

# **Diskriminierung: die gesellschaftliche Nützlichkeit von Ungleichbehandlung**

Prof. Dr. Albert Scherr

Pädagogische Hochschule Freiburg

Institut für Soziologie

# Einstieg

„Wir glauben, dass ein besseres theoretisches Verständnis der sozialen Spannungen zu erwarten wäre, wenn Sozialwissenschaftler und Philosophen bereit wären, für eine Zeit lang ihre wohlgemeinte Vorstellung aufzugeben, dass Diskriminierung und andere soziale Übel ausschließlich in Vorurteilen gründen, die wie von Zauberhand verschwänden, sobald wir die Übeltäter davon in Kenntnis setzen, dass sie Vorurteile pflegen.“ (A. Schütz, 1957)

*Diskriminierung zu vermeiden, die folgende vier Ausprägungen vorliehen*

	Vorurteilsvolle Einstellung	Vorurteilsfreie Einstellung
Keine diskriminierende Handlung	<i>Vorurteilsvolle Nicht-Diskriminierende</i>	<i>Vorurteilsfreie Nicht-Diskriminierende</i>
Diskriminierende Handlung	<i>Vorurteilsvolle Diskriminierende</i>	<i>Vorurteilsfreie Diskriminierende</i>

(R. K. Merton, 1976)

# Fragestellungen

- **Warum lässt sich Diskriminierung nicht zureichend als Folge von Vorurteilen (=Stereotype + negative Einstellungen) reduzieren?**
- **Warum geschieht Diskriminierung, obwohl sie normativ abgelehnt wird - jedenfalls im Prinzip?**
- **Wie kann Diskriminierung erfolgreicher als bislang kritisiert und überwunden werden?**

# Diskriminierungsbegriff

- **Definitionsformel**
  - Verwendung kategorialer Unterscheidung von Personen- und Gruppenkategorien zur Herstellung, Begründung und Rechtfertigung von Ungleichbehandlung
- **Unterscheidungen**
  - strukturelle, organisationelle und interaktionelle
  - direkte und indirekte
  - intendierte und absichtslose
  - erfahrene und unbemerkte
- **Implikationen**
  - Othering
  - faktische Benachteiligung
  - psychische Verletzung

# Probleme der Kritik

- Was gilt als Diskriminierung – und was nicht? (rechtlich, normativ)
- Lassen sich Einsichten zu unterschiedlichen Diskriminierungsformen einfach verallgemeinern?
- Diskriminierungskritik in Absehung von sozioökonomischen Ungleichheiten verstrickt sich in die Logik des Leistungsindividualismus
- Plausibilität der selbstbestätigenden Prämisse (R.K. Merton, M. Elias)
- Und nicht zuletzt: normative Kritik ist nur begrenzt wirkungsmächtig, wenn sie die Funktionalität von Diskriminierung ignoriert.
- Deshalb: Wenn Diskriminierung sich als plausible Lösung darstellt, was ist dann das Problem und was wären bessere Lösungen?

# **Was und wem nützt Diskriminierung?**

# Ungleichheiten und Diskriminierung

- Ungleichheiten (im Bildungssystem, auf Arbeitsmärkten, im Bereich des Wohnens usw.) erzeugen ein Positionierungsproblem – Verteilung auf /Konkurrenz um privilegierte und benachteiligte Positionen.
- 2 mögliche Lösungen:
  - Individualistisch: Zuteilung nach (vermeintlich) individuell zurechenbaren Fähigkeiten.
  - Kollektivistisch: Zuteilung nach kollektiven Merkmalen = Diskriminierung
    - Vorteil: einfacher und wenig aufwändig als tatsächlich fairer Leistungsindividualismus
- Diskriminierung wird dann wahrscheinlich, wenn
  - diskriminierende Unterscheidungen gesellschaftlich akzeptiert sind;
  - Individualistische Auswahlverfahren unzureichend oder zu aufwändig sind.

# Probleme der fairen Positionszuweisung

- **Diskrepanzen zwischen geeigneten Bewerber/innen und privilegierten Positionen**
- **Zu geringe Nachfrage nach benachteiligten Positionen**
- **Grenzen einer rational begründeten rationalen Auswahl + damit einhergehende Legitimationsprobleme**
- **Tillys These: dauerhafte Ungleichheiten sind auf diskriminierende Zuteilungen angewiesen - je weniger Ungleichheit, desto weniger Bedarf an Diskriminierung**



## **Die machttheoretische Perspektive: Diskriminierung als strategisches Mittel zur Aufrechterhaltung von Privilegien**

- **F. Parkin: „Ausschließungsstrategien“ als eigenständige Strategie einer Gruppe, „ihre Privilegien durch die Unterordnung einer anderen Gruppe zu erhalten oder zu vermehren“.**
- **Rassismuskritik: Konstitution und Legitimation ökonomischer Ausbeutung und politischer Beherrschung in der Sklavenökonomie, sowie in kolonialen und postkolonialen Macht-Ungleichheits-Verhältnissen.**
- **N. Elias: Diskriminierung als Element von Positionskämpfen in Etablierten-Außenseiter-Konstellationen zwischen Einheimischen und Zugewanderten**

# Die organisationssoziologische Perspektive: Diskriminierung als Lösung von Entscheidungsproblemen

- **Statistische D. (Phelps 1972):** Verwendung gruppenbezogener Stereotype um Entscheidungsunsicherheiten aufzulösen.

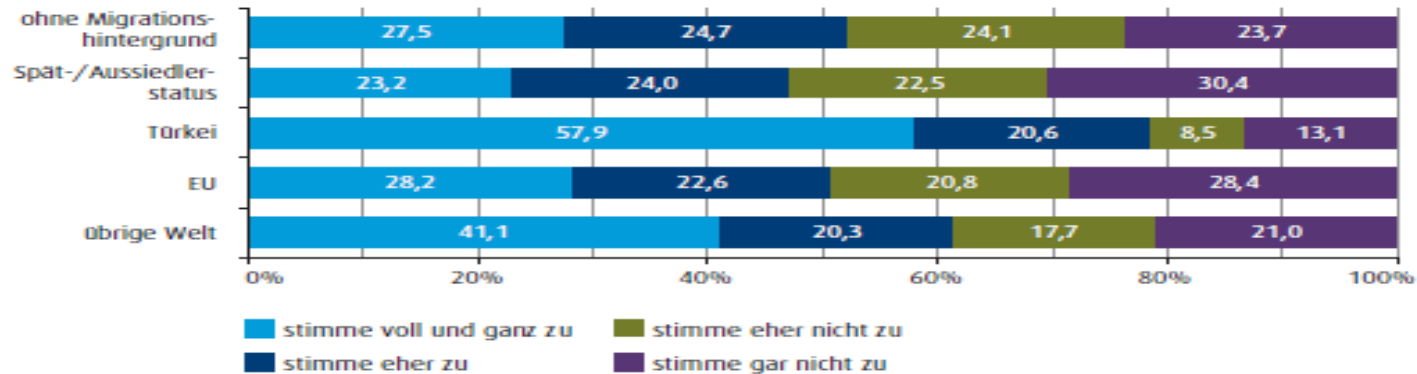
„The employer who seeks to maximize expected profit will discriminate against blacks or women if he believes them to be less qualified, reliable, long-term, etc. on the average than whites and men, respectively, and if the cost of gaining information about the individual applicants is excessive. Skin color or sex is taken as a proxy for relevant data not sampled.”

“The reason is that stereotypes, on the one hand, and assessments of worker skills [...], on the other, are tightly wrapped together in a single package. Not one employer told us ‘I don’t like blacks’ or ‘I prefer to hire someone from my own ethnic group’. But many, many managers made statements like ‘Blacks are less reliable’ or ‘Immigrants work harder’. [...] Statements like this combine objective assessments of workforce skills with racial stereotypes, and it is very hard to draw a line between the two.”(Moss/Tilly 2001, S. 4);

- **Organisationelle Legitimationserfordernisse und D.:**
  - Rücksichtnahme auf Verpflichtungen in sozialen Netzwerken
  - Antizipation der Akzeptanz in der Belegschaft, Kundschaft
  - Annahmen über Passungen zu Betriebskultur (Betriebe als Leistungsgemeinschaften)
- **Bsp.: Das Bauchgefühl als diskriminierendes Entscheidungskriterium**

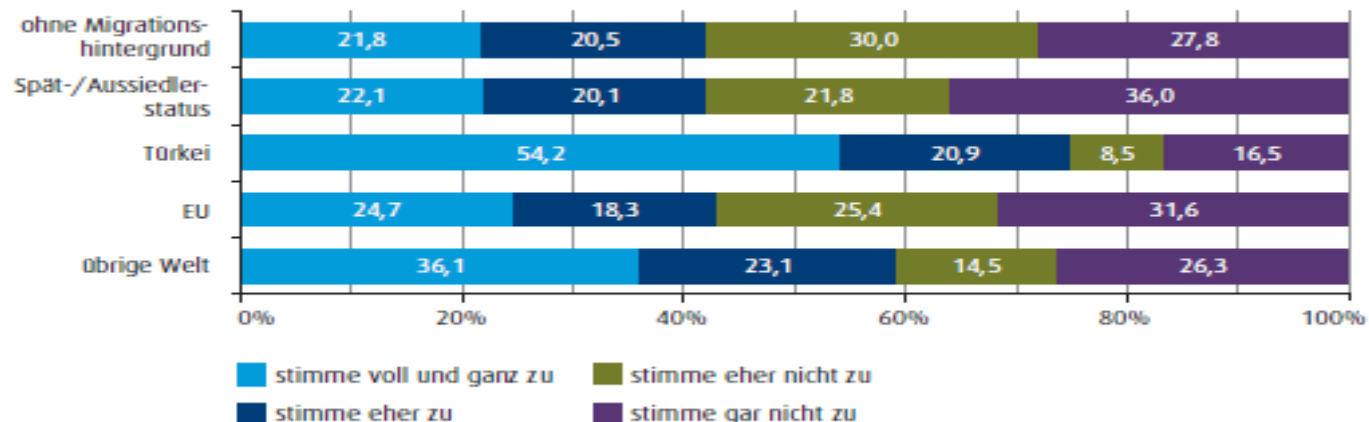
# Beispiel: „Aber mit Kopftuchtragenden hätte ich wirklich ein Problem.“

Abb. 17 „Eine muslimische Mitarbeiterin einer Behörde, z. B. im Einwohnermeldeamt, sollte bei der Arbeit ein Kopftuch tragen dürfen.“ (nach Herkunftsgruppen der Befragten)



Quelle: SVR-Integrationsbarometer 2018; gewichtete Daten

Abb. 16 „Eine muslimische Lehrerin sollte im Unterricht ein Kopftuch tragen dürfen.“ (nach Herkunftsgruppen der Befragten)



Quelle: SVR-Integrationsbarometer 2018; gewichtete Daten

## **Die sozialpsychologische Perspektive: Diskriminierung, Identität und Selbstwertgefühl**

- **Diskriminierende Unterscheidungen stabilisieren kollektive Identitäten;**
- **die Zugehörigkeit zu einer überlegenen Gruppe stabilisiert das Selbstwertgefühl.**
  
- **→ In Konkurrenzsituation um knappe Güter können Identifikationen + Vorurteile experimentell leicht erzeugt werden, da sie einen erheblichen emotionalen Mehrwert haben.**

# Eine migrationssoziologische Perspektive: Migrant/innen als Projektfläche für Ängste vor bedrohlichen Veränderungen



**Boris Palmer** hat sein Titelbild aktualisiert.

23 Std. · 🌐



👍❤️ 79

5 Kommentare 1 Mal geteilt



**Boris Palmer**

17. September um 16:39 · 🌐



Daheim ist es doch am schönsten.



👍❤️😄 239

32 Kommentare 2 Mal geteilt

## **Die wissenschaftlich fundierte Logik der Verdachts: Gender-racial Profiling, aber auch sozialarbeiterische Präventionskonzepte und Interventionen**

- **„Sozialpolitik ist die beste Kriminalpolitik.“ (Franz v. Liszt)**
- **Ist Armut eine Kriminalitätsursache?**
- **Werden junge Männer häufiger straffällig?**
- **Begehen Ausländer häufiger ausländerrechtliche Delikte als Deutsche?**
- **Gibt es äußere Anhaltspunkte dafür, das jemand mit höherer Wahrscheinlichkeit kein/e deutsche/r Staatsbürger ist?**
- **Wo verläuft die Grenze zwischen rationalen Präventions- und Kontrollstrategien einerseits, einer diskriminierenden Ungleichbehandlung andererseits?**

# **Legale Diskriminierung, Staatlichkeit und struktureller Nationalismus**

- **Diskriminierung im Verhältnis von Staatsbürger/innen und Ausländer/innen (Einwanderung, Aufenthalt, Zugang von Arbeitsmärkten, Bildung, Sozialleistungen) ist konstitutiv für die nationalstaatlich verfasste Gesellschaften und dem entsprechend auch rechtlich verankert.**
- **Eine prinzipielle Kritik solcher Diskriminierung ist nicht durchhaltbar, ohne überzeugende Alternativen in gesellschaftlichen Zentralbereichen (aktives und passives Wahlrecht, Regulierungen von Arbeitsmärkten, Sozialsysteme) aufzuzeigen.**
- **In der Folge: Jenseits von no-border-Positionen weitgehende Akzeptanz legaler Diskriminierung bei Kontroversen über einzelne Aspekte**

## Lesetips

