

# Nothing Compares to You, Who Compares to Me? Mehrdimensionalitäten bei Mehrfachdiskriminierung

**Klaus Starl** (in Zusammenarbeit mit **Isabella Meier** und **Simone Philipp**), European Training and Research Centre for Human Rights and Democracy (ETC) Graz, Austria

**Forschungsteam: Kreimer, Meier, Philipp, Schmidlechner, Starl, ETC und Uni Graz**

# Erkenntnisleitende Fragen



Spielt das Phänomen Mehrfachdiskriminierung in den Lebensrealitäten von Menschen eine Rolle?

Warum divergieren soziale Realität und Rechtspraxis?

Verhindern soziale Ungleichheitsstrukturen den Zugang zum Recht?

Versagt das Gleichbehandlungsrecht bei Mehrfachdiskriminierung?

Verhindert die gängige Rechtspraxis die Anerkennung von Mehrfachdiskriminierung?

Sind sich Betroffene der Mehrdimensionalität ihrer Benachteiligungen bewusst?

# Überblick



1. Konzeptionelle Fragen zu Mehrfachdiskriminierung  
Mehrdimensionalität  
Definitionsvorschläge
2. Empirische Ergebnisse für den Arbeitsmarkt  
Muster benachteiligender Kategorisierungen  
Tatbestandsmuster
3. Rechtspraktische Probleme  
Ansatzpunkte für die Rechtsverfolgung  
Rechtsdurchsetzungsprobleme

# Konzeptionelle Fragen

## Mehrdimensionalitäten

Form oder Inhalt?

Individuen oder Gruppen?

Gleichstellung oder Gleichbehandlung?

Offene oder enge Liste von verpönten Motiven?

Interdisziplinarität?

## Definitionen von Mehrfachdiskriminierung

### Rechtliche Definition:

Keine Legaldefinition

Mehrfachdiskriminierung als Oberbegriff, bezieht sich auf die Anzahl der Motive einer Handlung oder Vorschrift.

Nach der Form der Kombination und dem Ausmaß der Benachteiligung: additiv, verstärkend, intersektional.

### Soziolegale Definition:

Person wird mehrmals und/oder aus unterschiedlichen Motiven und/oder auf verschiedene Arten benachteiligt.

## **Muster benachteiligender Kategorisierungen**

### Geschlecht und Alter:

Vorwiegend bei Beendigung, Frauen sind stärker betroffen

Qualifizierungsmaßnahmen und Beförderungen

Junge Frauen von sexuellen Belästigungen betroffen

### Geschlecht, Ethnie und Religion:

Stigmatisierte Religionszugehörigkeit

Auf Religion reduziert, Geschlecht nicht anerkannt

## **Muster benachteiligender Kategorisierungen**

### Alter und ethnische Herkunft:

Annahme schwächerer rechtlicher Stellung bzw  
Kenntnis

Mangelnde Anerkennung von Qualifikationen

Dequalifizierungsspiralen

### Geschlecht und Behinderung:

Stereotypen: Vereinbarkeit und Leistungsfähigkeit

Mangelnde Anerkennung der Leistungen

## **Muster benachteiligender Kategorisierungen**

### Soziale Herkunft:

Mittelbar durch schlechte soziale Durchlässigkeit  
des Bildungssystems

Status und Habitus

### Aussehen und Körperbild:

Können Wirkung verstärken oder relativieren

Körperideal in frauendominierten Berufen, nachteilig  
für junge Frauen in männerdominierten Berufen



# Empirische Befunde

## **Muster bezüglich Tatbeständen**

### Begründungsdiskriminierung:

Bei “sichtbaren” Merkmalen

Institutionelle Barrieren

Familienstand

Behinderung

### Sexuelle Belästigung:

Geschlecht und Hautfarbe/Herkunft (+Alter)

Geschlecht und Behinderung (+Alter)

Sexuelle Orientierung (+Alter)

# Empirische Befunde

## **Muster bezüglich Tatbeständen**

### Entgeltdiskriminierung:

Geschlecht und Alter

Geschlecht und Herkunft

Herkunft und Alter

### Beendigungsdiskriminierung:

Geschlecht und Alter

Behinderung (+Alter)

# Empirische Befunde

<b>Tatbestand</b>	<b>Merkmal</b>	<b>Branche</b>
Diskriminierung bei der Beendigung des DV	Alter und Geschlecht	Höher qualifizierte Berufsfelder, insbesondere der Finanz- und Versicherungsbereich
Diskriminierung bei der Begründung des DV	Ethnische Herkunft, Geschlecht und Religion,	Niedrig qualifizierte Berufsfelder (auch aufgrund struktureller Diskriminierungen)
	Behinderung	Branchen- und qualifikationsunabhängig
	Geschlecht (Familienstand)	Höher qualifizierte, und/oder männerdominierte Berufsfelder
Entgeltdiskriminierungen	Geschlecht	Geschlechterspezifische Segregation der Berufe generell
		Höher qualifizierte und/oder männerdominierte Berufsfelder
Belästigung	Alle Merkmale können betroffen sein	Bei Kündigungsschutz: branchenunabhängig, ansonsten eher in niedrig qualifizierten Berufsfeldern
Sexuelle Belästigung	Geschlecht und ethn. Herkunft	Eher (nicht nur) im niedriger qualifizierten Bereich

# Rechtspraktische Probleme



Essentialismus

Häufigkeit

Gleichstellung und Gleichbehandlung

Strukturelle und individuelle Benachteiligung

Hierarchisierung und unterschiedliche Schutzniveaus

Normperson

Merkmale, Kategorien und Stigmata

# Rechtspraktische Probleme



## Rechtsdurchsetzungsprobleme

Modell der Monokausalen Begründung

Identifikation und Auswahl der Vergleichsperson

Statistische Daten

Institutionelle Barrieren

Fehlendes Problembewusstsein

Erfolgsstrategien, Beweisproblem

Viktimisierungsdruck

# Schlussfolgerung



Mehrfachdiskriminierung verstärkt  
Chancenungleichheit entlang der  
ungleichheitsgenerierenden,  
gesellschaftstrukturierenden Trennlinien. Sie wiegt  
daher tendenziell schwerer als  
Einfachdiskriminierung.

**Danke für Ihre Aufmerksamkeit!**