

Mehrdimensionale Diskriminierung

In: Agile Behinderten Selbsthilfe Schweiz, Bulletin 1/2011

Menschen mit Behinderung sind oft aufgrund unterschiedlicher Merkmale Stigmatisierungen ausgesetzt. Sie können doppelt, dreifach, mehrfach, verwoben diskriminiert werden, sprich: mehrdimensional. Eine solche Diskriminierung kann zum Beispiel eine dunkelhäutige Frau mit Behinderung treffen.

Von Tarek Naguib

Eine junge, attraktive Rollstuhlfahrerin mit dunkler Hautfarbe, Angestellte eines Reiseunternehmens, wird von ihrem neuen Vorgesetzten auf diskriminierende Weise gemobbt: «Es kann doch nicht sein, dass sie täglich wegen ihres Kindes bis zu einer halben Stunde zu spät zur Arbeit kommen!» Ihre Antwort «Ich bin alleinerziehend und brauche die Zeit am Morgen, damit ich mein Kind in die Krippe bringen kann; das wurde so mit meinem früheren Chef abgesprochen», parierte er mit den Worten «Ja ja, einem Schweizer Mann schöne Augen machen und dann nach der Scheidung die Konsequenzen nicht tragen und dabei noch profitieren wollen. So sind sie, die naiven jungen Früchtchen. Ich frage mich sowieso, wie das bei ihnen im Bett gegangen ist?». Nach drei Monaten konfliktträchtiger Arbeitsbeziehung wurde der jungen Frau gekündigt, dies mit der Begründung, sie vernachlässige ihre Pflichten als Arbeitnehmerin, habe Weisungen ihres Vorgesetzten nicht befolgt und sei ihm gegenüber mehrfach «ausgesprochen respektlos» aufgetreten.

Der geschilderte Fall ist verstörend, auch wenn er in dieser extremen Form wohl keinen typischen Alltagsfall darstellt, so hoffe ich zumindest. Was ist da eigentlich passiert? Eine schlüssige Antwort lässt sich aus der Distanz kaum geben, denn das Motivgeflecht ist zu verworren und komplex, vermutlich durchtränkt von bewussten und unbewussten Ängsten, Vorurteilen und Feindlichkeiten. Doch stellt sich im Kern die Frage: Haben sich hier Sexismus, Behindertenfeindlichkeit, Rassismus, Klassismus und Ageismus (Haltung, die sich gegen Menschen aufgrund ihres Alters richtet) auf un-rühmliche Art und Weise die Hand gereicht?

Was ist mehrdimensionale Diskriminierung?

Der aus Deutschland stammende Vorfall zeigt, dass Menschen mit Behinderung oft aufgrund unterschiedlicher Merkmale Stigmatisierungsmechanismen ausgesetzt sind bzw. doppelt, dreifach, mehrfach, verwoben, oder – analytisch präziser – mehrdimensional diskriminiert werden. Mehrdimensionale Diskriminierung (oder auch Mehrfachdiskriminierung, multiple Diskriminierung) bezeichnet eine Benachteiligung, die auf mehreren als nur einer Diskriminierungsdimension (z.B. Alter, Geschlecht, soziale Stellung, Herkunft, sexuelle Orientierung, fahrende Lebensform, Religionszugehörigkeit, Behinderung) zurückzuführen ist. Mehrdimensionale Diskriminierung bedeutet Herrschaft im Sinne einer vielgestaltigen Praxis von Unterdrückung auf der Grundlage mehrerer sich überlagernder Dimensionen. Menschen mit Behinderung sind dann aufgrund ihrer Behinderung mehrdimensional diskriminiert, wenn etwa zusätzlich zur

Behinderung auch andere Dimensionen für die Benachteiligung eine Rolle spielen.

Charakteristisch für mehrdimensionale Diskriminierung sind nicht nur die Verwobenheit verschiedener Dimensionen hinsichtlich des Grundes der Diskriminierung, sondern ebenso die damit einhergehenden Unterschiede in der Qualität bzw. Struktur der Diskriminierungsart und -wirkung. Das Motiv und die Auswirkungen variieren, so insbesondere in ihrer Intensität und Handlungsform. So manifestiert sich etwa eine sexistische Diskriminierung wegen einer Behinderung gegenüber einer behinderten Frau anders als gegenüber einem Mann mit Behinderung. Während im Falle der Frau etwa männliche sexuelle Dominanzfantasien eine Rolle spielen können, ist der Mann mit Behinderung eher mit dem sexistischen und behindertenfeindlichen Stereotyp der unmännlichen Impotenz konfrontiert, d.h. mit Mängeln der stereotypen Vorstellung von Männlichkeit behaftet (Beschützer der Frau).

Wie zeigt sich mehrdimensionale Diskriminierung?

Es gibt kaum Untersuchungen zum Vorkommen mehrdimensionaler Diskriminierung von Menschen mit Behinderung – weder im Ausland noch in der Schweiz. In der spärlichen Literatur zum Thema relativ unbestritten ist, dass Diskriminierungen selten eindimensional sind. So kommt es etwa oft vor, dass Menschen spezifischer Herkunft nicht eingebürgert werden mit der Begründung, sie würden unsere Sozialwerke missbrauchen. Weiter kann es im Rahmen von Anstellungsverweigerungen einer Person mit Behinderung bedeutsam sein, ob sie Frau oder Mann ist, ebenso wie es bei der Wohnungssuche entscheidend sein kann, ob man eine Wohnung als homosexuelles oder als heterosexuelles Paar mit Behinderung sucht. Bei sexueller Gewalt gegenüber Menschen mit Behinderung spielt praktisch immer das Geschlecht eine Rolle, während dieses bei älteren Menschen wiederum an Relevanz verlieren kann oder mit anderen Kategorisierungen verbunden wird. Auf den ersten Blick weniger problematisch, jedoch letztlich ebenso die Zementierung von diskriminierenden Strukturen fördernd, ist etwa das Beispiel, in welchem ein junger, körperbehinderter Mann aus dem Kosovo aus fürsorglichen Motiven eine Lehrstelle erhält, während diese einem Altersgenosse aus rassistischen Gründen verweigert wird, weil hier der Rassismus nicht durch den (ebenso diskriminierenden) Mitleideffekt ins Unterbewusstsein verdrängt wird.

Alle diese Beispiele sind Einzelfallkonstellationen, denen Ungleichheitsverwirrungen und verwobene Dominanzverhältnisse zugrunde liegen, die nicht einwandfrei nachgewiesen werden können, jedoch je unterschiedliche Charakteristika aufweisen. Diskriminierung ist oft nicht gleich Diskriminierung, Diskriminierungsrealitäten sind komplex und bedürfen dringend Licht durch den Scheinwerfer empirischer Forschung. So weiss man zwar, dass die Erwerbsquote der Frauen mit Behinderung mit 44 Prozent weit tiefer liegt als diejenige der Männer mit 61 Prozent. Welcher Anteil davon diskriminierend und welcher «nur» strukturell benachteiligender Natur ist, wird hingegen nicht klar. Dies gilt auch für weitere Lebensbereiche und Kombinationen von Diskriminierungsdimensionen. So wäre beispielsweise für eine wirkungsvolle Integrationspolitik – sowohl bei der Ausländerintegration als auch der Behindertenin-

tegration und der Frauenintegration – zu prüfen, ob das Vorliegen der Dimensionen Ausländer, Ethnie (z.B. Ex-Jugoslawien) oder Religion (z.B. Islam) bei Menschen mit Behinderung zu einer vergleichsweise höheren diskriminierungsbedingten Erwerbslosigkeit führt als bei Menschen mit Behinderung christlichen Glaubens, ohne Migrationshintergrund bzw. ohne entsprechender ethnischer Zugehörigkeit. Ebenso wäre zu klären, ob in anderen Bereichen, wie z.B. im Versicherungswesen, das Alter, eine Behinderung und das Geschlecht kombiniert zu Diskriminierungen führen. Ein weiteres Themenfeld ist das breite Feld der Freizeitaktivitäten, wie der Fall eines männlichen Roma im Rollstuhl zeigt, dem der Einlass in eine Disco verwehrt wurde.

Mehrdimensionale Diskriminierung muss nicht interdimensional ausgerichtet sein, sondern kann sich ausschliesslich innerhalb der Dimension «Behinderung» manifestieren (intradimensionale Mehrdimensionalität). Aus der Beratungspraxis der Fachstelle Égalité Handicap stammt ein Fall eines jungen Mannes, der Asperger Autismus hat und zugleich Legastheniker ist. Er verfügt in den technischen Disziplinen über eine hohe Begabung und begann daher ein Studium der Informatik an der Universität Zürich. Aufgrund seines Asperger Autismus konnte er an den Prüfungen nicht mit dem massiven Zeitdruck umgehen. Er verlor seine Kompetenz, sich zu organisieren, formulierte wegen seiner Legasthenie die Sätze unverständlich und fiel durch das Examen. Der Asperger Autismus war Mitursache dafür, dass er die Legasthenie nicht erkennen konnte und auch Grund dafür, dass er die organisatorische Komplexität der notwendigen Schritte zur Lösung des Problems (Rechtsweg) nicht erkannte. Insgesamt führte das komplexe Zusammenspiel von zwei Behinderungen dazu, dass er letztlich sein Problem nicht angemessen mit den zuständigen Personen an der Universität diskutieren konnte, die Rechtsmittelfrist verpasste und sich erst relativ spät mit Hilfe von Égalité Handicap erfolgreich gegen den Ausschluss vom Studium wehrte. Gerade im Hochschulbereich lassen sich viele Benachteiligungen von Studierenden mit Behinderung bei entsprechender Organisation der Strukturen verhindern, wie jüngst eine [Studie der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften](#) im Auftrag von AGILE zeigte.

Was bringt es, über mehrdimensionale Diskriminierung nachzudenken?

«Das ist doch alles nur Theorie, was soll ich denn nun damit anfangen», so eine Beraterin einer Anlaufstelle für Menschen mit Behinderung als Reaktion darauf, sie möge doch vermehrt der mehrdimensionalen Diskriminierung Rechnung tragen. Dies ist eine typische Reaktion von Menschen aus der Praxisarbeit. So vermag es auch nicht zu überraschen, dass sich die aktuelle Arbeit gegen Diskriminierung in der Schweiz noch stark an den Betroffenengruppen orientiert. Antirassismus, Frauengleichstellung, der Kampf gegen die Homophobie und gegen Altersdiskriminierung sind keine oder nur sehr untergeordnet Themen der Behindertenorganisationen. Gleiches gilt selbstverständlich umgekehrt für die Antirassismusorganisationen, Organisationen für MigrantInnen, die Lesben-/Schwulen-/Bisexuellen-/Transgender-/Intersexuellen-Bewegung und die Frauengleichstellungsaktivistinnen, für die die jeweils «fremden» Dimensionen keinen oder nur einen unwesentlichen Teil ihrer Arbeit ausmachen.

Diese Perspektive auf das «Eigene» ist einerseits damit zu erklären, dass Mehrdimensionalität komplex ist, man sich lieber zuerst auf das Kerngeschäft beschränkt und man sich nicht mit spezifischen, quantitativ weniger bedeutenden Phänomenen herum schlagen kann. Oft ist denn auch der Kampf um Ressourcen innerhalb der jeweiligen Themenfelder Grund genug, sich nicht in komplizierte und eher unterprivilegierte Themenbereiche zu wagen. Ebenso zeigen sich Schwerpunktsetzungen innerhalb der einzelnen Bewegungen; so ist es beispielsweise kein Zufall, dass innerhalb der Behindertengleichstellungsbewegung der Gleichstellung von Menschen mit psychischen Behinderungen relativ wenig politisches Engagement zukommt, dies etwa im Vergleich zu Menschen mit einer Körperbehinderung oder Menschen mit geistiger Behinderung. Andererseits lässt sich die Vorsicht, sich auf andere Diskriminierungsdimensionen einzulassen auch mit der politischen Stigmatisierung anderer Gruppen erklären. So riskieren Behindertenorganisationen, die sich auch dem «heissen Eisen» Rassismus zuwenden, politische Auseinandersetzungen gegen aussen und nach innen, welche ihre politische und wirtschaftliche Kraft schmälern kann. Ähnlich ist etwa die Auseinandersetzung zwischen Organisationen, die sich gegen Homophobie richten, und solchen der Antirassismusbewegung.

Trotz der ökonomischen Verteilungskämpfe und der politischen Risiken sollte der Fokus der Behindertenorganisationen dennoch verstärkt auch auf andere Dimensionen als die Behinderung bzw. die Verwobenheit von Behinderung mit anderen Dimensionen gerichtet werden. Dies würde bedeuten, dass man auch die Unterprivilegierten innerhalb der nicht privilegierten Gruppe der Menschen mit Behinderung stärkt. Die Vorteile liegen auf der Hand: So bietet ein Perspektivenwandel die Chance, mehr Licht in die Komplexität gesellschaftlicher Ungleichheiten und Machtasymmetrien zu bringen. Ein Mann mit Behinderung ist je nach Kontext vergleichsweise weniger unterprivilegiert als eine Frau mit Behinderung bzw. umgekehrt. Auch innerhalb der «Dimension» Behinderung lassen sich Unterschiede der intradimensionalen Mehrdimensionalität aufzeigen. So sind die Gründe, weshalb Rollstuhlfahrer in der Gesellschaft weitaus integrierter sind als gehörlose Menschen, nicht nur in der Behinderung als solche zu suchen, sondern ebenso in der Prioritätensetzung innerhalb der Behindertengleichstellungspolitik und in der Politik als solche zu verorten (Hierarchisierung der Antidiskriminierungspolitik).

Der Perspektivenwechsel hat nicht nur politische Bedeutungen, sondern wirkt sich auch auf die praktische Gleichstellungsarbeit aus, wie die folgenden zwei herausgepickten Beispiele illustrieren: Ein Disability-Blickwinkel der Antirassismus- und Integrationsarbeit hätte etwa zur Folge, dass sich künftig auch vermehrt Ausländer mit Behinderung (etwa Gehörlose) an Anlauf- und Beratungsstellen wenden könnten, weil Antirassismusberatungsstellen verstärkt mit der Frage konfrontiert würden, wie sie ihre Beratungsangebote auch für Menschen mit Behinderung zugänglich ausgestalten könnten. Umgekehrt hätte etwa ein für Rassismus- und Altersfragen geschulter Blick der Behindertengleichstellung zur Folge, dass auch vermehrt Ausländerinnen bzw. ausländische Untergruppen Teil der verschiedenen Gremien innerhalb der Behindertenorganisationen würden. Es liessen sich an dieser Stelle zahlreiche Massnahmen zur Verbesserung der diskriminierungsfreien Zugänglichkeit der Antidiskriminierungsarbeit und der Behindertengleichstellungsarbeit anfügen.

Auch aus rechtlicher Perspektive kann der mehrdimensionale Blickwinkel helfen, Fehler in der Praxisarbeit zu vermeiden. Beispiel: Wird etwa erkannt, dass eine Lohndiskriminierung einer jungen Frau nicht ausschliesslich auf ihre Behinderung zurückzuführen ist, sondern der Vorfall ebenso eine sexistische Komponente umfasst, richtet sich der Fokus auch auf das stärkere Instrumentarium des Gesetzes über die Gleichstellung von Mann und Frau, womit sich auch die Chance verbessert, erfolgreich den Rechtsweg zu beschreiten. Der mehrdimensional geschulte Blickwinkel erlaubt zudem, um ein weiteres Beispiel anzufügen, im Rahmen von Rechtsverfahren auf einer breiteren Grundlage zu argumentieren und die Prozessstrategie auf diejenigen Diskriminierungen auszurichten, die am einfachsten zu beweisen sind. Ein konkretes und reales Beispiel dafür ist die Einbürgerungsverweigerung eines jungen Rollstuhlfahrers aus dem Kosovo, die in einer behindertenfeindlichen Einstellung gründete, hingegen der Beweis der Diskriminierung aufgrund der Herkunft einfacher zu führen war.

Wie weiter in der Gleichstellungsarbeit?

Die Schärfung des Blickwinkels darf nun nicht die Konsequenz nach sich ziehen, einen Opferwettbewerb loszutreten. «Wettbewerbsartiges» Buhlen um die Aufmerksamkeit in der Gesellschaft ist leider keine Ausnahme. So hört man denn auch immer wieder aus dem Munde von Menschen mit Behinderung rassistische und fremdenfeindliche Äusserungen wie z.B.: «Diese Ausländer profitieren ständig von unserem Sozialsystem, missbrauchen dieses, und wir Schweizer bleiben dann aussen vor». Der Fokus auf die Mehrdimensionalität von Diskriminierungen von Menschen mit Behinderung sollte vielmehr ins Gegenteil führen – in die Stärkung der Solidarität: Das Erkennen, dass Diskriminierung komplex ist und verschiedenste Menschen auf ganz unterschiedliche Art und Weise treffen kann, sollte uns verstärkt zur Erkenntnis führen, dass wir den provinziellen Blick unseres Gärtchens verlassen und uns mit Problemen anderer Diskriminierungsgruppen auseinandersetzen sollten, uns mit ihnen solidarisieren, damit wir erst erkennen, dass wir nur gemeinsam diskriminierende Herrschaftsstrukturen wirkungsvoll beseitigen können. Insgesamt wird dadurch den Menschen mit Behinderung und ihren Problemen besser Rechnung getragen.

Nun, zugegeben, das Ganze ist eine grosse Herausforderung. Doch letztlich lassen sich komplexe Problemfelder wie die Diskriminierung nicht monokausal erklären und entsprechend auch nicht simpel lösen. In diesem Sinne unterstützt die Fachstelle Égalité Handicap eine Tagung des Vereins Humanrights.ch vom 30. März 2011 zum Thema «Verstärkung des Rechtsschutzes gegen Diskriminierung: eine Tagung, an der gemeinsam, die einzelnen Dimensionen übergreifende Anliegen der verschiedenen Organisationen aus dem Gleichstellungsbereich diskutiert werden (Geschlechter-, Behinderten-, Antirassismus-, Lesbian-, Gay-, Bisexual-, Transgender- und andere Bewegungen). Ziel ist es, gemeinsame politische Anliegen zu formulieren, unsere eigenen blinden Flecken und Vorurteile auszuleuchten, voneinander zu lernen, und dies letztlich zugunsten der gesamtgesellschaftlichen Integration.