

## **Diskriminierung<sup>1</sup>**

### **1. Zum Begriff**

1.1 Dem lateinischen Wortstamm zufolge (discriminare: unterscheiden, absondern, auslesen) bedeutet Diskriminierung Unterscheidung und bezeichnet sowohl die Wahrnehmung von Differenzen als auch die Differenzierung von Gegenständen oder die unterschiedliche Behandlung von Fällen. In diesem neutralen und eher formalen Sinne, der sich in manchen Verwendungsweisen des Wortes und in einigen Sprachen (vgl. etwa die Verwendung des englischen Ausdrucks 'to discriminate' bei Singer 1978, Lucas 1965) erhalten hat, kann die Fähigkeit zur Diskriminierung als eine notwendige Voraussetzung des Wahrnehmens und Denkens gelten.

1.2. In philosophischen, rechtlichen, sozialwissenschaftlichen, politischen und alltagssprachlichen Zusammenhängen ist der Begriff der Diskriminierung im Deutschen dagegen negativ konnotiert. Er dient hier zur Bezeichnung von Unterscheidungen, die als ungerechtfertigt betrachtet werden, weil sie moralisch bedeutungslose bzw. im jeweiligen Kontext irrelevante Unterschiede zwischen Menschen zum Anlass für die ungleiche Verteilung von Lasten und Vorteilen oder die herablassende Behandlung von Personen nehmen. Klassische Beispiele von Diskriminierung sind die Benachteiligung oder Missachtung von Personen aufgrund ihrer Hautfarbe und Herkunft, ihres Geschlechts oder ihrer Religionszugehörigkeit. Insofern hier Merkmale wie die genannten als Grund für eine (vergleichsweise) *schlechte* Behandlung von Personen fungieren, sind diskriminierende Handlungen und Verfahren mehr oder weniger direkt mit einer bewussten oder unbewussten *Abwertung* der jeweiligen Eigenschaften verbunden. Die entsprechenden (Un-)Werturteile kommen in Form von stereotypen Vorurteilen über die Gruppe der

---

<sup>1</sup> In leicht veränderter Fassung erschienen in: St. Gosepath, W. Hinsch, B. Rössler (Hgg.), Handbuch für Politische Philosophie und Sozialphilosophie, Berlin/New York: de Gruyter 2008.

Merkmalsträger zum Ausdruck (vgl. Markefka 1995), die sowohl zur Motivation der Benachteiligung als auch zu ihrer nachträglichen Rechtfertigung dienen können. Da sie häufig den Verweis auf das diskriminierende Differenzierungskriterium ersetzen, ist Diskriminierung oft nur schwer nachweisbar.

1.3. Der Begriff der Diskriminierung bezeichnet die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung sowie die Missachtung von Personen aufgrund (von stereotypen Vorurteilen bezüglich) bestimmter ihrer Eigenschaften, die die Benachteiligung, Herabsetzung oder soziale Exklusion der (Gruppe der) jeweiligen Merkmalsträger zum Ziel oder zur Folge hat.

## **2. Problemgeschichte**

Diskriminierung als Ungleichbehandlung von wesentlich Gleichem ist in der Philosophie spätestens seit Aristoteles' Ausführungen zur Gerechtigkeit als Proportionalität (Aristoteles, NE, 5. Buch, 1131 ff.) Gegenstand der Betrachtung. Gleichwohl war die unterschiedliche Behandlung von Personen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen noch bis weit in die Neuzeit hinein ein weitgehend unhinterfragtes Element des politischen Lebens und philosophischen Denkens. Erst im Zuge der liberalen Behauptung der grundlegenden Gleichheit aller Menschen, die in Lockes Erklärung „Men are by nature all free, equal and independent“ (Locke 1690, § 95) einen berühmten Ausdruck findet, wurde gegen Ende des 17. Jahrhunderts das normative Fundament freigelegt, in dem die für den modernen Diskriminierungsbegriff kennzeichnende *Verurteilung* solcher Praktiken wurzelt. Vor dem Hintergrund des Gleichheitsideals werden in der Folge bestimmte Formen von Ungleichbehandlung rechtfertigungsbedürftig und bestimmte Formen ihrer Rechtfertigung moralisch diskreditiert. Eben diese angesichts der normativen Gleichheit aller Menschen als ungerechtfertigt geltenden Unterscheidungen werden in entsprechenden Diskriminierungsverboten als fragwürdig gekennzeichnet. In der

zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts werden diese Verbote schliesslich auch rechtlich kodifiziert.

### **2.1. ‚Diskriminierende Merkmale‘**

Dabei hat sich der Katalog der im Rahmen der Begründung von Ungleichbehandlungen unter Diskriminierungsverdacht stehenden Merkmale im Laufe der Zeit zunehmend ausgedehnt. Während sich die ersten Diskriminierungsverbote vornehmlich auf die Hautfarbe, soziale und nationale Herkunft, das Geschlecht, die ethnische Zugehörigkeit, die ‚Rasse‘ sowie das religiöse und weltanschauliche Bekenntnis von Personen konzentrierten, wird der Diskriminierungsbegriff heute auch im Zusammenhang von Ungleichbehandlungen verwendet, die an das Alter von Personen (Altersdiskriminierung, ageism), ihren Gesundheits- bzw. Krankheitszustand (Diskriminierung von HIV-Infizierten und AIDS-Kranken), ihre sexuelle Orientierung (Diskriminierung von Homosexuellen), ihre genetische Ausstattung (genetische Diskriminierung), ihre soziale Position (Diskriminierung von Obdachlosen, Armen) sowie an sogenannte Behinderungen anknüpfen. Im Zusammenhang der Forderung nach Rechten für Tiere dient er darüber hinaus zur Kritik an der ungleichen Behandlung von Lebewesen aufgrund ihrer Gattungszugehörigkeit (speziesistische Diskriminierung, vgl. Singer 1989).

### **2.2. Formen von Diskriminierung**

Die Ausweitung des Diskriminierungsverdachts auf eine zunehmende Zahl von Merkmalen geht Hand in Hand mit einer stärkeren Differenzierung verschiedener Formen von Diskriminierung. Während die Forschung zur Diskriminierung lange Zeit vornehmlich auf das Individuum fokussierte und von einer direkten Verbindung von vorurteilsbehafteter individueller Einstellung und subjektivem Diskriminierungsverhalten ausging (*direkte/intentionale Diskriminierung*), konzentrierte man sich ab Mitte der sechziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts weit stärker auf sozio-strukturelle und historische Bedingungsfaktoren von Diskriminierung. Entsprechende Erklärungsansätze

(Interessentheorie, Theorie des internen Kolonialismus, vgl. Terkessidis 1998) betrachten Diskriminierung nicht als ein auf individuellen Vorurteilen basierendes Fehl- und Abwehrverhalten. Sie verstehen sie als objektives, institutionelles Phänomen, das in sozialen Hierarchien manifestiert ist und weitgehend unabhängig von den Absichten und Einstellungen individueller Akteure indirekt und im Verborgenen über die Verteilungsinstitutionen der Gesellschaft wirkt (*indirekte/strukturelle/mittelbare Diskriminierung*). So begreift das Konzept der sogenannten *institutionellen Diskriminierung* (vgl. Gomolla / Radtke 2002) diese als ein zweckrationales Instrument im Konkurrenzkampf verschiedener sozialer Gruppen um knappe Ressourcen, wobei die entsprechenden Vorurteile nicht als Ursache oder Auslöser, sondern vielmehr im Sinne einer nachträglichen Rationalisierung exkludierender Verhaltensweisen zum Schutz der Interessen dominanter Gruppen zu interpretieren sind. Diskriminierung ist demnach nicht notwendigerweise mit individuellen Schädigungsabsichten, der Missachtung von Personen oder entsprechenden kollektiven Unwerturteilen verbunden. Sie wirkt vielmehr absichtslos durch die Institutionen der Gesellschaft. Weil diese von vergangenen Diskriminierungen geprägt ('past-in-present-discrimination') und daher den Bedürfnissen und Interessen der unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen nicht gleichermassen gut angepasst sind, wirken sie zum Nachteil der Angehörigen bestimmter Gruppen. Insofern die sozialen Strukturen in vielfältiger Weise miteinander verknüpft sind, erfasst das Konzept der institutionellen Diskriminierung auch sogenannte 'side-effect-discrimination', i.e. Auswirkungen direkter Diskriminierungen in einem Bereich der Gesellschaft, z.B. im Bildungssystem, in einem anderen Bereich, z.B. im Arbeitsleben.

### **2.3. Anti-Diskriminierung**

Die Konzentration der Forschung auf die strukturellen Bedingungen und Konsequenzen von Diskriminierung führt auch mit Blick auf entsprechende Anti-Diskriminierungskonzepte zu weit stärker institutionell und ergebnisorientiert ausgerichteten Konzeptionen. So werden die als individualrechtliche Maßnahmen zum Schutz einzelner Personen zu interpretierenden klassischen Diskriminierungsverbote seit Mitte des vergangenen Jahrhunderts zunehmend um kollektivrechtliche Instrumente ergänzt. Diese sollen der Beseitigung der gruppenspezifischen Folgen vergangener Diskriminierung und dem besonderen Schutz von Minderheiten dienen, unterscheiden sich dabei jedoch in maßgeblicher Hinsicht von den ursprünglichen Diskriminierungsverboten (vgl. Boshammer 2003). Diese fokussieren auf den *Prozess* der Verteilung von Gütern und die *Auswahl der Verteilungskriterien* und formulieren ausschließlich negative Vorschriften: Sie sagen nicht, wie verteilt werden soll, sondern nach welchen Kriterien, *nicht* verteilt werden darf. Sie schreiben weder Gleichheit im Ergebnis, noch Gleichbehandlung im Verfahren vor, sondern untersagen lediglich bestimmte Begründungen für Ungleichbehandlungen. Im Gegensatz dazu steht bei den genannten kollektivrechtlichen Maßnahmen (z.B. Quoten) die *Gleichstellung von Gruppen* und die Beseitigung bzw. Verhinderung institutioneller Formen von Diskriminierung im Vordergrund. Dabei schreiben sie zum Zweck der Kompensation vergangener und/oder der Verhinderung zukünftiger Diskriminierung die ausdrückliche Berücksichtigung etwa des Geschlechts von Personen vor und formulieren positive Unterstützungspflichten des Staates oder öffentlicher Institutionen gegenüber den Angehörigen der entsprechenden Gruppen. Insofern im Rahmen dieser Maßnahmen nicht die faktische Benachteiligung des einzelnen Individuums, sondern allein seine Zugehörigkeit zu einer als benachteiligt geltenden Gruppe den Grund für die ungleiche, d.h. hier bevorzugende Behandlung liefert, sind derartige Anti-

Diskriminierungsprogramme ihrerseits dem Vorwurf sogenannter 'umgekehrter Diskriminierung' (inverse/reverse/positive discrimination) ausgesetzt (vgl. Cahn 1995).

### **3. Aktuelle Kontroversen**

In den aktuellen philosophischen Kontroversen zur Diskriminierung herrscht Einigkeit darüber, dass Diskriminierung kein Problem vergangener Jahrhunderte, sondern ein auch in modernen Gesellschaften zu beobachtendes Phänomen ist. Zugleich ist unstrittig, dass es sich bei ihr um ein schwerwiegendes Übel handelt. Dieser Konsens hat jedoch insofern wenig Gehalt, als man sich weder auf eine einheitliche Verwendungsweise des Diskriminierungsbegriffs noch auf eine einheitliche Begründung der moralischen Verurteilung von Diskriminierung verständigen kann. Damit sind die beiden zentralen Problembereiche der Debatte benannt.

#### **3.1. Wann ist eine (Ungleich-)Behandlung diskriminierend?**

Wo Diskriminierung beklagt wird, geht es üblicherweise um eine Ungleichbehandlung von Personen, die als ungerechtfertigt gilt, weil sie im jeweiligen Kontext irrelevante Merkmale behandelt als seien sie ausschlaggebend (vgl. Nickel 1995). So beurteilt man etwa das Verhalten eines Gastronomen, der einem dunkelhäutigen Bewerber eine Anstellung als Kellner verweigert, deswegen als diskriminierend, weil davon ausgegangen wird, dass die Hautfarbe einer Person mit Blick auf die Vergabe von Arbeitsplätzen völlig irrelevant ist.

3.1.1. Jedes Diskriminierungsurteil bezieht sich so mindestens implizit auf *Relevanzkriterien*, an denen sich die Rechtfertigung der jeweiligen (Ungleich-)Behandlung bemisst. In der philosophischen Diskriminierungsdebatte sind diese Relevanzkriterien umstritten. Zunächst liegt es nahe, sie als ‚sachlogische‘ Standards zu verstehen, d.h. als Kriterien, die sich aus der Natur der Sache ergeben, um die es jeweils geht. Demnach muss eine Ungleichbehandlung dann als ungerechtfertigt und damit potentiell diskriminierend gelten, wenn sie aufgrund eines Merkmals erfolgt, das im jeweiligen Kontext ‚nichts zur

Sache tut'. Diesem Verständnis der Relevanzkriterien zufolge, handelt es sich bei den in den Diskriminierungsverboten genannten Merkmalen um Eigenschaften „that are irrelevant to any legitimate purpose.“ (Goldman 1979, 127) Nun sind jedoch leicht Situationen denkbar, in denen die entsprechenden Merkmale durchaus sachlich relevant sein können, etwa dann, wenn jener Gastronom um die rassistischen Vorurteile seiner Kundschaft weiß, und Umsatzeinbussen fürchten muss, wenn er einen dunkelhäutigen Kellner beschäftigt. Dem sachlogischen Ansatz zufolge kann die Ablehnung des Bewerbers dann kaum als sachlich ungerechtfertigt und damit auch nicht als diskriminierend gelten (wohingegen die Zurückweisung von Bewerbern „on the basis of the number of vowels in their name“ (Cavanagh 2002, 156) ein Kandidat für diskriminierendes Verhalten wäre). Diese Konklusion lässt sich vermeiden, wenn man statt dessen ein normatives Verständnis der Relevanzkriterien annimmt, und diese als Eigenschaften versteht, die vor dem Hintergrund der Gleichheitsbehauptung nicht relevant sein *sollen bzw. dürfen*. Demnach wäre die Hautfarbe einer Person nicht deswegen irrelevant, weil sie nichts zur Sache tut; vielmehr dürfte sie nichts zur Sache tun, weil sie im normativen Sinne als irrelevant zu gelten hat, denn „würde man auf diese Eigenschaften abstellen, wäre dies eine Einteilung der Menschen in verschiedene und auch verschieden ‚wertvolle‘ Klassen und Gruppen.“ (Huster 1993, 193) Die Kennzeichnung der ‚verdächtigen Merkmale‘ ist dann wesentlich von der jeweiligen Interpretation des Gleichheitsideals abhängig.

3.1.2. Um welche Merkmale es sich dabei handelt, ist ein weiterer Streitpunkt innerhalb der Diskriminierungsdebatte, die sich im Bemühen um deren systematische Kennzeichnung vorwiegend an den klassischen Diskriminierungsverboten orientiert. Den dort zur Begründung von Ungleichbehandlungen ausgeschlossenen Eigenschaften ist gemeinsam, dass ihnen eine gewisse Unfreiwilligkeit anhaftet, insofern das Individuum sie

nicht wählt und/oder kaum ablegen kann. Diskriminierung gilt daher vielfach als (sachlich) ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Personen, aufgrund von Eigenschaften, für die der einzelne nichts kann und an denen er nicht oder nur bedingt etwas ändern kann. Sie hat einen schicksalhaften Zug, weil sie das soziale Los von Individuen von Merkmalen abhängig macht, für die diese nicht verantwortlich sind. Diese Kennzeichnung lässt eine Erweiterung der bestehenden Diskriminierungsverbote, etwa um Behinderungen, genetische Ausstattung oder sexuelle Orientierung zu. Sie erklärt jedoch nicht, warum eine Ungleichbehandlung von Personen aufgrund ihrer unterschiedlichen Attraktivität, Begabung oder Intelligenz in der Regel nicht als diskriminierend gilt. Diese Lücke schließen alternative Systematisierungen der Diskriminierungsmerkmale, die stärker auf den gruppenspezifischen Charakter des Phänomens fokussieren. Demzufolge richtet sich Diskriminierung zwar gegen Individuen, jedoch nur weil und insofern sie als Mitglieder sozial stigmatisierter und benachteiligter Gruppen erkennbar und ‚diskriminierbar‘ sind. Dieser Konzeption zufolge sind die potentiellen Diskriminierungsmerkmale nicht durch die Tatsache charakterisiert, dass es sich bei ihnen um ‚unfreiwillige‘ Eigenschaften handelt. Entscheidend ist vielmehr, dass sie sogenannte „askriptive Merkmale“ (Schiek 1999, 31 ff.) darstellen, d.h. Merkmale, die mit (negativ) bewerteten sozialen (Rollen-)Zuschreibungen verbunden sind und die Zuordnung des einzelnen zu einer Gruppe ermöglichen. Dieses Konzept erfasst auch die Benachteiligung von Obdachlosen, Asyl-Bewerbern oder AIDS-Kranken als Ausdruck von Diskriminierung, die hier als „Allokation qua Askription“ (Gomolla/Radtke 2002, 43) verstanden wird. Sie beinhaltet die (Ungleich-)Behandlung von Individuen aufgrund von (Vor-)Urteilen über eine Gruppe, die als ungerechtfertigt zu gelten hat, weil die entsprechenden Gruppenzuschreibungen einen bloß ‚statistischen‘ Charakter haben (statistische Diskriminierung)



und keine Aussage über das Individuen erlauben, als solche falsch oder falsch generalisierend, d.h. im Einzelfall unzutreffend sein können. Wo sich das gruppenspezifische Verständnis von Diskriminierung mit der Auffassung verbindet, dass sowohl die Askription, d.h. der Vorgang der sozialen Rollenzuschreibung als auch die Allokation von Gütern institutionalisierte Vorgänge darstellen, die sich nicht als intentionales Handeln von Individuen beschreiben lassen, erfährt der Begriff der Diskriminierung eine spürbare Bedeutungsverschiebung. Insofern dieser von der individuellen Ebene weitgehend gelöst, von subjektiven Schädigungsabsichten und persönlichen Vorurteilen entkoppelt und zudem für eine zunehmende Zahl von Merkmalen sensibilisiert wird, konzentriert sich die Diskriminierungsdiagnose nicht mehr vorrangig auf den *Verlauf*, sondern hauptsächlich auf die *Ergebnisse* sozialer Verteilungsverfahren. So umfasst sie tendenziell alle Struktureffekte, die sich als Ungleichheit zwischen sozialen Gruppen beschreiben lassen. Ob sich die negative Konnotation des Diskriminierungsbegriffs angesichts dieser Erweiterung des Phänomenbereichs beibehalten lässt, wird innerhalb der aktuellen Kontroversen um den Diskriminierungsbegriff in Frage gestellt.

### **3.2. Was ist falsch an Diskriminierung?**

Mit Blick auf das Phänomen der Diskriminierung lassen sich Bezeichnung und Bewertung kaum voneinander trennen. Diskriminierung gilt per se als moralisch verwerflich, als ungerecht und unfair, auch wenn sich zweifellos schwerwiegendere Fälle von weniger gravierenden unterscheiden lassen. Doch was genau ist an Diskriminierung falsch und worin unterscheidet sie sich von anderen Ungerechtigkeiten? Betrachtet man die philosophischen Antworten auf diese Frage lassen sich zwei grundlegende, häufig miteinander verbundene Argumentationsweisen der moralischen Kritik an Diskriminierung unterscheiden, von denen die eine sich vornehmlich auf die Folgen (vgl. 3.2.1.), die andere stärker auf den Vorgang der

Diskriminierung als solchen (vgl. 3.2.2.) bezieht. Dieser ist dabei seinerseits vom konkreten Inhalt diskriminierender Behandlung – der von verbalen Beleidigungen über die Verweigerung von Beförderungen bis hin zu Sklaverei und Völkermord reichen kann – zu unterscheiden. Die moralische Bewertung von Diskriminierung betrifft nicht die Art, wie Menschen behandelt werden, sondern die Gründe dafür, warum gerade sie auf diese Weise behandelt werden: „We need to separate two things here: the way the victims were chosen, and what was done to them.“ (Cavanagh 2002, 167) Wer zeigen will, dass Diskriminierung moralisch verwerflich ist, muss daher plausibel machen, dass mit der ‚Auswahl der Opfer‘ etwas nicht stimmt.

3.2.1. Diskriminierung ist ein soziales Phänomen, das einzelne *Individuen* schädigt, dabei bestimmte *Gruppen* in besonderer Weise betrifft und das Zusammenleben der Menschen innerhalb einer *Gesellschaft* nachhaltig beeinträchtigen kann. Der Blick auf die Folgen von Diskriminierung muss daher alle drei Ebenen umschliessen. Auf der individuellen Ebene gilt Diskriminierung als verwerflich, insofern sie Menschen bestimmter Güter beraubt, die sie benötigen, um ein gutes Leben zu leben. Opfern von Diskriminierung mangelt es nicht nur an sozialer Anerkennung und Respekt; ihnen werden gegebenenfalls Rechte vorenthalten, Arbeitsplätze verweigert oder Bildungschancen verwehrt. Dabei führt die Vorurteilsbedingtheit der diskriminierenden Behandlung von Individuen zu einer Reduktion des Selbstwertgefühls seitens der Opfer und produziert ein Gefühl der Minderwertigkeit und Ohnmacht. Das gilt nicht nur mit Blick auf die individuellen Opfer, sondern betrifft auch die Lebensperspektiven anderer Mitglieder der diskriminierten Gruppen. „Sogar jene, die selbst nicht wegen (...) ihres Geschlechts benachteiligt worden sind, hatten unter den Folgen der Benachteiligung anderer Frauen zu leiden. Ich meine vor allem den Mangel an Selbstvertrauen und Selbstachtung, der doch unweigerlich in einem Gemeinwesen eintritt, in dem einem

(...) wegen des Geschlechts die vollwertige Mitgliedschaft in der Gesellschaft verweigert wurde.“ (Thomson 1993, 45)

Diskriminierung erzeugt auf diese Weise einen Assimilationsdruck, der auf den Mitgliedern der entsprechenden Gruppen lastet, und bedroht so die Vielfalt der Lebensweisen innerhalb einer Gesellschaft. Sie hat zur Folge, dass sich bestimmte Merkmalsdifferenzen zwischen den Menschen als soziale Ungleichheiten auswirken und erzeugt bzw. stabilisiert das soziale Gefälle. Wo dieser Umstand nicht als solcher beklagt wird, gilt er mindestens insofern als problematisch, als das ungleiche Kräfteverhältnis zwischen sozialen Gruppen seinerseits den Nährboden für Diskriminierung bildet.

3.2.2. Nun hängt die Überzeugungskraft konsequentialistischer Argumentationen von zweierlei ab. Es muss erstens gezeigt werden, dass die befürchteten Folgen tatsächlich ‚von Übel sind‘, was mit Blick auf manche der genannten Effekte der Diskriminierung mindestens strittig ist. Zweitens gilt es den Nachweis zu erbringen, dass diese Folgen auch tatsächlich zu erwarten und zudem Folgen der Diskriminierung sind – und das dürfte, wie manche meinen, im Einzelfall schwierig werden. So wird in der Debatte um die moralische Beurteilung von Diskriminierung gegenüber den folgenorientierten Ansätzen der Einwand laut, diese seien zu wenig diskriminierungsspezifisch. Eine angemessene Beurteilung des Phänomens müsse sich stärker auf die Tatsache konzentrieren, dass der Vorgang der Diskriminierung bereits als solcher grundlegende moralischen Prinzipien verletzt (vgl. Cavanagh 2002; siehe auch Woodruff 1995). Hier ist zunächst die Auffassung zu nennen, dass jede Diskriminierung eine Missachtung der Person bedeutet, insofern sie deren Behandlung von Faktoren – nämlich den Vorurteilen anderer – abhängig macht, die mit der Person selber nichts zu tun haben. Der einzelne wird nicht als Individuum wahrgenommen, sondern auf ein bestimmtes Merkmal reduziert, das noch dazu die Grundlage eines entsprechenden Unwert-Urteils bildet. Ein solcher Vorgang ist zutiefst beleidigend

und mit dem Respekt vor der Würde des einzelnen und der gleichen Würde aller nicht zu vereinbaren. Insofern Diskriminierung eine Ungleichbehandlung von Personen aufgrund moralisch irrelevanter Kriterien beinhaltet, verletzt sie zudem die Rechte des einzelnen auf die gleiche Berücksichtigung seiner Interessen und seine ‚Behandlung als Gleicher‘. Was Diskriminierung von anderen Formen der Ungerechtigkeit unterscheidet, wird erkennbar, wenn man diese Aspekte nicht getrennt betrachtet, sondern gleichsam akkumuliert. Das spezifische Übel der Diskriminierung ist dann die Tatsache, dass sie eine Verletzung von Rechten darstellt, die zwar nicht schon als solche aber im Fall von Diskriminierung immer auch eine Missachtung der Person und ihrer Würde beinhaltet.

#### **4. Literatur**

- Boshammer, S., 2003, Gruppen, Rechte, Gerechtigkeit. Die moralische Begründung der Rechte von Minderheiten, Berlin / New York: de Gruyter
- Cavanagh, M., 2002, Against Equality of Opportunity, Oxford: Clarendon Press.
- Cahn, S.M. (Hg.), 1995, The Affirmative Action Debate, London: Routledge.
- Goldman, A. H., 1979, Justice and Reverse Discrimination, Princeton: Princeton University Press.
- Gomolla, M. und Radtke, F.-O., 2002, Institutionelle Diskriminierung, Opladen: Leske & Budrich.
- Hastrup, K. und Ulrich, G. (Hg.), 2002, Discrimination and Toleration. New Perspectives, Dordrecht: Kluwer.
- Locke, J., [1690], 1998: Zwei Abhandlungen über die Regierung, Frankfurt am Main: Suhrkamp (Two Treatises of Government).
- Lucas, J.R., 1965, Against Equality, in: H.A. Bedau (Hg.), Justice and Equality, Englewood-Cliffs: Prentice Hall.
- Markefka, M., 1995, Vorurteile - Minderheiten - Diskriminierung, Neuwied/Berlin: Luchterhand.

Nickel, J. W., 1995, Discrimination and Morally Relevant Characteristics, in: S. M. Cahn (Hg.), The Affirmative Action Debate, New York / London: Routledge.

Schiek, D., 2000, Differenzierte Gerechtigkeit.

Diskriminierungsschutz und Vertragsrecht, Baden-Baden: Nomos.

Singer, M.G., 1978, Some Thoughts on Race and Racism, Philosophia, vol. 8, nos. 2-3.

Singer, P., 1989, All Animals Are Equal, in: T.Regan / P.

Singer, P., (Hg.), Animal Rights and Human Obligations, Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Terkessidis, M., 1998, Psychologie des Rassismus, Opladen: Westdeutscher Verlag.

Thomson, J. J., 1993, Bevorzugung auf dem Arbeitsmarkt, in: B. Rössler (Hg.), Quotierung und Gerechtigkeit. Eine moralphilosophische Kontroverse, Frankfurt a.M./New York: Campus.

Woodruff, P., 1995, What's Wrong With Discrimination, in: S. M. Cahn (Hg.), The Affirmative Action Debate, New York / London: Routledge.

Susanne Boshammer