

## Weite Begriffe und blinde Flecken in der Diskriminierungsforschung

Philipp Hübl

### Abstract

This paper examines the conceptual confusion of key concepts such as “discrimination”, “disadvantage”, and “inclusion” in philosophy and the social sciences, attributing this to both, the contested nature of these concepts and their increased usage in media and the sciences in the recent decade. It presents empirical evidence demonstrating concept creep and a global rise in the frequency of moral concepts related to harm, such as “discrimination” and “violence”, around 2010. Possible causal factors for this phenomenon are explored, alongside theoretical and practical challenges. The paper argues for shifting towards a status model of discrimination, which acknowledges various forms of inequality beyond the traditionally emphasized categories of race and gender, highlighting neglected issues of justice, both in research and the domain of policy.

Keywords: bias – concept creep – discrimination – intersectionality – microaggressions – moral grandstanding – prejudice – social class – structural racism – Tocqueville paradox

### I. Problemstellung: Umstrittene Begriffe

*Teilhabegerechtigkeit* heißt, dass alle Menschen in einer Gesellschaft gleichwertig am sozialen Leben partizipieren können, also nicht nur rechtlich gleichgestellt sind, sondern beispielsweise in der Ausbildung, Arbeit, Freizeit, in der Interaktion mit Behörden und im Alltagsleben ihren Talenten entsprechend auch untereinander sozial als Gleiche anerkannt werden.<sup>1</sup> *Inklusion* ist der soziale Prozess, der zu einem Zustand erhöhter sozialer Teilhabe führt.<sup>2</sup> Wie weit diese basale Form der sozialen Anerkennung, man könnte auch sagen des *Respekts*, allen Personen gegenüber reichen sollte, ist in der Debatte umstritten.<sup>3</sup>

Unstrittig ist allerdings, dass es klare Fälle von *Benachteiligung* gibt, die Menschen von der sozialen Teilhabe abhalten. Eine besondere Form von Benachteiligung stellt *Diskriminierung* dar, die man als eine von Menschen verursachte ungerechte Benachteiligung aufgrund einer „sozial bedeutsamen Kategorie“ auffassen kann, etwa auf-

---

<sup>1</sup> Anderson, Warum eigentlich Gleichheit?, in: Krebs (Hrsg.), Gleichheit oder Gerechtigkeit. Texte der neuen Egalitarismuskritik, 2000, 161; Behrendt, Teilhabegerechtigkeit und das Ideal einer inklusiven Gesellschaft, Zeitschrift für Praktische Philosophie 5/1 (2018), 43–72.

<sup>2</sup> Behrendt, Was ist soziale Teilhabe? Plädoyer für einen dreidimensionalen Inklusionsbegriff, in: Misselhorn/Behrendt (Hrsg.), Arbeit, Gerechtigkeit, Inklusion, 2017, 56.

<sup>3</sup> Eidelson, Discrimination and Disrespect, 2015.

grund des Geschlechts, der Religionszugehörigkeit, der Hautfarbe, des Alters oder der sexuellen Orientierung.<sup>4</sup> Demnach stellt die Notenvergabe in der Schule oder Aufteilung nach Gewichtsklassen im Kampfsport prinzipiell keine Diskriminierung dar, weil es sich nicht um eine ungerechte Form der Ungleichbehandlung handelt. Auch individuelle Herabsetzung zählt nicht als Diskriminierung, sofern sie nicht auf Grund einer sozialen Kategorie erfolgt.

Wie umfangreich die Menge der „sozial bedeutsamen Kategorien“ zu fassen ist, ist in der Diskussion ebenfalls umstritten. Im Grundgesetz beispielsweise sind weder Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung noch aufgrund des sozioökonomischen Status genannt, obwohl beide sozialen Klassen nachweislich die Wahrscheinlichkeit für Personen erhöhen, Opfer von Diskriminierung zu werden, und damit der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft entgegenstehen.<sup>5</sup>

In diesem Aufsatz argumentiere ich dafür, dass in der philosophischen und sozialwissenschaftlichen Diskussion um Teilhabe, Benachteiligung und Diskriminierung bis heute große Uneinigkeit herrscht, und sie in Teilen begrifflich unklar oder sogar widersprüchlich ist, weil es sich bei diesen wie bei allen normativen Begriffen wie „Freiheit“ oder „Demokratie“ um „essentiell umstrittene Begriffe“ (*essentially contested concepts*) handelt, die unter anderem komplex sind und eine implizit wertende Komponente beinhalten.<sup>6</sup> Ich vertrete außerdem die These, dass alle Begriffe, die einen potentiellen moralischen Schaden beschreiben, in der Wissenschaft und den Medien seit einiger Zeit sowohl häufiger als auch mit einer weiteren Extension verwendet werden – ob es nun um Diskriminierung und Benachteiligung oder um Formen von Menschenfeindlichkeit wie Sexismus, Rassismus oder die Abwertung Homosexueller geht. Wir sprechen also beispielsweise nicht nur mehr über Rassismus in der Öffentlichkeit (Frequenzerhöhung), sondern wir diskutieren unter dem Begriff „Rassismus“ auch über Phänomene, die noch vor wenigen Jahren nicht als „Rassismus“ zählten (Begriffserweiterung).

Dieser Essay hat fünf Teile. Zunächst skizziere ich die empirische Evidenz für die Erweiterung und Frequenzerhöhung zentraler moralischer Begriffe (II.) und gebe sodann einen Überblick über mögliche Ursachen für diese Entwicklung (III.). Anschließend führe ich theoretische Probleme auf, die erweiterte Begriffe für die Forschung mit sich bringen (IV.). Am Beispiel einschlägiger empirischer Untersuchungen stelle ich die praktischen Probleme dar, die weite und hochfrequente Begriffe für die empirische Sozialwissenschaft, die Rechtsprechung und für politische Maßnahmen darstellen, Benachteiligung abzubauen und Teilhabe zu ermöglichen (V.). Und im letzten Teil beschreibe ich beispielhaft einige Gerechtigkeitsprobleme, die entstehen, wenn besonders sichtbare Formen der Diskriminierung in der Forschung und Politik überbetont und gleichzeitig andere Formen der Diskriminierung sowie allgemeine Benachteiligungen auf anderen Statushierarchien vernachlässigt werden (VI.).

---

<sup>4</sup> Behrendt, Diskriminierung und das Kriterium der Gruppenzugehörigkeit, Zeitschrift für Praktische Philosophie 7/1 (2020), 155–190.

<sup>5</sup> Art. 3 Abs. 3 GG. Im AGG ist sexuelle Identität allerdings erwähnt und im LADG Berlin sowohl sexuelle als auch geschlechtliche Identität sowie der soziale Status.

<sup>6</sup> Gallie, *Essentially Contested Concepts*, Proceedings of the Aristotelian Society 56 (1955/56), 167–198; Collier et al., *Essentially contested concepts: Debates and applications*, Journal of Political Ideologies 11 (2006), 211–246.

## II. Moralische Begriffe: Erweiterung und Frequenzerhöhung

Wenn Menschen nicht mehr durch Kriege traumatisiert sind, beginnen einige irgendwann, auch dann von einem „Trauma“ zu sprechen, wenn ein Soldat in Uniform neben ihnen in der Straßenbahn sitzt. Und sobald man keine „Makroaggressionen“ wie Schlägereien mehr erlebt, ist man geneigt, überall *Mikroaggressionen* zu entdecken, bei denen es sich, wie der Name schon sagt, um winzige Fehlritte mit vermeintlich schädlichen Folgen handeln soll, zu denen der Theorie zufolge Komplimente für Schuhe gehören, aber auch Äußerungen wie: „Jeder, der sich anstrengt, kann es schaffen.“<sup>7</sup> Laut Derald Wing Sue, dem Begründer dieses Ansatzes, können diese „Aggressionen“ so schwach ausfallen, dass nicht einmal Sprecher und Hörer sie richtig bemerken.<sup>8</sup>

Die Forschungsdaten zu „Mikroaggressionen“ sind allerdings wissenschaftlich umstritten. Bisher konnte ein Zusammenhang zwischen unbedachten Äußerungen und negativen Folgen für die mentale Gesundheit nicht empirisch belegt werden, auch nicht, dass vermeintliche Mikroaggressionen kausal mit Vorurteilen oder feindseligen Motiven zusammenhängen.<sup>9</sup>

Warum erachten es Forscher dennoch als lohnenswert, Handlungsweisen zu untersuchen und als „Aggressionen“ zu titulieren, obwohl sie weder objektiv noch subjektiv nachweisbare Schäden hinterlassen? Ein Grund könnte das Phänomen der *Begriffserweiterung* (*concept creep*) sein. Wenn wir stärker auf etwas achten, zum Beispiel auf Gefahren oder Aggressionen, dehnen wir dadurch unsere Begriffe dieser Phänomene aus. Und so können sogar Wissenschaftler zu dem Fehlschluss gelangen, sie seien einem neuen Forschungsgegenstand auf der Spur, zum Beispiel bisher unentdeckten subtilen Formen von Aggressionen, ohne zu bemerken, dass sie keinem realen, sondern einem rein sprachlichen Phänomen hinterherjagen.

Eine Reihe von Experimenten macht das deutlich.<sup>10</sup> In einer Variante sehen Probanden unterschiedliche Gesichter auf einem Bildschirm, die sie auf einer Skala zwischen „sehr bedrohlich“ und „gar nicht bedrohlich“ einordnen sollen. Bei jedem Durchlauf geben sie dieselben Einschätzungen. Doch sobald die Versuchspersonen immer weniger bedrohliche Gesichter sehen, klassifizieren sie auch bisher harmlose Gesichter als „bedrohlich“. Begriffe (*concepts*) sind im Langzeitgedächtnis gespeicherte mentale Kategorien, die man mengentheoretisch beschreiben kann.<sup>11</sup> Die Extension eines Begriffs sind alle Entitäten, die Elemente dieser Menge sind. Die Probanden haben also ihren Begriff von „bedrohlich“ erweitert, sodass der jetzt mehr Fälle in seiner Extension umfasst.

---

<sup>7</sup> Campbell/Manning, *The Rise of Victimhood Culture Microaggressions, Safe Spaces, and the New Culture Wars*, 2016, 4; Wing Sue, *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation*, 2010.

<sup>8</sup> Wing Sue, *Racial Microaggressions in Everyday Life*, *Psychology Today* v. 5.10.2010 (unter: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/microaggressions-in-everyday-life/201010/racial-microaggressions-in-everyday-life> – Abruf am 1.5.2024).

<sup>9</sup> Lilienfeld, *Microaggressions: Strong claims, Inadequate Evidence*, *Perspectives on Psychological Science* 12 (2017), 138–169.

<sup>10</sup> Levari et al., *Prevalence-induced concept change in human judgment*, *Science* 360 (2018), 1465–1467.

<sup>11</sup> Laurence/Margolis, *Concepts. Core Readings*, 1999.

Derselbe Effekt trat auf, als Probanden Forschungsanträge beurteilen sollten, von denen einige ethisch vertretbar, andere hingegen ethisch problematisch waren. Auch hier wurden die Testpersonen immer strenger, je weniger problematische Anträge sie pro Durchlauf zu lesen bekamen. Ohne es zu merken, haben sie den Umfang, oder genauer: den Wertmaßstab, von „ethisch problematisch“ erweitert.

Menschen erweitern ihre Begriffe, sobald sie auf etwas achten, das ihnen seltener begegnet. Da Begriffserweiterung in allen Bereichen der Kognition auftritt, sogar bei Farbbegriffen, handelt es sich offenbar um eine fundamentale Eigenschaft des menschlichen Geistes.

Das Phänomen lässt sich nicht nur in Experimenten nachweisen, sondern findet sich auch im Vokabular der Wissenschaft. In vielen Disziplinen werden moralisch aufgeladene Begriffe inzwischen weiter als zuvor gefasst, vor allem wenn es um Phänomene geht, bei denen jemand zu Schaden kommt, etwa „Missbrauch“, „Mobbing“, „psychische Störung“, „Vorurteil“, „Sexismus“, „Rassismus“, „Trauma“ oder eben „Gewalt“ und „Aggression“.<sup>12</sup>

Unter diese Begriffe fallen jetzt ebenfalls Instanzen, die noch vor einigen Jahrzehnten als harmlos galten, wie das „Mikro“ in „Mikroaggression“ zu erkennen gibt. Zählten früher ausschließlich körperliche Angriffe als „Gewalt“, werden heute auch Beleidigungen oder Witze als „verbale Gewalt“ klassifiziert. Dass Beleidigungen für sich genommen moralisch falsch sind, steht außer Frage, doch sie werden inzwischen zur Gewaltkategorie gezählt. „Missbrauch“ bezeichnete einst körperliche Gewalt oder sexuelle Nötigung, inzwischen kann auch Vernachlässigung als „Missbrauch“ zählen. Auch Vernachlässigung ist moralisch falsch und man kann für ein Nicht-Tun moralisch verantwortlich sein. Doch wenn man Tatenlosigkeit als „Missbrauch“ klassifiziert, erweitert man einen ursprünglich aktiven Handlungsbegriff.

Begriffserweiterungen lassen sich in Handbüchern der Medizin, in Broschüren von Antidiskriminierungsstellen oder in Forschungsprojekten zur Menschenfeindlichkeit nachweisen. Ein Beispiel: Laut der Studie *Gesundheitliche Auswirkung von Gewalt gegen Frauen* des Robert Koch-Instituts aus dem Jahr 2020 hat jede zweite Frau schon einmal „Gewalt“ in der Partnerschaft erfahren. In der Untersuchung wurde unter „Gewalt“ allerdings nicht nur körperliche Gewalt und sexuelle Nötigung, sondern auch „psychische Gewalt“ subsumiert, die laut Studie „ein breites Spektrum“ beschreibt, zu dem auch „Anschreien“, „Beschimpfungen“ und „extreme Eifersucht“ gehören. All das sind moralisch fragwürdige Verhaltensweisen. Wenn man sie allerdings unter „Gewalt“ fasst, hat so gut wie jeder Mensch, ganz gleich ob Mann oder Frau, schon einmal „Gewalt“ in einer Partnerschaft erfahren.<sup>13</sup> Dass die Hälfte der Frauen in der Studie von „psychischer Gewalt“ berichtet, ist also nicht alarmierend hoch, sondern im Gegenteil überraschend niedrig, denn der Wert müsste bei annähernd 100 Prozent liegen. Bei Männern ebenso.

Nick Haslam hat gezeigt, dass sich Begriffe in zwei Richtungen ausdehnen: zum einen *horizontal*, indem man Fälle einbezieht, die vorher nicht dazugehörten, wie „psychische Gewalt“ oder „emotionaler Missbrauch“; zum anderen *vertikal*, so dass nun Fälle in den Blick geraten, die bisher als zu schwach galten, um als Schaden zu zählen.<sup>14</sup> Früher bezeichnete man wiederholtes absichtliches Hänkeln von Mitschülern als „Mob-

---

<sup>12</sup> Haslam, Concept creep: Psychology's expanding concepts of harm and pathology, *Psychological Inquiry* 27/1 (2016), 1–17.

<sup>13</sup> Robert Koch-Institut, *Gesundheitliche Lage der Frauen in Deutschland*, 2020, 310.

bing“, heute kann dafür schon ein einziger achtloser Witz ausreichen, den ein Mitschüler als unangenehm empfindet.

Mit anderen Worten: Zur Handlung kommt das Unterlassen, also die Nicht-Handlung hinzu, zum absichtlichen Handeln werden jetzt noch unbeabsichtigte (also rechtlich gesprochen: fahrlässige) oder zufällige Nebeneffekte hinzugefügt, und zum körperlichen Schaden fügt man den „seelischen Schaden“, den „symbolischen Schaden“ hinzu, der manchmal sogar nur in einem unspezifischen Unwohlsein besteht. So verschieben sich die Kriterien für Schaden von einer körperlichen, objektiv erforschbaren Ebene auf eine schwerer zu erfassende subjektive Ebene. Natürlich hat niemand ein Patentrecht auf (Fach-)Begriffe. Man kann sie so weit oder eng fassen, wie es einem beliebt. Doch die oft unbemerkte Erweiterung suggeriert vielen, es handele sich um neue oder unbemerkte Instanzen von Phänomenen in der Welt, obwohl nur die Begriffe verändert wurden.

Viele moralische und moralisch relevante Begriffe wurden nicht nur erweitert, seit etwa zehn Jahren hat im Alltag, in den Medien und in der Wissenschaft die Frequenz von Begriffen (oder genauer: von Wörtern für Begriffe) wie „Sexismus“, „Rassismus“, „Homophobie“, „Diskriminierung“, „Islamophobie“ und „Intersektionalität“ deutlich zugenommen. Das haben unter anderem David Rozado und Kollegen anhand von 25 Millionen englischsprachigen Medienartikeln aus 47 führenden Medienkanälen belegt.<sup>15</sup> Zwischen den Jahren 1970 und 2010 tauchten einschlägige moralische Begriffe etwa gleich häufig in den Medien auf. Um das Jahr 2010 schossen die Frequenzen dann steil in die Höhe. Das gilt auch für verwandten Themen wie „Inklusion“, „Safe Spaces“ oder „kulturelle Aneignung“. Eine andere Erhebung zeigt beispielhaft, dass zwischen den Jahren 2013 und 2019 die Frequenz der Wörter „racial privilege“ und „white“ in der New York Times um 1200 Prozent und in der Washington Post um 1500 Prozent gestiegen ist.<sup>16</sup> Im gleichen Zeitraum haben Forscher allerdings bei US-Bürgern insgesamt immer weniger rassistische Vorurteile gemessen.<sup>17</sup> Weder Trumps Präsidentschaft noch die aufgeheizte Diskussion um seine Person hat diesen kontinuierlichen Rückgang in menschenfeindlichen Haltungen gestoppt.<sup>18</sup> Im globalen Vergleich kann man dasselbe Phänomen beobachten, wie eine Untersuchung von fast 100 Millionen Nachrichten aus 36 Ländern aus allen Weltregionen zeigt. Mittlerweile spricht die ganze Welt so viel wie nie zuvor über soziale Gerechtigkeit und Diskriminierung.<sup>19</sup>

Den Frequenz-Effekt konnte Rozado mit Kollegen auch in der Wissenschaft nachweisen. Ihre Untersuchungen an 175 Millionen Forschungsartikeln belegen, dass in den

---

<sup>14</sup> Haslam et al., The cultural dynamics of concept creep, *American Psychologist* 76/6 (2021), 1013–1026.

<sup>15</sup> Rozado/Al-Gharbi/Halberstadt, Prevalence of Prejudice-Denoting Words in News Media Discourse: A Chronological Analysis, *Social Science Computer Review* 41/1 (2023), 99–122.

<sup>16</sup> Goldberg, How the Media Led the Great Racial Awakening, *News & Politics* v. 5.8.2020 (unter: <https://www.tabletmag.com/sections/news/articles/media-great-racial-awakening> – Abruf am 1.5.2024).

<sup>17</sup> Marsden, Social trends in American life: Findings from the general social survey since 1972, 2012; Ruisch/Ferguson, Changes in Americans’ prejudices during the presidency of Donald Trump, *Nature Human Behaviour* 6/5 (2022), 656–665.

<sup>18</sup> Hopkins/Washington, The Rise of Trump, The Fall of Prejudice? Tracking White Americans’ Racial Attitudes via a Panel Survey, 2008–2018, *Public Opinion Quarterly* 84/1 (2020), 119–140.

<sup>19</sup> Rozado, The Great Awokening as a Global Phenomenon (2023) (Preprint).

letzten zehn Jahren die Frequenz von Begriffen für Vorurteile und Diskriminierung wie „Homophobie“ und „Sexismus“ und aus dem Themenfeld der sozialen Gerechtigkeit wie „Privileg“, „Patriarchat“ und „marginalisiert“ und „Dekolonialisierung“ in den wissenschaftlichen Disziplinen ebenfalls steil gestiegen ist, wobei die Themen „race“ und „gender“ die höchste Frequenz aufweisen.<sup>20</sup> Da beide Themenfelder, „Diskriminierung“ und „soziale Gerechtigkeit“, fast perfekt linear korreliert sind, handelt es sich offenbar um einen Gesamttrend, der auf eine einzige moralische Einstellung zurückgeht, nämlich sich mit Leid und Benachteiligung zu beschäftigen – wobei die Frequenzeffekte in den Medien etwas früher als in den Forschungsartikeln einsetzen, was vermutlich mit den etwas längeren Publikationswegen in der Wissenschaft erklärt werden kann.

### III. Gründe für die Erweiterung und Frequenzerhöhung

Bisher ist noch nicht abschließend geklärt, warum bei bestimmten Begriffen eine Begriffserweiterung auftritt und seit etwas mehr als zehn Jahren auch die Begriffsfrequenz so stark zugenommen hat. In der Forschung werden verschiedene Faktoren diskutiert. Erstens könnte es sein, dass Menschen in den letzten Jahren sowohl mitfühlender als auch emotional fragiler geworden sind. Zusammen mit Offenheit sind beide Faktoren mit der Neigung zur Begriffserweiterung korreliert.<sup>21</sup> Eine progressive Urteilsverzerrung (*liberal bias*) könnte den zweiten Faktor darstellen. Sowohl Journalisten als auch Wissenschaftler verorten sich mehrheitlich links der Mitte.<sup>22</sup> Da eine ausgeprägte Form von *Fürsorge* (*care*) als ein emotionsbasiertes moralisches *Grundprinzip* (*moral foundation*) zur moralischen Identität der Progressiven gehört, sie sich also besonders für benachteiligte Minderheiten einsetzen, könnte sie das geneigt machen, mehr auf potentielle Schäden für diese Gruppen zu achten und so zu einer erweiterten und höherfrequenten Anwendung schadensbezogener Begriffe beitragen.<sup>23</sup>

Beide Faktoren, Persönlichkeitsmerkmale und Urteilsverzerrungen, können allerdings nur die Begriffserweiterung, nicht jedoch den sprunghaften Anstieg der Begriffsfrequenz um das Jahr 2010 herum plausibel erklären.

---

<sup>20</sup> Rozado, Themes in Academic Literature: Prejudice and Social Justice, *Academic Questions* 35/2 (2022), 16–29.

<sup>21</sup> McGrath/Haslam, Development and validation of the Harm Concept Breadth Scale: Assessing individual differences in harm inflation, *PloS One* 15/8 (2020).

<sup>22</sup> Langbert, Homogenous: The political affiliations of elite liberal arts college faculty, *Academic Questions* 31(2018), 186–197; Horowitz/Haynor/Kickham, Sociology's Sacred Victims and the Politics of Knowledge: Moral Foundations Theory and Disciplinary Controversies, *The American Sociologist* 49 (2018), 459–495; Schmidt/Schultz/Wagner, Wie blicken Journalistinnen und Journalisten auf die Welt? Eine vergleichende empirische Analyse von Persönlichkeitsmerkmalen und politischen Einstellungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), *Journalistik* 6 (2023), 309–346; Paterson/Donsbagh, News decisions: Journalists as partisan actors, *Political Communication* 13 (1996), 455–468; Hanitzsch et al., *Worlds of journalism: Journalistic cultures around the globe*, 2019.

<sup>23</sup> Graham et al., Moral Foundations Theory: The Pragmatic Validity of Moral Pluralism, *Advances in Experimental Social Psychology* 47 (2013), 55–130; Hübl, *Die aufgeregte Gesellschaft. Wie Emotionen unsere Moral prägen und die Polarisierung verstärken*, 2019.



Eine dritte Möglichkeit der Erklärung könnte darin liegen, dass wir als *Homo Sapiens* grundsätzlich für Negatives besonders sensibilisiert sind.<sup>24</sup> Diese *Negativverzerrung (negativity bias)*<sup>25</sup> erklären Martie G. Haselton und David Buss mit ihrer *Fehler-Management-Theorie* als ein evolutionäres Erbe unserer Spezies.<sup>26</sup> Wie für andere Tiere war es auch für unsere Vorfahren vorteilhaft, auf Gefahren hypersensibel zu reagieren. *Falsch-positive Fehler* (der Warnmechanismus sagt „Gefahr: ja“, obwohl keine besteht), beeinträchtigte nicht die Weitergabe der Gene, der zweite, also *falsch-negative Fehler* (der Warnmechanismus sagt „Gefahr: nein“, obwohl sie besteht) hingegen schon. Bei Gefahren oder Schäden ist es grundsätzlich besser, überempfindlich zu reagieren, denn die beiden Fehler wirken sich unterschiedlich aus.<sup>27</sup> Sobald jemand von einer potentiellen Gefahr, etwa dem negativen Einfluss von Mikroaggressionen, spricht, lenken wir ganz automatisch unsere Aufmerksamkeit darauf, und machen uns zu selten die Mühe, unser Bauchgefühl mit der Forschung abzugleichen. Auch dieser Faktor kann allerdings allenfalls die Neigung zu Begriffserweiterung, nicht jedoch den sprunghaften Anstieg der Begriffsfrequenz vor etwa einem Jahrzehnt erklären.

Der vierte Grund hat ebenfalls mit Aufmerksamkeit zu tun. In den letzten Jahrzehnten sind unsere Ansprüche so schnell gestiegen, dass der gesellschaftliche Wandel nicht mehr hinterherkam. Dieses Phänomen hat Alexis de Tocqueville als einer der ersten beschrieben. Er nimmt an, dass Menschen einen universellen Gerechtigkeitsinn haben, der unter den richtigen Bedingungen zu moralischem Fortschritt führt: „Sind alle gesellschaftlichen Bedingungen ungleich, so verletzt keine noch so große Ungleichheit den Blick des Betrachters; inmitten allseitiger Gleichförmigkeit dagegen wirkt die kleinste Verschiedenheit anstößig; der Anblick wird um so unerträglicher, je weiter die Gleichförmigkeit fortgeschritten ist.“<sup>28</sup> Je besser die Welt, desto ungerechter erscheint sie. Aus Sicht der heutigen Forschung liegt es nahe, dass unsere Aufmerksamkeit der Hauptfaktor für dieses sogenannte *Tocqueville-Paradox* ist. Erst wenn große Missstände aus der Welt geschafft sind, können wir uns um andere, bisher vernachlässigte Fälle kümmern. Oft sind das Fälle, die aus Sicht der Menschenrechte immer schon moralisch falsch waren. Mit einem Begriff wie „Stalking“ beispielsweise kann man ein gefährliches Verhaltensmuster besser erkennen und sogar zu einem Straftatbestand erklären (s. § 238 Abs. 1 StGB).<sup>29</sup> Ohne den Begriff ist das zwar auch möglich, aber deutlich schwieriger. Da es moralisch immer etwas zu verbessern gibt, erscheint die

---

<sup>24</sup> Pratto/John, Automatic vigilance: the attention-grabbing power of negative social information, *Journal of Personality and Social Psychology* 61 (1991), 380–391; Baumeister/Bratslavsky/Vohs, Bad is Stronger than Good, *Review of General Psychology* 5 (2001), 323–370; Tversky/Kahneman, The Framing of Decisions and the Psychology of Choice, *Science* 211 (1981), 453–458.

<sup>25</sup> Rozin/Royzman, Negativity Bias, Negativity Dominance, and Contagion, *Personality and Social Psychology Review* 5 (2001), 296–320.

<sup>26</sup> Haselton/Buss, Error management theory: a new perspective on biases in cross-sex mind reading, *Journal of Personality and Social Psychology* 78 (2000), 81–91; Johnson et al., The evolution of error: Error management, cognitive constraints, and adaptive decision-making biases, *Trends in Ecology & Evolution* 28 (2013), 474–481.

<sup>27</sup> Lazarus, Emotion and Adaptation, 1991; Prinz, Gut Reactions. A Perceptual Theory of Emotions, 2004; Öhman/Mineka, The Malicious Serpent: Snakes as a Prototypical Stimulus for an Evolved Module of Fear, *Current Directions in Psychological Science* 12 (2003), 5–9.

<sup>28</sup> Tocqueville, Über die Demokratie in Amerika, 1835, 314.

<sup>29</sup> Zur Psychologie des Stalking s. Spitzberg, The state of the art of stalking: Taking stock of the emerging literature, *Aggression and Violent Behavior* 12 (2007), 64–86.

Weltlage am Anspruch gemessen schlecht, obwohl sie sich im Vergleich zu früheren Zeiten zum Besseren gewandelt hat.

Ein fünfter Faktor wurde in der Forschung allerdings bisher wenig diskutiert. Nicht nur die Wahrnehmung, auch die Kommunikation hat sich durch die digitalen Medien verändert. Weil es insbesondere zum moralischen Profil der akademischen Elite gehört, für Unterdrückung, Benachteiligung und moralische Fehltritte sensibilisiert zu sein, versuchen viele Menschen, besonders klare kommunikative Signale zu senden.<sup>30</sup> Viele Menschen verwenden mehr moralische Begriffe, weil sie sich in der digitalen Öffentlichkeit als besonders feinfühlig inszenieren oder zumindest mehrdeutige Aussagen im eigenen politischen Lager vermeiden wollen. Wir haben aus Gründen des *Reputationsmanagements (impression management)* das Leid zum Thema in den Medien und in der Wissenschaft gemacht.<sup>31</sup>

Wer weiß, dass er beurteilt werden kann, ändert ganz automatisch sein Kommunikationsverhalten: Konfrontiert man beispielsweise Menschen mit moralischen Dilemmata des sogenannten *Trolley-Problems* nach dem Muster: „Töte einen, um fünf zu retten“, ändern sie ihre Urteile, sobald sie wissen, dass ihre Entscheidung von anderen beurteilt wird. Sie stimmen dann seltener dafür, aktiv jemanden zu opfern, um dadurch möglichst viele andere zu retten. Obwohl dieses konsequentialistische Kalkül in Gedankenexperimenten die meisten Menschen vor dem Tod bewahren würde, wirkt es auf Beobachter oft kalt und berechnend. Weil den Probanden das bewusst ist, ändern sie ihre Einschätzung und wählen eher Strategien, bei denen sie nicht aktiv ins fiktive Geschehen eingreifen, um von den anderen als warm und kompetent wahrgenommen zu werden.<sup>32</sup>

Gerade wenn es um unsere moralische Reputation geht, betreiben wir Fehler-Management: Es ist kommunikativ von Vorteil, einmal mehr von Rassismus und Sexismus zu sprechen als einmal zu wenig, sonst könnte man wie jemand wirken, der dem Leid anderer Menschen gegenüber gleichgültig ist. Und es ist von Vorteil, einen moralischen Begriff zu weit als zu eng zu fassen, da man sonst wie jemand erscheinen könnte, der Ungerechtigkeiten verharmlost oder missachtet. So ist es vermutlich kein Zufall, dass alle Begriffe zur sozialen Gerechtigkeit in ihrer Frequenz um das Jahr 2010 herum steil angestiegen sind, als soziale Medien wie Facebook, Twitter, YouTube und LinkedIn die Möglichkeit einführten, Mitteilungen anderer Personen zu beurteilen, also zu liken, zu teilen und zu kommentieren.<sup>33</sup> Wer potentiell von jedem anderen Menschen beurteilt werden kann, betreibt besonders intensives Reputationsmanagement.

Moralische Begriffe sind ihrer Struktur nach wie für die Begriffserweiterungen geschaffen. Nur bei wenigen Begriffen wie „Wasser“ gibt die Welt die Begriffsgrenzen vor, denn *natürlichen Arten* haben eine Essenz, eine unveränderliche Mikrostruktur, die man empirisch entdecken kann. Im Fall von Wasser ist der Hauptbestandteil das Mole-

---

<sup>30</sup> *Mau/Lux/Westhäuser*, Triggerpunkte. Konsens und Konflikt in der Gegenwartsgesellschaft, 2023; *Inglehart*, Cultural evolution: People's motivations are changing, and reshaping the world, 2018.

<sup>31</sup> *Goffman*, The Presentation of Self in Everyday Life, 1959; *Nozick*, The nature of rationality, 1994, 45, spricht von der „expressiven Funktion“; für eine ausführliche Diskussion s. *Hübl*, Moralspektakel. Wie die richtige Haltung zum Statussymbol wurde und warum das die Welt nicht besser macht, 2024.

<sup>32</sup> *Rom/Conway*, The strategic moral self: Self-presentation shapes moral dilemma judgments, Journal of Experimental Social Psychology 74 (2018), 24–37.

<sup>33</sup> Für eine ausführliche Diskussion, s. *Hübl*, Moralspektakel, 2024.



kül H<sub>2</sub>O.<sup>34</sup> Doch schon in der Medizin haben wir es oft mit nicht-natürlichen, also „menschengemachten Arten“ zu tun, wie Ian Hacking sagt.<sup>35</sup> Auch in der Medizin untersucht man Mikrostrukturen, zum Beispiel die Beschaffenheit von Viren, Erbkrankheiten oder Hirnzuständen. Doch schon in diesem Bereich der Wissenschaft liegt es auch an unseren Interessen, wo wir die Grenzen ziehen, etwa zwischen Gesundheit und Krankheit. Besonders bei psychischen Krankheiten streiten sich Experten über Fragen wie: Wo hört alltägliche Ängstlichkeit auf, und wo beginnt eine „generalisierte Angststörung“, wie sie im Lehrbuch steht?<sup>36</sup> Auch hier spielt die Negativverzerrung eine Rolle. Denn in der Medizin geht es ebenfalls um moralische Fragen, um Leid, das man lindern will. Je weiter man Krankheiten fasst, desto seltener übersieht man tatsächliches Leid.

Bei *sozialen Arten* wie Rassismus, Sexismus oder Homophobie ist Begriffserweiterung im Dienste des Reputationsmanagements besonders wahrscheinlich, denn es handelt es sich bei den dazugehörigen Kategorien um „moralisch dichte“ Begriffe, wie Bernard Williams sie nennt.<sup>37</sup> Im Gegensatz zu moralisch „dünnen“ Begriffen wie „gut“, die nur werten, enthalten dichte Begriffe wie „Rassismus“ sowohl ein wertendes („Rassismus ist moralisch schlecht“) als auch ein beschreibendes Element („das und das ist Rassismus“).

Der wertende Aspekt ist allgemein anerkannt: Rassismus ist verwerflich. Wer jetzt beispielsweise die Ungleichheit zwischen Schwarzen und Weißen in den USA kritisieren will, macht es sich leichter, wenn er den beschreibenden Begriffsteil erweitert. In den USA haben schwarze Bürger ein deutlich unterdurchschnittliches Jahreseinkommen. Das könnte verschiedene Gründe haben. In einem Extremfall könnte der Unterschied vollständig mit den Spätfolgen der Sklaverei und Segregation erklärt werden; in dem anderen Extremfall vollständig mit dem individuellen Verhalten schwarzer US-Amerikaner. Die dritte Möglichkeit ist, dass beide Faktoren eine kausale Rolle spielen und gewichtet werden müssen. Da Kausalketten mit der Zeit *ausdünnen*, die Wirkung eines Ereignisses auf die Dispositionen der Substanzen (in diesem Falle die „gesellschaftlichen Strukturen“) auf Dauer durch andere Einflüsse überlagert wird und somit immer schwerer nachweisbar sind, ist keine der drei Konstellationen sicher empirisch nachweisbar, geschweige denn in Form einer metrischen Gewichtung wie in der dritten Möglichkeit.<sup>38</sup>

Starke Aussagen über kausale Faktoren, also Ereignisse und dispositionale „Strukturen“, dienen in diesem Fall dann nicht dazu, den Rezipienten Informationen über die Welt mitzuteilen oder eine Situation moralisch zu bewerten, sondern sie haben primär eine andere kommunikative Funktion: Sie dienen der moralischen Selbstdarstellung. Nicht in allen, aber in vielen Fällen läuft allerdings Selbstdarstellung dem eigentlichen Anliegen zuwider, für mehr Teilhabe in der Gesellschaft zu sorgen.

---

<sup>34</sup> Ellis, *Scientific Essentialism*, 2001; Kripke, Naming and Necessity, in: Davidson/Harman (Hrsg.), *Semantics of Natural Language*, 1972, 253–255.

<sup>35</sup> Hacking, The looping effect of human kinds, in: Sperber/Premack/Premack (Hrsg.), *Causal Cognition: A Multidisciplinary Debate*, 1995, 351–394; Dupré, *Natural Kinds and Biological Taxa*, *The Philosophical Review* 90 (1981), 66–90.

<sup>36</sup> Heinz, *Der Begriff der psychischen Krankheit*, 2014.

<sup>37</sup> Williams, *Ethics and the Limits of Philosophy*, 1985, 141 f.; Hare, *The Language of Morals*, 1952, 121 f.

<sup>38</sup> Moore, *Causation and Responsibility: An essay in law, morals, and metaphysics*, 2009; Keil, *Handeln und Verursachen*, 2015.

#### IV. Theoretische Probleme

Die Begriffserweiterung von „Rassismus“ kann das Problem verdeutlichen. Wer im Extremfall jede Form sozialer Ungleichheit zwischen Schwarzen und Weißen in den USA unter den Begriff des Rassismus fasst, wie es der Sozialwissenschaftler Ibram X. Kendi tut, der muss nicht mehr aufwendig erforschen, inwiefern Ungleichheit auf Diskriminierung zurückgeht und welche anderen Faktoren eine Rolle für den Erfolg in der Schule, Ausbildung oder im Beruf spielen, etwa Lesefähigkeiten, formale Bildung, das Einkommen der Eltern oder die Familienverhältnisse<sup>39</sup> – auch nicht, ob und wie stark jene Faktoren wiederum kausal von früheren Diskriminierungen abhängen.<sup>40</sup>

Mit dem Verfahren, alle Ungleichheiten den „Strukturen“ anzulasten, geht man zwar auf Nummer sicher, weil man keine falsch-negativen Einschätzungen abgibt. Wenn jede Ungleichheit ein Merkmal von Rassismus ist, übersieht man keinen Fall von rassistischer Diskriminierung. Und man sendet mit einem starken Begriff eine deutliche kommunikative Botschaft: „Ungleichheit ist grundsätzlich ein moralisches Problem.“ Allerdings produziert dieses Verfahren eher falsch-positive Einschätzungen, indem es Ungleichheiten, die gar nichts mit Diskriminierung oder deren Spätfolgen zu tun haben, als Symptom für Rassismus ansieht.<sup>41</sup> So belegen zahlreiche Untersuchungen, dass Fleiß sowie die Dauer, die man für Hausaufgaben aufbringt, oder die Summen, die man in Bildung statt in Konsum investiert, kausale Faktoren für schulischen und beruflichen Erfolg darstellen – und zwar unabhängig von Herkunft und Hautfarbe.<sup>42</sup>

Dennoch behauptet Kendi, Rassismus läge immer dann vor, wenn Ungleichheit zwischen ethnischen Gruppen bestehe, ganz gleich, wie diese zustande gekommen sei.<sup>43</sup> Ein Rassist sei jeder, der nicht aktiv gegen Ungleichheit vorgehe. Ferner: „Racism itself is institutional, structural, and systemic“. Faktoren, die dazu beitragen, seien „written and unwritten laws, rules, procedures, processes, regulations, and guidelines“. In eine ähnliche Richtung geht auch die Einschätzung von Keith Lawrence und Terry Keleher. Sie schreiben: „Structural Racism is ... a system of hierarchy and inequity, primarily characterized by white supremacy.“<sup>44</sup> Omowale Akintunde hält fest: „Racism is a systemic, societal, institutional, omnipresent, and epistemologically embedded phenomenon that pervades every vestige of our reality.“<sup>45</sup> Und Robin DiAngelo schreibt, jeder

<sup>39</sup> Kendi, *How to be an Antiracist*, 2017; Koopmans, Does assimilation work? Sociocultural determinants of labour market participation of European Muslims, *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42 (2016), 197–216; Chetty, Race and Economic Opportunity in the United States: An Intergenerational Perspective, *The Quarterly Journal of Economics* 135 (2020), 711–783.

<sup>40</sup> Anderson/Hildreth/Howland, Is the desire for status a fundamental human motive? A review of the empirical literature, *Psychological Bulletin* 141 (2015), 574–601.

<sup>41</sup> *Sachverständigenrat für Integration und Migration*, Jahresgutachten 2021: Normalfall Diversität? Wie das Einwanderungsland Deutschland mit Vielfalt umgeht, 2021, 137 f.

<sup>42</sup> Loury, Why Does Racial Inequality Persist? Culture, Causation, and Responsibility, *Manhattan Institute Essay* May 2019; Dunatchik/Park, Racial and Ethnic Differences in Homework Time among US Teens, *Sociological Perspectives* 65 (2022), 1144–1168; Charles/Hurst/Roussanov, Conspicuous consumption and race, *The Quarterly Journal of Economics* 124 (2009), 425–467.

<sup>43</sup> Kendi, *How to be an Antiracist*, 2017.

<sup>44</sup> Lawrence/Keleher, *Chronic Disparity: Strong and Pervasive Evidence of Racial Inequalities. Poverty Outcomes*, 2004 (unter: <https://www.intergroupresources.com/rc/Definitions%20of%20Racism.pdf> – Abruf am 1.5.2024).

<sup>45</sup> Akintunde, White racism, white supremacy, white privilege, and the social construction of race: Moving from modernist to postmodernist multiculturalism, *Multicultural Education* 7/2 (1999), 2–8.

Weißer sei ein Rassist, um wenig später hinzuzufügen, das sei nicht wertend, sondern deskriptiv gemeint.<sup>46</sup> Gleichzeitig behauptet sie, offenbar wertend, Weiße seien „Komplizen“ in einem System von „Autorität“ und „Kontrolle“.

Diese beispielhaften Definitionen sind nicht auf die US-amerikanischen Diskussionen beschränkt, sondern verbreiten sich wie fast alle Themen auch in der deutschen. „Struktur“ und „System“ sind darin oft *Plastikwörter*, die gelehrt klingen, aber so gut wie nie klar definiert werden, sondern abstrakt bleiben oder im Aufzählungsstil durch viele ihrerseits klärungsbedürftige Begriffe erläutert werden sollen.<sup>47</sup> Der ontologische Status von so unterschiedlichen Entitäten wie Regeln, Gesetzen, Hierarchien, Kontrolle, Stereotypen, Macht, Ungleichheit und Prozeduren bleibt völlig unklar.

Auch kausalitätstheoretisch sind diese Ansätze fragwürdig, denn bei diskriminierenden Handlungen, die zu Recht moralisch kritisiert werden, handelt es sich um Ereignisse, also Zustandsveränderungen in der Welt, die eine kausale Erklärung erfordern, während „Strukturen“ und „Systeme“ komplexe Zustände von Substanzen oder Entitäten benennen, die nicht ohne Weiteres als Ursachen angesehen werden können und daher auch keine kausale Antwort auf die Frage „Warum ist P zum Zeitpunkt t diskriminiert worden?“ geben können.<sup>48</sup> Während Ereignisse die Dispositionen der Substanzen verändern (durch den Schlag mit dem Hammer verändert sich der Zustand der Vase), können Zustände (die molekulare Struktur der Vase) selbst nichts verursachen, sondern allenfalls kausale Faktoren sein, die in kausalen Erklärungen beschrieben werden.<sup>49</sup>

Die ursprüngliche Definition von „Rassismus“ war psychologisch: Ein Rassist ist, wer andere aufgrund ihrer Ethnie oder Hautfarbe abwertet.<sup>50</sup> Da es Fälle von Arbeitgebern gibt, die sich selbst für liberal, vorurteilsfrei und fair halten, aber dennoch ohne weiteren Grund seltener Bewerber dunkler Hautfarbe einstellen, selbst wenn diese genauso qualifiziert sind wie ihre Konkurrenten mit heller Hautfarbe, wurde der „unbewusste“ oder „implizite“ Rassismus als eine Spielart dieser abwertenden Einstellung in die Diskussion eingeführt, auch wenn sowohl das Phänomen selbst als auch viele Experimente bis heute umstritten und wissenschaftstheoretisch fragwürdig sind.<sup>51</sup> Doch inzwischen wurde der Rassismusbegriff noch einmal erweitert. Neben bewusstem und unbewusstem Rassismus von Personen ist jetzt auch die Rede von „institutionellem Rassismus“, wie etwa beim *Racial Profiling* der Polizei: eine Praxis, bei der Personen anlasslos aufgrund ihrer phänotypischen Erscheinung polizeilich überprüft werden. Während es sich bei dieser Praxis klarerweise um Diskriminierung handelt, die auch dann auftreten kann, wenn kein einzelner Polizist rassistische Einstellungen hat, ist nicht klar, welche Eigenschaft das Prädikat „rassistisch“ hier beschreibt. Wenn „Rassismus“ in der klassischen Lesart eine mentale Eigenschaft von Personen ist, muss es sich im Fall von institutionellem „Rassismus“ um eine andere Eigenschaft handeln, denn Institutionen haben keine mentalen Attribute und der Begriff wurde ja gerade

---

<sup>46</sup> DiAngelo, *White Fragility. Why it is so Hard for White People to Talk about Racism*, 2018.

<sup>47</sup> Pörksen, *Plastikwörter: Die Sprache einer internationalen Diktatur*, 1988.

<sup>48</sup> Keil, *Handeln und Verursachen*, 2015, 359 f.

<sup>49</sup> Davidson, *Essays on Actions and Events*, 1984; Cummins, *States, Causes, and the Law of Inertia*, *Philosophical Studies* 29 (1976), 21–36.

<sup>50</sup> Alexander, *What Makes Wrongful Discrimination Wrong? Biases, Preferences, Stereotypes, and Proxies*, *University of Pennsylvania Law Review* 141 (1992), 149–219.

<sup>51</sup> Machery, *Anomalies in implicit attitudes research*, *WIREs Cognitive Science* 13/1 (2022).

gewählt, um Diskriminierung auch dann zu kritisieren, wenn keine einzelne Person menschenfeindliche Einstellungen hat.

Offenbar werden hier zwei Begriffe überblendet. Im klassischen Fall führt die mentale Einstellung des Rassismus zu rassistischen Handlungen, die ihrer Natur nach diskriminieren, oder genauer: Diskriminierungs-Ereignisse verursachen. Doch es kann Rassismus ohne Diskriminierung geben, etwa wenn ein Rassist nicht die Möglichkeit oder Macht hat, seine Menschenfeindlichkeit in die Tat umzusetzen, etwa weil er im Gefängnis sitzt. Und es kann Diskriminierung ohne rassistische Einstellungen geben wie eben Fälle von *Racial Profiling* oder beispielsweise das *Redlining* in den USA, also Bewertungen von Banken für die Kreditvergabe, die Bewohner mehrheitlich schwarzer Viertel benachteiligt haben.<sup>52</sup> Indem Forscher Rassismus und Diskriminierung überblenden, übertragen sie das „Strukturelle“ oder „Systemische“ der Diskriminierung auf den Rassismus selbst.

Oft heißt „strukturell“ oder „systemisch“ dann entweder lediglich, dass es viele Fälle von klassischem Rassismus gibt, was dem ursprünglichen Begriff nichts hinzufügt; oder, dass Diskriminierung Mitglieder von sozial relevanten Gruppen treffen kann, selbst wenn man keinen klassischen Rassismus mehr nachweisen kann. In beiden Fällen ist nicht zu sehen, was die Begriffserweiterung, also die Rede von „institutionellem“ oder gar „systemischem“ oder „strukturellem Rassismus“ den schon hinreichend klar definierten Begriffen „Rassismus“ und „Diskriminierung“ hinzufügt. Zwar gibt es einige klar definierte Ansätze, die die Begriffe „strukturelle Ungerechtigkeit“ oder „strukturelle Diskriminierung“ verwenden.<sup>53</sup> Doch diese Redeweisen kann man vollständig auf den klassischen Rassismus und auf diskriminierende Regeln, Gesetze und Praktiken (also Typen von Handlungen) zurückführen.<sup>54</sup>

Fragwürdige Begriffserweiterungen finden sich auch in zahlreichen sozialwissenschaftlichen Studien. Im Gutachten des deutschen *Sachverständigenrats für Integration und Migration* aus dem Jahr 2021 heißt es, es gebe immer weniger klassische rassistische Einstellungen, doch sie lebten „in subtiler Form“ fort.<sup>55</sup> Das können aber nicht dieselben Einstellungen sein – es sei denn, man hat den Begriff „rassistische Einstellung“ so erweitert, dass auch subtile Formen darunterfallen. Die Autoren der *Mitte-Studie* der *Friedrich-Ebert-Stiftung* aus dem Jahr 2021 gehen sogar so weit, zu behaupten, „subtiler“ Rassismus bestehe auch in der „Leugnung von Rassismus“.<sup>56</sup> Doch mit diesem Manöver immunisieren sie sich gegen Kritik, denn wer ihre Aussage oder die Interpretation ihrer Daten jetzt in Frage stellt, wird automatisch als Rassist gebrandmarkt.

Zudem haben die Forscher eine neue Kategorie eingeführt, die ebenfalls mit einem stark erweiterten Begriff von „Abwertung“ operiert. Die sogenannte „Abwertung Asylsuchender“ liegt im Gegensatz zu allen anderen Werten bei etwa 50 Prozent. Auf den ersten Blick wirkt diese Zahl alarmierend hoch. Doch dann stellt sich heraus: Wer die Aussage „der Staat sollte bei der Prüfung von Asylanträgen großzügig sein“ ablehnt, hat laut Studie „negative Einstellungen gegenüber Asylsuchenden“. Wer also meint, ein

<sup>52</sup> Rothstein, *The color of law: A forgotten history of how our government segregated America*, 2017.

<sup>53</sup> Anderson, *The Imperative of Integration*, 2010; Haslanger, *Racism, Ideology, and Social Movements*, *Res Philosophica* 94 (2017), 1–22.

<sup>54</sup> Young, *Justice and the Politics of Difference*, 1990.

<sup>55</sup> *Sachverständigenrat für Integration und Migration*, *Normalfall Diversität?*, 2021, 28.

<sup>56</sup> Zick/Küpper, *Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland*, 2020, 151.

Staat sollte sich exakt an seine eigenen Gesetze halten, hat in den Augen der Forscher moralisch verwerfliche Einstellungen. Diese Frage sagt also mehr über die politische Haltung der Studienleiter als über negative Einstellungen in der Bevölkerung. Auch hier suggerieren erweiterte Begriffe einen Missstand, der objektiv nicht besteht.

Fragwürdige Begriffserweiterungen findet man auch in der internationalen Forschung. Einige Skalen für Rassismus werten schon die Aussagen „harte Arbeit führt zu Erfolg“ oder „man sollte härter gegen Verbrecher vorgehen“ als „symbolischen Rassismus“, obwohl diese Positionen, wenn überhaupt, allenfalls die politische Zugehörigkeit zum bürgerlich-konservativen Lager andeuten und zudem von der Mehrheit der Migranten in vielen Ländern geteilt werden.<sup>57</sup>

Die Begriffserweiterung von „Rassismus“ und „Diskriminierung“ in der „strukturellen“ Lesart verwischt zudem wichtige analytische Unterschiede der Forschung. So kann man in Deutschland Diskriminierung am Wohnungsmarkt klar nachweisen. In zwei großen Experimenten mit fiktiven Lebensläufen musste Anja im Mittel 11 Bewerbungen losschicken, um eine Einladung zur Wohnungsbesichtigung zu bekommen, während es bei Ayse mit exakt gleichem Einkommen und Beruf 14 Bewerbungen waren.<sup>58</sup> In einem der beiden Experimente war das allerdings nur dann der Fall, wenn ein Akzent deutlich zu hören war. Bei migrantischen Bewerbern ohne Akzent und mit hohem Einkommen waren jedoch keine nennenswerten Unterschiede zu anderen Kandidaten messbar – ein Hinweis darauf, dass Wohnungsbesitzer nicht aus rassistischen Vorurteilen heraus diskriminieren, sondern den Namen und den Akzent oft irrtümlich als Anzeichen für ein niedriges Einkommen betrachten. Diese sogenannte „statistische Diskriminierung“<sup>59</sup> ist ebenfalls moralisch problematisch, unterscheidet sich aber als Proxy-Diskriminierung (oder „Diskriminierung zweiter Stufe“, in der Rechtsprechung „mittelbare Diskriminierung“) klar von klassischer präferenzbasierter Diskriminierung („taste-based discrimination“ oder „Diskriminierung erster Stufe“, in der Rechtsprechung „unmittelbare Diskriminierung“), die aus einer abwertenden Einstellung entspringt.<sup>60</sup> Beide Varianten werden typischerweise als Merkmale von „strukturellem“ Rassismus oder „struktureller“ Diskriminierung angesehen und somit nicht mehr analytisch unterschieden.

Selbst Fachbegriffe wurden erweitert. Kimberlé Crenshaw hat nachgewiesen, dass es Formen der Diskriminierung gibt, die dann auftauchen, wenn zwei Merkmale zusammentreffen, die allein keinen Diskriminierungsgrund darstellen. Sie diskutiert einen Fall, in dem ein US-Gericht entschied, dass nach gängiger Rechtslage weder schwarze Angestellte noch weibliche Angestellte von der Firma General Motors für sich genom-

---

<sup>57</sup> Stanovich, *The Bias That Divides Us: The Science and Politics of Myside Thinking*, 2021; Carney/Enos, *Conservatism and Fairness in Contemporary Politics: Unpacking the Psychological Underpinnings of Modern Racism*, 2017 (unter: <https://scholar.harvard.edu/files/renos/files/carneyenos.pdf> – Abruf am 1.5.2024); Reyna, *Scale Creation, Use, and Misuse: How Politics Undermines Measurement*, in: Crawford/Jussim (Hrsg.), *The Politics of Social Psychology*, 2018, 77–97.

<sup>58</sup> Horr, *Ethnic Discrimination in the German Housing Market: A Field Experiment on the Underlying Mechanisms*, *Zeitschrift für Soziologie* 47 (2018), 134–146; *Auspurg/Hinz/Schmid*, *Contexts and conditions of ethnic discrimination: Evidence from a field experiment in a German housing market*, *Journal of Housing Economics* 35 (2017), 26–36.

<sup>59</sup> Phelps, *The Statistical Theory of Racism and Sexism*, *American Economic Review* 62 (1972), 659–661.

<sup>60</sup> Lippert-Rasmussen, *Born free and equal? A philosophical inquiry into the nature of discrimination*, 2013; Becker, *The economics of discrimination*, 1957.

men diskriminiert wurden. Doch Crenshaw konnte nachweisen, dass Angestellte, die gleichzeitig schwarz und Frauen waren, Diskriminierung erlitten.<sup>61</sup> Mit Crenshaw nennt man diese Form der Diskriminierung bis heute *Intersektionalität* von *intersection*, „Schnittmenge“. Intersektionalität folgt mengentheoretisch einer UND-Funktion: Nur wenn zwei Merkmale zusammentreffen, tritt intersektionale Diskriminierung ein. Die Theorie der Intersektionalität wurde über viele Jahre lediglich in Fachkreisen diskutiert, bis sie ebenfalls um das Jahr 2010 in die breitere Öffentlichkeit und in die Publikationen von staatlichen Institutionen, NGOs und Aktivisten gelangte. Auch in diesem Fall hat sich der Begriff erweitert.<sup>62</sup> Denn jetzt wird Intersektionalität selten als *Schnittmenge*, sondern stattdessen fast immer als *Addition*, also mengentheoretische ODER-Funktion verstanden, als sogenannte Mehrfachdiskriminierung. Die Idee ist jetzt, dass jedes Gruppenmerkmal, also „Frau“ sowie „schwarz“, für sich genommen zu Diskriminierung führt und sich die Nachteile gegebenenfalls addieren. Damit wurde der Begriff jedoch trivialisiert, denn wer aufgrund seines Geschlechts und aufgrund seiner Hautfarbe diskriminiert wird, galt schon nach klassischer Auffassung als doppelt benachteiligt. Außerdem wird „Intersektionalität“ von vielen nicht mehr statistisch verstanden, im Sinne von „eine Frau zu sein erhöht die Wahrscheinlichkeit, diskriminiert zu werden“, sondern essentialistisch im Sinne von „jede Frau ist benachteiligt“.

Die sozialwissenschaftliche Forschung erbt diese begrifflichen Ungenauigkeiten und verschlimmert sie noch, wie eine aktuelle Metastudie belegt, die über 700 Publikationen zum Thema ausgewertet hat. Etwa 27 Prozent aller Ansätze haben nicht definiert, was sie mit „Intersektionalität“ meinen, weitere 18 Prozent haben Faktoren zu diesem Phänomen gezählt, die nichts mit sozialer Macht zu tun hatten. Außerdem waren die Methoden vieler untersuchter Studien „grob vereinfacht“, „falsch angewendet“ oder „fehlinterpretiert“, wie es in der Zusammenfassung heißt. Wenn also schon bei fast der Hälfte aller Experimente nicht genau bestimmt ist, was sie untersuchen, kann man auch keine starken Thesen von den Ergebnissen ableiten.<sup>63</sup> Dennoch stützt sich beispielsweise eine Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf diese Theorie.<sup>64</sup>

Die essentielle Auffassung geht in vielen Fällen an der empirischen Realität vorbei. Schwarze Frauen aus der Unterschicht beispielsweise besuchen in den USA häufiger ein College als weiße Männer aus der Unterschicht, müssten aber laut Additionstheorie doppelt benachteiligt sein und laut Überschneidungstheorie sogar noch stärker.<sup>65</sup> Schwarze Frauen, die aus afrikanischen Ländern eingewandert sind, verdienen in den USA im Schnitt mehr als US-Bürger, ganz gleich, ob das nun Männer, Frauen,

---

<sup>61</sup> Crenshaw, Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, University of Columbia Legal Forum 2013, 139–167.

<sup>62</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Erhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen. Erste Ergebnisse von Testfragen in der SOEP Innovations-Stichprobe, 2019, 18.

<sup>63</sup> Bauer et al., Intersectionality in quantitative research: A systematic review of its emergence and applications of theory and methods, SSM-Population Health 14 (2021) 100798.

<sup>64</sup> Jemessen/Kastirke/Kotthaus, Diskriminierung im vorschulischen und schulischen Bereich. Eine sozial- und erziehungswissenschaftliche Bestandsaufnahme. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2013.

<sup>65</sup> Chetty, Race and Economic Opportunity in the United States: An Intergenerational Perspective, The Quarterly Journal of Economics 135 (2020), 711–783.



Schwarze oder Weiße sind, wie eine Untersuchung der Soziologinnen Stephanie J. Nawyn und Julie Park gezeigt hat.<sup>66</sup>

Auch andere Erhebungen deuten in diese Richtung.<sup>67</sup> So lag das durchschnittliche Haushaltseinkommen aller US-Amerikaner für das Jahr 2021 bei knapp 70.000 Dollar. Sich selbst als „weiß“ bezeichnende US-Amerikaner lagen mit knapp 75.000 Dollar etwas darüber, sich selbst als „African American“ oder „Black American“ bezeichnende Bürger mit etwa 48.000 Dollar deutlich darunter. Schlüsselt man die Daten allerdings nach einzelnen Herkunftsländern nicht-weißer US-Amerikaner auf, ergibt sich ein Bild, das der Theorie der Intersektionalität deutlich widerspricht. Viele nicht-weiße Amerikaner liegen nahe am oder oft sogar deutlich über dem Durchschnittseinkommen: Bürger mit Wurzeln in Indien bei mehr als 150.000 Dollar, Taiwan: 123.000 Dollar, Philippinen: 109.000 Dollar, Pakistan: 106.000 Dollar, Bolivien: 87.000 Dollar, Chile: 84.000 Dollar, Peru: 77.000 Dollar, Ghana: 72.000 Dollar, Nigeria: 73.000 Dollar, Libanon: 93.000 Dollar. Wäre Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe ausschlaggebend für den Erfolg in Ausbildung und Beruf, würde man erwarten, dass all die genannten ethnischen Gruppen schlechter abschneiden als weiße US-Bürger. Das Gegenteil ist allerdings der Fall. Auch in Deutschland konnten bei muslimischen Bewerbern mit dunkler Hautfarbe keine Verstärkung von Diskriminierung durch die Überschneidung der Merkmale „Muslim“ und „dunkler Phänotyp“ am Arbeitsmarkt nachgewiesen werden, wie sie die Theorie der Intersektionalität behauptet.<sup>68</sup>

Außerdem studieren in Deutschland Migranten aus der Akademikerschicht etwa dreimal so häufig an einer Universität wie ein Durchschnittsdeutscher, während Akademikerkinder ohne Migrationsgeschichte nur zweimal häufiger als der Durchschnitt ein Studium beginnen. Gleichzeitig haben es in der Unterschicht migrantische und nicht-migrantische Deutsche gleich schwer, den Bildungsaufstieg zu schaffen – und auch schwerer als in den meisten anderen OECD-Ländern.<sup>69</sup> In England hingegen haben weiße Kinder aus der Unterschicht weniger schulischen Erfolg als schwarze und gemischt-ethnische (*mixed-race*) Kinder aus derselben Schicht.<sup>70</sup> Und in den Universitäten sind Engländer mit Migrationsgeschichte inzwischen insgesamt erfolgreicher als Engländer ohne.<sup>71</sup> All diese Fälle widersprechen der Theorie der Intersektionalität, und zwar sowohl in der Schnittmengen- als auch in der Additionsvariante.

<sup>66</sup> Nawyn/Park, Gendered segmented assimilation: Earnings trajectories of African immigrant women and men, *Ethnic and Racial Studies* 42 (2019), 216–234.

<sup>67</sup> *American Community Survey, S0201: Selected Population Profile in the United States, 2021*

<sup>68</sup> Koopmans, Decomposing Discrimination: Why a Holistic Approach to Racism Hides More Than It Reveals, WZB Discussion Paper SP VI 2021-103 (2021).

<sup>69</sup> Kracke/Buck/Middendorf, Beteiligung an Hochschulbildung. Chancen(un)gleichheit in Deutschland, DZHW Brief 03/2018; *Wissenschaftliche Dienste Deutscher Bundestag*, Soziale Mobilität in Deutschland. Studien und weitere Literatur, WD 9 – 3000 – 095/18.

<sup>70</sup> Lawrence, An Avoidable Crisis. The disproportionate impact of Covid-19 on Black, Asian and minority ethnic communities (unter: <https://www.lawrencereview.co.uk/> – Abruf am 1.5.2024).

<sup>71</sup> Weale, Children of immigrants more likely to go into higher education – study, *The Guardian* v. 15.9.2016 (unter: <https://www.theguardian.com/education/2016/sep/15/children-immigrants-higher-education-england-oecd-study> – Abruf am 1.5.2024); Ehsan, Beyond Grievance: What the Left Gets Wrong about Ethnic Minorities, 2023.

## V. Praktische Probleme

Erweiterte und hochfrequente Begriffe werfen zahlreiche Probleme für die empirische Sozialwissenschaft und für politische Maßnahmen auf, Benachteiligung abzubauen und Teilhabe zu ermöglichen.

Erstens diskutieren wir in der Öffentlichkeit und in der Politik Fälle als moralisch problematisch, die kaum oder gar keinen Schaden erzeugen. Die Zeit, die man für die Forschung zu Mikroaggressionen investiert oder in Trainings, diese zu erkennen und zu vermeiden, könnte man sinnvoller für die Bekämpfung von echter Gewalt und Diskriminierung und von Einschränkungen der Teilhabe nutzen.

Zweitens kann man Strukturen wie „den Sexismus“, „das Patriarchat“ oder „den strukturellen Rassismus“ moralisch nicht verantwortlich machen, sondern nur Menschen für ihre Handlungen in diesen „Strukturen“. Die Rede von „Strukturen“ oder „strukturellen“ Formen von Menschenfeindlichkeit entlastet eher von der Verantwortung, denn Personen können sich jetzt für ihr Handeln herausreden. Ferner entwertet beispielsweise die weite Verwendung von „Rassismus“ den moralischen Vorwurf, der typischerweise mit der Bezeichnung „Rassist“ einhergeht.

Und Menschen außerhalb der Geistes- und Sozialwissenschaften denken äußerst selten in Kategorien des „Systems“ und der „Struktur“. Viele der etwa 80 Prozent der Menschen in Deutschland, die keinen Universitätsabschluss haben und die akademische Diskussion nicht kennen, werden den Vorwurf „Rassismus“ als einen Vorwurf gegenüber dem Charakter verstehen, der verständlicherweise moralisch und emotional deutlich aufgeladen ist. Wie Anderson feststellt, führt der begrifflich weit gefasste Vorwurf, der aber eng interpretiert wird, eher zu Trotz, Unverständnis oder schlicht dazu, dass die Menschen das Thema nicht ernst nehmen.<sup>72</sup>

Drittens verwischt man die mühsam erarbeiteten analytischen Unterschiede, die die quantitativen Sozialwissenschaften für die Forschung benötigen, wenn beispielsweise der Rassismusbegriff oder der Diskriminierungsbegriff sehr weit gefasst sind. Davon hängen unmittelbar die sinnvollen Leitlinien und Maßnahmen der Politik ab. Wenn beispielsweise sowohl unzureichende Sprachkenntnisse als auch Diskriminierung Faktoren sind, die den Bildungserfolg mindern, dann muss der Staat beides tun: Diskriminierung bekämpfen, etwa mit Aufklärung, und Sprachkurse anbieten und ausbauen, anstatt alles unter „struktureller Diskriminierung“ zu verbuchen.

So zeigt sich in Deutschland, dass Diskriminierung im Arbeitsleben zwar nachweisbar ist, aber mehreren größeren Studien zufolge keinen messbaren Einfluss auf die Arbeitsmarktpartizipation hat. Zwar haben Muslime und Bewerber mit dunkler Hautfarbe mit denselben Lebensläufen etwas schlechtere Chancen am deutschen Arbeitsmarkt als Menschen ohne erkennbare Migrationsgeschichte. Eine große Studie mit fast 6000 verschickten fiktiven Lebensläufen kann diese Diskriminierung eindeutig nachweisen.<sup>73</sup> Die Nachteile lagen bei jeweils etwa 10 Prozent für die Hautfarbe und für die Religionszugehörigkeit. Das heißt, dass ein fiktiver Bewerber Michael bekam für seinen Lebenslauf im Mittel zehn Rückrufe, während der fiktive Mahmud oder der fiktive Mbaye mit exakt demselben Anschreiben im Mittel nur neunmal zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden. Da diese gemittelten zehn Prozent Ungleichbehand-

---

<sup>72</sup> Anderson, *The Imperative of Integration*, 2010, 48 f.

<sup>73</sup> Koopmans/Veit/Yemane, Taste or statistics? A correspondence study of ethnic, racial and religious labour market discrimination in Germany, *Ethnic and Racial Studies* 42 (2019), 233–252.

lung ein Grundrecht der muslimischen und dunkelhäutigen Arbeitssuchenden verletzen, ist der Staat in der Pflicht, dem entgegenzuwirken.

Doch wie eine zweite Erhebung belegt, stellt diese Diskriminierung für den beruflichen Erfolg oder Misserfolg von muslimischen Migranten in Deutschland (und fünf anderen europäischen Ländern) keinen messbaren Faktor dar, denn die Situation von muslimischen Arbeitnehmern kann man anhand von formalen Berufsqualifikationen, Sprachkenntnissen, der sozialen Vernetzung mit Nicht-Migranten und der Integration von Frauen im Arbeitsmarkt vollständig erklären.<sup>74</sup> Wer die unterdurchschnittliche Arbeitsmarktpartizipation von Muslimen in Deutschland politisch bekämpfen will, kann also einen wirksameren Hebel ansetzen, wenn er Sprach- und Fortbildungsprogramme anbietet und Frauen unterstützt, einer Arbeit nachzugehen.

Das vierte Problem erweiterter und hochfrequenter Begriffe zeigt sich besonders deutlich in Maßnahmen, um Ungleichheit abzubauen und Teilhabe zu ermöglichen. So investieren Staaten und Unternehmen große Summen und viel Zeit in Programme, die Vorurteile abbauen sollen, um für gerechte Lebensbedingungen und mehr Teilhabeberechtigung im Alltags- und Berufsleben zu sorgen, weil sie glauben, Ungleichheit gehe primär auf Diskriminierung zurück, oder weil sie sich damit in der Außendarstellung als engagiert präsentieren wollen.

Bei genauerer Betrachtung sind viele davon allerdings wirkungslos oder gar kontraproduktiv. Zu dieser Einschätzung gelangen unter anderem Frank Dobbin und Alexandra Kalev, die Diversitätsmaßnahmen von etwa 800 großen US-Unternehmen zwischen den Jahren 1971 und 2015 untersucht haben. Die Trainings haben in den letzten 40 Jahren zu so gut wie keiner messbaren Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von unterrepräsentierten Gruppen geführt. Auch eine Meta-Studie, die 418 Experimente ausgewertet hat, die zwischen 2007 und 2019 auf der ganzen Welt durchgeführt wurden, um Vorurteile zu reduzieren (von Diversitätstrainings über pädagogische Radioprogramme und Musikkurse an Schulen bis hin zu Fußballspielen verfeindeter ethnischer Gruppen)<sup>75</sup> konnte kaum einen oder zumindest keinen langfristigen Effekt auf die Einstellungen der Teilnehmer nachweisen.

Im Kontext von Unternehmen helfen im Gegensatz zu Diversitätsprogrammen firmeninterne Arbeitsgruppen und Mentoring-Programme tatsächlich, beispielsweise Frauen in Technologieberufe oder Schwarze in die Finanzindustrie zu holen, wie Dobbin und Kalev ebenfalls nachweisen konnten: Mitglieder von Arbeitsgruppen, die gemeinsam Ideen für ein inklusiveres Arbeitsumfeld entwickeln, können die Kollegen in ihren Abteilungen dann davon überzeugen, sie umzusetzen. Beim Mentoring kümmert sich ein erfahrener Mitarbeiter von Anfang an um die Neulinge. Mentoren fühlen sich für ihre Protégés verantwortlich, geben ihnen ihr Wissen weiter und setzen ihr „soziales Kapital“, also ihre Berufskontakte, für sie ein. Allerdings dauern beide Prozesse viele Jahre, sind mühsam und haben im Gegensatz zu einem Wochenendseminar, das Diskriminierung abbauen soll, keinen Ereignischarakter, den man öffentlichkeitswirksam präsentieren kann. Außerdem unterstellen Mentorenprogramme stillschweigend, dass Minderheiten benachteiligt sind, weil sie zwar unverschuldete, doch immerhin eigene Defizite wie mangelndes „kulturelles Kapital“ haben, ihnen also bestimmte Umgangsformen oder Wissen um die Usancen in einer Unternehmenshierarchie fehlen,

---

<sup>74</sup> Koopmans, *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42 (2016), 197–216.

<sup>75</sup> Paluck et al., *Prejudice Reduction: Progress and Challenges, Annual Review of Psychology* 72 (2021), 533–560.

die sie mit Hilfe von etablierten Vertretern der Mehrheitsgesellschaft kompensieren können. Diversitätstrainings hingegen unterstellen stillschweigend, dass es die Vorurteile der Mitglieder von Mehrheiten sind, die dazu führen, dass Mitglieder von Minderheiten in großen Unternehmen seltener Karriere machen.

Ähnlich liegt der Fall bei den bis vor kurzem eingesetzten *Affirmative-Action-Programme* an US-Universitäten, also bei Förderprogrammen für Bewerber aus benachteiligten Gruppen wie African Americans, Hispanics oder Schüler aus einkommensschwachen Familien. Auch diese Programme haben zum Großteil weder Diskriminierung nachhaltig bekämpft noch Benachteiligung abgebaut. Im Gegenteil.<sup>76</sup> Schüler der genannten Gruppen erhielten zusätzliche Punkte bei der Bewerbung, die neben Schulnoten und dem Aufnahmetest SAT, der an einen Intelligenztest angelehnt ist, in ihre Beurteilung eingingen. Jedoch hat sich die ursprüngliche Motivation, den sozial und ökonomisch Benachteiligten zu helfen, im Laufe der Jahre gewandelt und kam nicht allen Minderheiten zugute. Asian Americans beispielsweise wurden in den letzten Jahren systematisch benachteiligt. Sie mussten an Elite-Universitäten beim SAT-Test mit einer Skala von 400 bis 1600 Punkten insgesamt 450 Punkte mehr als schwarze Studenten erhalten, um dieselben Vorteile bei der Bewerbung zu genießen.<sup>77</sup> Im Sommer 2023 entschied der oberste Gerichtshof der USA, dass die Auswahl nach Hautfarbe und anderen ethnischen Kriterien verfassungswidrig sei.<sup>78</sup> Kurioserweise hat das Gericht sogenannte *legacy admissions*, also Vorteile bei der Bewerbung, wenn die Eltern selbst schon Absolventen waren, nicht beanstandet, obwohl diese in jeder Hinsicht ungerecht sind.

Schon zuvor haben allerdings Studien gezeigt, dass die Hautfarbe nur einen unzureichenden Indikator für Benachteiligung darstellt. Die Universität Harvard beispielsweise hat doppelt so häufig schwarze Bewerber über das Affirmative-Action-Programm aufgenommen wie Bewerber aus Familien, die unter 60.000 Dollar im Jahr verdienen und sich die hohen Studiengebühren und Lebenshaltungskosten von etwa 80.000 Dollar pro Jahr für ihre Kinder nicht leisten können – mit dem Effekt, dass über 70 Prozent aller schwarzen (und lateinamerikanischen) Studenten in Harvard aus reichen Familien stammen.<sup>79</sup> Anstatt die Benachteiligten zu fördern, hat das Programm zu einem Großteil lediglich die Zugangsbedingungen innerhalb der sozioökonomisch privilegierten Elite verändert.

<sup>76</sup> Golden, An Analytic Survey of Legacy Preferences, in Kahlenberg (Hrsg.), *Affirmative-Action for the Rich: Legacy Preferences in College Admissions*, 2010, 71 ff.

<sup>77</sup> *Espenshade/Radford*, No Longer Separate, Not Yet Equal: Race and Class in Elite College Admission and Campus Life, 2009; *Hsu*, The Rise and Fall of Affirmative Action, *The New Yorker* v. 18.10.2018 (unter: <https://www.newyorker.com/magazine/2018/10/15/the-rise-and-fall-of-affirmative-action> – Abruf am 1.5.2024).

<sup>78</sup> *Students for Fair Admissions, Inc. v. President and Fellows of Harvard College*, 600 U.S. 181 (2023).

<sup>79</sup> *Kahlenberg*, Affirmative Action should be based on class, not race, *The Economist* v. 4.9.2018 (unter: <https://www.economist.com/open-future/2018/09/04/affirmative-action-should-be-based-on-class-not-race> – Abruf am 1.5.2024); *Cooper*, The Failure of Affirmative Action, *The Atlantic* v. 19.6.2023 (unter: <https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2023/06/failure-affirmative-action/674439/> – Abruf am 1.5.2024); *Chetty/Deming/Friedman*, Diversifying Society's Leaders? The Determinants and Causal Effects of Admission to Highly Selective Private Colleges, NBER Working Paper No. 31492 (7/2023) (unter: <https://opportunityinsights.org/paper/collegeadmissions/> – Abruf am 1.5.2024).

Schließlich ergibt sich ein fünftes praktisches Problem, und zwar für die Rechtsprechung. Das Recht dient unter anderem dazu, Personen vor Schäden zu schützen. Je weiter man Begriffe für Schäden fasst, desto vulnerabler, also verletzlicher sieht man auch Personen an, und desto mehr ist der Staat in der Pflicht, vulnerable Gruppen zu schützen, indem er die individuellen Freiheiten der Mehrheit einschränkt. Allerdings können immer neue Vulnerabilitäten zum „Leitmotiv von Gesetzesreformen“ werden, wie Frauke Rostalski anhand zahlreicher Beispiele aus der Rechtsprechung verdeutlicht.<sup>80</sup> So wurden in der rechtswissenschaftlichen Fachdiskussion um das Jahr 2000 beispielsweise Beleidigungen als so „alltägliche Vorkommnisse“ angesehen, dass viele Fachleute sie aus dem Strafgesetzbuch streichen wollten. Vor einigen Jahren jedoch ist der Ehrschutz von Personen des politischen Lebens auch auf Kommunalpolitiker ausgeweitet worden. Die Tat muss nicht einmal mehr vom vermeintlichen „Opfer“ angezeigt werden, damit die Staatsanwaltschaft ermittelt. Auch der Tatbestand der „sexuellen Belästigung“ wurde erweitert, denn er muss nicht mehr wie bisher eine „Erheblichkeit“ aufweisen, sondern nach einer Gesetzesreform kann schon das unaufgeforderte Küssen der Haare einer Person als Sexualdelikt gelten. Und die Autoren eines Policy Papers des Juristinnenbundes sehen es als unzureichend an, dass „Catcalling“ nicht strafbar ist, wozu sie „aufdringliche Blicke“, „obszöne Witze“ und „Kussgeräusche“ zählen. In dieser Ausweitung von Vulnerabilitäten in der Rechtsprechung, so Rostalski, besteht die Gefahr, dass niemand profitiert und am Ende alle, auch die Mitglieder vulnerabler Gruppen, individuelle Freiheiten verlieren, etwa indem bloße Tatsachenbehauptungen als „Hassrede“ gedeutet und strafrechtlich verfolgt werden können.

## VI. Blinde Flecken in der Diskriminierungsforschung

Während die Diskussion um Ungleichheit beim Thema Diskriminierung durch Hautfarbe, Abstammung oder Geschlecht überbelichtet ist, hat sie dort blinde Flecken, wo Benachteiligungen nicht auf den ersten Blick sichtbar sind oder Minderheiten eine eher schwache Lobby haben, weil sie in der Wissenschaft und den Medien noch eher selten vertreten sind.

In der Forschung diskutiert man darüber, ob „Klasse“ oder „Identitätskategorien“ stärker für Ungleichheit verantwortlich sind.<sup>81</sup> Allerdings sind unter den vermeintlichen „Identitätskategorien“ gar nicht alle nachgewiesenen sozial relevanten Kategorien gefasst, sondern fast ausschließlich *race* und *gender*, also Hautfarbe und Geschlecht. So zeigt beispielsweise eine Analyse aller Websites von US-Universitäten, dass der Begriff „Diversität“ fast ausschließlich im Zusammenhang mit Hautfarbe und Geschlecht genannt wird, nicht aber in Bezug auf die soziale Herkunft oder eine Vielfalt moralischer und politischer Überzeugungen.<sup>82</sup> Obwohl sich in Deutschland deutlich mehr Menschen aufgrund ihres Alters als aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert fühlen, wie die bisher größte repräsentative Umfrage der *Antidiskriminierungsstelle des*

---

<sup>80</sup> Rostalski, Die vulnerable Gesellschaft. Die neue Verletzlichkeit als Herausforderung der Freiheit, 2024.

<sup>81</sup> Honneth/Fraser, Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse, 2003.

<sup>82</sup> Rozado, Using Word Embeddings to Analyze how Universities Conceptualize “Diversity” in their Online Institutional Presence, *Society* 56 (2019), 256–266.

Bundes zeigt, denken auch wir bei „Diskriminierung“ fast nur an Hautfarbe und Geschlecht.<sup>83</sup>

Andere Formen der Diskriminierung und andere Formen der Benachteiligung, beispielsweise durch die soziale Herkunft, sind wie gesagt, nicht einmal im Grundgesetz als Diskriminierungsgrund erwähnt, obwohl sie den meisten Studien zufolge die Lebens- und Entfaltungsmöglichkeiten am stärksten einschränken.<sup>84</sup> In § 2 LADG des Bundeslandes Berlin allerdings ist sind „sexuelle „und „geschlechtliche Identität“ sowie der „soziale Status“ als Diskriminierungsgrund ausdrücklich genannt.

Zudem beeinträchtigt nicht nur Benachteiligung oder gar Diskriminierung aufgrund des sozioökonomischen Status das Fortkommen in Ausbildung und im Beruf. Viele andere Dimensionen von Status können die Entfaltungsmöglichkeiten von Individuen einschränken.

*Prestige*, also einen *sozialen Status*, den uns andere freiwillig zuschreiben, erhalten wir von anderen nicht nur für Besitz und Wissen, sondern auch für Beziehungen, Attraktivität und Moral.<sup>85</sup> Weil Prestige selten, wertvoll und begehrt ist, erzeugt es eine hohe Nachfrage. Man kann Prestige daher auch als eine Form von Kapital ansehen. Aktualisiert man die Überlegungen von Pierre Bourdieu, Catherine Hakim und ihren Kollegen und bringt sie mit der Forschung zu Prestige aus der evolutionären Psychologie zusammen, ergibt sich folgendes Bild: Besitz ist *ökonomisches Kapital*, Wissen und Fähigkeiten sind *Humankapital* (auch *kulturelles Kapital* genannt), soziale Beziehungen sind *soziales Kapital*, Attraktivität ist *erotisches Kapital* und moralisches Prestige ist *moralisches Kapital*.

Die Rolle von erotischem Kapital für die Lebensgestaltung ist einer der blinden Flecke der Diskriminierungsforschung. Attraktivität hat handfeste ökonomische Folgen. Studien aus verschiedenen Ländern zeigen, dass gutaussehende Menschen im Mittel zehn bis 20 Prozent mehr verdienen als ihre gleichqualifizierten, aber weniger attraktiven Kollegen, selbst wenn man andere Faktoren wie Intelligenz, Bildung, Gesundheit, Beruf der Eltern und Wohnort konstant hält.<sup>86</sup> Umgekehrt werden weniger attraktive Menschen im Alltag insgesamt für unintelligenter gehalten, bekommen schlechtere Schulnoten als der Durchschnitt und sogar härtere Strafen, wenn sie vor Gericht stehen.<sup>87</sup> Diskriminierung und andere Formen von Benachteiligung aufgrund der Attraktivität wirken sich also deutlich stärker auf den Erfolg am Arbeitsmarkt aus als beispielsweise Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zur islamischen Religionsgemeinschaft in Deutschland. Es muss nicht einmal die Hautfarbe oder die erkennbare ethnische Zugehörigkeit sein; manchmal reicht beim Aussehen Andersartigkeit aus, um

<sup>83</sup> *Antidiskriminierungsstelle des Bundes*, Erhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen, 2019, 18.

<sup>84</sup> Korous et al., A Systematic Overview of Meta-Analyses on Socioeconomic Status, Cognitive Ability, and Achievement: The Need to Focus on Specific Pathways, *Psychological reports* 125 (2022), 55–97; Selvitopu/Kaya, A Meta-Analytic Review of the Effect of Socioeconomic Status on Academic Performance, *Journal of Education* 203 (2023), 768–780.

<sup>85</sup> Maner, Dominance and prestige: A tale of two hierarchies, *Current Directions in Psychological Science* 26 (2017), 526–531; für eine ausführliche Diskussion s. Hübl, *Moralspektakel*, 2024.

<sup>86</sup> Harper, Beauty, Stature and the Labour Market: A British Cohort Study, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 62 (2000), 771–800; Iyengar, *The Art of Choosing*, 2010; Cohen, *The Tall Book: A Celebration of Life on High*, 2009; Gugushvili/Bulczak, Physical attractiveness and intergenerational social mobility, *Social Science Quarterly* 104 (2023), 1360–1382.

<sup>87</sup> *Etcoff*, *Survival of the Prettiest: The science of beauty*, 1999.



Diskriminierung wahrscheinlich zu machen: Rothaarige, die nur etwa ein Prozent der Weltbevölkerung ausmachen, werden in der Schule überdurchschnittlich oft gehänselt.<sup>88</sup>

Auch Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung oder moralischen Identität ist bisher kaum beleuchtet, allenfalls in Hinblick auf die Religionszugehörigkeit.<sup>89</sup> Dabei legen gerade Progressive im Vergleich am stärksten Wert auf biographische Diversität, wollen also in einem Umfeld mit Menschen leben und arbeiten, die verschiedene Herkunft, Hautfarben und sexuelle Identitäten haben.<sup>90</sup> Gleichzeitig sind sie aber am wenigsten offen für weltanschauliche Diversität, also Ansichten, die ihren eigenen widersprechen. Manche sind sogar bereit, andere aufgrund ihres mangelnden moralischen Kapitals zu diskriminieren.<sup>91</sup>

Um nur zwei Beispiele zu nennen. In einer Untersuchung wurden in einer nicht-repräsentativen Stichprobe knapp 800 Philosophen auf der ganzen Welt zu ihrer politischen Ausrichtung gefragt. Insgesamt 75 Prozent bezeichneten sich als politisch links, 14 Prozent als moderat und 11 Prozent als rechts. Jeweils zwischen 30 und 50 Prozent der progressiven Philosophen gaben an, sie wären geneigt, Kollegen des anderen politischen Lagers zu diskriminieren, etwa bei der Stellenvergabe, bei Stipendien oder bei der Begutachtung von Aufsätzen.<sup>92</sup>

Und in den USA sind Progressive (*liberals*) eher als der Durchschnitt bereit, einen Vertreter des verfeindeten politischen Lagers, beispielsweise einen traditionell Konservativen der weißen Oberschicht in den USA (erkennbar am Namen in der Frage „Würden Sie Chip Ellsworth III. hinunterstoßen, um hundert Mitglieder des Harlem Jazz Orchestra zu retten?“) in einem Gedankenexperiment zu opfern.<sup>93</sup> Traditionalisten (*conservatives*) hingegen würden nicht öfter als der Durchschnitt „Tyron“ (ein typischer Name für einen Afroamerikaner) opfern, um die New Yorker Philharmoniker zu retten.

## VII. Ausblick: Klare Begriffe und mehr Teilhabegerechtigkeit

Dem seit einiger Zeit populären *Identitätsmodell* zufolge sind Gruppenmerkmale wie Hautfarbe, Geschlecht und manchmal noch die sexuelle Orientierung die Hauptfaktoren für Benachteiligung. Das Modell verführt dazu, mit Hautfarbe und Geschlecht

<sup>88</sup> *White*, Carrot tops, lets root out this “ginger hate”, *The Times* v. 1.4.2012 (unter: <https://www.thetimes.co.uk/article/carrot-tops-lets-root-out-this-ginger-hate-7dpr2dr153k> – Abruf am 1.5.2024).

<sup>89</sup> *Hübl*, Die aufgeregte Gesellschaft, 2019.

<sup>90</sup> *Howard/Cervone/Motyl*, On the Varieties of Diversity: Ideological Variations in Attitudes Toward, and Understandings of Diversity, *Personality and Social Psychology Bulletin* 48 (2022), 1039–1053; *Henry/Napier*, Education is Related to Greater Ideological Prejudice, *Public Opinion Quarterly* 81 (2017), 930–942.

<sup>91</sup> *Bročić/Miles*, College and the “Culture War”: Assessing Higher Education’s Influence on Moral Attitudes, *American Sociological Review* 86 (2021), 856–895.

<sup>92</sup> *Peters et al.*, Ideological diversity, hostility, and discrimination in philosophy, *Philosophical Psychology* 33 (2020), 511–548.

<sup>93</sup> *Uhlmann/Cohen*, “I think it, therefore it’s true”: Effects of self-perceived objectivity on hiring discrimination, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 104 (2007), 207–223.

buchstäblich oberflächliche und ungenaue Stellvertreter für Benachteiligung zu wählen, und so die soziale Klasse und andere Statuskategorien zu vernachlässigen.

Statt den Blick auf diese wenigen Faktoren zu verengen und primär auf Diskriminierung zu blicken, kann man auch ein *Statusmodell* verwenden, das alle Faktoren für Benachteiligung gewichtet. Zu denen gehören neben Diskriminierung und Nachteilen durch den sozioökonomischen Status eben auch kognitive Fähigkeiten, Aussehen, soziale Kontakte und moralisches Prestige.<sup>94</sup> Einige dieser Faktoren gehen auf die sozialen Umstände zurück, andere sind durch die „genetische Lotterie“ beeinflusst, also die in den Geistes- und Sozialwissenschaften bisher systematisch vernachlässigten biologischen Faktoren, beispielsweise Intelligenz, Persönlichkeitsmerkmale oder die Neigung, eine Depression oder eine Aufmerksamkeitsstörung zu entwickeln.<sup>95</sup>

In beiden Modellen ist anerkannt, dass zum Beispiel Arbeiterkinder mit Migrationsgeschichte und Frauen aus sozial schwachen Milieus benachteiligt sind. Doch das Identitätsmodell bevorteilt beispielsweise in Ländern wie Deutschland und England Akademikerkinder mit Migrationsgeschichte und Frauen aus der Mittelschicht, die akademisch überdurchschnittlich erfolgreich sind.<sup>96</sup> Gleichzeitig übersieht das Modell Arbeiterkinder ohne Migrationsgeschichte und geringqualifizierte Männer, die in der Ausbildung und am Arbeitsmarkt das Nachsehen haben und übrigens auch politisch am weitesten vom moralischen Profil der akademischen Eliten entfernt sind, die in der Wissenschaft und in den Medien arbeiten, also am wenigsten deren Mitgefühl aktivieren.<sup>97</sup>

Mit einem Statusmodell dagegen kann man Ungleichheit in allen Statushierarchien evidenzbasiert in den Blick nehmen (ob nun von anderen Menschen verursacht oder nicht), viele der Falschpositive und Falschnegative des Identitätsmodells ausschließen und für mehr Teilhabegerechtigkeit sorgen. Dazu benötigt man klar und einheitlich definierte Begriffe und empirische Studien, die den Einfluss aller Faktoren und die Wirkung von Maßnahmen überprüft. Was der *Sachverständigenrat für Integration und Migration* über Rassismus gesagt hat, kann man auf alle Formen von Menschenfeindlichkeit ausdehnen. Jeder einzelne Aspekt muss

„präzise definiert und abgegrenzt werden, um seine Verbreitung in der Gesellschaft empirisch zu erfassen und ihn dann auch mit politischen Maßnahmen bekämpfen zu können.“<sup>98</sup>

Philipp Hübl,  
E-Mail: ph@philipphuebl.com

<sup>94</sup> *García/Weiss*, Early Education Gaps by Social Class and Race Start U. S. Children Out on Unequal Footing: A Summary of the Major Findings in Inequalities at the Starting Gate, Economic Policy Institute 2015 (unter: <https://files.epi.org/2015/Inequality-Starting-Gate-Summary-of-Findings.pdf> – Abruf am 1.5.2024); *Johnson/Riis/Noble*, State of the Art Review: Poverty and the Developing Brain, *Pediatrics* 137/4 (2016); *Tucker-Drobot et al.*, Emergence of a Gene × Socioeconomic Status Interaction on Infant Mental Ability Between 10 Months and 2 Years, *Psychological Science* 22 (2011), 125–133.

<sup>95</sup> *Faraone/Larsson*, Genetics of attention deficit hyperactivity disorder, *Molecular psychiatry* 24 (2019), 562–575; *Harden*, The Genetic Lottery. Why DNA Matters for Social Equality, 2022; *Polderman et al.*, Meta-analysis of the heritability of human traits based on fifty years of twin studies, *Nature Genetics* 47 (2015), 702–709.

<sup>96</sup> Ein Beispiel: *Lutter/Schröder*, Who becomes a tenured professor, and why? Panel data evidence from German Sociology, 1980–2013, *Research Policy* 45 (2016), 999–1013.

<sup>97</sup> *Mau/Lux/Westheuser*, *Triggerpunkte*, 2023.

<sup>98</sup> *Sachverständigenrat für Integration und Migration*, Normalfall Diversität?, 2021, 138.