. Die kurze Antwort ist: Theoretisch so ziemlich alles. Jede*r von uns hat wahnsinnig viele Diversitätsdimensionen. Um mich als Beispiel zu nehmen, ich bin – wie einleitend erwähnt – eine heterosexuelle, cis-Frau, ich bin Mutter, Schwester, Nichte, Freundin, habe blaue Augen, bin 1,70 m groß, weiß, habe mindestens 20 Narben, habe (derzeit) kurze Haare, bin (derzeit) nicht behindert, bin tätowiert, habe einen Hund, bin Rechtsanwältin, spreche zwei und halb Sprachen, bin Österreicherin, bin Wienerin, Europäerin, meine Eltern sind noch immer verheiratet (Gruß!), (glühende) Atheistin, usw. Einige dieser Merkmale teile ich vermutlich mit Ihnen und andere nicht. Wenn wir danach suchen, werden wir immer Diversitätsdimensionen finden, die uns einen und die uns unterscheiden. Manche Diversitätsmerkmale sind veränderbar, andere nicht. Ändern sie sich, gehen sie möglicherweise mit neuen Diskriminierungserfahrungen einher.