

Was ist Diskriminierung?

Eine Person zu diskriminieren bedeutet: diese Person aufgrund der Annahme, dass sie einer benachteiligten Gruppe angehört, schlechter zu behandeln oder schlecht über sie zu reden. Menschen werden durch Diskriminierungen ent-individualisiert, in ihrer Würde verletzt und daran gehindert, ihre Persönlichkeit frei zu entfalten. Diskriminierungen sind Aberkennungen von Menschenrechten. Sie sind weder Einzel- noch Zufälle. Dahinter steht vielmehr ein sozialer Mechanismus: Menschen werden anhand kulturbedingter Merkmale (z. B. Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Körperform u. a.) gesellschaftlichen Gruppen zugeordnet. Diese Merkmale müssen die jeweiligen Personen nicht tatsächlich besitzen, sie können ihnen auch von außen zugeschrieben werden. Zum Beispiel kann ein cis Mann Transfeindlichkeit erleben, weil er sich schminkt, obwohl er gar nicht trans* ist. Dabei gibt es große graduelle Unterschiede im Erleben von Diskriminierungen und darin, ob und wie Menschen sich wehren können. Der geschminkte cis Mann hat strukturell bedingt mehr Möglichkeiten, sich zu wehren und zu genesen, als die trans* Frau, deren Identität durch Transfeindlichkeit in Frage gestellt wird.

Diskriminierung reduziert Menschen auf bestimmte Merkmale. Andere persönliche Eigenschaften und Merkmale werden dadurch unsichtbar. So werden trans* Personen häufig auf ihr Transsein reduziert, worüber Religion,

Geschlechtsidentitäten, sexuelle Orientierungen, soziale Hintergründe, politische Ansichten, Familienverhältnisse, aber auch persönliche Eigenschaften, Hobbies und Talente in den Hintergrund rücken.

Wenn Menschen wegen etwas benachteiligt oder schlecht behandelt werden, was nicht auf gesellschaftlichen Ungleichheiten beruht, handelt es sich nicht um Diskriminierung, sondern um Benachteiligung oder schlechte Behandlung. Wenn Benachteiligung aus sachlichen Gründen erfolgt, handelt es sich ebenfalls nicht um Diskriminierung. Allerdings ist die Definition davon, was ein sachlicher Grund ist, häufig recht kompliziert.

Eine Person kann andere diskriminieren, ohne dass es ihr bewusst ist. Diskriminierungen gehen sogar oft von Personen aus, die von sich selbst denken, dass sie andere nicht diskriminieren.

Ein trans* Mann sucht einen Psychotherapieplatz und ruft in einer Praxis an. Er fragt den Therapeuten, ob dieser schon trans* Personen als Klient*innen in der Praxis hatte und sich mit Transidentität auskennt. Der Therapeut antwortet offen und freundlich, er behandle „alle Menschen gleich“, da er immer „von Mensch zu Mensch“ arbeite. Der trans* Mann fühlt sich unverstanden und zurückgestoßen. Seine Frage wurde nicht beantwortet. Der Psychotherapeut übersieht, dass Menschen zwar gleichwertig, aber nicht gleich sind. Er ignoriert die von der Norm abweichenden alltäglichen Erfahrungen des trans* Manns. So wird Unterstützung nicht möglich sein. Vielmehr würde ein Teufelskreis der Diskriminierung entstehen, weil Diskriminierungen, die stattgefunden haben und erlebt wurden, ungehört und unverstanden bleiben.

Diskriminierung misst sich nicht an Absichten, sondern an den Wirkungen von Handeln und Nichthandeln. Auch wenn wir es nicht böse meinen, können wir anderen Verletzungen in Form von Diskriminierungen zufügen, sie demütigen oder benachteiligen. Dahinter muss kein manifestes Vorurteil stehen. Oft kann auch ungenügendes Wissen über Diskriminierungsmechanismen, bestimmte

gesellschaftliche Gruppen oder eine einzelne Person schädliche Wirkung entfalten. Menschen ungewollt zu diskriminieren, bedeutet nicht, ein schlechter Mensch zu sein. Es muss jedoch immer ernst genommen werden, wenn eine Person äußert, diskriminiert worden zu sein, damit das Geschehene hinterfragt werden und die diskriminierte Person ggf. heilen kann.

Diskriminierungen können hinter **Rationalisierungen** versteckt werden. Oft dienen sie dazu, das eigene Weltbild zu festigen. Das tun Menschen z. B., um sich sicher zu fühlen, aber auch, um eigene Privilegien nicht aufgeben zu müssen. So kann sich auch eine Nähe zu einem (pseudo-)feministischen, esoterischen oder rechten Weltbild zeigen.

Eine im Umweltschutz engagierte Person zeigt eine ablehnende Haltung gegenüber trans* Personen. Sie äußert die Ansicht, Menschen seien einfach Mann oder Frau und trans* Personen gäbe es nicht. Sie wird durch einen Bekannten direkt damit konfrontiert, dass manche Menschen an ihrem Zuweisungsgeschlecht leiden, und das doch Bedeutung habe. Darauf antwortet sie, die Natur könne sich nicht irren. Weiteren persönlichen Austausch zu diesem Thema verweigert sie. In ihrem Denken und Fühlen stehen nicht Menschen im Mittelpunkt, sondern eine Ideologie: eine vermeintlich statische, geschichtslose Natur, der sich trans* Personen unterordnen sollen, damit das Weltbild der Person wieder aufgeht.

In Deutschland gibt es seit 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es soll der Benachteiligung aufgrund eines „schützenswerten Merkmals“ entgegenwirken. Schützenswerte Merkmale sind laut AGG ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Geschlechtsidentität wird noch nicht explizit genannt, fällt aber derzeit unter „Geschlecht“ und „sexuelle Identität“. Das AGG definiert Diskriminierungen als Aussagen oder Handlungen, die gegen Mitglieder einer gesellschaftlich benachteiligten Gruppe gerichtet und herabsetzend, entwürdigend oder benachteiligend sind.

Es wurde eingeführt, um diese Benachteiligungen zu „verhindern oder zu beseitigen“ (AGG § 1). Dazu führt das Gesetz verschiedene Gebiete und Maßnahmen aus, in denen eine Ungleichbehandlung aufgrund der erwähnten Merkmale nicht erlaubt ist. Das beinhaltet z. B. die Vergabe von Jobs und Wohnungen, aber auch den Zugang zu Bildung. Jedoch lässt sich oft schwer nachweisen, dass eine Benachteiligung aufgrund eines der genannten Merkmale geschehen ist.

Das AGG stellt nur einen ersten rechtlichen Rahmen für Antidiskriminierung und kann die allermeisten Diskriminierungen nicht erfassen. Es geht zudem vorrangig davon aus, dass Diskriminierung vorsätzlich stattfindet, was oft nicht der Fall ist. Trotzdem ist das AGG ein Schritt in die richtige Richtung, weil es Antidiskriminierungsarbeit rechtlich verankert. Derzeit gibt es Bemühungen, das Gesetz zu reformieren und den Bedarfen von diskriminierten Personen weiter anzupassen.

Oft denken Menschen, dass benachteiligte Personen durch Quotenregelungen u. Ä. eine „Sonderbehandlung“ bekommen. Solche Maßnahmen sind jedoch nur deshalb nötig, weil eine Chancenungleichheit besteht, die minimiert werden soll. Einen **Nachteilsausgleich** anzustrengen heißt: mit politischen oder institutionellen Mitteln Privilegien und Benachteiligungen kompensieren, um mehr Gleichbehandlung und Chancengleichheit zu ermöglichen.

Mehr darüber:
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/>

Hier weiterlesen:
<https://agg-reform.jetzt/>

Ebenen von Diskriminierung

Wenn Diskriminierung stattfindet, ist es sinnvoll, sich die Frage zu stellen, auf welcher Ebene das passiert. So können wir identifizieren, wer wen aus welchen Gründen diskriminiert und besser verstehen, was wir dagegen tun können. Daher werden im Folgenden die verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen von Diskriminierung erklärt.

- ♦ **INTERPERSONELLE EBENE:** Diskriminierungen auf der unmittelbaren Beziehungsebene zwischen Personen, z. B. ein abschätziger Blick, eine Beleidigung, Mobbing oder ein Gewaltakt.
- ♦ **SPRACHLICHE EBENE:** Sprechen ist handeln. Mit anderen Menschen zu sprechen bedeutet also, in der Beziehung Dinge zu tun – oder manchmal auch: einer Person Dinge anzutun. Diskriminierung über Sprache kann unbewusst oder bewusst stattfinden. Beispiel: eine Person anders ansprechen, als von ihr gewünscht.
- ♦ **INSTITUTIONELLE EBENE:** Benachteiligungen, die von Institutionen ausgehen, etwa von Schulen, Firmen, Vereinen, Universitäten, Polizei, Verwaltungen etc. Beispiele: eine nicht für alle geeignete Toiletten- und Umkleidsituation, Formulare auf denen ein Geschlecht angekreuzt werden muss, E-Mail-Adres-

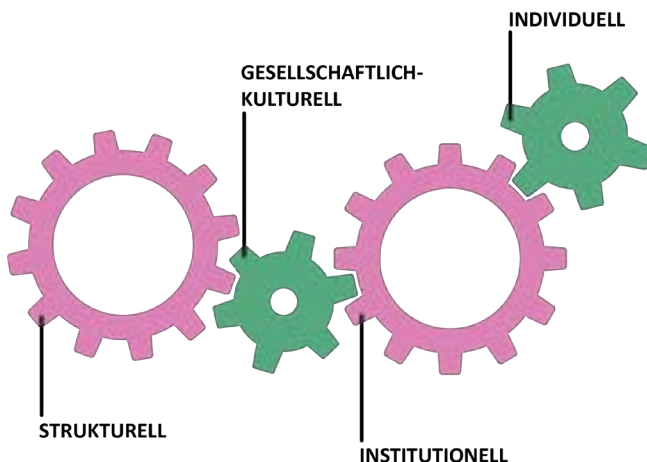
sen und Zeugnisse auf falsche Namen, fehlende Pronomen hinter Namensschildern oder hinter Namen auf Webseiten.

♦ **KULTURELLE EBENE:** Gewohnheiten, Lebensrealitäten und Repräsentationen von Geschlecht und Geschlechtsidentitäten. Beispiele: Einteilung in Jungen- und Mädchenspielzeug, Farb- und Geruchsgebung bei Drogerieartikeln, Mangel an Möglichkeiten für trans* Personen, über sich selbst zu sprechen und dabei gehört und ernst genommen zu werden, trans* Personen Qualifikationen absprechen.

♦ **INTRAPERSONELLE EBENE:** Verinnerlichung von Diskriminierung: die Person, die diskriminiert wird, übernimmt die negativen Einstellungen gegenüber sich selbst, ihrer eigenen Gruppe oder anderen marginalisierten Gruppen. Beispiele: eine trans* Person empfindet sich als hässlich oder minderwertig, eine trans* Person möchte nicht so sein, wie andere trans* Personen.

♦ **STRUKTURELLE EBENE:** Etablierte Normvorstellungen durchziehen die Gesellschaft auf den unterschiedlichen Ebenen. Sie bilden eine unsichtbare Struktur, die auch ohne bewusstes Zutun der Handelnden Ungleichheiten und Diskriminierungen legitimiert. Auch: Gesetze und Verwaltungsvorschriften.

Die meisten Diskriminierungen finden auf mehreren Ebenen gleichzeitig statt und können daher auch auf mehreren Ebenen bekämpft werden. Strukturelle Diskriminierung bezeichnet auch das Ineinandergreifen von Diskriminierungen auf allen Ebenen der Gesellschaft.



Minderheitenstress

Das Konzept Minderheitenstress ist ein Erklärungsmodell, das Wirkungen von Diskriminierungen auf der persönlichen Ebene als systemisch darstellt. Demnach haben zwar alle Menschen individuelle Probleme. Personen, die einer gesellschaftlichen Minderheit angehören, werden aber darüber hinaus strukturell benachteiligt. Sie sehen sich also mit zusätzlichen Schwierigkeiten konfrontiert, die in ihrer Marginalisierung begründet liegen. Die unmittelbaren und mittelbaren gesundheitlichen und sozialen Folgen davon, z. B. höhere Krankheitsraten, gelernte Vermeidungsstrategien, soziale Benachteiligungen, sind in Diskriminierung begründet. Das Minderheitenstressmodell erklärt also, wie Diskriminierung krank macht und gibt Hinweise darauf, welche Folgen sich darüber hinaus dadurch ergeben können.

Die folgende Auswahl an Beispielen kann dies veranschaulichen:

- ◆ Trans* Personen werden täglich mit Marginalisierung und Diskriminierung konfrontiert. Dadurch haben sie einen angegriffenen mentalen Grundzustand. Sie müssen deswegen mehr psychische Kraft aufwenden, um vergleichsweise leichte Aufgaben zu erledigen. Erschöpfung ist eine Hauptfolge von Diskriminierung und kann den Alltag sehr erschweren.
- ◆ Krankheiten sind auch durch Lebensverhältnisse bedingt. Trans* Personen haben bestimmte Krankheiten statistisch gesehen wesentlich häufiger als

cis Personen. Ihre Lebenserwartung ist im Durchschnitt geringer.

- ◆ Trans* Personen erfahren Ablehnung wegen ihres Transseins und haben oft größere Angst vor Ablehnung. Sie berichten häufiger von Einsamkeit und haben statistisch seltener romantische und sexuelle Beziehungen. Durch diese zusätzlichen Belastungen kann es trans* Personen schwerer fallen, Beziehungen produktiv zu gestalten, weil diese eher mit Ängsten verknüpft sind.
- ◆ Trans* Personen haben trotz statistisch überdurchschnittlichem Bildungsniveau eine weit höhere Arbeitslosenquote und arbeiten häufiger unter ihrem Ausbildungsstand. Auch solche sozialen Schwierigkeiten können Folgen von Minderheitenstress sein oder durch diesen verschlimmert werden.
- ◆ Minderheitenstress ist ein Grundzustand. Das äußert sich in allgemeiner Erschöpfung, Traurigkeit, Einsamkeit und Ängsten bis hin zu psychischen und körperlichen Krankheiten und dem Wunsch, nicht mehr leben zu wollen bzw. einem frühen Tod. Kurz- und langfristige psychologische Folgen sind Bestandteile von Minderheitenstress.

Ein Angriff auf eine Person, die einer Minderheit angehört, gilt nicht nur dieser Person. Er gilt der gesamten Minderheit, da die Person nicht als Individuum, sondern als Merkmalsträger*in angegriffen wird. Eine gedankliche Vorwegnahme von Diskriminierungen ist daher kein psychologischer Kurzschluss, sondern folgt der persönlich erfahrenen und der gesellschaftlichen Realität. Sie ist oft wohl überlegt, denn es kann trans* Personen schützen, bspw. bestimmte Straßen oder Personen zu meiden, oder Techniken der Selbstbehauptung zu üben, auch wenn dies ihre Lebenswelt beschneidet und finanzielle, zeitliche und psychische Ressourcen beansprucht. Trans* Personen sind, wie alle Angehörigen von diskriminierten Minderheiten, in der schwierigen Lage, Gefahrenpotentiale beurteilen und entscheiden zu müssen, wie sehr sie sich für ihre Sicherheit im Alltag einschränken möchten. Zugleich müssen sie sich um einen Realitätsabgleich und den Einsatz ihrer positiven Ressourcen bemühen. Diese Fähigkeiten werden als **Resilienz** bezeichnet.

Mikroaggressionen

Mikroaggressionen gelten als das „neue Gesicht von Diskriminierung“. Sie sind oft verdeckt oder erscheinen vergleichsweise harmlos, können aber drastische Wirkungen haben. Es handelt sich dabei um Demütigungen, Benachteiligungen oder Ignoranz in der alltäglichen Kommunikation oder im Handeln gegenüber Angehörigen einer marginalisierten Gruppe. Sie haben typischerweise die Form von versteckten Beleidigungen, Entwertungen oder spitzen Bemerkungen in sprachlichen oder nonverbalen Interaktionen zwischen Menschen. Sie können absichtlich oder absichtslos, grob, unsensibel oder subtil sein. Manchmal entscheidet auch der Kontext darüber, ob eine Diskriminierung vorliegt. Mikroaggressionen werden häufig nur von den diskriminierten Personen selbst und von sensibilisierten Dritten wahrgenommen. Gerade das kann sie aber sehr wirkmächtig machen.

Mikroaggressionen, die absichtslos realisiert werden, sind Spiegelungen von Unwissen, strukturellen Ungleichheiten und Machtgefällen in einer Gesellschaft. Es sind diejenigen Formen von Diskriminierung, denen marginalisierte Menschen konstant ausgesetzt sind wie einem giftigen Nieselregen. Mikroaggressionen werden oft mit Insektenstichen verglichen: Einmal gestochen zu werden, kann weh tun, lässt sich aber aushalten. Wer jedoch sein Leben lang mehrmals täglich gestochen wird, ist irgendwann ganz zerstoichen und hat keine Zeit mehr zu heilen. Es kommt vielleicht zu einer Blutvergiftung und die

Wirkung der Stiche vervielfältigt sich in einem eigenen, innerem Kreislauf. Die Person wird schwächer, und möglicherweise sind die Schmerzen irgendwann so groß, dass es als einfacher erscheint, gar nicht mehr vor die Tür zu gehen und sich den Biestern auszusetzen.

In einer Diskussion über Gleichberechtigung sprechen die Beteiligten immer wieder von „Männern und Frauen“. Es scheint klar, dass damit nur cis Personen gemeint sind. Eine anwesende, ungeoutete abinäre Person fühlt sich dadurch verletzt und ausgeschlossen. Sie wünscht sich eine andere Sprache, äußert den Wunsch aber aus Furcht vor negativen Reaktionen nicht. Dem Risiko solcher Reaktionen möchte sie sich nicht aussetzen, weil diese ihr erfahrungsgemäß sehr weh tun. Sie geht weg und kehrt zu den folgenden Themenabenden nicht wieder. Zu Hause schämt sie sich, weil sie sich nicht gewehrt hat. Niemand bemerkt, dass sie den Diskussionen fernbleibt und sich nicht geäußert hat.

Wenn die Person aus dem Beispiel sich geäußert und darum gebeten hätte, andere Geschlechter sprachlich zu berücksichtigen, hätten die Beteiligten vielleicht positiv reagiert. Eventuell hätten sie sich entschuldigt und sich darum bemüht, eine inklusive Sprache zu nutzen. Möglicherweise hätten sie aber auch genervt reagiert und der abinären Person vorgeworfen, sie sei „zu sensibel“ oder sie würde „überreagieren“. Letzteres wäre eine Folgediskriminierung in Form einer Mikroentwertung. Diese Variante von Mikroaggressionen besteht darin, Aussagen, Gefühle, Einschätzungen und Wahrnehmungen von Marginalisierten nicht ernst zu nehmen oder ganz zu ignorieren. Als Angehörige einer Minderheit ist die Person mit diesen Mechanismen sehr gut vertraut, hat diese mögliche Reaktion antizipiert und sich dafür entschieden, hier keine Folgediskriminierung zu riskieren, sondern sich zurückzuziehen.

Mehr über Mikroaggressionen:

Kevin Leo Yabut Nadal, Dismantling Everyday Discrimination. Microaggressions Towards LGBTQ People, American Psychological Association 2023.

Mehrfach-diskriminierung

Trans* Personen gehören oft nicht nur einer marginalisierten Gruppe an. Sie können aufgrund mehrerer Merkmale potentiell privilegiert oder diskriminiert werden. Verschiedene Privilegien und Diskriminierungsformen „stapeln“ sich aber nicht einfach aufeinander, sondern beeinflussen sich gegenseitig. Dieses Zusammenwirken unterschiedlicher Diskriminierungsformen verändert, wie sich Diskriminierungen äußern und wie sie erlebt werden.

Beispiele:

- ◆ Trans* Personen mit Behinderung, Neurodivergenz oder psychischer Krankheit werden Transitionsmaßnahmen oft pauschal verweigert. Dies wird mit „fehlender Zurechnungsfähigkeit“ oder „zu geringen Erfolgsaussichten“ begründet.
- ◆ Vor allem jungen trans* Männern wird ihr Transsein oftmals abgesprochen. Dann wird gesagt, es gäbe derzeit „zu viele trans* Männer“ oder die Person „könne das ja noch gar nicht wissen“ und würde nur ihre „Weiblichkeit ablehnen“. Für die Verschränkung von Sexismus und Transfeindlichkeit bezogen auf Männer existiert derzeit kein unumstrittener Begriff.
- ◆ Für die Verschränkung von Sexismus und Transfeindlichkeit gegenüber trans*femininen Personen und Frauen gibt es den Begriff **Transmisogynie**. Häufige Formen sind Sexualisierung, Lächerlich-Machen, körperliche



Verschiedene Formen von Diskriminierungen stapeln sich nicht, sondern überlappen sich. Das verändert Art und Wirkung von Diskriminierungen, so wie Farben sich verändern, wenn sie gemischt werden.

Angriffe und ein sehr strenges Beurteilen des Äußeren wie Kleidung, Make-up und Körperbau.

- ♦ Religiöse trans* Personen erfahren möglicherweise innerhalb ihrer Glaubensgemeinschaften Diskriminierung für ihr Transsein mit der Begründung, das sei mit der Religion unvereinbar. In Transräumen wird ihnen dann vielleicht vermittelt, dass sie diese Diskriminierung durch ihre Religiosität selbst in Kauf nehmen würden. Eine außenstehende Person wiederum könnte behaupten, muslimische Menschen seien per se sexistisch und transfeindlich, obwohl vor ihr gerade muslimische trans* Personen stehen, was diese Annahme zumindest fraglich macht.
- ♦ An Personen, die Rassismuserfahrungen machen, werden unterschiedliche Erwartungen bezüglich Geschlecht und Geschlechtsausdruck gestellt. Transitionieren kann bedeuten, sich dem Druck auszusetzen, sich einer hegemonialen Kultur anpassen zu müssen. Der Begriff trans* z. B. ergibt nicht in allen Kulturen und Sprachen Sinn. Auch die Rassismen, die eine Person erlebt, verändern sich durch eine Transition, da Männer, Frauen und geschlechtsnichtkonforme Menschen jeweils anders von Rassismen betroffen sind.