

ANTIDISKRIMINIERUNGSPOLITIK IN KULTURELLPLURALISTISCHEN GESELLSCHAFTEN

– WARUM MAN AUS EINER LIBERALEN PERSPEKTIVE KAUM KULTURELLE RECHTE BRAUCHT

Daniel Loewe*

RESUMO – O artigo mostra que muitos dos casos geralmente discutidos em debates multiculturalistas são erroneamente entendidos como conflitos culturais que seriam supostamente resolvidos através de direitos culturais. Ao contrário, o que temos em sua base é a aspiração universalista liberal de uma igualdade de oportunidades. Desde um ponto de vista igualitário liberal, a implementação de políticas antidiscriminatórias efetivas é a estratégia correta para lidar com tais casos. O artigo enfoca casos de acesso a empregos e educação.

PALAVRAS-CHAVE – Direitos culturais. Discriminação direta e indireta. Igualdade de oportunidades. Políticas antidiscriminatórias.

ABSTRACT – According to this paper many of the usually discussed cases in the multicultural debates are mistakenly understood as cultural conflicts that should be resolved by cultural rights. Instead of that we find the universalistic liberal aspiration for equality of opportunities at their basis. From the liberal equalitarian point of view the implementation of effective anti-discriminatory policies is the right strategy to deal with these cases. The paper focuses on cases of access to jobs and education.

KEY WORDS – Equality of opportunities. Cultural rights. Direct and indirect discrimination. Anti-discrimination-policy.

ABSTRACT – Die Hauptthese dieses Aufsatzes ist es, dass viele der in den multikulturellen Debatten diskutierten Konflikte, für deren Lösung man kulturelle Rechte fordert, keine eigentlichen kulturellen Konfliktfälle sind. Stattdessen erkennt in ihrem Kern das universalistische liberale Ziel, allen gleiche Chancen zu garantieren. Vom Standpunkt des Gleichheitsliberalismus ist die richtige Strategie mit den Konfliktfällen umzugehen, die Implementierung einer effektiven Antidiskriminierungspolitik. Der Aufsatz konzentriert sich auf Fälle von Arbeits- und Bildungszugang.

KEY WORDS – Gleiche Chancen. Kulturelle Rechte. Direkte und indirekte Diskriminierung. Antidiskriminierungspolitik.

Dr. Daniel Loewe is member of the *Research Centre for Political Philosophy* and of the *Interdepartmental Centre for Ethics in the Sciences and Humanities* at the Universität Tübingen. Currently he works as researcher and lecturer at the faculty of philosophy at the Universität Tübingen and he is Professor for Political Philosophy of the *School of Government* at the University Adolfo Ibáñez in Santiago de Chile.

VERITAS	Porto Alegre	v. 54	n. 1	jan./mar. 2009	p. 7-45
---------	--------------	-------	------	----------------	---------

Im Liberalismus spielt die Idee gleicher Rechte für alle eine zentrale Rolle. Diese Idee, die Ausdruck der Achtung gegenüber dem Individuum ist und die sich in Form einer gleichen Staatsbürgerschaft niederschlägt, findet ihren kohärenten Ausdruck in der Antidiskriminierungspolitik. Unter einer Antidiskriminierungspolitik verstehe ich die Verleihung und vor allem die Garantie gleicher individueller Rechte auf Schutz vor Diskriminierung aus ethnischen, nationalen, rassischen oder religiösen Gründen, aufgrund des Geschlechts oder sexueller Präferenzen. Die Attraktivität dieser Strategie ist deutlich. Sie basiert auf liberalen Ideen von gleichen Bürgerrechten und politischen Rechten und verlangt kein Überschreiten des traditionellen liberalen Kanons. In durch einen kulturellen Pluralismus gekennzeichneten Gesellschaften, d.h. Gesellschaften, in denen aufgrund kultureller, sprachlicher, ethnischer oder religiöser Kategorien, Gruppen mit mehr oder weniger starken kollektiven Identitäten identifizierbar sind, kann man mittels einer Antidiskriminierungspolitik Strategien für die Lösung vieler Konflikte entwickeln, die oft in der Literatur irrtümlich als „multikulturell“ bezeichnet werden. Durch eine Diskriminierungspolitik können wir Bereiche definieren – wie Arbeitsmarkt, Studienmarkt, Wohnungsmarkt usw. –, die man als bedeutsam genug erachtet, um Menschen in diesen Bereichen nicht aufgrund irrelevanter Eigenschaften zu diskriminieren. Die Garantie liberaler, individueller Rechte kann Diskriminierung vermeiden, etwa im Gebrauch öffentlicher Güter. Sie trägt dazu bei, dem systematischen Ausschluss bestimmter gesellschaftlicher Gruppen durch öffentliche Institutionen vorzubeugen.

In diesem Aufsatz zeige ich zuerst, dass viele Konflikte, die in der Literatur als multikulturell verstanden werden, nicht primär mit Kultur, sondern mit Diskriminierung zu tun haben. Dann untersuche ich, was Diskriminierung bedeutet. Eine Unterscheidung zwischen direkter und indirekter Diskriminierung wird hilfreich sein, um die Strategien und die Grenzen einer Antidiskriminierungspolitik zu verstehen. Diskriminierung findet in unterschiedlichen Bereichen des Lebens statt. Ich beschränke mich auf zwei Bereiche: Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und beim Zugang zur Ausbildung (andere wichtige Bereiche, wie Wohnungsmarkt, werde ich aus Platzgründen nicht behandeln). Angesichts dieser Diskriminierungsformen erarbeite ich eine Konzeption gleicher Chancen, die uns die Ziele einer Antidiskriminierungspolitik aus der Perspektive eines Gleichheitsliberalismus aufzeigt. Es gibt viele Formen, wie liberale Demokratien eine Antidiskriminierungspolitik gestalten können. Unterschiedliche Traditionen erlauben unterschiedliche legitime genuine Formen, mit kulturellen und religiösen Symbolen umzugehen. Dennoch sind nicht alle Formen legitim.

1 Kultur und angeborene Eigenschaften

Das Verständnis und die Kategorisierung von Gruppen als eminent kulturell und die entsprechende Übersetzung der Konflikte als kulturelle Konflikte verfehlen häufig den Punkt. Es ist rätselhaft, warum z.B. die Interessenkonflikte der so genannten sozialen Gruppen, oft in die Multikulturalismuskonversation miteinbezogen, also als kulturelle Konflikte verstanden werden sollten. Der Anspruch darauf, einen Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten zu haben, am Arbeitsmarkt teilnehmen und konkurrieren zu können, ohne aufgrund der Rasse, des Geschlechtes oder der sexuellen Orientierung diskriminiert zu werden, bildet einen legitimen liberalen, auf ein Gleichheitsprinzip gegründeten Anspruch, und er lässt sich kulturell nicht davon unterscheiden, was andere Individuen als allgemein wertvolle Güter für die Entfaltung der eigenen Lebenspläne betrachten (Vgl. Barry 1998). Den Gütern, nach denen diese Gruppen streben, entsprechen Dinge, die jeder, unabhängig von der jeweiligen kulturellen Zugehörigkeit, wollen könnte. In diesem Sinne sind diese Güter und Konflikte *kulturell neutral*. Anders gesagt: Diese Forderungen der Gerechtigkeit setzen keine spezifische Kultur voraus. Eine Antidiskriminierungspolitik ist die legitime liberale Strategie, mit solchen Problemen umzugehen.

Wie weit Multikulturalisten in der Konzeptualisierung sozialer Gruppen in kulturellen Termini gehen, können wir z.B. in I. M. Youngs oder James Tullys Ansätzen sehen. Für Tully sind die Gruppen, die durch einen unendlichen Dialog oder *Multilog* den konventionellen Charakter der durch ihn als zeitgenössisch charakterisierten Verfassung bilden: „nationalist movement“, „supranational associations“, „longstanding linguistic and ethnic minorities“, „intercultural voices of citizens, immigrants, exiles and refugees, cultural feminist,“ und „[a]boriginal or Indigenous peoples of the world“ (Tully 1995, 2-3). Für Young schließen die unterdrückten Gruppen „among others“ in den USA „women, Blacks, Chicanos, Puerto Ricans and other Spanish-speaking Americans, American Indians, Jews, lesbians, gay men, Arabs, Asian, old People, working-class people, and the physically and mentally disabled“ ein (Young 1990, 40). Alle diese Klassen von Individuen werden als kulturelle Gruppen verstanden, und dementsprechend werden sowohl die Benachteiligung dieser Gruppen als auch die Ansprüche dieser Gruppen als kulturell bestimmt angesehen.

Es ist deutlich, dass Menschen, die diesen Gruppen zugeordnet werden, häufig nicht nur diskriminiert werden. Darüber hinaus werden ihre grundlegenden Rechte nicht selten missachtet. Ich bestreite nur die multikulturelle Idee, dass kulturelle Rechte es sind, was diese Menschen benötigen, um sich vor diesen diskriminierenden Praktiken zu schützen. Ein Teil der erwähnten Gruppen – wie Frauen, Homosexuelle, Rassen oder Behinderung – verkörperten große soziale Bewegungen in den 60er Jahren. Sie erreichten viel in Fällen von Diskriminierung auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt, mit der Einführung von Texten in Braille, bezüglich des Zugangs für Rollstuhlfahrer in öffentlichen und privaten Gebäuden, usw. Die Verteidigung dieser Errungen-

schaften war (und ist immer noch) keine einfache Aufgabe: Die Teilnehmer der entsprechenden sozialen Bewegungen haben sich diese Rechte gegen kulturell zugeschriebene Erwartungen, gegen Beschimpfungen und Verachtung und häufig auch gegen physische Gewalt erkämpft. Zweifellos bleibt viel zu tun. Vor allem gibt es in liberalen Demokratien einen großen Nachholbedarf im Fall von nur auf dem Papier existierenden Garantien. Aber auch wenn in der Regel die erwähnten Bewegungen eine partikularistische Rhetorik angewendet haben, verfolgten sie ein universalistisches Ziel: „they amount to unprecedented triumphs for the universalization of the human right to be different“ (Gitlin 1996, 144).

Diese Bewegungen – für Sachen, die alle wollen – schlug in der multikulturellen Diskussion in einen kulturellen Partikularismus um. Weil die Gruppen als Kulturen verstanden werden, werden sowohl ihre Ansprüche als auch die dafür artikulierten Gründe als kulturell aufgefasst. Aber die Zusammensetzung der meisten dieser „Gruppen“, ihre Benachteiligung oder ihre Ansprüche haben nichts mit Kultur zu tun. Haben zum Beispiel die Ansprüche der Arbeiterklasse etwas mit dem Multikulturalismus zu tun? Es ist klar, dass es hier wie in den anderen Fällen kulturelle Elemente gibt. Aber selbst wenn es eine Kultur der Arbeiterklasse gäbe – wie es sie sicherlich in bestimmten Industriebranchen gibt –, ist es der Schutz dieser Kultur, was die Mitglieder der Arbeitsklasse anstreben, wenn sie für Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen eintreten? Ich denke nein und argumentiere nachstehend dafür.

Auch wenn es nicht unproblematisch ist, zu behaupten, dass es eine weibliche Kultur gibt (denn was hat z. B. eine weiße, akademisch gebildete, reiche Frau mit einer armen, schwarzen Immigrantin ohne Schulabschluss zu tun – wie viele Autoren behaupten (vgl. Sartori 2000, Teil II, Kap. 2)), könnte man die Idee akzeptieren, dass es weibliche kulturelle Elemente gibt, die die Klassen, Rassen usw. durchqueren. Es gibt historische Elemente, z.B.: ihre Rolle als Bürger zweiter Klasse bei der Verweigerung von politischen Rechten und Bürgerrechten, die bis vor kurzem in die liberalen Demokratien einging und die immer noch in vielen Ländern gültig ist (denkt man an das „Personal Law“ System in Ländern wie Indien oder Israel); oder eine dem Mann sozial untergeordnete Rolle. Die für Frauen charakteristischen Arbeiten sind nicht gleichermaßen sozial anerkannt wie die männlichen, wie Femininsten zu Recht betonen. Frauen sind häufig Objekt von Gewalt.¹ Einige Fälle zeigen,

¹ In den USA werden 20% aller Frauen irgendwann in ihrem Leben vergewaltigt. Zwischen einem Viertel und einem Drittel aller Frauen werden zu Hause von Ehemann oder Partner geschlagen. 50% aller Frauen geben zu, dass sie am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden sind. 38% aller kleinen Mädchen werden innerhalb oder außerhalb der Familie sexuell belästigt. Durchschnittlich verdienen Frauen mit einer Ganztagsarbeit 72% dessen, was ihre männlichen Kollegen verdienen. In der ganzen Welt sind Frauen verantwortlich für 66% aller (bezahlten und unbezahlten) Arbeiten. Dennoch bekommen sie 10% aller Einkommen. Männer besitzen 99% des Eigentums in der Welt und Frauen nur ein 1%. Für die Statistiken vgl.: James P. Sterba, *Justice for Here and Now* (Cambridge University Press 1998, 102).

dass grundlegende Rechte der Frauen verletzt werden. Andere sind ein starker Hinweis auf Diskriminierung. Diese Elemente erlauben, über eine weibliche Identität zu sprechen, im Sinn von geteilten Erfahrungen und Loyalitäten. Aber ist es eine weibliche Kultur, die die Leute, die für eine untergeordnete Rolle der Frau im Rechtssystem oder im gesellschaftlichen Leben plädieren, nicht schätzen? Ist es das Ziel der Frauen und vieler Männer (will man glauben), die weibliche Kultur durch besondere Rechte anzuerkennen? Das Ziel ist es, grundlegende Rechte (gegen Gewalt, Vergewaltigung, sexuelle Belästigung usw.) zu garantieren und Formen von Diskriminierung (z.B. beim Armeezugang, für gleich hohe Gehälter wie bei Männern, usw.) zu überwinden. Das hat im strikten Sinne mit dem Kulturschutz nichts zu tun.

Im Fall von Homosexuellen kann man etwas Ähnliches sagen. Jährliche Studien der *National Gay and Lesbian Task Force* fanden heraus, dass über 90% aller Homosexuellen in den USA aufgrund ihrer sexuellen Orientierung Opfer von Gewalt oder Belästigung geworden sind. Wie andere Studien zeigen, werden viele geschlagen, bespuckt, mit Sachen beworfen und Waffen bedroht, ihr Eigentum zerstört, weil man sie als Schwule oder Lesben erkennen will (Sterba 1998, 103). Die Verletzung ihrer Rechte verstößt nicht immer gegen das Gesetz. In vielen Ländern stellen homosexuelle Praktiken eine Straftat dar (manchmal mit dem Tod sanktioniert). Bundesgesetze der USA verbieten in der Regel Diskriminierung im privaten Bereich (Wohnungsmarkt, Arbeitsmarkt und öffentliche Lokale) aufgrund der Rasse, der nationalen Abstammung, der Ethnizität, des Geschlechts, des Alters, der Religion oder aufgrund einer Behinderung. Nicht aber aufgrund der sexuellen Orientierung. Der *Supreme Court* bestätigte die Gültigkeit eines Richterspruchs eines Gerichts von Ohio, demgemäß homosexuelle Lehrer aufgrund ihrer sexuellen Orientierung gekündigt werden können. Und bekanntlich entschied der *Supreme Court* in *Bower v. Hardwick* (1986), dass das Verfassungsrecht einen intimen Bereich homosexuellen Geschlechtsverkehrs von Erwachsenen in der eigenen Wohnung nicht schützt (ein Richterschluss, der bis vor kurzer Zeit gültig blieb). In Vormundschaftsfällen werden Kinder lesbischen Müttern oft weggenommen.²

² Homophobe Praktiken und die offene Verletzung der Rechte von Homosexuellen finden nicht nur in nationalen Rechtssystemen statt. Auf der internationalen Ebene finden wir hinsichtlich Homosexuellen einen der absurdesten und skandalösesten Artikel, die die internationale Gemeinschaft je verabschiedet hatte. In dem Statut von Rom, das die Grundlage für den – vor kurzer Zeit ratifizierten – Internationalen Strafgerichtshof darstellt, wurde auf Drängen des Vatikans, mit der begehrtesten Unterstützung einer Reihe homophober katholischer und muslimischer Staaten, der Art. 7(3) hinzugefügt. Der Art. 7 listet die Verbrechen gegen die Menschlichkeit auf. Der Art. 7(1)(h) definiert „Verfolgung einer identifizierbaren Gruppe oder Gemeinschaft aus politischen, rassischen, nationalen, ethnischen, kulturellen oder religiösen Gründen, Gründen des Geschlechts...“ als ein Verbrechen gegen die Menschlichkeit. Im Art. 7(2)(g) wird „Verfolgung“ als: „den völkerrechtswidrigen, vorsätzlichen schweren Entzug von Grundrechten aufgrund der Identität der Gruppe oder Gemeinschaft“ definiert. Wie Robertson schreibt, wird es mit diesem Artikel möglich sein, diejenigen, die zu Verbrechen behilflich sind (wie Fahrer der Todesschwadronen in Argentinien; die Ärzte, die die Folter von „Subversiven“ in Pinochets Zentren regulierten; Richter, die auf-

Die Homosexualität kann eine mehr oder weniger relevante Rolle in der gesamten Identität jeder Person spielen. Aber: Ist es die homosexuelle Kultur, was die homosexuellen Gruppen sichern wollen, wenn sie für eine straffreie Homosexualität plädieren oder gegen Schikanierung und Gewaltanwendung protestieren, oder wenn sie für die Möglichkeit plädieren, eheähnliche Verhältnisse legal eingehen zu können, Kinder adoptieren zu dürfen oder in der Armee dienen zu dürfen? Oder ist das ein Streben danach, die Möglichkeit zu erlangen, gemäß ihren sexuellen Präferenzen handeln und ihr Leben gestalten zu können, wie jeder Heterosexuelle es tut?

Etwas Ähnliches kann man im Falle von Senioren sagen. Es ist nicht unplausibel zu behaupten, dass alte Leute eine besondere Kultur teilen (Barry 2001). Sie haben bestimmte generationsspezifische Erfahrungen gemacht, die sie auf eine Art und Weise geprägt haben und vielleicht sogar zu bestimmten Überzeugungen veranlassen. Aber ist es diese Kultur, was Manager im Auge haben, wenn sie älteren Menschen (und auch gar nicht so alten) einen Arbeitsplatz verweigern? Vielleicht kann man aus einer liberalen Perspektive gute Gründe finden, um zu fordern, dass man nicht weiter so großzügig aufgrund des Alters diskriminiert, wie man es in der Regel tut. Aber dies hat nichts mit Kulturschutz zu tun.

Auch für Menschen mit Behinderung gilt ähnliches. Die Kategorie Behinderung – wie Young sie verwendet – ist zu breit, um über eine gemeinsame Kultur sprechen zu können. Trotzdem können geteilte Erfahrungen eine Quelle von kollektiven Identitäten bilden. Aber ist es die Anerkennung ihrer kulturellen Identität, die in Frage steht, wenn sie gegen behinderungsfeindliche Architektur protestieren (eine häufige Eigenschaft der Architekturwerke reicher Länder) oder für geeignete Transportmöglichkeiten oder gegen Arbeitsdiskriminierung plädieren? Es wäre einfach, ihre kulturelle Differenz „symbolisch“ anzuerkennen und weiterhin diese Gruppen zu diskriminieren.³

grund politischer Anweisung den *habeas corpus* ablehnen; und viele Täter, die sich hinter ihren Diplomen verstecken) vor Gericht zu stellen (Geoffrey Robertson: *Crimes Against Humanity: The Struggle for Global Justice* (Allen Lane, The Pinguin Press 1999), 312-3). Aber da der Art. 7(1)(h) die Verfolgung „aus Gründen des Geschlechts“ als ein Verbrechen gegen die Menschlichkeit einschloss, bemühte sich der Vatikan um das Einfügen des Artikels 7(3) an. Dieser besagt: „Für die Zwecke dieses Statuts wird davon ausgegangen, dass der Ausdruck ‚Geschlecht‘ sich auf die beiden Geschlechter, Mann und Frau, im gesellschaftlichen Zusammenhang bezieht. Der Ausdruck ‚Geschlecht‘ hat keine andere als die vorgenannte Bedeutung.“ Das Ergebnis ist, dass „Verfolgung“ nur dann ein Verbrechen gegen die Menschlichkeit ist, wenn sie sich gegen Frauen und Männer richtet, weil sie Frauen und Männer sind. Man könnte „völkerrechtswidrig“ und „vorsätzlich“ Lesben und Schwulen „die Grundrechte entziehen“, ohne dass dies ein Verbrechen gegen die Menschlichkeit wäre, wenn es im „gesellschaftlichen Zusammenhang“ steht – d.h. wenn dies von homophobischen Regierungen gebilligt wird. Wie Robertson sagt: „The inclusion of Article 7(3) is a distasteful but realistic reminder that a majority of states in 1998 favoured the withdrawal of human rights on grounds of sexual orientation“. (Robertson 1999, 314).

³ Es gibt zumindest einen Fall, in dem eine bestimmte Behinderung eine Kultur hervorgebrachte, die kulturelle Ansprüche als eine Lebensform erhebt. Das „Deaf movement“ sucht mehr als Achtung gegenüber all den Menschen, die nicht hören können: „it has become a sign of activism, with a popular base, with heroes and histories. It includes a commitment to American Sign Language, an

Bei „Rassen“ ist die Situation auch nicht anders. Wie Appiah insistiert, haben African-Americans keine einzelne Kultur, im Sinn einer geteilten Sprache, Werte oder Praktiken. Dennoch betrachten viele Leute die Rasse als eine durch eine geteilte Kultur definierte Gruppe. Sie betrachten durch diese Definition schwarze Menschen, als ob sie eine „black culture“ teilen würden: „jazz or hip-hop belongs to an African-American. Whether she likes it or knows anything about it, because it is culturally marked as black“ (Appiah 1996, 90). Als eine zugeschriebene Identität spielt Rasse die Rolle eines Etiketts. Wenn man an dieses Etikett diskriminierende Praktiken anknüpft, wird diese Identität für die Identifikation der Betroffenen besonders relevant. Dennoch besteht die Aufhebung dieser Diskriminierung nicht in der Anerkennung der zugeschriebenen kulturellen Identität, sondern in der Beseitigung der diskriminierenden legalen und sozialen Praktiken. Das ist der Blickwinkel, unter dem wir das Streben nach gleichen Rechten für alle und das Bestreben einer liberalen Antidiskriminierungspolitik verstehen sollten. Das Ziel ist nicht, eine kulturelle Identität anzuerkennen, wie der Multikulturalismus es vorschlägt, sondern für jeden die gleichen Chancen in der Gesellschaft zugänglich zu machen. K. A. Appiah hat das sehr deutlich bezüglich der Afroamerikaner gezeigt:

It is not black culture that the racist disdains, but blacks. There is no conflict of visions between black and white cultures that is the source of racial discord. No amount of knowledge of the architectural achievements of Nubia or Kush guarantees respect for African-Americans. No African-American is entitled to greater concern because he is descended from a people who created jazz or produced Toni Morrison. Culture is not the Problem, and it is not the Solution. (Appiah 1997, 36)

Ist es die Kultur der Juden, Araber, Indianer usw., was Arbeitgeber im Kopf haben, wenn sie diese Gruppen diskriminieren, oder was gewöhnliche Rassisten im Kopf haben, wenn sie die Individuen, die diesen Gruppen zuzuordnen sind, jagen? Umgekehrt: Ist es die Anerkennung ihrer Kultur, was diese Individuen wollen, wenn sie gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz oder gegen Gewaltanwendung protestieren? Diese Gruppen in kulturellen Termini zu verstehen, impliziert eine Substantialisierung der Identitäten. Was bedeutet z.B. „Asian American“? Dies ist eine neue Kategorie. Sie kann aber mit Schwierigkeiten als eine Kultur verstanden werden: „If the category is cultural, does it make sense to group third-generation Japanese American with

active bilingualism, a call for representation... It extends as far as the rejection of cochlear implants that are intended to restore a certain degree of hearing. The claim to a Deaf culture is, today, no laughing matter“ (Todd Gitlin 1996, 163). Man kann diese Bewegungen als einen extremen Fall betrachten. Die Achtung dieser Kultur veranlasst die Eltern, Implantationen bei ihren Kindern nicht zu erlauben, die, wenn sie zu einem frühen Zeitpunkt im Leben stattfinden würden, die Hörschwierigkeiten mehr oder weniger aufheben könnten. Ich finde es schwierig zu verstehen, dass es Eltern gibt, die sich weigern, dass ihre Kinder mehr Fähigkeiten als sie selbst entwickeln können. Die Existenz dieser Eltern ist aber eine Realität.

Hmong tribesman, educated Koreans, and the newly arrived Hong Kong poor?“ (Gitlin 1996, 162). Wenn sie irgendeine Bedeutung hat, ist es wahrscheinlich, dass diese Identität vererbt werden muss. Dies ist, was Todd Gitlin zutreffend kritisierte: „The cant of identity underlies identity politics, which proposes to deduce a position, a tradition, a deep truth, or a way of life from a fact of birth, physiognomy, national origin, sex, or physical disability“ (Gitlin 1996, 126). Ähnlich denkt Appiah, dass die zeitgenössische rassische Identifikation sich in Formen ausdrückt, die auf die alten Ideen über rassenspezifische angeborene Eigenschaften zurückzuführen sind: „But the legacy of the Holocaust and the old racist biology has led many to be wary of racial essences and to remplace them with cultural essences“ (Appiah 1996, 83). Diese Bezeichnung alter Inhalte mit einem neuen Namen ist es, was im Multikulturalismus stattgefunden hat. Wie Sartori bemerkt, spricht man über Kultur, weil sich das Wort gut verkaufen lässt. Das wäre nicht der Fall, wenn man über „Multirassismus“ sprechen würde. Aber nicht immer ist das, was man als Kultur darstellt, auch wirklich Kultur (Sartori 2000).

2 Staatliche und private Diskriminierung

Dass Mitglieder unterschiedlicher Gruppen verschiedene Religionen praktizieren, eine andere Hautfarbe oder Nationalität haben oder andere kulturelle Praktiken ausüben, bildet in einer liberalen Demokratie keinen Grund dafür, ihre Chancen im Vergleich zu den Chancen aller anderen gezielt zu beschränken. Der Staat sollte kein Gesetz erlassen, das auf unzulässige Art diskriminiert. Das Streben danach, solche Formen von Diskriminierung zu verbannen, stammt aus der Anziehungskraft der in der Verfassung verankerten Grundrechte, die bis zu den unterschiedlichen Rechtsinstituten reicht. So schützt das Gesetz keine rassistischen Überzeugungen, auch wenn diese in einer Gesellschaft weit verbreitet sind.⁴ In einer Gesellschaft mit einer weit verbreiteten rassistischen Einstellung sollte zudem diese Meinung nicht als Rechtfertigung für diskriminierende Maßnahmen gelten dürfen. Ähnliches kann man im Fall der Religion sagen: Zu behaupten, dass unser Land christlich, muslimisch oder jüdisch ist, reicht nicht aus, um diskriminierende Maßnahmen zu rechtfertigen, genau wie die Behauptung, dass unser Land

⁴ Guido Calabresi denkt z.B., dass im Deliktrecht ein Unfallopfer, bei dem es sich um einen weißen Rassisten handelt und dessen gewöhnliche rassistische Überzeugungen die Ansichten eines großen Teiles der Bevölkerung widerspiegeln, sich nicht vernünftig verhält, wenn er lieber stirbt, als eine Bluttransfusion zu erhalten, sollte das Blut von einem schwarzen Spender stammen, oder wenn er sich weigert, sich von dem vorhandenen Arzt behandeln zu lassen, weil dieser schwarz ist. Guido Calabresi: *Ideale, Überzeugungen, Einstellungen und ihr Verhältnis zum Recht* (Duncker & Humblot, Berlin 1990, 94). Dass er sich nicht vernünftig verhält, heißt freilich nicht, dass er kein Recht darauf hat, sich so zu verhalten und infolge seiner kohärenten Art aufgrund dieser Weigerung zu sterben, sondern lediglich, dass dieses Verhalten wichtige Folgen bei der Bestimmung der Haftung des Unfallschädigers hat. Dieser ist dann nur für den Schaden haftbar, der eingetreten wäre, hätte sich das Unfallopfer behandeln lassen.

rassistisch oder sexistisch ist, auch keine Gründe für ein solches Verhalten liefern kann. Sich auf geteilte Meinungen über einen bestimmten kulturellen oder religiösen Charakter unserer Gesellschaft oder auf geteilte Meinungen über den Charakter einiger religiöser oder kultureller Gruppen innerhalb der Gesellschaft zu berufen, und damit diskriminierende Maßnahmen zu rechtfertigen, ist (trotz der kommunitaristischen Bemühungen dafür) nicht zuzulassen. Es ist ein wichtiges liberales Anliegen einer kulturell pluralistischen Gesellschaft, solche diskriminierenden Maßnahmen auszuschließen.

Unter Liberalen ist längst unbestritten, dass ein liberaler Staat keine unzulässige Diskriminierung – weder im öffentlichen noch im privaten Bereich – verordnen darf. Die Gründe dafür sind genuin liberal: Wenn der Staat mit unzulässigen Gründen zwischen den Bürgern diskriminiert, nimmt er die Gleichheit aller Bürger gegenüber dem Staat nicht wahr. Wenn man im öffentlichen oder im privaten Bereich mit Staatsmacht diskriminiert, gibt man die gleiche Staatsbürgerschaft, die eine grundlegende liberale Errungenschaft ist, auf. Damit gibt es Bürger unterschiedlicher Klasse. Die Botschaft einer Staatsbürgerschaft zweiter Klasse entsteht, wenn die Ausübung eines Rechtes verhindert wird, oder wenn das Recht garantiert wird, aber auf eine erniedrigende, widerwillige oder strafende Art. Das bezieht sich freilich nicht nur auf Bürger, die durch kulturelle oder rassische Abstammung identifiziert werden: Polizeischutz in Arbeitervierteln kann ein Beispiel sein (vgl. Rosenblum 1998).

Diese Forderung ist nicht gering, wenn wir beachten, dass Staaten die größten Diskriminierer in der Welt sind (Sowell 1994, 98). Im 19. Jahrhundert sahen sich die Juden unter zaristischer Herrschaft mit einem autoritären Regime konfrontiert, das sich zu einer anti-jüdischen Politik bekannte. Diese beschränkte das Aufenthaltsrecht der Juden auf die traditionellen Ansiedlungsgebiete und schloss sie vom Handwerk und öffentlichen Ämtern aus. In den 30er Jahren wurden Juden während des Nationalsozialismus gesetzlich diskriminiert. Die sowjetischen Streitkräfte diskriminierten noch in den 80er Jahren Zentralasiaten. Ähnlich diskriminierten die U.S.-amerikanischen Streitkräfte in den 40er Jahren Schwarze. Die Apartheid in Südafrika ist ein bemerkenswertes Beispiel staatlich verordneter Diskriminierung. Viele afrikanische Staaten haben Asiaten diskriminiert und sie auch vertrieben (z.B. die Vertreibung von Sikh in Kenia nach der Unabhängigkeit).

Eine rückläufige staatliche Diskriminierung betrifft die Qualität und Quantität von Ausbildung, die der Staat unterschiedlichen Gruppen gewährt. Das kann Auswirkungen auf die Produktivität und die Karriere sowohl im öffentlichen als auch im privaten Bereich haben. Eine lange Zeit war in Südostasien die einzige Ausbildung, die Chinesen in Anspruch nehmen konnten, diejenige, die von Chinesen selbst angeboten wurde. Sie hatten keinen Zugang zum öffentlichen Bildungssystem. In Südafrika wurde während der Apartheid in die Ausbildung von Schwarzen nur dann investiert, wenn schon die Ausbildung für Weiße finanziert worden war. In Guyana wurden Ostinder von der gesetzlich verordneten Ausbildung ausgeschlossen. Vor dem Bürgerkrieg

wurde sogar in Teilen der Südstaaten der USA die – auch private – Ausbildung von Schwarzen als eine Straftat verstanden. Im noch von den Taliban regierten Afghanistan hatten die Mädchen keinen Ausbildungszugang, und ihre private Ausbildung war eine Straftat. Die Liste ist leider keineswegs umfassend, sie zeigt aber, wie zentral das liberale Anliegen ist, dass der Staat aus unzulässigen Gründen nicht diskriminieren darf.

Aber soll der liberale Staat auch an nichtstaatliche Bereiche die gleichen Anforderungen stellen? Ist der liberale Staat unter einer prinzipiellen Pflicht, Nichtdiskriminierung in Bereiche nichtstaatlicher Betätigung zu verlangen? Das ist unter Liberalen nicht unstrittig. (Für eine interessante Diskussion vgl. Cavanagh 2003). Die Diskussion lässt sich auf grundlegende Annahmen zurückführen, die die Grenzen der legitimen staatlichen Machtanwendung betreffen. In einem extremen Punkt sind alle liberalen Theorien mit der Notwendigkeit der Existenz einer Assoziation mit einem Gewaltmonopol einverstanden. Wie Hobbes es eindrucksvoll formulierte: „Where there is no common Power, there is not law; where no law, no Injustice. Force, and Fraud are in war the two cardinal virtues“ (Hobbes *Leviathan*, Kap. 13). Ich werde nicht die strittige Frage behandeln, ob es unter diesen Umständen tatsächlich keine Ungerechtigkeit gäbe. Mein Punkt ist nur, dass ohne die Beschränkungen jedweden Rechtssystems das Schlimmste des menschlichen Charakters zum Ausdruck käme, was wiederum die Lebensaussichten für uns alle beeinträchtigen würde. Die Aussicht auf eine Welt ohne Rechte und Pflichten ist düster. Die negativen Folgen des berühmten Krieges aller gegen alle bestehen aber nicht nur im unmittelbaren Leid. Ohne ein Rechtssystem würde man viele Ressourcen nicht in neue Produktionen, sondern in den Schutz des schon Bestehenden investieren. Damit würden viele Wünsche und Präferenzen unbefriedigt bleiben.

Bekanntlich akzentuiert Hobbes die brutalen Aspekte der menschlichen Natur. Es ist aber nicht nötig, mit dieser Diagnose einverstanden sein, um Hobbes' Analyse zu teilen. Es könnte sein, dass in einer Gesellschaft nur eine kleine Fraktion der Menschen sich so verhalten würde, wie Hobbes es für die Norm hält. Für sie wäre Selbstinteresse der einzige Beweggrund. Andere – wenige – Menschen könnten das Wohlergehen der anderen als zentral für die eigenen Handlungen betrachten (sie wären also Altruisten). Und die Mehrzahl der Menschen könnte in ihrer Art irgendwo dazwischen sein. Dennoch wären auch in so einer Welt die Verhaltenweisen gerechtfertigt, die Hobbes als Beweis seiner Beschreibung der menschlichen Natur angibt: „what opinion he has of his fellow-subjects, when he rides armed; of his fellow citizens, when he locks his doors, and of his children, and servants, when he locks his chests. Does he not there as much accuse mankind by this actions, as I do by my words?“ (Hobbes *Leviathan*, Kap. 13). Solche Verhaltenweisen wären gerechtfertigt, weil man, um in Sicherheit zu investieren, nicht die Wahrscheinlichkeit eines Diebstahls aus dem Durchschnitt des Charakters aller Menschen berechnen muss. Es würde ausreichen, wenn nur 1% aller Menschen einen

Diebstahl begehen würde, damit ich die Tür abschließe. Und der Grund ist, dass ich, wenn der Fall eintritt, mein Eigentum auf ein Mal verlieren kann. Zugespißt formuliert: Da ich mein Leben auf ein Mal verlieren kann, ist es nicht nötig, dass die Mehrheit der Menschen den von Hobbes zugeschriebenen Charakter hat, um mich dazu zu bewegen, mich gegen diese Möglichkeit zu schützen. Wie Epstein schreibt: „When the issue concerns the use or threat of force, the behavior of ordinary people is quite irrelevant, and the behavior of the worst people is decisive“ (Epstein 1995, 18-9). Für Libertarier hat der Staat hier seinen genuine Handlungsbereich. Er soll den Betrug und die Gewaltanwendung gegen andere Personen und deren Eigentum kontrollieren.

Dennoch haben die Märkte eine ganz andere Struktur. Im System von Ansprüchen auf materielle Ressourcen und auf Arbeitsressourcen ist die Grundannahme des Marktes, dass dort jeder der beste Richter ist, zu entscheiden, was er will, und wie viel er bereit ist, dafür zu bezahlen. Man bekommt etwas (eine Arbeit oder Eigentum), und man gibt etwas dafür (Arbeitskraft oder Geld). Jeder Partner hat ein Vetorecht über den Vertrag, und solange jeder freiwillig handelt, gibt es wenige Gründe dafür, sich dem Vertrag zu widersetzen. Solche Gründe sind wegen der durch individuelle Handlungen entstehenden kollektiven Handlungsprobleme schwerwiegend im Fall knapper nicht erneuerbarer Güter (wie Umweltressourcen). Aber die Arbeitswelt lässt sich von diesen Fällen unterscheiden.

Antidiskriminierungsgesetze behandeln die unzulässige private Diskriminierung aufgrund der Rasse, des Geschlechts und anderer Kriterien als Unrecht und entsprechend als eine Handlung, die den anderen schadet. Es ist schwierig für eine liberale Theorie, die Kriterien der Diskriminierung zu bestimmen. Warum können Rasse, Geschlecht oder ethnische Herkunft diskriminierende Kriterien bilden, nicht aber der Sinn für Humor? Die pragmatische Antwort ist, dass gewisse Kriterien oft als Diskriminierungsgründe angewendet werden. Aber teilweise ist die Antwort anderswo zu finden: „Discrimination on grounds of religion, nationality or race affects its victim in a more fundamental way“ (Raz 1986, 254). Etwas Ähnliches gilt auch im Fall des Geschlechts. Und der Grund dafür ist, dass diese Diskriminierungskriterien eine historische Praxis bedingen, die an einen der Person zugeschriebenen Wert anknüpfen. Es ist verletzend, auf dem Wohnungsmarkt benachteiligt zu werden oder auf dem Arbeitsmarkt oder Studienmarkt nicht konkurrieren zu können, weil man nicht die richtige Hautfarbe, Religion oder das richtige Geschlecht hat. Genau wie es Opfer von Gewalt gibt, gibt es Opfer von Diskriminierung. Aber trotz der Parallele sind die zwei Fälle sehr unterschiedlich. Diese letzte Verletzung hat einen ganz anderen Status als die Verletzung unseres Lebens und Eigentums. Dementsprechend sind die Beweggründe dazu, diese Praxis rechtlich zu verbannen, anders zu gewichten.

Wenn wir mit Gewalt zu tun haben, hat jeder ein Interesse daran, auf die Bedrohung zu achten, die von den Personen ausgeht, die uns schaden kön-

nen. Deswegen schließen wir die Tür unseres Hauses ab. Auch wenn diese Bedrohung beseitigt wäre, bleibt immer noch die Bedrohung durch die nächste Person, die uns schaden könnte, usw. Wir haben keine Kontrolle über diejenigen, die uns schaden wollen, und entsprechend haben wir hier ein großes Interesse daran, öffentliche Gewalt für die Beseitigung dieser Bedrohung anzuwenden. Im Fall des Arbeitsmarktes liegt die Macht derjenigen, die diskriminieren wollen, in ihrer Entscheidung, kein Geschäft mit uns zu machen, aber nicht in der Anwendung von Gewalt. Dementsprechend bleiben die ursprünglichen Ansprüche (auf Leben oder Eigentum) des Opfers von Diskriminierung unversehrt, auch wenn ihm die Vorteile der Handlung mit der entsprechenden Person entgehen. Solange diejenigen, die mit uns kein Geschäft machen wollen, ihre Macht nicht dafür anwenden dürfen, sich in unsere Verträge mit einem Dritten einzumischen, sollen wir, statt auf diejenigen zu achten, die mit uns nicht handeln wollen, auf diejenigen achten, die das beste Angebot für unsere Arbeitskraft machen. Die Frage ist dann nicht, welche Chancen ich verloren habe, sondern welche ich immer noch habe.

Dennoch ist die Strategie, Antidiskriminierungsprogramme zu verfolgen, eine kohärente Fortsetzung liberaler Prinzipien. Das können wir auf den Unterschied zurückführen, der zwischen Theorien liegt, die auf Eigeninteresse und auf Unparteilichkeit beruhen. (Das ist eine gängige Unterscheidung. Vgl. z.B. Barry (1989)). Ich kann immer ein – gesellschaftliches – Arrangement akzeptieren, weil es vorteilhafter für mich ist als jedes andere verfügbare Arrangement. Dies ist der Punkt, wenn man sagt, dass ich mich auf dem Markt auf die immer noch bestehenden Möglichkeiten konzentrieren muss. Das heißt aber nicht, dass dieses Arrangement fair ist. Die Termini dieses Arrangements könnten auf Machtunterschiede oder auf Unwissenheit zurückgeführt werden. Der Gedanke der Verallgemeinerungsfähigkeit von Normen fordert, dass das Arrangement fair ist. Das Vorantreiben von sozialen und bürgerlichen Rechten versucht, in Richtung eines fairen Arrangements zu gehen. Die Diskriminierungsformen, die in verschiedenen Bereichen stattfinden, haben einen gemeinsamen Nenner: Menschen werden benachteiligt aufgrund von Kategorien, die irrelevant für die gefragte Aktivität sind. Diese Benachteiligung reduziert aus unzulässigen Gründen die Chancen, die ein liberaler Staat für alle sichern muss. Gleichheitsliberale müssen diese verletzende Beeinträchtigung der Chancen wahrnehmen. Und die Antidiskriminierungspolitik versucht, eine solche Beeinträchtigung zu verhindern. Da dies ein wichtiges Anliegen der liberalen Gesellschaft ist, kann eine Antidiskriminierungspolitik auch in der privaten Sphäre obligatorisch sein. Nichtdiskriminierung heißt hier, dass Regeln nicht so beschaffen sein dürfen, dass sie aufgrund von Kategorien wie Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht oder sexueller Präferenz unterschiedliche Behandlungen für Leute zulassen, es sei denn, man kann diese unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Wenn man solche und ähnliche Merkmale als Diskriminierungskriterien ausschließt, kann ein fairer Wettbewerb entstehen, der frei von den in einer Gesellschaft vorhandenen

Vorurteilen ist. Der unterschiedliche Charakter des Interesses am Schutz unseres Lebens und Eigentums und am Schutz gegen diskriminierende Praktiken kann z.B. in einer Prioritätsregel zum Ausdruck kommen.

3 Direkte und indirekte Diskriminierung

Direkte Diskriminierung findet statt, wenn eine Person eine andere aufgrund von diskriminierenden Kategorien benachteiligt. Solche Praktiken sind in liberalen demokratischen Gesellschaften weit verbreitet. Wenn z.B. in einem Geschäft oder Restaurant Ausländer oder Andersaussehende nicht bedient werden, ohne dass es einen Grund dafür gibt, oder wenn Arbeitgeber Bewerber ohne einen Grund ablehnen, der in irgendeiner Beziehung zu den Arbeitsanforderungen steht.

Die interessantesten Fälle sind aber die der so genannten indirekten Diskriminierung. Der Begriff von indirekter Diskriminierung wurde in verschiedene Antidiskriminierungsgesetze eingeschlossen. Der *Race Relations Act* von 1976 (RRA) in Großbritannien übernimmt den neuen Begriff von indirekter Diskriminierung in das britische Gesetz. Diese schließt Praktiken und Regeln ein, die so verletzend für die Mitglieder ethnischer Gruppen wie die direkte Diskriminierung sein können, auch wenn sie unschuldig und harmlos aussehen, weil sie auf eine neutrale Art die gleichen Anforderungen für alle ohne Rücksicht auf Rasse oder Herkunft stellen (Vgl. Poulter 1998, 301):

This renders unlawful certain apparently neutral acts done by employers and others, which are not designed to discriminate against ethnic minorities but which nevertheless have a disproportionately adverse impact upon them because of their cultural and religious backgrounds. In particular, the Act's provisions have the effect of making it unlawful for employers and educational establishments to impose standardized rules about uniforms, dress, and appearance with which members of minority groups cannot conscientiously comply, unless such rules can be demonstrated to be „justifiable“. (Poulter 1998, 49)

In den USA spricht man über „ungleiche Effekte“ („disparate impact“) und kontrastiert sie mit „ungleicher Behandlung“ („disparate treatment“). Wenn dies gezielte ungleiche Effekte sind, oder wenn man keine andere Erklärung für diese Effekte finden kann, spricht man über ungleiche Absichten. Um über Diskriminierung sprechen zu können reicht es nicht, wenn man lediglich einen ungleichen Effekt feststellt.⁵ Man muss eine ungleiche Absicht identifizieren.⁶ Es ist in der Praxis sehr schwierig zu beweisen, wenn niemand zugibt, dass wir es mit Diskriminierung zu tun haben, d.h. mit Regeln, die

⁵ Dies ist das Ergebnis von *Department of Human Services v. Smith*, 495 U.S. 872 (1990), der bis in der Aktualität für die Zulässigkeit von individuellen Ausnahmen aufgrund einer religiösen Zugehörigkeit bedeutendste Fall der amerikanischen Rechtsprechung.

⁶ Die Identifizierung einer ungleichen Absicht führt zu kaum lösbar Problemen bei der Bestimmung der Beweislast vor dem Gericht. Vgl. dazu Epstein 1995.

dafür gemacht worden sind, bestimmte Gruppen aufgrund unzulässiger Kategorien auszuschließen. Wie gezeigt, genügt der Befund allein nicht, dass einige neutrale Regeln die Praktiken oder Präferenzen einiger Klassen von Personen mehr als andere belasten, um zu behaupten, dass es sich um indirekte Diskriminierung handelt. Es muss genau überprüft werden, woher diese Benachteiligung kommt. Wenn sie auf Regeln zurückgeführt wird, die nicht gerechtfertigt werden können, kann diese Benachteiligung ein Zeichnen von Diskriminierung sein und als indirekte Diskriminierung verstanden werden.

Jedes Schema für die Verteilung eines Gutes oder von Lasten kann Folgen haben, die über die Folgen hinausgehen, die im Schema selbst eingebettet sind. Ein Schema kann aufgrund bestimmter Prinzipien ein Gut für alle oder aber nur für alle Mitglieder von X anbieten. Dies ist eine primäre Folge des Schemas. Wenn die Mitglieder von X (oder diejenigen, die das Gut bekommen) auch Mitglieder von Y sind, oder überdurchschnittlich oft Mitglieder von Y sind, ist die Folge des Schemas, dass es ein Gut selektierend den Mitgliedern von Y anbietet. Dies ist ein sekundärer Effekt des Schemas. (Elster 1992, 113; es kann auch anreizende Folgen und irrationale Folgen haben). Diesen Prozess können wir bei unterschiedlichen Prinzipien für die Verteilung von Gütern und Lasten betrachten. Tests für Lesefertigkeiten schließen alle aus, die nicht lesen können. Im Jahre 1917 beschlossen die USA, einen Lesefertigkeitstest als Migrationanforderung einzuführen. Der Effekt war der Ausschluss zahlreicher Immigranten aus Süd- und Osteuropa. Weil man unterschiedliche Klassen von Leuten aufgrund unterschiedlicher Kriterien auswählen kann, kann man durch Surrogate bestimmte Gruppen diskriminieren, ohne dass es auffällt.

Wir können die Probleme von sekundären Effekten und Diskriminierung bei der Zulassung von jüdischen Studenten in Yale betrachten (Elster 1992, 117 ff.). Um die Entrüstung zu vermeiden, die der Versuch Harvards im Jahre 1923, Quoten für Juden festzulegen, verursachte, hat Yale nie offiziell Quoten für Juden eingeführt. Die offizielle Position von Yale war, dass Studenten aufgrund akademischer Verdienste und Führungsfähigkeiten evaluiert werden sollten. Aber im Laufe der Jahre hat man in Yale eine Reihe von Tricks benutzt, um die Zahl jüdischer Studenten zu reduzieren. Man hat Pflichttests in Englisch eingeführt. Man lehnte akademisch schwache jüdische Studenten ab, weil diese zum akademischen Leben nicht beitragen würden, und lehnte hoch qualifizierte Juden ab, weil diese „book-grinds“ ohne Führungsfähigkeiten seien. Man argumentierte, dass viele Juden wollten, dass ihre Kinder in Yale studieren, weil es dort nicht so viele Juden gab. Und man blähte die Statistiken auf, indem man jeden als Juden zählte, der einen deutschen Name hatte. Dazu kam eine Politik geographischer Vielfalt:

Though many individual Jews (concentrated in the northeast region from which Yale received most of its applications) would be affected by this principle, it was not an innately anti-Jewish principle. A geographical policy applied without re-

gard to religion that would help a Milwaukee Jew or Duleth Catholic as much as it would hurt a New York atheist or Hoboken Protestant could not appropriately be termed religiously biased. (Oren 1985, 198; zitiert in: Elster 1992, 118)

Im Jahr 1952 blieb die Zahl jüdischer Studenten in Yale um die traditionellen 10%, während sie in Harvard und Cornell um 25% lag. Den Kritikern erwiderte die Universität, dass die Zahl der Zulassungen bei allen Minderheitengruppen jedes Jahr den gleichen Durchschnitt erreichte, und dass dies den Eindruck eines Quotensystems ergebe, man aber wahrscheinlich den gleichen Durchschnitt erreiche bei „fat boys and harelips – but we have never been accused of discrimination in these categories“ (Oren 1985, 193; zitiert in: Elster 1992, 119). Wenn bei einem Phänomen von kleinen Zahlen wie in Yale das Ergebnis zufällig wäre, würde man Schwankungen um den Durchschnitt erwarten. Aber wenn die Zahlen sich im Durchschnitt annähern, ist dies ein Zeichen beabsichtigter Mischung.

Das Gesetz und die öffentliche Meinung beschränken Institutionen häufig darauf, neutrale Selektionskriterien zu benutzen. Wenn eine Institution Bewerber aufgrund von Rasse, Geschlecht usw. befürworten oder ausschließen will, nimmt man oft ein Kriterium an, das neutral aussieht und dessen Umfang breiter als die verbotene Kategorie ist und sie deckt. Wenn beide Kategorien sich genau überlappen, ist das Prinzip inakzeptabel. Aber wenn die sekundären Effekte unter anderen Gruppen nicht ins Gewicht fallen, hat das Prinzip größere Chancen, akzeptiert zu werden: „The trick, for the would-be discriminatory institution, is to find the minimal level of dilution that keeps the system legal“ (Elster 1992, 120). Man geht so von der offen diskriminierenden Regel einen Schritt zurück in Richtung einer Regel, die „facially neutral“ ist.⁷

4 Antidiskriminierungspolitik

Die Durchführung einer Antidiskriminierungspolitik ist keineswegs problemlos. Was in der Theorie anregend scheint, kann in der Praxis vollständig fehlschlagen.⁸ Hier, wie bei der Durchführung vieler öffentlicher Maßnahmen,

⁷ Diese Art, Regeln zu stiften, ist z.B. eine allgemeine Praxis bei jeder Risikoversicherung. Versicherungsgesellschaften belegen diejenigen mit einer höheren Prämie, die in großen städtischen Gebieten leben. Das liegt nicht daran, dass das Leben in diesen Gebieten für große Risiken steht, sondern daran, dass dies ein Surrogat für eine verbotene Kategorie darstellt: Für diejenigen ethnischen und rassischen Gruppen, die als Hochrisikogruppen angesehen werden, die in den Innenstädten leben, und die dementsprechend eine hohe Prämie bezahlen (Calabresi 1990, 66). Und „falls das Recht letztlich dieses Surrogat verbieten sollte, wird man einfach zum Nächstbesten übergehen und zum Beispiel nach der Beschäftigung kategorisieren“ (Calabresi 1990, 66).

⁸ Es gibt ein schwerwiegendes Argument gegen eine staatlich verordnete Antidiskriminierungspolitik im privaten Bereich. Becker, Sowell und Epstein haben überzeugend dafür argumentiert, dass jeder staatliche Versuch, Formen von Diskriminierung am Arbeitsmarkt aufzuzwingen, das Gegenteil dessen erreicht, was er zu erreichen versucht. Aus einer rein ökonomischen Perspektive ist die Diskriminierung in privaten kommerziellen Bereichen eine kostspielige Angelegenheit. Während der Apartheid in Südafrika führte der staatliche Versuch, diskriminierende Maßnahmen gegen die Praxis des Marktes aufzuzwingen, zum Ergebnis, dass viele Arbeitgeber diese Regel permanent

kann das Beste schnell Feind des Guten werden. Bei jeder Regierung, die danach strebt, den Arbeitsmarkt von rassischer oder sexueller Diskriminierung freizuhalten, entsteht das Problem, wie man ein Antidiskriminierungsgesetz einführen kann, ohne dass dies unerwünschte Effekte hervorruft.

Manchmal reicht die Betrachtung des Einzelfalls, um ein Fall direkter Diskriminierung zu belegen. Wenn eine Person mit den gefragten Qualifikationen, aber ohne die „richtige“ ethnische Zugehörigkeit oder das „richtige“ Geschlecht sich für eine Arbeit bewirbt, die sie nicht bekommt, eine andere Person mit vergleichbaren Qualifikationen, oder sogar weniger qualifiziert, aber mit der „richtigen“ ethnischen Zugehörigkeit oder Geschlecht die Arbeit jedoch bekommt, haben wir es wahrscheinlich mit Diskriminierung zu tun. Dennoch reicht die Betrachtung des Einzelfalls nicht immer aus. Wenn die regulierende Institution bei jeder Einstellungsentscheidung über unbegrenzte Informationen einer Firma verfügte, wäre diese Institution fähig zu bestimmen, ob die Firma genau dieselben Kriterien für die Auswahl zwischen zu unterschiedlichen Gruppen gehörenden Bewerbern anwendet. Wenn man zu einer solchen Information keinen Zugang hat – wie es in der Regel der Fall ist –, muss man sich an anderen Betrachtungen orientieren. Manchmal brauchen wir einen großen Pool von Informationen. Wenn es eine signifikante Divergenz gibt, muss die Firma Rechnung dafür tragen. Und wenn sie diese Divergenz nicht rechtfertigen kann, ist zu vermuten, dass der Unterschied der Beweis eines Vorurteils ist.

Der U.S. *Civil Rights Act* von 1991 schließt eine solche Vorschrift ein. Gemäß diesem wird jede Einstellungspraxis, die einen „disparate impact“ gegenüber Frauen oder Minderheiten hat, für illegal erklärt, es sei denn, die Firma kann zeigen, dass diese Praxis eine „business necessity“ ist (Epstein 1995). Methoden wie diese werden sowohl in der Regierung als auch in Institutionen des privaten Sektors wie Universitäten angewendet. Die Einstellungsziele für Frauen oder Minderheiten in unterschiedlichen Firmen werden bezüglich des Anteils dieser Gruppen an der Bevölkerung definiert. Manchmal wird die Vergleichsbevölkerung bezüglich zum Pool potentieller Angestellter definiert, die die relevanten fachlichen Attribute dafür besitzen. Weil solche Durchführungsmethoden sich mehr in einem Ergebnis als in einer partikularen Auswahlprozedur fixieren, nehmen sie die Form eines Quotensystems an. Es ist interessant zu bemerken, dass Firmen und Institutionen dazu neigen, präferenzielle Einstellungsmaßnahmen für Frauen und Minderheiten anzunehmen, auch wenn eine Regierung kein Quotensystem verlangt. Da die Beweislast vor Gericht schwierig darzulegen ist und weil ein Rechtsstreit teuer ist, ziehen Firmen und Institutionen es vor, wenn sie die Rechnung für unterrep-

umgingen. Man kann aber das gleiche über einen staatlichen Versuch sagen, der diskriminierenden Praxis des Marktes antidiskriminierende Maßnahmen aufzuzwingen. Das ist vor allem der Fall, wenn wir über den Versuch hinausgehen, direkte Diskriminierung zu verhindern. Becker (1957); Sowell et al. (1982); Sowell (1983); Epstein (1995).

räsentierte Gruppen in der Firma oder Institution tragen müssen, diese Gruppen von vornherein zu bevorzugen.

Das Quotensystem motivierte einen großen Teil der konservativen Kritik gegen den *Civil Rights Act*. Dennoch übersahen diese Kritiken, dass, wenn Diskriminierung in der Tat stattfindet, diese die Anreize diskriminierter Arbeiter dafür minimiert, sich neue fachliche Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt anzueignen. Wenn die zu bestimmten Gruppen gehörigen Individuen systematisch diskriminiert werden, leidet darunter ihre Bereitschaft, Investitionskosten auf sich zu nehmen: Wenn man sowieso mit oder ohne die fachlichen Fähigkeiten außerhalb eines fairen Wettbewerbs steht, woher soll die Motivation dafür kommen, Kosten für den Erwerb neuer Fähigkeiten zu tragen? Die unterschiedlichen Fähigkeiten von Gruppen spiegeln so die in einer Gesellschaft bestehende Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt wider. Dies begründet das Auferlegen einer Beweislast, wenn bestimmte Gruppen bei der Beschäftigungsrate einer Firma stark unterrepräsentiert sind. Man erwartet, wenn man die Beweislast der Arbeitgeberseite zuordnet, dass diese, statt zu diskriminieren, gleiche Chancen anbieten wird. Damit kann man die wegen der Diskriminierung minimierten Anreize korrigieren. Das soll zu der Eliminierung des Unterschieds in den fachlichen Fähigkeiten zwischen Gruppen beitragen, die die in einer Gesellschaft bestehende diskriminierende Praxis ausdrücken. Liberale Anhänger von Quoten argumentieren oft auf diese Art und Weise. Aber das Problem lässt sich nicht so einfach lösen. Diese Argumentation übersieht einen wichtigen Punkt: Die Durchführung eines Quotensystems treibt die Anreize der Arbeitnehmer nicht unbedingt in die gewünschte Richtung. Wenn die Firmen dazu verpflichtet sind, bestimmte Gruppen bei der Einstellung zu begünstigen, setzen sie niedrige Standards für diese Gruppen. Dies kann dazu führen, dass diese Individuen denken, sie könnten die gewünschten Beschäftigungen bekommen, ohne die für den Erwerb der fachlichen Fähigkeiten notwendigen teuren und mühseligen Investitionen zu unternehmen. Unter diesem Modell können folglich die Unterschiede in fachlichen Fähigkeiten zwischen Gruppen weiter bestehen oder sich sogar vergrößern.

Ich werde mich auf solche Probleme nicht weiter beziehen.⁹ Philosophische Debatten über „umgekehrte Diskriminierung“ und über Quoten werden häufig auf einer prinzipiellen Ebene geführt.¹⁰ Damit werden oft die uner-

⁹ Für einen interessanten Aufsatz, in dem formal ökonomisch dafür argumentiert wird, vgl. Glenn Loury, „Conceptual Problems in the Enforcement of Anti-Discrimination Laws“, in: Kenneth Arrow/Samuel Bowles/Steven Durlauf, *Meritocracy And Economic Inequality* (Oxford University Press, New Delhi, 2000, 296-316).

¹⁰ Eine präferenzielle Behandlung wie die umgekehrte Diskriminierung geht über eine Antidiskriminierungspolitik hinaus. Die umgekehrte Diskriminierung erlaubt eine unterschiedliche rechtliche Behandlung, wenn das Ziel dieser unterschiedlichen Behandlung das Überwinden von historisch entstandenen und sozial systemischen Ungerechtigkeiten ist, und verbietet eine unterschiedliche rechtliche Behandlung, wenn sie ein Nachteil für diese historisch diskriminierten Klassen von Individuen impliziert. Umgekehrte Diskriminierung lässt sich nicht von vornherein von der

wünschten Ergebnisse dieser öffentlichen Maßnahmen ausgeblendet. Das geschieht nicht nur in akademischen Kreisen. Bei der Bestimmung öffentlicher antidiskriminierender Maßnahmen entsteht häufig dieses Problem. Hochproblematisch für die Durchführung effektiver antidiskriminierender Maßnahmen ist die Asymmetrie der Information über die Qualifikationen der Arbeitnehmer (die diskriminiert werden oder nicht), zwischen Arbeitgeber und Regierung. Damit ist derjenige, der die politischen Maßnahmen durchführen will, in der Regel unfähig, detaillierte prozedurale Einstellungsmethoden vorzuschreiben, was wiederum das Vertrauen in Quotensysteme vorantreibt. Was wiederum die Motivation der Arbeitnehmer, neue fachliche Fähigkeiten zu erwerben, negativ beeinträchtigt. Im Falle einer Antidiskriminierung verordnenden Politik scheint es, dass graduelle Methoden gegenüber radikaler Intervention zu befürworten seien: „A radical effort to enforce equality of representation can thus create bottlenecks, since there may actually be a shortage of qualified minority workers“ (Loury 2000, 315). Maßnahmen, die zwar eine gewisse Repräsentation, aber weniger als die durchschnittliche Repräsentation für Gruppen fordern, lassen einen breiteren Zeitraum, damit die Zahl der qualifizierten Arbeitnehmer als Antwort auf die neuen Chancen wächst.

5 Antidiskriminierungspolitik und gleiche Chancen

Bei liberalen Gerechtigkeitstheorien findet man eine Übereinstimmung über die zwar mehr oder weniger aber dennoch stets zentrale Rolle der gleichen Chancen. Aber man vertritt aus verschiedenen liberalen Perspektiven ganz unterschiedliche, konkurrierende und häufig auch inkompatible Konzeptionen dessen, was gleiche Chancen sein sollten. Da sich die befürwortete Antidiskriminierungspolitik auf die befürwortete Konzeption gleicher Chancen gründet, findet man verschiedene Auffassungen darüber, welche die entsprechende Antidiskriminierungspolitik sein sollte. Diese Auffassungen reichen von einer formalen bis zu einer materiell bestimmten Antidiskriminierungspolitik. Was die Idee von gleichen Chancen in verschiedenen Kontexten (z.B. Bildung und Beruf) impliziert, muss von Kontext zu Kontext neu spezifiziert

Palette der möglichen liberalen Strategien ausschließen: Da das Ziel einer solchen unterschiedlichen rechtlichen Behandlung in einem zukünftigen Zustand liegt, lassen sich solche Strategien im Hinblick auf diesen Zustand rechtfertigen und dementsprechend lassen sie sich nur rechtfertigen, solange dieses Ziel noch nicht erreicht ist. Wenn dieses Ziel erreicht ist, wenn die soziale diskriminierende Praxis beseitigt worden ist und die historisch entstandenen Benachteiligungen korrigiert worden sind, kann man diese rechtlich unterschiedliche Behandlung nicht weiter rechtfertigen. Das unterscheidet die umgekehrte Diskriminierung von einer multikulturellen Politik, deren Ziel es ist, kulturelle Differenzen durch differenzierte Rechte in die Zukunft zu tradieren (exemplarisch vgl. Taylor 1994; ich habe diese Theorie anderswo kritisiert (Loewe 2006)). Eine solche Politik strebt keinen Zustand von gleichen Rechten an. Auch wenn die umgekehrte Diskriminierung innerhalb eines liberalen Rahmens platziert werden kann, ist sie sehr problematisch. Ich werde für die umgekehrte Diskriminierung nicht argumentieren.

werden. In westlichen Demokratien und in den Debatten der westlichen Philosophie gibt es zwei weit verbreitete Konzeptionen von Chancengleichheit. Sie schöpfen zwar nicht alle Konzeptionen aus, aber alle anderen Konzeptionen lassen sich in die eine oder andere Richtung einordnen (vgl. Roemer 2000, 17).

(1) Gemäß der ersten Konzeption garantiert die Chancengleichheit, dass all diejenigen mit den relevanten Attributen für die Erfüllung der Anforderungen einer bestimmten (berufliche) Aktivität eine gleiche Chance haben, um diese Position zu konkurrieren (d.h. sie sollten in den Pool der wählbaren Kandidaten eingeschlossen werden), unabhängig von Faktoren, die man als irrelevant für die Berechtigung einer Person, diese Position zu bekleiden betrachtet (exemplarisch Geschlecht und Rasse – es sei denn betrachtet man sie als relevant für die Erfüllung der Anforderungen der gefragten Aktivität und dementsprechend für die Berechtigung der Person). Diese Konzeption der Chancengleichheit wird häufig – aber nicht immer (vgl. Cavanagh 2003, der bestreitet, dass das Antidiskriminierungsprinzip unmittelbar mit einer Konzeption von gleichen Chancen zu tun hätte) – als Antidiskriminierungsprinzip gekennzeichnet. Eine Anwendung dieser Konzeption findet man in der Antidiskriminierungspolitik. Dieses Prinzip sollte nicht mit der so genannten „Meritokratie“ verwechselt werden. Die beiden Prinzipien neigen dazu, den gleichen konzeptuellen Raum zu besetzen, wenn sich die relevanten Faktoren für den Zugang zu einer Position ausschließlich auf die Exzellenz beziehen – Man denke z.B. an den Zugang zu einer Kompanie für klassisches Ballett oder an einen 100-Meter-Lauf. Was hier gemessen wird, ist eine natürliche Fähigkeit plus Training. Aber aus unterschiedlichen Gründen – z.B. nicht jeder Markt ist absolut kompetitiv – decken sich die beiden Prinzipien nicht immer.

(2) Gemäß egalitäreren Interpretationen impliziert die Chancengleichheit darüber hinaus, dass es Chancengleichheit nicht nur hinsichtlich der Konkurrenz um diese Aktivitäten, sondern auch hinsichtlich der Aneignung der notwendigen fachlichen Qualifizierungen für die Konkurrenz um diese Positionen geben sollte. Häufig nennt man das „das Nivellieren des Spielfeldes“. Mit den Worten von Roemer zur Beschreibung dieser Konzeption: „society should do what it can to ‘level the playing field’ among individuals who compete for positions, or among individuals during their periods of formation, so that all those with relevant potential will eventually be admissible to pools of candidates competing for positions“ (Roemer 2000, 17).

Diese zwei Konzeptionen haben also einen unterschiedlichen Umfang. Die zweite Konzeption von Chancengleichheit geht weiter als die erste. Für die zweite Konzeption genügt es nicht, wenn die Konkurrenz um die Positionen für all diejenigen mit den relevanten Attributen offen ist. Auch in diesem Fall kann ein solches System immer noch ungleiche Chancen anbieten. Gleiche

Chancen bei der Konkurrenz um Positionen bringt wenig, wenn es ungleiche Chancen gab, sich die für die Konkurrenz notwendigen fachlichen Fähigkeiten anzueignen. Das Streben nach Chancengleichheit impliziert eine Intervention zu einem viel früheren Zeitpunkt. Ausbildung ist hier gefragt. In der Regel halten viele Gesellschaften Ausbildung für wichtig genug, die Bereitstellung derselben für alle Individuen als eine Pflicht anzusehen.

Ahnlich erläutert James Fishkin eine Differenzierung zwischen zwei Komponenten in der Idee der gleichen Chancen. Einerseits: „There should be widespread procedural fairness in the evaluation of qualification for positions“. Er nennt dies das Verdienstprinzip. Eine Bezeichnung dessen, was ich als das Antidiskriminierungsprinzip der ersten Konzeption der gleichen Chancen verstanden habe. Andererseits: „The prospects of children for eventual positions in society should not vary... with their arbitrary native characteristics“ (Fishkin 1983, 22, 32). Diese Idee wird – mit mehr oder weniger Tragweite – mit der zweiten Konzeption der gleichen Chancen ausgedrückt. Gutmann und Thompson nennen die erste die liberale und die zweite die egalitäre Interpretation der gleichen Chancen (Gutmann/ Thompson 1996). Dennoch ist die zweite keineswegs nichtliberal – wie übrigens auch Gutmann und Thompson erkennen. Aus der Perspektive einer auf Gleichheit basierenden liberalen Gerechtigkeitstheorie gibt es viele Gründe eine egalitäre Konzeption zu befürworten. Gleichheitsliberale streben danach, die Glückswillkür durch gleiche Chancen zu neutralisieren. Es ist die Beantwortung der Frage, welche genau die die gleichen Chancen definierenden Kriterien sein sollen, bei der es Raum für „reasonable disagreement“ (Gutmann/ Thompson 1996, 309) gibt. Liberale, die auf Gleichheit bezogene Theorien vertreten, argumentieren in der Regel für unterschiedliche Fassungen der zweiten Konzeption. Es reicht nicht, wenn die Konkurrenz allen offen steht. Man muss den zukünftigen Konkurrenten die Möglichkeit bieten, gut ausgestattet an dieser Konkurrenz teilzunehmen (vgl. die Artikel von Nagel, Thomson, Simon, Sher, Dworkin, Fiss, und Goldman, in: Cohen et al. (Hrsg.) 1977).

6 Diskriminierung am Arbeitsplatz

Das Antidiskriminierungsprinzip bezüglich des Arbeitsmarktzugangs, der Arbeitsförderung und der Arbeitskündigung ist deutlich: Charakteristika, die die Fähigkeit dafür, eine Arbeit zu realisieren, nicht beeinträchtigen, dürfen keinen Grund zur Verweigerung der Einstellung bilden.

Eine häufig diskutierte Frage ist, ob der Auswahlprozess statistisch stattfinden darf. Arrow zeigte, dass das Vertrauen in den Gruppendurchschnitt zur Diskriminierung von Individuen führen kann, auch wenn die objektiven Fähigkeiten der Arbeitnehmer die gleichen sind, und auch wenn der Arbeitgeber nicht unfair motiviert ist (K. Arrow 1973). Sein Modell von „Statistical Discrimination“ besagt, dass Arbeitgeber einige Arbeiter aufgrund ungleicher statistischer Verallgemeinerungen über die Arbeiterproduktivität anders als

andere behandeln. Wenn man die Produktivität eines Arbeiters nicht genau bewerten kann – wie bei einem großen Teil der industriellen Produktion –, benutzen Arbeitgeber Informationen über den Gruppenschchnitt, um Entscheidungen zu treffen. Im Wettbewerb des Marktes entsteht diese Diskriminierungsform, wenn eine bestimmte Gruppe durchschnittlich weniger produktiv als andere Gruppen ist. Dabei gibt es aber innerhalb dieser Gruppe Individuen, die so produktiv wie jedes andere Individuum sind. In dieser Situation konkurrieren die Diskriminierungskosten mit den Kosten, die zur Erlangung der entsprechenden Informationen nötig sind. Da im 19. Jahrhundert irische Immigranten in den USA eine überdurchschnittliche Alkoholismusrate aufwiesen, was wiederum die Arbeit und die Produktivität beeinträchtigte, geschah es häufig bei Stellenbesetzungen, dass Arbeitgeber Iren aus der Bewerbungsprozedur ausschlossen. Ein häufiger Satz in dieser Zeit war: „No Irish need apply“ (Vgl. Sowell 1994, 89). Dennoch gab es innerhalb der Iren auch viele, die kein Alkoholproblem hatten. Es gibt Gründe zu denken, dass Männer kräftiger als Frauen und dementsprechend für bestimmte Aktivitäten besser geeignet sind. Gemäß Arrows Diskriminierungsmodell ist das, was der Arbeitgeber hier macht, eine nützliche Verallgemeinerung. Aber diese Verallgemeinerung ist kein Grund dafür, Frauen als eine Klasse vom Wettbewerb auszuschließen – damit die Arbeitgeber bei der Prüfung der Bewerber sparen können. Wenn das Verfügen über eine bestimmte Kraft für eine Beschäftigung notwendig ist (d.h. es ist eine vernünftige Anforderung), sollten alle konkurrieren können, die diese Bedingung erfüllen, ungeachtet von ihrem Geschlecht. Eine statistische Diskriminierung ist nicht zulässig: Sie beschränkt die Opportunitäten für einige Sektoren der Gesellschaft aufgrund durchschnittlicher Messungen. Da die Bewerber auf individueller Basis geprüft werden müssen, können die Kosten des Auswahlprozesses steigen. Diese sind um so größer, desto niedriger die Zahl derjenigen Individuen ist, die sich von der durchschnittlichen Messung unterscheiden (die Frauen, die kräftig genug sind, oder die Iren ohne Alkoholprobleme). Aber diese – und andere – Kosten sind nicht auszuschließen, wenn wir garantieren wollen, dass jeder eine faire Chance hat, das zu erreichen, was er oder sie erreichen will und kann. Dies sind Kosten, die liberale pluralistische Gesellschaften tragen müssen.

Die Fälle, die ich im Folgenden behandle, beziehen sich auf die Anwendung einer Antidiskriminierungspolitik.¹¹ Gemäß Paragraph 4 des Race

¹¹ Für die Gestaltung einer Antidiskriminierungspolitik ist das Verhältnis zwischen der Kategorie (Rasse, Ethnische Zugehörigkeit, Religion, usw.), die als verdächtig angesehen wird, und dem Charakter der Praxis (am Freitag in die Moschee zu gehen, einen Turban zu tragen, usw.), zentral. In Großbritannien sind z.B. – mit Ausnahmen von Nordirland – als diskriminierend nur rassische Kriterien zu betrachten. Rassische Kriterien werden in einem breiten Sinne als ethnisch verstanden. Religiöse Diskriminierung ist hingegen nicht illegal. (Dass in Nordirland ein Antidiskriminierungsgesetz auf die Religionszugehörigkeit angewendet wird, lässt sich gut nachvollziehen: In Nordirland spielt die religiöse Zugehörigkeit die gleiche Rolle wie die ethnische Zugehörigkeit im Rest von Großbritannien). Sikh werden z.B. als eine „rassische“ Gruppe aufgefasst. Insofern können sie sich auf das Antidiskriminierungsgesetz berufen. Moslems sind hingegen nicht als eine „rassische“

Relations Act von 1976 (RRA) in Großbritannien ist es unrecht, eine Person zu diskriminieren hinsichtlich sowohl der Bedingungen unter denen eine Beschäftigung angeboten wird als auch bei der Einstellung und Kündigung einer Beschäftigung. Das Gesetz stipuliert vier Bedingungen, um indirekte Diskriminierung festzulegen: (1) Die Anforderungen müssen auf alle Personen, sowohl Mitglieder dieser als auch anderer rassischer Gruppen, angewendet werden. (2) Die Proportion von Personen der gleichen rassistischen Gruppen, die die Anforderungen erfüllen können, soll beträchtlich kleiner als die Proportion von Personen sein, die nicht zu dieser rassistischen Gruppe gehören und die die Anforderungen erfüllen können. „Erfüllen können“ („can comply“) bedeutet nicht so sehr, dass man sie als physische Möglichkeit, sondern „consistently with the customs and cultural conditions“ der eigenen rassistischen Gruppe erfüllen kann. (3) Die Anwendung der Anforderung soll zum Nachteil der Person gereichen, die diese Anforderung nicht erfüllen kann. Das kann bewiesen werden indem man zeigt, wie eine Anforderung verhindert, Zugang zur Arbeit, Ausbildung oder Leistungen zu erreichen. (4) Einer Beschwerde über widerrechtliche, indirekte Diskriminierung kann nur stattgegeben werden, wenn der Diskriminierende nicht beweisen kann, dass die Anforderung „justifiable“ ist (Poulter 1998, 302).

6.1 Busfahrer mit Turban

In den ersten Jahren nach ihrer Ankunft in Großbritannien wurden die Sikhs aufgrund ihres Turbans, der langen Haare und ihres langen Barts diskriminiert. Nach kurzer Zeit mussten viele Sikhs das Tragen eines Turbans, langer Haare und des Barts aufgeben, um eine Arbeit zu finden. Damals gab es wenige Sikhs, die noch Turban trugen. Im Jahr 1959 (also vor dem Gesetz von 1976) kam es erstmalig zu einem Fall, der große Aufmerksamkeit provozierte. Ein Herr namens G. S. S. Sagar bewarb sich beim *Manchester City Council's Transport Department* als Busfahrer. Er wurde abgelehnt aus dem

Gruppe aufgefasst (Poulter 1998, 354). Dennoch ist es indiskutabel, dass muslimische Immigranten und ihre Nachkommenschaft eine ethnische Gruppe bilden. Dementsprechend könnte sich eine aus z.B. Pakistan stammende muslimische Frau auf den Schutz dieses Gesetzes berufen, um ein Kopftuch bei der Arbeit zu tragen, weil das Tragen eines Kopftuches eine weit verbreitete kulturelle Gewohnheit in Pakistan ist. Wäre die Frau aber eine Konvertitin, hätte sie unter diesem Gesetz keinen Anspruch auf Schutz. Um die Ausübung religiöser Praktiken nicht mehr als die kulturellen Praktiken zu belasten, sollte man den Schutz des Antidiskriminierungsgesetzes auch auf religiöse Fälle erweitern. Dennoch ist das Problem damit nicht ganz gelöst. Wenn einer Frau aus religiösen Gründen gestattet sein soll, ein Kopftuch zu tragen, kann das nur unter der Voraussetzung geschehen, dass das Tragen eines Kopftuches als eine religiöse Forderung und nicht als eine kulturelle Gewohnheit betrachtet wird. Wenn man das Tragen eines Kopftuches als eine kulturelle und nicht als eine religiöse Angelegenheit versteht, und sie nicht die Herkunft hat, die mit diesen Bräuchen assoziiert wird, wird sie weiterhin von dem Schutz einer Antidiskriminierungspolitik ausgeschlossen. Ich gehe aber davon aus, dass sowohl für eine Frau, die ein Kopftuch aus kulturellen Gründen tragen will, als auch für eine Frau, die dies als eine religiöse Forderung betrachtet, das Tragen eines Kopftuches bedeutend sein kann und dementsprechend beide rechtlichen Schutz gegen diskriminierende Maßnahmen beanspruchen dürfen sollten.

Grund, dass das Tragen seines Turbans mit den normalen Bedingungen des Dienstes nicht zu vereinbaren war: Busfahrer sollten eine Kappe tragen (was man aber nicht durchsetzte). Mr Sagar „was prepared to wear a navy blue turban with the City Council`s badge on it“ (Poulter 1998, 286). Der Fall zog sich über viele Jahre. Das Argument war: Wenn ein Sikh einen Panzer für die Briten mit Turban fahren kann, könne er sicherlich auch einen Autobus fahren. Im Jahr 1966 bestand das Verkehrskomitee – aufgrund der starken Opposition der Gewerkschaften gegen jedes spezielle Privileg – nach wie vor auf der Uniform. Am Ende hob das zuständige Komitee – mit Hilfe eines politischen und religiösen Sikh-Führers, der in Großbritannien zu Besuch war – das Verbot des Turbans auf. Sagar hatte aber zu diesem Zeitpunkt schon die Altersgrenze für die Einstellung als Busfahrer überschritten.

Wenn wir die Diskussion betrachten, wie sie in diesen Jahren geführt worden ist, drängt sich der Verdacht auf, dass alles an dieser Angelegenheit ein Fall von Nichtakzeptanz und Diskriminierung war. Siebzehn Jahre später hätte Herr Sagar nach dem Gesetz (RRA) problemlos als Busfahrer arbeiten können. Die drei ersten Bedingungen des Gesetzes, um indirekte Diskriminierung festzustellen, wären erfüllt. Es bliebe die Frage zu beantworten, ob der Arbeitnehmer für die Kappe als eine Arbeitsanforderung eines Busfahrers argumentieren kann. Aber im Gegensatz zu einer Kopfbedeckung in bestimmten Teilen der Nahrungsmittelindustrie oder im Krankenhaus oder zum Tragen eines Helmes in der Armee spielt das Tragen einer Kappe keine Rolle für das Fahren eines Autobusses. Wenn man hingegen denkt, dass der Grund für das Tragen der Kappe darin liegt, ein korporatives Image darzustellen, das als solches von Außenstehenden erkannt wird, oder das das Zugehörigkeitsgefühl der Arbeiter fördert, dann reicht das Angebot Herrn Sagars, einen Turban mit der Farbe und dem Zeichen des Stadtrates zu tragen, vollkommen aus, um ein solches Ziel zu erfüllen. Da man die Forderung, die Kappe zu tragen, nicht durchsetzte, scheint es darüber hinaus so, dass die Probleme des Verkehrskomitees mehr mit dem Tragen eines Turbans als mit dem Nicht-Tragen einer Kappe zu tun hatten.¹²

6.2 Kopfbedeckung in der Nahrungsmittelindustrie

In bestimmten Teilen der Nahrungsmittelindustrie ist das Tragen einer Kopfbedeckung eine gerechtfertigte Forderung. Dennoch reicht das nicht unbedingt, um eine Regel als neutral (im Sinne von indirekter Diskriminierung) zu betrachten. Wenn das Ziel, das die Regel anstrebt, durch andere Methoden erreicht werden kann, die bestimmte Gruppen nicht ausschließen, und wenn man gegen diese Methoden nichts einwenden kann (z.B. aufschlussreiche Effizienzargumente), kann man mit der Zulässigkeit dieser alternativen Meth-

¹² Auf der gleichen rationalen Grundlage kann man eine Antwort auf den viel zitierten Fall *Goldman v. Weinberger*, 475 U.S. 503, 507-509 (1986) finden.

ode dem Ausschluss dieser Gruppen vorbeugen. In der juristischen Diskussion spricht man hier über eine „objektiv notwendige“ Forderung statt über eine bloß „vernünftige Forderung“.

Mit Rekurs auf diesen Unterschied konnte man in *Kamaljeet Singh Bhakard v Famous Names Ltd* indirekte Diskriminierung im Sinne des Gesetzes aufzeigen. Die Arbeiter der Schokoladenfabrik sollten eine Kopfbedeckung tragen. Die Firma stellte sie zur Verfügung und reinigte sie. Dem Bewerber wurde eine Arbeit verweigert, weil er einen Turban statt einer „mob cap“ tragen wollte. Das zuständige Gericht befand, dass die Forderung der Firma ungerechtfertigt war, weil die Standards von Hygiene auch erreicht werden könnten, wenn die Sikhs einen Turban tragen und, dass dieser auch in der Industriereinigung gereinigt werden könnte.

6.3 Verkäuferin mit Kopftuch

Wie steht der Fall bei einer Frau mit Kopftuch, die in einem Einkaufszentrum als Verkäuferin arbeitet? Unter den vier Bedingungen der RRA könnte eine Frau, die aus einem Land stammt, in dem das Kopftuch getragen wird, die ein Kopftuch tragen will, eine Regel anfechten, die dies untersagt (vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber die Regel nicht rechtfertigen kann).

Der Fall ist in Deutschland keineswegs unbekannt. Seit 1989 war eine türkische Muslimin bei einem Kaufhaus in Hessen beschäftigt. Das Verkaufspersonal des Kaufhauses ist dazu angehalten, sich bei der Arbeit gepflegt und unauffällig zu kleiden. 1999 teilte sie der Personalleiterin mit, dass sie aus religiösen Gründen nicht mehr ohne Kopftuch arbeiten wollte. Das Kaufhaus kündigte ihr daraufhin. Aus der Perspektive einer Antidiskriminierungspolitik ist die Frage dann folgende: Wie kann ein Arbeitgeber dafür argumentieren? Die Anforderungen für eine Beschäftigung müssen hinsichtlich der relevanten Verhaltensweise und den fachlichen Fähigkeiten für ihre Erfüllung definiert werden. Dennoch bezieht sich das Tragen eines Kopftuches sicherlich auf keine fachliche Fähigkeit und höchwahrscheinlich auch auf keine Verhaltensweise.

Traditionelle Kleidungsstücke sind in der Regel symbolisch besetzt. Und die partikulären Symbole werden von unterschiedlichen Leuten unterschiedlich interpretiert. Hinsichtlich der Kopftücher gibt es geteilte Meinungen. Diese Meinungen ziehen sich durch die unterschiedlichsten politischen Lager. Viele Konservative sehen im Kopftuch wie auch im Turban eine Bedrohung christlich geprägter westlicher Werte. Selbstverständlich ist das Kopftuch auch ein Angriffsobjekt für gewöhnliche Rassisten. Bei diesen reicht es in der Regel nicht aus, dass Andersgläubige und vor allem die Andersaussehenden nicht zu bemerken sind: Die Nationale Front (NF) in Großbritannien will alle nichtweißen Briten „repatriieren“. Die British National Party (BNP) hat sich von dem Totschlägern der NF distanziert, bekennt sich aber zu einem „rassischen Nationalismus“. Dennoch, nicht nur Konservative oder Rassisten

sind gegen das Kopftuch. Es ist üblich, in westlichen Ländern die Unterdrückung und Unterwerfung der Frauen mit dem Tragen des Kopftuchs in Verbindung zu bringen. Viele Feministinnen und einige Linksgerichtete teilen eine solche Auffassung. Die muslimischen Praktiken fordern die Anpassung der Frauen an einen engen öffentlichen Kleidungskodex, was wiederum ihre individuelle Freiheit auf eine unzulässige Art beschränkt. Gemäß diesen Kritiken sind die islamischen Praktiken und ihre Konzeption von der Rolle der Frauen in der Gesellschaft inkompatibel mit dem liberalen demokratischen Bestreben nach einer gleichen Staatsbürgerschaft. Aus dieser Perspektive sollten liberale demokratische Staaten diese Praktiken so weit wie möglich beschränken.

Man muss aber anmerken, dass die Kleidungskodices für Frauen in der Öffentlichkeit in unterschiedlichen muslimisch geprägten Ländern (und entsprechend bei verschiedenen Gruppen von Immigranten oder Gläubiger) ganz anders aussehen. Man kann innerhalb der muslimischen Kreise wahrscheinlich so viel Pluralismus hinsichtlich des Verständnisses ihrer Glaubensanforderungen für das Leben finden wie innerhalb christlicher und jüdischer Kreise. Wenn wir die Länder außer Betracht lassen, in denen Frauen noch nicht einmal in die Öffentlichkeit gehen dürfen (*purdah*), bleibt immer noch eine breite Palette von Fällen. In einigen Ländern bedarf die Möglichkeit, ein Kopftuch zu tragen, einer Erlaubnis (und einer eingeschränkten Erlaubnis: es war sehr umstritten, als in der Türkei einige Abgeordnete versuchten, ein Kopftuch im Parlament zu tragen). In anderen wird diese Kleidungsregelung sozial sanktioniert, und in wieder anderen werden sie polizeilich oder sogar durch private Wächter verfolgt.¹³ Wie sieht es in der liberalen Gesellschaft aus? Es ist evident, dass ganz allgemein ein Kleidungskodex nicht rechtlich sanktioniert werden dürfte. Es scheint, dass das Recht darauf, sich zu kleiden, wie man will, ein genuin liberales Recht ist. (Ab und zu wird dieses Recht mit Rekurs auf minimale Standards von öffentlicher Anständigkeit beschränkt. Abgesehen davon, dass diese Standards, historisch sehr umstritten waren und immer noch sind, ist es m. E. nicht evident, dass diese Beschränkungen eine genuine liberale Visitenkarte vorweisen können). Aber ein Kleidungskodex wird sicherlich weiterhin innerhalb bestimmter Gemeinschaften immer noch sozial sank-

¹³ Die extremistische Organisation *Lashkar-e-Jabar* strebt das Ziel an, dass alle muslimischen Frauen in Kashmir *burqa* tragen. Sie erlauben sich, nachdem sie Angriffe mit Säure auf junge Frauen in Kashmir ohne Schleier verübten, weil sie, wie die terroristische Organisation sagte, *make-up* trugen, eine Frist dafür zu stellen. Da anscheinend die schwache oder widerwillige Autorität nicht in der Lage ist, etwas gegen die *burqa-fatwa* zu unternehmen, und dementsprechend Frauen *burqas* kaufen, bedrohten sie die unter Druck stehenden Schneider, damit der Preis der *burqa* wegen der wachsenden Nachfrage nicht steigt. Letztlich drohten sie, wie es bereits Tradition geworden ist, Frauen ohne *burqa* einfach zu erschießen. Frühere Versuche von militanten Gruppen, in Kashmir einen Kleidungskodex für Frauen zu erzwingen, schließen ein, dass Frauen an den Beinen angeschossen wurden, die westliche Kleidung trugen. Dieser Prozess, der nicht grundlos als Talibanisierung bezeichnet wird, scheint nicht zu stoppen zu sein. Vgl. *The Times Of India* (Woche zwischen 3. und 9. September 2001). Vgl. dazu: Sharma (Hrsg.) 2001, 32.

tioniert. Aus dieser Perspektive – argumentieren einige Feministinnen – ist das Verbot solcher Zeichen der weiblichen Unterdrückung eine Strategie dafür, die Frauen von diesen sozial sanktionierten Regeln zu befreien. Wenn es rechtlich zugelassen ist, dass die Arbeitgeber das Kopftuch verbieten, könnten Frauen nicht unter sozialen Druck gestellt werden, damit sie ein Kopftuch tragen.

Das Argument gründet sich auf folgende Annahmen: Erstens, dass Frauen weiterhin trotz des sozialen Druckes sich entscheiden dürfen zu arbeiten, und zweitens, dass die Arbeitgeber das Kopftuch verbieten werden oder – da dies nicht ganz zutreffend zu sein scheint, wenn man bedenkt, dass viele Arbeitgeber auch Moslems sind –, dass aufgrund öffentlicher Maßnahmen Kopftücher von den Arbeitsplätzen verbannt werden. Aber abgesehen davon, was ist mit all denjenigen Frauen, die, wie die türkische Muslimin in Hessen, aus kulturellen oder religiösen Gründen ein Kopftuch tragen wollen? Ich kann aus einer liberalen Perspektive keinen Grund dafür finden, ihnen dies zu untersagen. Mill hat in seiner schon klassischen Verteidigung der Freiheit argumentiert, dass ein Erwachsener sein Leben so gestalten darf, wie er es will, solange die Rechte von anderen nicht beeinträchtigt werden (Mill 2000). Dies ist ein Fall, auf den eine solche Behauptung zugeschnitten zu sein scheint.

Es gibt auch linksorientierte Personen, die die entgegengesetzte Position vertreten. Für sie ist das Verbot des Kopftuches eine neue Art von Kulturimperialismus. Wahrscheinlich wegen der oben genannten Relation zwischen dem Kopftuch und der Ablehnung westlicher Werte fangen viele Frauen aus der antiimperialistischen Bewegung damit an, ein Kopftuch zu tragen. Sie lehnen jede Relation zwischen Kopftuch und Unterwerfung der Frau ab. Carens behauptete, dass viele der in der Regel in Frage gestellten muslimischen Praktiken Analogien bei anderen kulturellen, religiösen oder sozialen Praktiken finden, die gesellschaftlich akzeptiert sind und nicht in Frage gestellt werden. So denkt er: „one could make a plausible case that French haute couture, by constructing female identity in terms of woman`s ability to dress in ways that are attractive to men, has contributed more to the subordination of woman – think of short skirts and high heels – than the hijab ever did“(Carens 2000, 159). Ich habe ernste Zweifel daran, ob man tatsächlich so argumentieren kann. Auch wenn man meint, dass beide zum Herausbilden weiblicher Identitäten beigetragen haben (und auch zum Herausbilden einer perversen Identität, wie viele Feministinnen als den Druck der Mode interpretieren, die zu einer zunehmenden Anzahl von Fällen von Magersucht führt), gibt es einen grundlegenden Unterschied zwischen dem Herausbilden einer weiblichen Identität hinsichtlich hoher Absätze und dem Tragen eines Kopftuches. Frauen können andere Schuhe oder Hosen statt kurzer Röcke tragen – und in der Tat tragen sie diese –, ohne deswegen eine gesellschaftliche Sanktion ertragen zu müssen. Das ist nicht immer der Fall bei den Frauen, die sich weigern, ein Kopftuch zu tragen. Aber abgesehen davon, drückt das Zitat aus Carens` Text die positive Einstellung gegenüber dem Kopftuch im Verhältnis zur Unterwerfung der Frauen aus (positiver als die französische *haute couture*), die charak-

teristisch bei vielen Autoren ist, die sich mit dem Thema aus einer multikulturalistischen Perspektive befassen.¹⁴

Ein Arbeitgeber kann sich bezüglich des Kopftuchverbots auf die in der Gesellschaft verbreitete Meinung berufen, die im Kopftuch etwas Negatives sieht. Kunden wollen nicht – kann er argumentieren – von Verkäuferinnen betreut werden, die Symbole tragen, die sie – aus irgendeinem der oben genannten Gründe oder aus anderen – zurückweisen. Die Kunden könnten zur Konkurrenz wechseln, was für das Geschäft nachteilige Folgen hätte. Wie erwähnt, sollte sich das Verkaufspersonal des Kaufhauses in Hessen gepflegt und unauffällig kleiden, weil das Kaufhaus seinen Kunden einen noblen und exklusiven Eindruck vermitteln möchte. Dazu kommt, dass das Kaufhaus in einer ländlichen Region mit geringem Ausländeranteil liegt. Kann man auf diese Weise für das Kopftuchverbot als Einstellungsanforderung in einem Geschäft argumentieren? Das Landesgericht Hessen hat diese Frage mit „ja“ beantwortet. Die Richter des LAG entschieden, dass eine „ungeschriebene Kleiderordnung“ im Kaufhaus existiere, die auch ohne Klausel im Arbeitsvertrag dessen Bestandteil sei und beachtet werden müsse (LAG Hessen 2001-06-21; 3 Sa 1448/00; Quelle: NJW 2001, Heft 49). Wie wäre es denn, wenn der Arbeitgeber argumentiert hätte, dass man wegen der in unserer Gesellschaft weit verbreiteten Meinungen behaupten kann, dass Kunden nicht von Schwarzen betreut werden wollen? Er könnte dies mit Umfragen belegen. Das kann stimmen oder auch nicht. Es kommt darauf an, wo und wann eine solche Umfrage gemacht wird. Aber deswegen wäre dies kein zulässiges Argument, um Schwarze auf dem Arbeitsmarkt zu diskriminieren. Wenn wir nicht wollen, dass Menschen aufgrund ihres Glaubens und zugehöriger Praktiken besonders belastet werden, wenn sie die Rechte anderer nicht beeinträchtigen, können wir nicht zulassen, dass die in der Gesellschaft verbreiteten Meinungen über diesen Glauben oder zugehörige Praktiken die Chancen der Menschen beschränken – in diesem Fall, die Möglichkeit, in einem Geschäft als Verkäuf-

¹⁴ Aus dieser Perspektive kann man immer argumentieren, dass eine Frau, die hohe Absätze trägt oder die ihre Identität gemäß der französischen *haute couture* gestaltet, nicht autonom, sondern entsprechend fremden Modellen handelt, auch wenn diese Frau diese Erklärung ausdrücklich ablehnt. Mit dem Argument der „internen Kolonialisierung“ kann man immer jede individuelle Behauptung in Frage stellen. Man kann immer sagen, dass diese Individuen die zugrunde liegenden gesellschaftlichen Strukturen nicht erkennen, die von den jeweiligen Theoretikern jedoch schon identifiziert wurden. Wenn man der weiblichen zeitgenössischen Mode eine liberalisierende Funktion gegenüber den von Männern entworfenen Rollen und Erwartungen zuschreibt, kann man jederzeit dagegen argumentieren, dass diese „Befreiung“ nur eine andere Form von Unterwerfung darstellt, die ebenfalls der männlichen Perspektive entstammt. Es ist kein Zufall, dass Feministinnen sowohl kommunitaristische als auch liberale Ansätze problematisch finden. Die ersten lassen das Sanktionieren von Praktiken zu, die frauenfeindlich sein könnten. So kritisiert z.B. MacKinnon Sandels' Zensur von Pornographie durch eine lokale Gemeinschaft „für deren Lebensform [sie] anstößig ist“ (Sandel 1984), mit dem Argument, dass Pornographie gerade den herkömmlichen Stereotypen entspricht. (MacKinnon 1987, Kap.13-14; vgl. auch Andrea Dworkin 1997). Die zweiten ermöglichen Freiheitsrechte (wie den Konsum von Pornographie), die wiederum gegen Interessen laufen können, die diese Feministinnen als frauenspezifisch identifizieren.

erin zu arbeiten. Wir können eine diskriminierende Praxis nicht mit der Berufung auf die Tatsache rechtfertigen, dass eine diskriminierende Einstellung in der Gesellschaft weit verbreitet sei. Wir dürfen uns nicht auf eine „ungeschriebene Kleiderordnung“ berufen und Menschen aufgrund der mit ihrem Glauben verbundenen Praktiken (wie das Tragen eines Kopftuches) diskriminieren, wenn diese Praktiken gegen die Arbeitsanforderungen nicht verstoßen. Und wenn wir denken, dass das Tragen eines Kopftuches gegen die Arbeitsanforderungen verstößt, sollten wir bereit sein, zu sagen, dass das Tragen eines Kopftuchs gegen die Vermittlung eines „noblen und exklusiven“ Eindrucks läuft. Also müssen wir die gleichen Argumente verwenden, die in der Regel Rassisten gegen die Einstellung von Schwarzen anwenden. Auch wenn die kritischen Stimmen, die im Tragen eines Kopftuchs ein Instrument für die Unterwerfung der Frau sehen, recht hätten, können wir unsere Entscheidung nicht davon abhängig machen, wenn sich eine Frau, die ein Kopftuch trägt, als Verkäuferin bewirbt.

Wir können eine diskriminierende Beschränkung beim Zugang zu Beschäftigungs- oder Ausbildungschancen nicht mit dem Argument rechtfertigen, dass die meisten Menschen mit dieser Diskriminierung einverstanden sind und denken, dass, wenn man so diskriminieren darf, alles besser laufen wird. Dort können wir die Tragweite der Antidiskriminierungspolitik erblicken: Sie ist nicht Ausdruck von sozial geteilten Meinungen. Sie muss es zumindest nicht sein. Im Gegenteil, sie strebt an, diskriminierende soziale Meinungen oder zumindest die damit zusammenhängenden diskriminierenden sozialen Praktiken zu verändern.¹⁵ Wir können es uns nicht leisten, Leute aufgrund von weit verbreiteten diskriminierenden Einstellungen zu diskriminieren und weiter liberal bleiben zu wollen. Dass das Geschäft Verluste machen kann, wenn einige Kunden zur Konkurrenz wechseln, weil man eine Verkäuferin mit Kopftuch oder mit einer anderen Hautfarbe einstellt, gehört zu den Kosten, die aus einer liberalen Perspektive in Kauf genommen werden müssen, um eine nicht diskriminierende Gesellschaft anzustreben. Darüber hinaus dürfte die Konkurrenz auch nicht auf dieser Basis diskriminieren.¹⁶

¹⁵ Wir dürfen nicht vergessen, dass eine kommunitaristische Politik, die auf geteilten Meinungen beruht, für einige die Hölle auf Erde sein kann. Statt eine Lösung anzubieten, stellen geteilte Meinungen wahrscheinlich ein Problem dar. Vgl. Holmes 1993.

¹⁶ Es ist unwahrscheinlich, dass irgendjemand, der nicht religiös ist oder der zu keiner bestimmten kulturellen Gruppe gehört, klagen würde, ein Recht darauf zu erlangen, mit einer bestimmten Kopfbedeckung fahren oder arbeiten zu dürfen. Und wenn er aufgrund einer persönlichen Vorliebe klagen würde, gäbe es keine schwerwiegenden Gründe dafür, von Diskriminierung zu sprechen (wegen der Bedingung 2 der RRA; oder in Deutschland wegen des Schutzes der Religionsfreiheit). Dennoch gibt es aus einer liberalen Perspektive keine Gründe dafür, wenn eine Ausnahme durch ein Antidiskriminierungsgesetz in das geltende Recht eingegangen ist, die Inanspruchnahme dieser Regel nur auf die Klasse derjenigen einzuschränken, die aufgrund von Diskriminierung für das Erheben des Verbotes des Kopftuches oder Turbans geklagt haben. Wenn nicht gute Gründe dagegen sprechen (ein Fall, den ich noch in diesem Kapitel betrachten werde), sollte jeder entscheiden können, da Kopftücher bei Verkäuferinnen und Turbane bei Busfahrern nicht weiter verboten sind, ob sie mit oder ohne Kopftuch oder Turban zur Arbeit gehen. Leute, die dies aus eigener Vorliebe tun

6.4 Moslem als vollbeschäftigter Schullehrer

Ich habe mich mit Fällen beschäftigt, bei denen die Arbeitsanforderungen gegen die kulturellen oder religiösen Praktiken nicht unmittelbar verstoßen. Jetzt werde ich einen Fall betrachten, in dem es einen Verstoß gibt. Mr. Ahmad, ein religiöser Moslem, war als ein Lehrer bei der *Inner London Education Authority* (ILEA) Vollzeitangestellter.¹⁷ Sein Glaube verlangte, dass er, wenn möglich, am Freitagnachmittag in eine Moschee zum Beten gehen sollte. Zwischen 1968 und 1974 unterrichtete Mr. Ahmad in einem Stadtteil, der seiner Ansicht nach zu weit entfernt von der nächsten Moschee lag, als dass er seine religiöse Pflicht hätte erfüllen können. Aber als die ILEA ihn an eine Schule versetzte, die in überbrückbarer Distanz zu einer Moschee lag, bestand er darauf, die Moschee jeden Freitagnachmittag zu besuchen. Mr. Ahmad kam aber jeweils von der Moschee in die Schule mit 40-45 Minuten Verspätung zurück. Die Schule war nicht bereit, diese Verspätung hinzunehmen, und in der Konsequenz blieb Mr. Ahmad den ganzen Nachmittag untätig, auch wenn er immer noch vollzeitig angestellt war. Dies ärgerte die anderen Lehrer und die ILEA teilte ihm mit, dass, sollte er weiter darauf bestehen, die Moschee am Freitag zu besuchen, er die Fünf-Tage-Woche aufgeben und einen Viereinhalb-Tage-Vertrag mit den entsprechenden Lohnreduktion annehmen sollte. Mr. Ahmad fand das inakzeptabel. Er kündigte und klagte auf Schadensersatz und auf eine neue Vollzeitstellung „on the ground that the ILEA`s conduct had forced him to resign and thus amounted to unfair dismissal“ (Poulter 1986, 247). Das Tribunal wies die Klage in erster und zweiter Instanz ab. Er ging im Folgenden in Berufung vor den *Court of Appeal*, der seine Klage mit einer Mehrheitsentscheidung erneut zurückwies. Eine abweichende Meinung äußerte Lord Justice Scarman. Letztlich wendete sich Mr. Ahmad ohne Erfolg an die Europäische Menschenrechtskommission. Diese erklärte, dass die Klage unter dem Gesichtspunkt Artikel 27 (2) der Konvention schlecht begründet und unzulässig war.

Die rechtliche Diskussion über den Fall drehte sich um die richtige Interpretation des Abschnitts 30 des *British 1944 Education Act* und des Abschnitts 9 des *ILEA`s staff code*.¹⁸ Ich werde die rechtlichen Aspekte des

wollen, sollten es auch tun können. Es sei denn, wir wollen, dass jeder einen Religionsausweis bei sich trägt, der ihn dazu berechtigt, ein Kreuz, ein Kopftuch, einen Davidstern oder einen Turban zu tragen. Dies ist leider nichts Abstraktes. Die europäische Gemeinschaft hat z.B. Griechenland aufgefordert, dass die religiöse Zugehörigkeit nicht weiter im griechischen Pass zu sehen ist. In Singapur spezifizieren die Ausweise die Rasse des Betreffenden (Indien, Malaie, Chinese) – eine Regel, die große Schwierigkeit bei den vielen „Mischlingen“ macht. In Israel spezifizieren die Ausweise, ob man Jude, Araber oder Druse ist. Im Reisepass sind dennoch alle Israelis – was andeutet, dass die einheitliche israelische Staatsbürgerschaft für das Ausland, nicht aber für das Inland konzipiert zu sein scheint.

¹⁷ *Ahmad v Inner London Education Authority* [1978] QB36, [1978] 1 All ER 574; ich folge Poulter Beschreibung des Falles (Poulter 1986, 247-52).

¹⁸ Die Sektion 30 besagte, dass die Lehrer im staatlichen Bildungssystem nicht „any less emolument“ bekommen sollten, weil sie „religious worship“ besuchen. Diese Provision ist automatisch in jedem

Falles nicht näher betrachten. Gemäß Richter Scarman's Dissens: Die alte Interpretation der Sektion 30 „would mean that a Muslim who took his religious duty seriously could never accept employment as a full-time teacher but must always be content with the lesser emoluments of part-time service“ (Poulter 1986, 249). Eine Fünf-Tage-Woche von Montag bis Freitag generierte keine Probleme für die jüdischen Lehrer hinsichtlich des Samstags und für die christlichen Lehrer hinsichtlich des Sonntags. Aber ein striktes Beharren auf dieser Arbeitszeit impliziere für einen Muslim, der die Pflicht zum Beten am Freitag ernst nahm, dass er niemals als vollzeitbeschäftigter Lehrer arbeiten könne. Scarman argumentierte, dass die Behörden die notwendigen Vorkehrungen treffen sollten, damit Kinder unterrichtet werden, die Muslime in die Moschee gehen können, und die anderen Kollegen nicht unfair belastet werden, auch wenn: „It may mean employing a few more teachers either part-time or full-time“ (Ahmad v ILEA [1978] 1 All ER 574 at 585; zitiert in: Poulter 1986, 249). Danach gibt uns Richter Scarman in einem Aufsatz eine genauere Darstellung des Punktes: „he [Mr. Ahmad] was seeking a positive right to practise his religion in the way which was required by his religion, and that he could only do it at the expense of others“ (Lord Scarman 1987, 55). Moslems wie Mr. Ahmad könnten – aus dieser Perspektive – auf Diskriminierung plädieren. Peter Jones hat argumentiert, dass es in diesem Fall nicht um die Frage geht, ob religiöser Glaube toleriert werden sollte, sondern um „‘how’ his beliefs should be tolerated, of what toleration itself requires“ (Peter Jones 1994, 27). Genügt es, Mr. Ahmad einfach seinen Glauben leben zu lassen, abgesehen davon, welche Belastungen dies mit sich bringt? Oder sollte die Gesellschaft so organisiert werden, dass den Gläubigen ungünstige Nebeneffekte erspart blieben, die sonst die Folgen ihres Glaubens wären?

Das Argument der Religionsfreiheit ist hier nicht anzuwenden: Es ist nicht verboten, dass Moslems freitags in die Moschee gehen. In diesem Sinne ist dieser Fall nicht anders als der Fall der Sikhs, die Motorrad ohne Sturzhelm fahren wollen, und die niemand dazu zwingt, keinen Turban zu tragen. Es stellt sich dann die Frage nach der Vereinbarkeit ihres Glaubens mit den Anforderungen einer beruflichen Aktivität. Wenn wir den Fall als einen Fall von Arbeitsdiskriminierung betrachten (also wie den Fall der Verkäuferin), müssen wir überprüfen, ob jemand auf unzulässige Weise im Wettbewerb benachteiligt wäre. Unzulässige Gründe wären dort zu sehen, wo die diskriminierende Regel nicht zu rechtfertigen ist. Wenn wir davon ausgehen, dass alle (zumindest die öffentlichen) Schulen eine bestimmte Arbeitszeit haben

Vertrag der ILEA mit Lehrern einbezogen. In seinem Dissens bestreitet Scarman L. J. das Argument, dass diese Sektion nur von Gottesdiensten handelte, die in der Schule stattfinden, wie die ursprüngliche Absicht des Gesetzgebers gewesen sein soll. Auch wenn „Parliament in 1944 never addressed its mind to the problems in this case. Today, therefore we have to construe and apply s 30 not against the background and law of 1944 but in a multi-racial society which has accepted international obligation and enacted statutes designed to eliminate discrimination on ground of race, religion, colour or sex.“ (Ahmad v ILEA [1978] 1 All ER 574 at 583; zitiert in Poulter 1986, 249).

müssen, könnte man dann ein Verhalten, das mit diesen Öffnungszeiten nicht kompatibel ist, legitimerweise diskriminieren? Richter Scarmans Behauptung, dass Moslems, die die Pflichten ihres Glaubens ernst nehmen, nie Vollzeitlehrer sein können, stimmt, aber aus dieser Perspektive wäre dies das Ergebnis einer Praxis, die gegen die Anforderungen einer beruflichen Aktivität verstößt. Insofern wäre diese Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt keine Arbeitsdiskriminierung.

Andere Argumente, die man für die Diskriminierungsthese artikuliert, appellieren an den historisch und kulturell geprägten Charakter der in Frage gestellten Regeln. Die Regeln, die die Öffnungszeiten von Geschäften oder von Schulen festlegen, können auf unterschiedliche Traditionen zurückgeführt werden. Dennoch verkörpern sie Konventionen, oft Koordinationslösungen für kollektive Handlungen. Sie könnten auch anders sein. Die Frage ist, ob aus einer liberalen Perspektive das Erzwingen von historisch entstandenen Konventionen auf einer prinzipiellen Ebene sanktioniert werden kann. Die Antwort fällt bedingt aus: Wenn diese Konventionen nicht gegen liberale Prinzipien verstoßen, ist das möglich. Der Grund dafür ist, dass nützliche Konventionen die Form eines öffentlichen Gutes annehmen. Die Bereitstellung öffentlicher Güter, an denen man ein gesellschaftliches Interesse hat, fordert die Kooperation vieler, und dies rechtfertigt die Anwendung von Zwangsmaßnahmen. Aus einer unparteiischen Perspektive wäre jeder damit einverstanden, Regeln zu erlassen, um Ausbeutung durch Trittbrettfahrer zu verhindern. Das lässt sich auch dann begründen, wenn man die daraus resultierenden Vorteile nicht zurückweisen kann: Auch wenn ich die Vorteile nicht zurückweisen kann, die sich aus einer Umweltverordnung ergeben, und ich dementsprechend saubere Luft atmen muss, befreit mich dies nicht von der Pflicht, nur umweltfreundliche Brennstoffe zu verwenden. Ähnlich nehmen Konventionen, die in einigen Gesellschaften überwiegend geschätzt sind, die Form eines öffentlichen Gutes an, so dass man die Kooperation von allen Beteiligten verlangen kann. Leute, die trotz der Regeln aus persönlicher Vorliebe oder aus kulturellen oder religiösen Gründen gegen diese Konventionen verstoßen, können damit gezwungen werden, den Vorschriften zu folgen. Das Argument hat dennoch enge Grenzen. Seine Reichweite sollte nicht so weit gehen, dass die Rechte der Individuen dadurch verletzt werden –wie es häufig der Fall bei Argumenten ist, die ähnlich artikuliert werden und die einen kommunistischen Hintergrund haben. Wo die Grenzen der Gültigkeit dieses Arguments liegen, ist dennoch hoch strittig.

Wenn man in einer Gesellschaft die religiösen Interessen der Menschen sehr schätzt und dementsprechend auf einer parlamentarischen Ebene dem Interesse einiger Moslems ein großes Gewicht zugesteht, als Lehrer zu arbeiten und gleichzeitig die Moschee am Freitag zu besuchen, könnten wir aus einer liberalen Perspektive andere allgemein verbindliche Regeln vorschlagen. Man kann einen neuen Tag als Arbeitstag festsetzen, den keine religiöse Praxis besetzt. Die Durchführbarkeit eines solchen Vorhabens ist aber unwahr-

scheinlich. Wie es auch unwahrscheinlich ist, dass man einen Kalender finden kann, den keine religiöse Praxis besetzt. Man könnte dann die Alternative wählen, die die wenigsten Leute benachteiligt. Auch wenn dies neutral begründet werden kann, kann es implizieren, dass einige Minderheiten sich weiterhin diskriminiert fühlen. Man kann auch eine flexible Arbeitszeit einführen. Jeder Lehrer könnte z.B. über eine Stunde Freizeit in der Woche disponieren (die sie zu anderer Zeit nachholen). Das ist aber ein schwieriges Vorhaben bei der Unterrichtsplanung an Schulen. Wenn diese letzte Alternative nicht möglich ist, gäbe es vielleicht Gründe dafür, eine Ausnahme nur unter besonderen Umständen zuzulassen. Die besonderen Umstände liegen dann darin, dass die Erfüllung religiöser Pflichten die Aktivität als Lehrer nicht erheblich beeinträchtigen darf. Bei der Begründung seiner Entscheidung sagte Lord Dennig, dass Schulleiter nicht verpflichtet werden sollten, religiöse Praktiken zu integrieren, „if it means disrupting the work of the school and the well-being of the pupils“ (Ahmad v ILEA [1978] 1 All ER 574 at 577; zitiert in Poulter 1986, 248). Dabei behält er Recht. Dennoch sind die zusätzlichen 45 Minuten, die Mr. Ahmad brauchte, um die Moschee am Freitag zu besuchen, keine erhebliche Beeinträchtigung der Aktivität eines Lehrers. Immerhin heißt das nicht, dass er über diese Stunde frei disponieren darf und weiter Vollzeitlehrer bleiben kann. Wenn Mr. Ahmad in der Lage wäre, die Moschee bei voller Lohnfortzahlung zu besuchen, würde dies für die muslimische Gemeinschaft „preferential treatment over the great majority of people“ implizieren, wie Lord Dennig sagte. Mr. Ahmad sollte diese Stunde zu anderer Zeit nacharbeiten. Wenn die Beeinträchtigung in engen Grenzen gehalten wird, brauchen wir auch die Kosten der Überzeugungen von Mr. Ahmad nicht auf das Bildungssystem zu übertragen, wie Richter Scarman vorschlug. Dies ist ein Fall – im Unterschied zu den oben beschriebenen Fällen –, in dem die Zahl derjenigen, die die garantierte Ausnahme in Anspruch nehmen dürften, so gering wie möglich zu halten ist, um das Funktionieren der Ausbildungsinstitution nicht zu beeinträchtigen. In der Tat zeigen viele Firmen und Institutionen eine große Bereitschaft, die religiösen Pflichten unterschiedlicher Arbeitnehmer in den Funktionsablauf ihrer Betriebe zu integrieren. Dies ist insbesondere der Fall bei vielen privaten Betrieben. Das ist auch nicht unbedingt nur ein Zeichen von Anständigkeit. Profit-orientierte Geschäftsüberlegungen spielen eine beträchtliche Rolle dabei. Solange dies geschieht, kommen solche Klagen auch nicht vor Gericht (wo sie als Gerechtigkeitsanforderungen, die auf Antidiskriminierungsüberlegungen bauen, wenig Erfolg haben).

7 Diskriminierung im Bildungswesen

Es gibt zahlreiche Diskussionen und Interpretationen darüber, was die Anwendung des Prinzips der gleichen Chancen im Fall der Ausbildung implizieren sollte. Eine typische Anwendung ist, dass man kompensatorische Ausbildung für Kinder aus sozial benachteiligten Verhältnissen anbieten sollte,

damit eine größere Anzahl dieser die fachlichen Fähigkeiten erwerben können, die später notwendig sind, um gegen privilegierte Konkurrenten antreten zu können. Diese Konzeption erlaubt unterschiedliche Interpretationen. Für einige reicht es, wenn die Ausbildungsausgaben für alle Kinder gleichmäßig verteilt werden. Aus dieser Perspektive ist man gegen die gleichen Chancen, wenn man mehr Ressourcen in die Ausbildung von Kindern aus reichen Bezirken als in die Ausbildung von Kindern aus armen Bezirken investiert. Für andere reicht es nicht, wenn nur die Ressourcen öffentlicher Schulen auf gleichmäßige Art verteilt werden. Wenn private Schulen zugelassen sind, denken sie, sollten die privaten Schulen auch nicht mehr pro Schüler investieren dürfen, als was man bei der Ausbildung in öffentliche Schulen investiert. Darüber hinaus denken andere, dass es nicht reicht, wenn die Ressourcen für die Ausbildung der Kinder gleichmäßig verteilt werden: Wenn ein ausgebildetes Kind das Ergebnis von der Anwendung einer bestimmten Technologie auf ein Bündel von Inputs und Ressourcen ist, und einige von ihnen außerhalb des Einflusses von Schulen (wie Gene, Familie, Umwelt, usw.) und andere innerhalb des Einflusses der Schulen (wie Lehrer, Einrichtungen, usw.) liegen, fordert das Streben nach gleichen Chancen, diejenigen, deren Inputs der ersten Art unzureichend sind, mit mehr Ressourcen der zweiten Art zu kompensieren. Aus dieser Perspektive wäre es gerechtfertigt, in die Ausbildung einiger Klassen von Individuen mehr als in andere Klassen zu investieren. Roemer berechnete, dass ein Ausgleich von Chancen (als dem Erwerb von Fähigkeiten für einen zukünftigen Wettbewerb) zwischen weißen und schwarzen Schülern mit dem Haushalt der USA aus dem Jahr 1990 von 2500 Dollar pro Kopf eine Investition von rund 12.001 Dollar in jeden schwarzen Studenten und von 1204 Dollar in jeden weißen Student implizieren würde (Roemer 2000, 24-5; Eine ausführliche Untersuchung in Roemer, 1998). Die Untersuchung gründet auf der Annahme, dass mit mehr Ressourcen die fachlichen Fähigkeiten und dementsprechend der Inanspruchnahme der Chancen der schwarzen Bevölkerung steigt. Auch wenn die Durchführung eines solchen Vorschlags politisch unplausibel ist, kann er prinzipiell immer noch als eine liberale Konzeption von gleichen Chancen verstanden werden.

Mit diesen Mechanismen kann man aus der Perspektive des Gleichheitsliberalismus Antworten auf viele Fälle von Benachteiligung von (kulturellen) Gruppen und Minderheiten erarbeiten. Die zu Recht von vielen Anhängern des Multikulturalismus betonte soziale und ökonomische Benachteiligung vieler kulturellen Minderheitengruppen in der Gesellschaft (vgl. Kymlicka 1989) kann im Fall der neuen Generationen durch eine breite und intensive Investition in Bildung entgegengewirkt werden. Damit könnten die Kinder der dementsprechenden Gruppen fachliche Fähigkeiten erlangen, die ermöglichen, dass sie auf dem Arbeitsmarkt konkurrieren können. Das hat aber nichts mit kulturellen Rechten zu tun. Und da die Schaffung von auf dem Arbeitsmarkt geschätzten Fähigkeiten häufig eine Distanzierung von den traditionellen Lebensbedingungen mit sich bringt, ist es nicht überraschend, dass viele Anhänger des Multi-

kulturalismus sich dagegen positionieren. Das ist eine Art präservationsistisches Syndrom, das den Individuen wenig Achtung entgegenbringt (aber doch den abstrakten Kulturen). Wichtig ist es hier zu betonen, dass der sozialen und ökonomischen Benachteiligung bestimmter kultureller Gruppen, aber auch anderer Gruppen, die nicht durch kulturelle Merkmale zu charakterisieren sind, durch ein liberales Verständnis der Idee von gleichen Chancen entgegengewirkt werden kann.

7.1 Turban und Schuluniform

Ein relevanter englischer Fall von Diskriminierung beim Ausbildungszugang ist *Mandla v. Dowell Lee* (*Mandla v Dowell Lee* [1983] 2 AC 548). Dies ist der Fall, in dem die Sikhs als eine ethnische Gruppe anerkannt wurden, aus dem Grund, dass sie eine „separate and distinct community“ bilden (Poulter 1998, 302-304). Ein orthodoxer Sikh und sein 13 Jahre alter Sohn klagten gegen den Leiter einer privaten Schule von Birmingham mit dem Argument, dass dieser illegale Diskriminierung begangen hatte, als er den Sohn Gurinder als Schüler ablehnte. Abschnitt 17 (c) des Antidiskriminierungsgesetzes besagt, dass für die Verantwortlichen einer Bildungsinstitution jede Diskriminierung eines Schülers, die diesem Zugang zu Leistungen, Diensten oder Einrichtungen verweigert oder die ihm die Gewährung des Zugangs zu diesen verweigert oder unterlässt, oder die ihn von der Institution ausschließt oder ihm andere Nachteile zukommen lässt, illegal ist. Die Vorschriften dieser privaten Schule forderten, dass die Jungen eine Uniform mit einer Kappe sowie kurze Haare (die den Hemdkragen nicht berühren) tragen, während Gurinder die *kesh* achten und einen Turban tragen wollte. Gemäß der genannten Definition der indirekten Diskriminierung erfüllten sich die Bedingungen (1), (2) und (3). Der Schulleiter musste nun zeigen, dass die Anforderung (Kappe und kurze Haare) „justifiable“ ist.

Der Schulleiter versuchte dies auf zwei unterschiedliche Arten. Erst argumentierte er, dass die Praxis nützlich war, weil sie die externen Unterschiede zwischen Jungen unterschiedlicher Klassen und Rassen zu minimieren versuche und weil es ein christliches Bild von der Schule für Außenstehende – einschließlich der Eltern – darstellte. Gleichzeitig wäre es schwierig den Schülern zu erklären, warum sie die Regeln erfüllen müssen, während der Sikh-Schüler von den Regeln befreit war. Für Lord Fraser bot keiner dieser Gründe eine ausreichende Rechtfertigung für eine *prima facie* diskriminierende Regel. Dann argumentierte der Schulleiter, dass er eine christliche Schule zu führen strebte, gleichwohl er Schüler unterschiedlichen Glaubens und Rassen annahm. Er lehnte den Turban ab, weil: „it was an outward manifestation of a non-Christian faith, indeed it represented a challenge to Christianity“ (Poulter 1998, 306). Auch wenn Lord Fraser mit dieser Argumentationsform mehr sympathisierte, lehnte er sie ab. Das Gesetz verlangt von dem Beklagten zu zeigen, dass die Regel „justifiable irrespective of the... ethnic... origins of the

person to whom it is applied“ ist (*Mandla v Dowell Lee* [1983] 2 AC 548, at. 566). Die Idee ist deutlich und wurde von Lord Templeman erklärt, als er sagte, dass Diskriminierung nicht aufgrund einer Überzeugung gerechtfertigt werden kann, dass die Schule eine bessere Ausbildung anbieten könnte, wenn Diskriminierung erlaubt wäre (*Mandla v Dowell Lee* [1983] 2 AC 548, at. 570). Dieses Argument ist demjenigen ähnlich, das ich oben angewendet habe: Man darf eine diskriminierende Maßnahme nicht mit dem Appell an die Überzeugung rechtfertigen, dass für einige Leute diese Diskriminierung zu wünschen sei. Auch wenn dieser Fall keine praktische Nützlichkeit für Gurinder bot, da er zu dieser Zeit die Schule in einer anderen Institution abgeschlossen hatte, stellte dieser Fall ein wichtiges Prinzip dar.

Die Durchführung eines solchen Verbotes belastet religiöse oder kulturelle Minderheiten. Genau wie im Fall der Anforderung einer Kappe für Busfahrer oder des Verbots eines Kopftuches bei einer Verkäuferin belastet das Verbot eines Turbans in einer Ausbildungsinstitution die Chancen der Mitglieder kultureller oder religiöser Minderheiten. In diesem Fall belastet ein solches Verbot die Ausbildungschancen der Schüler. Auf der anderen Seite gibt es kein schwerwiegendes gesellschaftliches Interesse, das eine solche Regel rechtfertigen könnte. Das Gegenteil ist der Fall: Es gibt in liberalen Gesellschaften ein schwerwiegendes Interesse daran, Formen illegitimer Diskriminierung von öffentlichen Praktiken zu verbannen. Dafür sprechen nicht nur liberale Gerechtigkeitsüberlegungen, sondern auch pragmatische Überlegungen über das gesellschaftliche Zusammenhalten und das Vermeiden von Ghettoisierungsprozessen. Aber abgesehen davon, ob die Argumente, die die Befürworter von Uniformen in der Schule anbieten (das Herausbilden eines institutionellen Wir-Gefühles; die Minimierung der sozialen Unterschiede unter den Schülern; die Erleichterung der finanziellen Belastung der Eltern; der Kampf gegen die Konsumorientierung der Kinder, usw.), überzeugend sind oder nicht, gibt es Eltern, die das Tragen von Uniformen ihrer Kinder befürworten. Wahrscheinlich genügt dieses Interesse, diese Praxis nicht zu verbieten. Die Kehrseite davon ist, den privaten Schulen sollte es gestattet sein, Uniformen zu verlangen. Solange niemand dazu gezwungen ist, seine Kinder diese Schule besuchen zu lassen, gäbe es nichts gegen eine solche Praxis einzuwenden.

Die Lösung in einem solchen Konfliktfall ist eine Ausnahmeregel, die auf das Antidiskriminierungsprinzip gründet. Im jetzigen Fall reicht das Interesse der Eltern, ihre Kinder eine Ausbildungsinstitution besuchen zu lassen, die das Tragen einer Uniform vorsieht, um zu versuchen, dass die Zahl der Leute, die diese Ausnahme in Anspruch nehmen dürfen, so niedrig wie möglich zu halten. Die Anforderung einer Uniform soll eine Ausnahme zulassen, damit die Chancen der Leute aufgrund ihrer religiösen oder kulturellen Zugehörigkeit nicht unzulässig beschränkt werden. Aber die Inanspruchnahme dieser Ausnahme sollte nur denjenigen gestattet sein, die diese religiöse oder kulturelle

Zugehörigkeit haben. Dies ist eine der wenigen Arten von Fällen, bei denen eine Ausnahmeregel gerechtfertigt ist.

8 Schlussbemerkungen

Zeitgenössische liberale Gleichheitstheorien sind, in Dworkins Begriffen, „endowment-insensitive“ und „ambition-sensitive“ zugleich (Dworkin 1981). Anders gesagt, zuerst versuchen sie zu zeigen, dass Personen aufgrund ihrer natürlichen oder sozialen Ausstattung nicht benachteiligt oder bestraft werden dürfen. Für den Liberalismus ist die Idee zentral und revolutionär (im wörtlichen Sinne), dass Chancen allen, unabhängig von Rasse, Kaste, Geschlecht oder Geburt, offen stehen sollten. Privilegien lassen sich nicht auf diese Kategorien zurückführen. Und zweitens erlauben sie, dass das Schicksal von Personen aufgrund ihrer Entscheidungen über die Art, das eigene Leben zu gestalten, verschieden aussieht. Personen, die ihre Ressourcen unterschiedlich anwenden, erreichen unterschiedliche Ergebnisse. Einige haben mehr Erfolg als andere in der Verwirklichung dessen, was sie erreichen wollen. Anstrengungen, Begabungen, aber auch Glück sind wichtige Elemente in diesem Prozess. Aber alle sollten zum Erreichen ihrer Ziele auf eine faire Art konkurrieren können. Eine Antidiskriminierungspolitik spielt hier eine zentrale Rolle. Die Chancen der Individuen sollten nicht auf eine unzulässige Art beschnitten werden. Die Ergebnisse, die die Individuen bei Erreichen dessen, was sie anstreben (und dass sie wissen, dass sie bestimmte Dinge anstreben dürfen), dürfen nicht auf Handlungen oder Regeln zurückgeführt werden, die ihre Rechte verletzen. Individuen, die zu verschiedenen kulturellen oder religiösen Gruppen gehören, sind häufig Objekt von Diskriminierung. Eine kulturellpluralistische Gesellschaft, die ihren liberalen Prinzipien treu bleiben will, ist dazu verpflichtet, solche unzulässige Chancenbeschränkung zu unterbinden. Dafür sind aber keine kulturellen Rechte in eigentlichem Sinne nötig, wie die multikulturellen Theorien häufig argumentieren und die multikulturelle Politik fordert. Im Gegenteil: Eine durch kulturelle Rechte gekennzeichnete multikulturelle Politik führt dazu, dass die Rechte der Individuen aufgrund ihres kulturellen Hintergrunds verschieden sind (Loewe 2007). Und dies wiederum beschränkt die Chancen der Individuen, auch derjenigen, die zu der kulturellen Gruppe gehören, auf eine unzulässige Art und Weise. Stattdessen: Um mit vielen (aber zugegeben nicht allen) der in der Literatur irrtümlich als multikulturell gekennzeichneten Fälle umzugehen, ist eine auf liberalen Prinzipien gegründete effektive Antidiskriminierungspolitik die geeignete Strategie.

Bibliographie

Appiah, Kwame A.: *Culture, Identity: Misunderstood Connections*, in: Appiah/ Gutmann (Hrsg.) 1996

Appiah, Kwame A.: „Multicultural Misunderstanding“, in: *New York Review of Books* (44, 9.Okt. 1997)

- Appiah, Kwame A./ Gutmann, Amy (Hrsg.): *Color Conscious. The Political Morality of Race* (Princeton University Press 1996)
- Arrow, Kenneth: „The Theory of Discrimination“, in: Ashenfelder/ Rees (Hrsg.) 1973
- Arrow, Kenneth/ Bowles, Samuel/ Durlauf, Steven (Hrsg.): *Meritocracy and Economic Inequality* (New Delhi: Oxford University Press 2000)
- Ashenfelder, Orley/ Rees, Albert (Hrsg.): *Discrimination in Labor Markets* (Princeton, New Jersey: Princeton University Press 1973)
- Barry, Brian: *Theories of Justice. A Treatise on Social Justice, Volume 1* (Berkeley and Los Angeles: University of California Press 1989)
- Barry, Brian: „The Limits of Cultural Politics“, in: *Review of International Studies* (No. 24: 1998)
- Barry, Brian: *Culture and Equality. An Egalitarian Critique of Multiculturalism* (Cambridge: Polity Press 2001)
- Becker, Gary: *The Economics of Discrimination* (Chicago: University of Chicago Press 1957)
- Carens, Joseph: *Culture, Citizenship, and Community* (Oxford University Press 2000)
- Cavanagh, Matt: *Against Equality of Opportunity* (Oxford: Clarendon Press 2003)
- Cohen, Marshall/ Nagel, Thomas Nagel/ Scanlon, Thomas (Hrsg.): *Equality and Preferential Treatment; A philosophy & Public Affairs Reader* (Princeton University Press, 1977)
- Dworkin, Andrea: *Life And Death* (The Free Press, 1997)
- Dworkin, Ronald: „DeFunis v. Swett“, in: Cohen et al. (Hrsg.) 1977
- Dworkin, Ronald: „What is Equality? Part II: Equality of Resources“, in: *Philosophy and Public Affairs*, 10/4 (1981): 283-345
- Elster, Jon: *Local Justice. How Institutions allocate scarce Goods and necessary Burdens* (New York: Russell Sage Foundation 1992)
- Epstein, Richard: *Forbidden Grounds. The Case Against Employment Discrimination Laws* (Cambridge Mass.: Harvard University Press 1995 (1992))
- Fishkin, James: *Justice, Equal Opportunity, and the Family* (New Haven: Yale University Press 1983)
- Fiss, Owen M.: „Groups and Equal Protection Clause“, in: Cohen et al. (Hrsg.) 1977
- Fiss, Owen M.: „School Desegregation: The Uncertain Path of the Law“, in: Cohen et al. (Hrsg.) 1977
- Gitlin, Todd: *The Twilight of Common Dreams. Why America is wracked by culture wars* (New York: An Owl Book, Henry Holt ad Company 1995)
- Goldman, Alan H.: „Affirmative Action“, in: Cohen et al. (Hrsg.) 1977
- Guido Calabresi: *Ideale, Überzeugungen, Einstellungen und ihr Verhältnis zum Recht* (Berlin: Duncker & Humblot 1990)
- Gutmann, Amy (Hrsg.): *Multiculturalism. Examining the Politics of Recognition* (Princeton, New Jersey: Princeton University Press 1994)
- Gutmann, Amy (Hrsg.): *Freedom of Association* (Princeton University Press 1998)
- Gutmann, Amy/ Thompson, Dennis: *Democracy and Disagreement* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press 1996)

- Hobbes, Thomas: *Leviathan or the Matter, Form and Power of a Commonwealth, Ecclesiastical and Civil* (Cambridge University Press 1991 (1651))
- Holmes, Stephen: *The Anatomy of Antiliberalism* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press 1993)
- Jones, Peter: „Bearing the Consequences of Belief“, in: *The Journal of Political Philosophy*, Vol.2, No.1, 1994: 24-43
- Kymlicka, Will: *Liberalism, Community and Culture* (Oxford University Press 1989)
- Loewe, Daniel: „La Política del Reconocimiento“, in: *Veritas*, Porto Alegre, V.51, No.4, Dezember 2006: 61-79
- Loewe, Daniel: „Teorías de justicia igualitaria y derechos culturales diferenciados“, in: *Isegoría. Revista de Filosofía Moral y Política*, Madrid, No.36, enero-Junio 2007: 275-302
- Loury, Glenn: „Conceptual Problems in the Enforcement of Anti-Discrimination Laws“, in: Arrow/Bowles/ Durlauf (Hrsg.) 2000, 296-316
- MacKinnon, Catharine: *Feminism Unmodified: Discourses on Life and Law* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press 1987)
- Mendus, Susan/ Edwards, David (Hrsg.): *On Toleration* (Oxford: Clarendon Press 1987)
- Mill, John Stuart: *On Liberty* (Stefan Collini (Hrsg.), Cambridge University Press 2000 (1989; org. 1859))
- Nagel, Thomas: „Equal Treatment and Compensatory Discrimination“, in: Cohen et al. (Hrsg.) 1977
- Oren, D. A.: *Joining the Club: A History of Jews and Yale* (New Haven: Yale University Press 1985)
- Poulter, Sebastian: *English Law and Ethnic Minority Customs* (London, Butterworths 1986)
- Poulter, Sebastian: *Ethnicity, Law and Human Rights. The English Experience* (Oxford: Clarendon Press 1998)
- Raz, Joseph: *The Morality of Freedom* (Oxford University Press 1986)
- Robertson, Geoffrey: *Crimes Against Humanity. The Struggle for Global Justice* (Allen Lane, The Penguin Press 1999)
- Roemer, John: *Equality of Opportunity* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press 1998)
- Roemer, John: „Equality of Opportunity“, in: Arrow/ Bowles/ Durlauf (Hrsg.) 2000
- Rosenblum, Nancy: „Compelled Association: Public Standing, Self-Respect, and the Dynamic of Exclusion“, in: Gutmann (Hrsg.) 1998
- Sandel, Michael: „Morality and the Liberal Ideal“, in: *New Republic* Vol. 190, Mai 7 (1984)
- Sartori, Iovanni: *Pluralismo, Multiculturalismo e Stranei. Saggio sulla Società Multiethnica* (Rizzoli 2000)
- Scarman: „Toleration and the Law“, in: Mendus/ Edwards (Hrsg.) 1987
- Sharma, Dharendra (Hrsg.): *Philosophy And Social Action*, Vol. 27, No.4 Oct.-Dec. 2001
- Sher, George: „Justifying Reverse Discrimination in Employment“, in: Cohen et al. (Hrsg.) 1977
- Simon, Robert: „Preferential Hiring: A Reply to Judith Jarvis Thomson“, in: Cohen et al. (Hrsg.) 1977
- Sowell, Thomas /Becker, Garry, et al. (Hrsg.): *Discrimination: Affirmative Action, and Equal Opportunity: An Economic and Social Perspective* (Fraser Institute 1982)
- Sowell, Thomas: *The Economics and Politics of Race: An International Perspective* (New York: William Morrow 1983)

- Sowell, Thomas: *Race and Culture. A World View* (New York: Basic Books 1994)
- Sterba, James P.: *Justice for Here and Now* (Cambridge University Press 1998)
- Taylor, Charles: „The Politics of Recognition“, in: Gutmann (Hrsg.) 1994
- Thomson, Judith Jarvis: „Preferential Hiring“, in: Cohen et al. (Hrsg.) 1977
- Tully, James: *Strange Multiplicity. Constitutionalism in an Age of Diversity* (Cambridge University Press 1995)
- Young, I. M.: *Justice and the Politics of Difference* (Princeton University Press 1990)