

2.2 Das AGG in der betrieblichen Praxis

Für viele Betriebe in Deutschland ist es schon lange normaler Alltag, mit Kolleginnen und Kollegen unterschiedlicher Herkünfte zusammenzuarbeiten. Und doch gibt es beim Zugang zu und im Unternehmen auch weiterhin Barrieren, Vorurteile und Diskriminierungen gegenüber Arbeitnehmenden aus Einwandererfamilien.

Die folgenden Beiträge beleuchten Ausmaß sowie Wirkungsweisen betrieblicher Diskriminierung und sie erläutern, welche Gruppen besonders betroffen sind. Gezeigt wird aber auch, wie das AGG vor solchen Diskriminierungen schützen kann, was in konkreten Diskriminierungsfällen getan werden kann und wo noch Schutzlücken beziehungsweise Verbesserungsbedarfe für eine AGG-Reform bestehen.

Albert Scherr

2.2.1 Diskriminierung beim Zugang zu Ausbildung und Arbeit

Gründe und Mechanismen betrieblicher Diskriminierung von migrantischen Bewerberinnen und Bewerbern sowie Minderheitenangehörigen

Für eine gelingende Teilhabe und Inklusion von Bürgerinnen und Bürgern aus Einwandererfamilien ist der Zugang zu Ausbildung und Arbeit von entscheidender Bedeutung. Sie ist essentielle Voraussetzung für gute Teilhabechancen in vielen anderen wichtigen Lebensbereichen. Aber weiterhin weisen zahlreiche Studien und Befragungen auf ein bedeutsames Maß an Diskriminierung und Rassismus auf dem Arbeitsmarkt und in Betrieben hin.

Dieser einführende Beitrag von Prof. Dr. Albert Scherr beleuchtet Ausmaß, betroffene Gruppen, Wirkungsbereiche und betriebsinterne Mechanismen und Logiken betrieblicher Diskriminierung. In einem Ausblick diskutiert er Schlußfolgerungen für erfolgsversprechende Gegenstrategien.

Für die Lebenschancen jedes Einzelnen, für die gesellschaftliche Integration und Partizipation von Migrantinnen und Migranten sowie Minderheiten kommt der Erwerbsarbeit zweifellos eine zentrale Bedeutung zu. Denn nach wie vor ist die Gesellschaft eine Arbeitsgesellschaft, in der Erwerbsarbeit nicht nur die zentrale Einkommensquelle ist. Auch der soziale Status ist entscheidend von der beruflichen Stellung abhängig und ein großer Teil der Lebenszeit Erwachsener wird mit einer Arbeit verbracht, die körperlich und psychisch als mehr oder weniger belastend, als mehr oder weniger sinnvoll erlebt wird. Oskar Negt (2001) akzentuiert, dass menschliche Würde und Arbeit positiv wie negativ zusammenhängen: Arbeit kann als Beschädigung der Autonomie und der Selbstachtung erlebt werden, als fremdbestimmter Zwang oder aber als

eine Möglichkeit der Selbstverwirklichung.

Diskriminierung beim Zugang zu Ausbildung und Arbeit, aber auch bei der Zuweisung von Positionen in den Hierarchien der Arbeitswelt, stellt damit eine nicht rechtfertigbare Ungleichbehandlung mit weitreichenden Folgen dar und widerspricht auch dem gesellschaftlichen Grundsatz der leistungsgerechten Vergabe sozialer Positionen.

Gleichwohl findet eine Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt statt, in der Nationalität, Ethnizität und auch rassistische Konstrukte wirksam werden. Dies gilt ganz offenkundig zunächst für diejenigen Formen von legaler Diskriminierung, die in rechtlich zulässiger Weise an das Merkmal der Staatsangehörigkeit anknüpfen und eine Privilegierung von Drittstaatenangehörigen gegenüber den Staatsbürgerinnen und -bürgern der EU-Staaten vorschreiben. Die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die jede Diskriminierung „aus Gründen der Rasse¹⁾ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ verhindern oder beseitigen sollen, führen faktisch nicht dazu, dass Benachteiligungen von migrantischen Bewerberinnen und Bewerbern sowie Minderheiten-

angehörigen umfassend überwunden werden. Dies ist – obwohl die verfügbaren Daten unzureichend sind – empirisch nachweisbar. Unbestreitbar ist unter anderem, dass Bewerberinnen und Bewerber mit türkischen und arabischen Namen bei Bewerbungen geringere Chancen haben, dass circa ein Drittel aller Betriebe in Umfragen angibt, keine kopftuchtragenden Muslime einzustellen und über zehn Prozent generell keine Muslime (s. Tabelle).²⁾ Dagegen liegen bislang keine verlässlichen Daten zu einer rassistischen Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe vor und zum Beispiel auch nicht zur Diskriminierung von Sinti und Roma, obwohl für beide Fälle anzunehmen ist, dass gesellschaftlich verbreitete Vorurteile auch in Betrieben einflussreich sind.³⁾

Ablehnung der Einstellung kopftuchtragender Muslima nach Betriebsgröße⁴⁾	
Betriebsgröße bis 10 Mitarbeitende	48,2 %
11 bis 49 Mitarbeitende	37,3 %
50 bis 499 Mitarbeitende	21,2 %
Über 500 Mitarbeitende	15,2 %

Ablehnung der Einstellung von Jugendlichen, die den Islam praktizieren, nach Betriebsgröße	
Betriebsgröße bis 10 Mitarbeitende	18,0 %
11 bis 49 Mitarbeitende	13,3 %
50 bis 499 Mitarbeitende	6,0 %
Über 500 Mitarbeitende	6,5 %

Im Folgenden wird aufgezeigt, warum dies der Fall ist und welche Konsequenzen daraus für die Antidiskriminierungspolitik zu ziehen sind.

Gegen wen richtet sich Diskriminierung?

Die entscheidenden Akteure von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt sind Betriebe. Als Organisation treffen sie Personalentscheidungen in Abhängigkeit von betriebswirtschaftlichen Kalkülen. Dies geschieht mit sehr unterschiedlichen Auswahlverfahren, die – zum Beispiel in Abhängigkeit von der Betriebsgröße – mehr oder weniger formalisiert sind. In Hinblick auf betriebliche Diskriminierung sind dabei drei Aspekte zu unterscheiden:

- Erstens werden beim Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen Benachteiligungen verfestigt, die in der schulischen Bildung hergestellt wurden. Diejenigen Gruppen, die in der Schule benachteiligt wurden, treten in den Arbeitsmarkt mit schlechteren Qualifikationen ein und es gilt bekanntlich nicht als

Aufgabe der Betriebe, schulisch bedingte Benachteiligungen auszugleichen. Zahlreiche Studien haben nachgewiesen, dass Schulen diejenigen benachteiligen, die aufgrund ihrer sozialen Herkunft schlechtere Ausgangsbedingungen haben. Zudem gibt es Hinweise darauf, dass Nationalität und Ethnizität in Schulen zu Diskriminierung führen. Ein erheblicher Teil der Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt, die mit der Unterscheidung Einheimische versus Personen mit Migrationshintergrund erhoben werden, können deshalb nicht ursächlich der Betrieben angelastet werden, sondern werden im schulischen Bildungssystem erzeugt und als indirekte Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt fortgeschrieben.

- Zweitens muss es aber als problematisch gelten, wenn Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsplätze schon deshalb nicht in Auswahlverfahren einbezogen werden, wenn sie „nur“ über einen Hauptschulabschluss verfügen, auch dann, wenn der zu vergebende Ausbildungsplatz formal nur einen Hauptschulabschluss voraussetzt. Denn dann fungiert die Kategorie „Hauptschüler“ als ein faktisches Diskriminierungsmerkmal: Bewerberinnen und Bewerber wird die Möglichkeit verweigert, ihre individuelle Eignung überprüfen zu lassen, sie werden als Angehörige einer Kategorie betrachtet und als solche benachteiligt. Insofern handelt es sich um eine statusbezogene Diskriminierung, die das AGG zulässt, weil dort weder der soziale Status – der wiederum die Bildungschancen beeinflusst – noch der Bildungsstatus selbst als rechtlich relevante Diskriminierungsgründe vorgesehen sind.⁵⁾
- Drittens liegt eine eigenständige und rechtlich unzulässige direkte betriebliche Diskriminierung dann vor, wenn Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungs- und Arbeitsplätze aufgrund eines der im AGG genannten Kriterien benachteiligt werden.

Im vorliegenden Zusammenhang ist diesbezüglich festzustellen, dass im AGG (§ 1) nicht die in der amtlichen Statistik sowohl im alltäglichen Sprachgebrauch inzwischen übliche Kategorie Migrationshintergrund genannt wird, sondern drei Kategorien, die damit zusammenhängen können: „Rasse“⁶⁾, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung. Diese Kategorien betreffen aber auch einheimische Minderheiten (etwa: Afrodeutsche, Sinti, deutsche Muslima und Muslime), während Nationalität nicht als Kriterium genannt ist, da Unterscheidungen nach Staatsangehörigkeit zulässig und rechtlich vorgesehen sind.

Darauf bezogen kann mit einem Blick auf die verfügbaren empirischen Daten – im Sinne empirischer fundierter Hypothesen, die durch weitere Forschung zu vertiefen und zu erhärten wären – Folgendes festgestellt werden:

- Für eine Diskriminierung, die generell auf der Unterscheidung Einheimische versus Zugewanderte basiert, gibt es nur schwache Indizien. Allerdings deutet sich an, dass ein Teil der Betriebe Bewerberinnen und Bewerber präferiert, die Deutsch als Muttersprache erlernt haben, was gewöhnlich nur bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund nicht der Fall sein dürfte (Scherr/Janz/Müller 2014).
- Deutliche Hinweise finden sich dagegen auf eine Diskriminierung, die mit ethnisch und religiös gefassten Zuschreibungen operiert. Wirksam werden zum Beispiel ethno-national gefasste Unterscheidungen, die etwa Spanierinnen und Spanier als unproblematisch einordnen („Europäer wie wir“), Personen, denen eine „arabische Kultur“ zugeschrieben wird, dagegen als problematische Fremde klassifizieren. Nachweisbar davon betroffen sind, wie erwähnt, Bewerberinnen und Bewerber, denen ein türkischer oder arabischer Hintergrund zugeschrieben wird sowie Muslime und Muslime. Die Datenlage gibt Hinweise darauf, dass dies insbesondere in kleineren und mittleren Betrieben der Fall ist. Zu berücksichtigen sind aber auch branchenspezifische Differenzierungen. Betriebe in Branchen wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe können sich eine diskriminierende Einstellungspraxis in der Regel schon aufgrund der geringen Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern kaum leisten.
- Untersuchungen zu Formen einer rassistischen Diskriminierung, denen biologistische Rassenkonstruktionen zu Grunde liegen, sind nicht verfügbar. Dies heißt jedoch nicht, dass diese nicht existieren, sondern weist auf ein Forschungsdefizit hin.⁷⁾

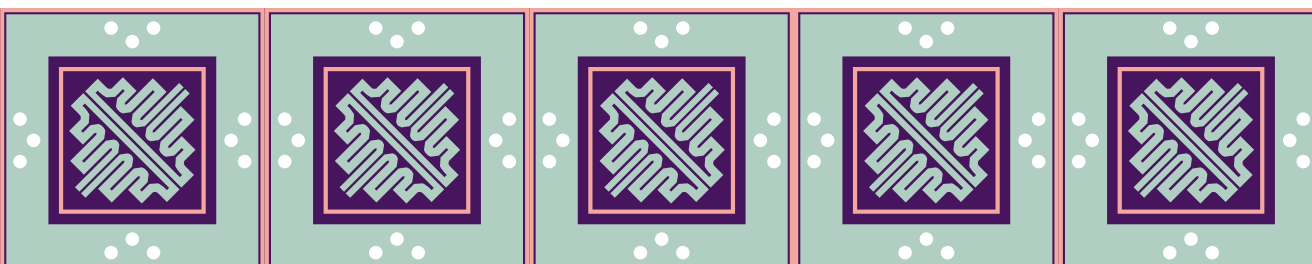
Warum und wie wird in Betrieben diskriminiert?

Für Betriebe wird angenommen, dass sie Personalentscheidungen rational und ausschließlich unter Leistungsgesichtspunkten treffen. Dies scheint betriebs-

wirtschaftlich geboten zu sein, und deshalb wird gesellschaftlich gerne unterstellt, dass betriebliche Diskriminierung kein allzu relevantes Phänomen, sondern nur ein irrationales Restphänomen sein kann. Eine fundierte Analyse betrieblicher Personalentscheidungen kann aber zeigen, dass diese keineswegs vollständig rational erfolgen und auch, dass leistungsfremde Gesichtspunkte eingehen:

Wenn Betriebe Personalentscheidungen vollständig rational treffen wollten, dann müssten sie umfangreiche Informationen über alle Bewerberinnen und Bewerber erheben, diese nach nachprüfbar Kriterien gewichten und auf dieser Grundlage einer Entscheidung ohne Berücksichtigung nicht leistungsrelevanter Kriterien der Bewerberinnen und Bewerber treffen. Dies ist aus unterschiedlichen Gründen nachweisbar nicht der Fall:

- Um eine gut begründete und verlässliche Einschätzung der individuellen Leistungsfähigkeit gewinnen zu können, wären sehr aufwändige Verfahren der Informationsgewinnung erforderlich. Diese müssten zudem Prognosen für die Zukunft ermöglichen, was prinzipiell nicht verlässlich möglich ist. Da jedoch nur ein begrenzter Aufwand betrieben werden kann, verlassen sich Betriebe vielfach auf Hilfsindikatoren, wie zum Beispiel auf Schulnoten, um zu einer Einschätzung zu gelangen oder verwenden indirekte Kriterien, beispielsweise sportliche Aktivitäten, als Indizien für die generelle individuelle Leistungsfähigkeit und -bereitschaft. Die Verwendung ethnischer nationaler Stereotype, die mit Annahmen über vermeintlich typische Eigenschaften einhergehen, folgt der gleichen Logik: Es gilt dann – wenn man von der Plausibilität jeweiliger Stereotype überzeugt ist – als wahrscheinlich⁸⁾, dass Bewerberinnen und Bewerber ethnisch, religiös, rassistisch oder national gefasster Gruppen typischerweise bestimmte Eigenschaften, zum Beispiel unzureichende Sprachkenntnisse haben oder Erziehungsdefizite



aufweisen, sodass im Zweifelsfall Bewerberinnen und Bewerber vorzuziehen sind, die nicht aus diesen Gruppen stammen.

- Betriebe treffen Personalentscheidungen zudem nicht nur mit dem Blick auf die Leistungsfähigkeit potenzieller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch im Hinblick auf soziale Verpflichtungen. Dies führt dazu, dass bei der Vergabe von Ausbildungsstellen Mitarbeiter- und Kundenkinder informell bevorzugt werden. Dies geschieht zum Beispiel dadurch, dass sie auch dann zu Auswahlverfahren zugelassen sind, wenn ihre schulischen Leistungen eigentlich unzureichend sind. Es ist in der betrieblichen Perspektive durchaus rational, Kinder und Verwandte von bewährten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen, denn dies stellt einen kostengünstigen Bonus und damit ein Motivationsanreiz für die Mitarbeitenden dar. Zudem können potenzielle Probleme und Konflikte mit neuen Mitarbeitenden dann auch informell geklärt werden, indem die bewährten Mitarbeitenden als Vermittlerinnen und Vermittler einbezogen werden. Bei Betrieben mit einer überwiegend einheimischen Belegschaft führt auch dies zu einer Benachteiligung migrantischer Mitarbeitender. Insbesondere bei kleineren und mittleren Betrieben werden auch Verpflichtungen gegenüber dem weiteren sozialen Umfeld wirksam. In einem im Hinblick auf die Herkunft weitgehend homogenen sozialen Umfeld führt dies zu einer Bevorzugung einheimischer Bewerberinnen und Bewerber gegenüber Migrantinnen und Migranten.
- Für Betriebe ist nicht nur die individuelle Leistungsfähigkeit potenzieller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Auswahlkriterium, sondern auch ihre Akzeptanz durch die Mitarbeitenden und Kundschaft. Denn moderne Betriebe verstehen sich als Leistungsgemeinschaften, in denen die Kooperation und Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden von zentraler Bedeutung für den Betriebserfolg ist. Zudem ist ein erheblicher Teil betrieblicher Arbeitsplätze mit Kundenbeziehungen verknüpft. Diskriminierung kann also dann eine betriebswirtschaftlich rationale Strategie sein, wenn es Gründe gibt anzunehmen, dass potenzielle Mitarbeitende mit bestimmten Merkmalen innerhalb der Belegschaft und/oder bei der Kundschaft auf Akzeptanzprobleme stoßen. Diesbezüglich entscheiden Betriebe nicht auf einer fundierten Informationsgrundlage,

sondern aufgrund der oft wenig fundierten Einschätzung der Verantwortlichen, wer bei Mitarbeitenden oder Kundinnen und Kunden auf Akzeptanzprobleme stoßen könnte.

- Ein weiteres Auswahlkriterium ist die Passung zur Betriebskultur. Das heißt: Inhaber und Personalverantwortliche haben Vorstellungen dazu, was ihren

Aus Sicht der Betriebe ist es unter bestimmten Bedingungen irrational, nicht zu diskriminieren

Betrieb im Hinblick auf Kommunikationsstile, informeller Verhaltensnormen usw. kennzeichnet, und sie präferieren diejenigen Bewerberinnen und Bewerber, bei denen sie eine reibungslose Einpassung in die Betriebskultur, eine Identifikation mit dem Betrieb und damit auch die Bereitschaft zu einer längerfristigen Bindung an den Betrieb annehmen. Darauf bezogene Entscheidungen sind dann diskriminierungsanfällig, wenn davon ausgegangen wird, dass der soziale und kulturelle Hintergrund Einfluss hat auf den Umgang mit den vielfältigen informellen Normen, die die Betriebskultur kennzeichnen.

Aus der Perspektive der Betriebe betrachtet, ist es vor diesem Hintergrund durchaus rational, andere Kriterien bei der Personalauswahl zu berücksichtigen, als die objektiv weniger präzise feststellbare individuelle Leistungsfähigkeit. Denn Betriebe wissen, dass für die Kommunikation und Kooperation auch andere Aspekte relevant sind als unmittelbar für die Tätigkeit relevante Fähigkeiten. Deshalb versuchen sie, Bewerberinnen und Bewerber als „ganze Person“ in den Blick zu nehmen. Diesbezüglich ist es Betrieben bewusst, dass Einschätzungen komplex sind und letztlich nicht mehr gänzlich rational getroffen werden. Deshalb wird von Personalentscheiderinnen und -entscheidern immer wieder darauf verwiesen, dass das eigene „Bauchgefühl“, die intuitive Einschätzung der Person, mitspielt. Auch eine solche Intuition ist diskriminierungsanfällig, da sie ein Einfallstor für interkulturelles Missverstehen kommunikativer Signale ist.

Deshalb ist es aus der Sicht der Betriebe unter bestimmten Bedingungen irrational, nicht zu diskriminieren. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn davon ausgegangen wird, dass die Kundinnen und Kunden von Stereotypen geprägte Erwartungen an die Mitar-

beitenden haben, also zum Beispiel von Ressentiments gegenüber kopftuchtragenden Muslima geprägt sind und diese Verkäuferinnen nicht akzeptieren würden. In den von uns geführten Interviews wurde deutlich, dass betrieblich Verantwortliche zwar durchaus abwägen, welche Bedeutung sie solchen Kalkülen auch dann zusprechen, wenn sie ihren eigenen politischen und moralischen Überzeugungen widersprechen. Letztlich aber gelten die ökonomischen Kalküle als der ausschlaggebende und nicht ignorierbare Faktor.

Im Sinne einer vereinfachenden Zusammensetzung der verfügbaren Forschungsergebnisse kann folgende Einschätzung formuliert werden: Betriebe sind dann am ehesten in der Lage, von ethnischen, nationalen und rassistischen Unterscheidungen abzusehen, wenn sie in einem heterogenen sozialen Umfeld situiert sind, über langjährige Erfahrungen mit Mitarbeitenden unterschiedlicher Herkunft verfügen sowie wenn Personalentscheidungen in formalisierten Verfahren nach nachprüfbar, sachlich begründeten Kriterien getroffen werden. Dagegen sind solche Betriebe stärker diskriminierungsanfällig, deren Belegschaft weitgehend homogen aus einheimischen Deutschen zusammengesetzt ist, sich in einem konservativen sozialen Umfeld vorfindet und bei denen Personalentscheidungen allein auf der Grundlage einer nicht formalisierten Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern getroffen werden.

Was folgt daraus für Strategien gegen betriebliche Diskriminierung?

Organisationssoziologisch betrachtet stellen die rechtlichen Vorgaben des AGG nur einen unter mehreren Faktoren dar, die Betriebe bei ihren Personalentscheidungen berücksichtigen, die sie autonom im Hinblick auf ihre betriebswirtschaftlichen Eigeninteressen treffen. In zugespitzter Weise wird die damit verbundene Problematik in folgender Aussage einer Betriebsinhaberin deutlich: „Was immer die auch in Berlin beschließen mögen, mein Betrieb ist immer noch mein Betrieb.“ Damit soll keineswegs unterstellt sein, dass Betriebe typischerweise die rechtlichen Vorschriften des AGG ignorieren. Deutlich wird hier aber eine auch im Fall anderer Gesetze nachweisbare soziologische Einsicht: Tatsächlich wirkungsmächtig werden Gesetze nur dann, wenn sie von den in der sozialen Wirklichkeit handelnden Akteurinnen und Akteuren als sinnvolle Normen betrachtet werden oder wenn Verstöße gegen die Gesetze mit hoher Wahrscheinlichkeit aufgedeckt und sanktioniert werden.

Für das AGG lässt sich diesbezüglich feststellen: Die Chancen der Aufdeckung und der rechtlichen Sanktionierung von Verstößen sind gering, da betriebliche Auswahlprozesse gegen eine externe Beobachtung weitgehend abgeschottet sind.⁹⁾ Entscheidend ist also

der Wille von Betrieben, die Normen der Antidiskriminierungsgesetzgebung anzuerkennen und wirksam umzusetzen. Ist dies der Fall, dann ist dies für größere Betriebe prinzipiell unproblematisch: Die Umsetzung des AGG kann in Strategien des Diversity Managements integriert werden. Konzepte, die auf entsprechende Trainingsprogramme und Sensibilisierungsmaßnahmen für Personalverantwortliche zielen, können im Rahmen der betrieblichen Fort- und Weiterbildung implementiert werden und es besteht die Möglichkeit, etablierte Auswahlverfahren auf potenziell diskriminierende Faktoren zu überprüfen. Dagegen fehlt es an Konzepten, die für kleinere Betriebe geeignet sind, die nicht über ein professionelles Personalmanagement und keine Ressourcen für eine Überprüfung ihrer Organisationsstrukturen und internen Verfahren investieren können.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren, die als ein zentrales Mittel zum Abbau von Diskriminierung vorgeschlagen werden, stoßen bei Betrieben aus nachvollziehbaren Gründen auf Skepsis. Denn wenn es letztlich darum geht, die Passung der ganzen Person in den Betrieb zu beurteilen, werden Informationen wichtig, die nur im direkten Kontakt erhoben werden können. In der Bewerberinformation eines industriellen Großbetriebs wird entsprechend mitgeteilt: „An Ihrem Interviewtag geht es vorrangig um Ihre Persönlichkeit und darum, Ihnen die Möglichkeit zu geben, potenzielle Kollegen und [die Firma] als Arbeitgeber kennenzulernen.“ Anonymisierte Verfahren können deshalb zwar ein größeres Maß an Objektivität in der ersten Phase von Auswahlverfahren gewährleisten, bleiben in der zweiten Phase, in der die Person von Bewerberinnen und Bewerbern in den Vordergrund tritt, aber wirkungslos.

Wie gezeigt reagieren Betriebe auf Erwartungen in ihrer Umwelt, nicht zuletzt von Kundinnen und Kunden. Betriebliche Personalentscheidungen werden damit vom gesellschaftlichen Meinungsklima beeinflusst. Insofern sind Maßnahmen, die auf öffentliche Aufklärung und auf Beeinflussung der politischen Meinungsbildung zielen, ein wichtiger Beitrag zu Antidiskriminierungsstrategien. Ein Testfall für die Bereitschaft der politisch Verantwortlichen sowie der Wirtschaftsverbände wäre diesbezüglich die Bereitschaft, eine offensive Kampagne gegen die Diskriminierung von kopftuchtragenden Muslima aufzulegen. Denn diese sind nachweisbar und unstrittig außerordentlich stark von betrieblicher Diskriminierung betroffen (s. auch Beiträge Gekeler und Shooman in diesem Dossier).

Versuche des Verfassers, darauf ausgerichtete Kampagnen anzuregen, waren bislang erfolglos. Dies hängt damit zusammen, dass Politikerinnen und Politiker sich in ähnlicher Weise an den angenommenen Über-

zeugungen ihrer Wählerinnen und Wähler orientieren, wie Betriebe an denen ihrer Belegschaften und Kundinnen und Kunden. Wer jedoch Konflikte mit denjenigen Teilen der Bevölkerung vermeiden will, die vorurteilshafte Überzeugungen haben, ist als Akteurin oder Akteur von Antidiskriminierungsstrategien nur begrenzt geeignet. Verfestigte Vorteile und diskriminierende Praktiken können aber nur dann wirksam aufgebrochen werden, wenn alle relevanten Akteurinnen und Akteure Verantwortung dafür übernehmen.

Anmerkungen

- 1) Der Gesetzestext lehnt sich an die Formulierungen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte; 1948 war die kritische Auseinandersetzung mit dem Kategorie „Rasse“ noch nicht in Gang gekommen, die Existenz von „Rassen“ wurde auch noch in den Wissenschaften angenommen. In der Kritik wurde dann seit den 1960er Jahren deutlich, dass es keine „Rassen“ gibt, die diskriminiert werden, sondern dass das Denken in Rassenkategorien bereits selbst Bestandteil des Rassismus ist. Darauf, dass die Formulierung des AGG deshalb unzeitgemäß ist, hat unter anderem das Deutsche Institut für Menschenrechte hingewiesen (s. auch Beitrag Sow in diesem Dossier).
- 2) Zur Datenlage s. den Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2014) sowie die Beiträge in Scherr (2015).
- 3) So stimmen zum Beispiel in Deutschland 30,5 Prozent der Befragten der Aussage zu, „Es gibt eine natürliche Hierarchie zwischen weißen und schwarzen Völkern“ (Zick 2011: 68).
- 4) Datenquelle: Eine 2013 in Zusammenarbeit mit René Gründer durchgeführte Umfrage des Verfassers: vgl. Scherr/Janz/Müller 2014.
- 5) Eine naheliegende Konsequenz wäre die Forderung, auf schulische Zeugnisse in Auswahlverfahren zu verzichten und stattdessen auf eigenständige Überprüfungen der jeweils vorhandenen Kenntnisse und Kompetenzen von Bewerberinnen und Bewerbern zu setzen. Dies würde jedoch zu einer Entwertung formaler Bildungsabschlüsse führen sowie zu einer Steigerung des Aufwands in Auswahlverfahren und ist deshalb nicht durchsetzbar.
- 6) S. dazu Anmerkung 1.
- 7) Ob die aktuelle Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Diskriminierungserfahrungen diesbezüglich aussagekräftig ist, ist aktuell



Prof. Dr. habil. Albert Scherr

geboren 1958, Direktor des Instituts für Soziologie der Pädagogischen Hochschule Freiburg. Arbeitsschwerpunkte: Diskriminierungsforschung, Soziologie der Einwanderungsgesellschaft, Bildungsforschung.

Aktuelle Veröffentlichungen u.a.: *Handbuch Diskriminierung*, Wiesbaden 2016.

nicht einzuschätzen, da deren Ergebnisse bislang nur rudimentär veröffentlicht sind.

- 8) Die Verwendung solcher Wahrscheinlichkeitsannahmen wird als statistische Diskriminierung bezeichnet.
- 9) In unserer Forschung hat sich gezeigt, dass eine teilnehmende Beobachtung an Auswahlverfahren von Betrieben abgelehnt wird und die Instrumente von Assessment-Verfahren als Betriebsgeheimnis deklariert werden.

Website von Prof. Dr. Albert Scherr an der FH Freiburg: www.ph-freiburg.de/en/soziologie/institut/mitglieder/prof-dr-albert-scherr.html

Literatur

- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) 2014** Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin. http://www.antidiskriminierungs-stelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile
- **Negt, O. 2001** Arbeit und menschliche Würde. Göttingen: Steidl Verlag.
- **Scherr, A. (Hrsg.) 2015** Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf. Weinheim: Beltz Juventa.
- **Scherr, A./C. Janz/S. Müller 2014** Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung. In: Soziale Probleme, 24. Jg. H.2, S. 240-266.
- **Scherr, A./C. Janz/S. Müller 2015** Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden: Wiesbaden: Springer.