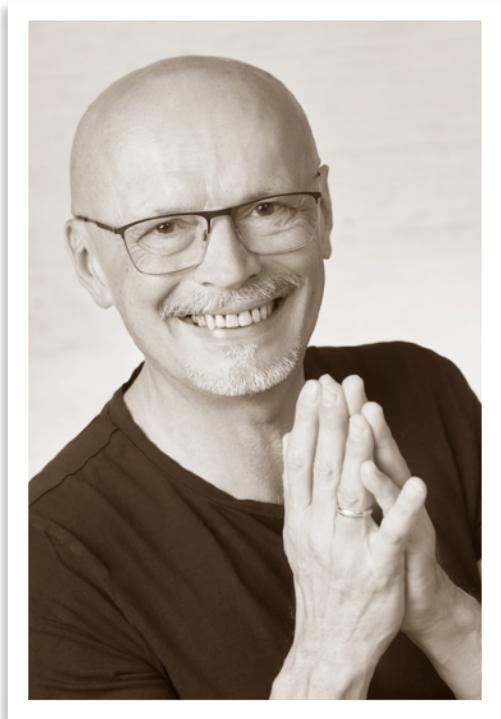


Unzeitgemäße Gedanken zum Diskriminierungsdiskurs

ESSAY von Andreas Schönemann



Andreas Schönemann ist Headhunter und lebt in Bayern

Der Autor sagt über sich: Ich werde nächstes Jahr eine Philosophische Praxis eröffnen und schreibe vor allem, um zu verstehen, worum es mir eigentlich geht. Unerreichbares Vorbild dabei ist Michel de Montaigne. Seine „Essais“ faszinieren und berühren mich.

Entstanden im Online-Kurs von schreibwerk berlin

Essay: Habe Mut, dich deines eigenen Verstandes zu bedienen

Inhalt

Unzeitgemäße Gedanken zum Diskriminierungs-Diskurs	3
Hat man ab einem bestimmten Alter keine Chance mehr am Arbeitsmarkt?	4
Braucht es eine besondere Förderung der Ostdeutschen für Führungspositionen?	6
Ist es ein Skandal, dass Ostdeutsche in den Eliten Deutschlands unterrepräsentiert sind?	6

Unzeitgemäße Gedanken zum Diskriminierungs-Diskurs

Diesen Essay schreibe ich als Antwort auf eine Einladung des Karrierenetzwerks LinkedIn, die mich mit folgenden Worten aufforderten, über meine Diskriminierungserfahrungen zu berichten:

Es gibt viele Vorurteile gegenüber Berufseinsteiger:innen, doch auch ältere Arbeitnehmer:innen kämpfen mit Vorbehalten. Eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes offenbart, dass ältere Menschen oft mit negativen Stereotypen und fragwürdigen Rollenklischees zu kämpfen haben. So seien sie beispielsweise „zu wenig leistungsfähig“, „nicht anpassungsfähig“ oder „nicht fit genug“. Wie kann man Altersdiskriminierung also bekämpfen? Haben Sie schon einmal Erfahrungen mit Ageism gemacht? Teilen Sie Ihre Erfahrung.

Meine kurze Antwort war ein kopfschüttelndes „Nein, ich habe keine diesbezüglichen Erfahrungen! Wie kommen Sie darauf?“

Nun, ich bin vielleicht nicht repräsentativ, denn als Headhunter habe ich einen speziellen Blick auf das Thema. Auf LinkedIn habe ich ein über Jahre gepflegtes Netzwerk von zweitausend unterschiedlichsten Personen, d.h. ich bin beruflich mit sehr vielen Menschen im Gespräch.

Diskriminierung wird von der Psychologie definiert als unangemessenes und ungerechtfertigtes Verhalten gegenüber Personen oder Gruppen ausschließlich aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu dieser sozialen Gruppe. Wenn wir darüber nachdenken, dann kommen wir möglicherweise darauf, dass das oft mit der menschlichen Eigenschaft zusammenhängt, sich ein (Vor-)Urteil über Menschen zu bilden, die man nicht kennt. Ein berühmtes Beispiel aus dem neunzehnten Jahrhundert finden wir im Buch „Über Deutschland“ von Baronin von Stael-Hohenstein, die schreibt, es fehle „dem Deutschen“, mit wenigen Ausnahmen, an Fähigkeit zu allem, wozu Gewandtheit und Geschicklichkeit erfordert wird. Alles beunruhige ihn, mache ihn verlegen; er bedürfe ebenso sehr der Methode im Handeln wie der Unabhängigkeit im Denken.

Vorurteile zu haben ist also nichts Neues. Auch innerhalb Deutschlands gibt es (Vor-)Urteile über die unterschiedlichen typischen Eigenschaften der einzelnen Regionen: Schwaben sind geizig, Ostfriesen reden selten, Bayern sind stur und Sachsen renitent. Apropos Sachsen:

Als gebürtiger Sachse hätte ich also mit Sicherheit einige Gründe mich mehrfach diskriminiert zu fühlen, denn ich bin Deutscher mit Migrationshintergrund DDR, der sich nach beruflich bedingtem Umzug nach Oberbayern seinen sächsischen Dialekt mit dem Diktiergerät im Auto abtrainiert hat, um wahrscheinliche und unangenehme Diskriminierungserfahrungen zu vermeiden. In Bayern bist du als Nicht-Bayer „A Zuagroasta“ oder „A Preiß“, schlimmstenfalls „A Saupreiß“. Aber, enttäuschend für LinkedIn und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, habe ich mich in meinem ganzen Leben noch nie diskriminiert gefühlt, auch nicht in Bayern. Woran liegt das? Bin ich nicht genügend sensibilisiert worden? Oder bin ich einfach unsensibel? Beides kann ich verneinen. Ich finde es mehr als befremdlich, wer unter der Diskriminierungsflagge mittlerweile alles segelt. Eltern gegen Nichteltern, Radfahrer gegen Autofahrer, Fleischesser gegen Veganer, Frauen gegen Männer und, und, und... Es scheint

heute ein Leichtes, sich diskriminiert zu fühlen. Ich habe langsam den Eindruck, wir leben mittlerweile in einer Gesellschaft mit lauter Opfern und hier hört für mich der Spaß auf. Ich habe kein Talent dazu, Opfer zu sein. Da bin ich raus...

Im Folgenden möchte ich anhand von zwei Beispielen versuchen, eine andere Perspektive vorzuschlagen, eine Sichtweise, die zumindest für alle Menschen ohne gesundheitliche Einschränkungen anwendbar ist, denn die meisten von uns werden nicht diskriminiert und sollten demnach auch keine Diskriminierungserfahrungen haben.

Hat man ab einem bestimmten Alter keine Chance mehr am Arbeitsmarkt?

Ich bin seit zwölf Jahren Managing Partner einer Münchener Personalberatung. Das Führen von Gesprächen mit mehr oder weniger veränderungsbereiten Kandidaten ist mein „täglich Brot“. Ich bin ehrlich gesagt irritiert, wenn ich relativ häufig von hochqualifizierten, gutverdienenden Kandidaten zwischen fünfundvierzig und fünfundfünfzig höre, dass sie sich latent Sorgen machen. Es scheint eine weit verbreitete Annahme zu sein, dass Menschen in der Arbeitswelt eine Art Verfallsdatum haben und es ab fünfzig, aber ganz sicher ab sechzig sehr schwer wird, eine adäquate berufliche Aufgabe zu bekommen. Manche sagen auch mit Mitte fünfzig, dass die nächste Stelle so gut passen muss, dass sie da bis zur Rente bleiben können. Wie traurig! Sind wir mit Mitte fünfzig gegenüber den Dreißigjährigen im Nachteil? Ganz im Gegenteil, Menschen ab fünfzig bringen gewaltige Erfahrungsschätze und eine Souveränität mit, die man mit dreißig einfach noch nicht haben kann. Aber wenn das so ist, wo kommen denn dann die Diskriminierungserfahrungen im Bewerbungsprozess her?

Der Begriff der "Diskriminierung" kommt aus dem Lateinischen und leitet sich vom Verb "discriminare" ab. Dieses bedeutet so viel wie "trennen, scheiden, unterscheiden, absondern, durchschneiden, abgrenzen". Im Englischen wird das Wort auch als Bezeichnung für „Kritische Urteilsfähigkeit“ verwendet. Versuchen wir so die Bewerbungssituation zu beschreiben:

Ich suche als Headhunter oder Personalverantwortlicher nicht irgendeine Person, sondern eine ganz bestimmte. Wenn ich zwanzig Bewerbungen bekomme, muss ich kritisch beurteilen, wer diejenige Person ist, die für mein Unternehmen und das konkrete Team am erfolgversprechendsten wirkt. Spielt der erste Eindruck, den das Foto vermittelt, dabei eine Rolle? Aber selbstverständlich, vorausgesetzt, ein Mensch aus Fleisch und Blut prüft den Lebenslauf und nicht eine KI. Wie gehe ich als potenzieller Kandidat heran? Auch hier ist kritisches Urteilsvermögen wichtig: Ich prüfe anhand des Textes die Resonanz. Bin ich hier gemeint? Sind das meine Erfahrungen und Werte, die angesprochen werden? Man kann davon ausgehen, dass die meisten Stellen, die ausgeschrieben werden, nicht durch das Alter definiert sind, sondern durch die Rolle, die jemand in einem Unternehmen einnehmen soll. Für mich gehört es zum gesunden Menschenverstand, dass ich mich als gestandener Mann und Manager mit über sechzig nicht auf eine Stelle bewerbe, mit der ich in einem Startup landen würde mit lauter jungen Menschen, viele davon im ersten Job nach dem Studium. Falls ich doch eine Bewerbung abschicken würde, wie hoch wären meine Chancen? Ich bekomme eine Absage. Ist das Altersdiskriminierung? Nein! Mich stört bei der herkömmlichen Betrachtungsweise generell das dahinterstehende Menschenbild. Da glaubt man also, dass die meisten Menschen Hilfe benötigen und nicht in der Lage sind, sich selbst zu helfen. Das

geht mir gegen den Strich. Wir sollten uns nicht fragen, ob wir mit sechzig diskriminiert werden, sondern wie wir leistungsfähig in Kopf und Körper bleiben. Der Versuch, bestimmte Personengruppen, wie z.B. mich als Angehörigen der Altersgruppe ab fünfundfünfzig, dafür zu sensibilisieren, genauer darauf zu achten, ob man möglicherweise diskriminiert wird, schwächt Menschen, statt sie zu stärken. Ein Mensch mit deutlichem Übergewicht braucht weder Akzeptanz noch Gleichbehandlung, sondern ein gutes und gesundes Programm, um abzunehmen. Frauen brauchen kein Mitleid dafür, dass sie gegenüber Männern im Arbeitsleben benachteiligt werden, sondern eine gute Kinderbetreuung und aktive Förderung, um sie auf Führungspositionen vorzubereiten. Und meine Landsleute in Sachsen brauchen keinen Ostbeauftragten der Bundesregierung und vor allem nicht die permanente Bestätigung, dass sie nach der Wende benachteiligt wurden.

Aber zählt die Gesellschaft denn gar nichts? Die Soziologie unterscheidet zwischen Gesellschaft und Gemeinschaft, wobei Letztere sich durch eine größere Nähe und Verbundenheit der Menschen und Erstere durch eine stärker zweckorientierte Begründung des Zusammenlebens auszeichnet. Unsere Gesellschaft gewinnt durch die Stärkung der ihr zugehörigen Menschen. Die Gemeinschaft gewinnt durch Menschen, die offen und selbstbewusst sind, die ihre Wurzeln nicht verleugnen müssen, aber gleichzeitig das Anderssein akzeptieren und neugierig sind, etwas darüber zu erfahren.

Ich lebe seit über dreißig Jahren in Bayern und Tirol. Beides sind Länder mit einem ausgeprägten Selbstbewusstsein. Bayern ist zu meiner Heimat geworden. Hier sind die Menschen stolz auf ihr Land und ihre bayerische Identität. Gleichzeitig gibt es die sprichwörtliche „*Liberalitas Bavariae*“: leben und leben lassen. Und das entspricht meinem Grundverständnis und meinen Werten vollkommen. Um nicht missverstanden zu werden, möchte ich ganz klar sagen: Menschen vor Diskriminierung, welcher Art auch immer zu schützen, ist eine gute Sache. Über die Methodik und die für die Umsetzung verantwortlichen Institutionen, die wir uns als Gesellschaft gegeben haben, kann und soll man aber diskutieren. Ich sehe das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sehr kritisch. Gar nicht zu reden von der Idee einer geschlechtergerechten Sprache.

Mein zweites Beispiel beschäftigt mich besonders, denn, wie schon erwähnt, bin ich in einem untergegangenen Land, der DDR, geboren und aufgewachsen.

Braucht es eine besondere Förderung der Ostdeutschen für Führungspositionen?

Ist es ein Skandal, dass Ostdeutsche in den Eliten Deutschlands unterrepräsentiert sind?

Ich halte gar nichts davon, über Quoten ein Problem lösen zu wollen. Die Wahlergebnisse von Parteien am linken und rechten Rand in Ostdeutschland sind nicht schön. Man kann doch aber nicht ernsthaft annehmen, dass die Stimmungslage grundsätzlich anders wäre, wenn Ostdeutsche stärker in den Führungspositionen der dort ansässigen Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen vertreten wären. Der Osten leidet unter einem ererbten Minderwertigkeitskomplex, der sich oft als Widerständigkeit und Arroganz maskiert. Man fühlt sich fremd im eigenen Land und kultiviert das Anderssein. Nun gäbe es hier tatsächlich eine Menge Diskussionsbedarf. Allerdings bezieht sich die Diskussion erst einmal darauf, wie wir dahin gekommen sind, wo wir jetzt sind. An der Vergangenheit können wir nichts mehr ändern. Wir sollten allerdings sehr wohl weiter versuchen zu verstehen, was genau da eigentlich passiert ist. Die DDR ist untergegangen, und zwar nicht durch „Wiedervereinigung“, denn es waren mitnichten zwei gleichberechtigte Teile, die zu etwas Neuem zusammengefügt wurden, sondern ein Teil hat den anderen schlicht geschluckt. Das war übrigens von der Mehrheit der DDR-Bürger 1990 so gewollt und gewählt worden. Und deshalb ist die Tatsache, dass Ostdeutsche in den Eliten unterrepräsentiert sind, kein Skandal, sondern die logische Folge der Ereignisse seit dem Fall der Mauer. Vielleicht hat der Ostdeutsche im Allgemeinen und der Sachse im Speziellen einen tragischen Charakter, verbunden mit dem Talent, sich immer auf die falsche Seite zu schlagen? Wie dem auch sei, die Frage, um die es geht, lautet: Wie bekommt man eine bessere, optimistischere Grundstimmung im Osten Deutschlands? Wenn man in den nächsten dreißig Jahren etwas für ein prosperierendes, attraktives und selbstbewusstes Ostdeutschland tun will, dann vor allem über ökonomische Anreize zur Schaffung von modernen, gut bezahlten Arbeitsplätzen. Das ist ein schwieriges Problem, welches nicht so leicht zu lösen ist. Wer aber verhindern will, dass die Parteien links und rechts der Mitte die absolute Mehrheit bei der nächsten Wahl bekommen, muss da ran.

Die Arbeitswelt spiegelt im Wesentlichen unsere gesellschaftliche und ökonomische Ordnung wider und natürlich unsere individualistisch geprägte Ich-Kultur. Wenn ich das nicht mag, habe ich im vereinigten Europa die Freiheit, mir eine andere Kultur zu suchen. Viele Menschen machen das ja auch Jahr für Jahr. Das Wort „Gerechtigkeit“ kann kein Beurteilungskriterium für die Wirtschaft sein. Unsere Gesellschaft profitiert im Ganzen davon, wenn Führungspositionen in Wirtschaft, Verwaltung und Politik mit den am besten dafür geeigneten Menschen besetzt sind. Es ist doch vollkommen unwichtig, ob der Verteidigungsminister Frau, Mann, vierzigjährig oder über siebzig ist, welche Hautfarbe er hat und ob er seine Schulbildung in Ost- oder West, Süd oder Nord absolviert hat. Entscheidend sind Persönlichkeit, Kompetenz und Erfahrung. Wie kann ich für diese Funktion jemanden auswählen, der keinerlei militärische Kompetenz mitbringt?

Woher könnte nun im Bewerbungsprozess das Gefühl kommen, diskriminiert zu werden? Eine Stelle wird ausgeschrieben. Das hat aber immer einen konkreten Grund, eine Vorgeschichte und Erwartungen. Zu diesen Erwartungen gehören ironischerweise auch jene Kriterien, deren Nennung das AGG explizit verbietet. Es ist aber nun einmal so, dass ich als Arbeitgeber oder Führungskraft mir genau überlege, wen ich eigentlich einstellen will und natürlich auch, wen nicht, je nachdem, welche Erfahrung ich mit bestimmten Personengruppen gemacht habe. Wichtige Kriterien sind dabei neben Qualifikation (Ausbildung/Weiterbildung/Erfahrung) die Persönlichkeit und natürlich auch Alter und Geschlecht, gar nicht zu reden von Werten, die jemand mitbringt. Das Problem besteht für den Einzelnen, der sich auf eine Stelle bewerben will, vor allem darin, dass er diese entscheidenden Informationen in den meisten Fällen nicht hat.

Zurück zur Gretchenfrage: Gibt es Diskriminierung? Selbstverständlich, aber sie überall zu suchen und immer mehr Gruppen dazu aufzufordern, ihre Diskriminierungserfahrungen zu verbalisieren, führt wahrscheinlich zum paradoxen Ergebnis, dass sich am Ende alle diskriminiert fühlen. Wenn wir das erreicht haben, haben wir es geschafft. Denn wenn alle sich diskriminiert fühlen, sind alle gleich, und damit ist Diskriminierung der Normalzustand. Wollen wir das wirklich?

Das Gegenteil von gut gemacht ist gut gemeint. Vielleicht ist nicht die Diskriminierung das Problem, sondern wie wir Diskriminierung sehen und bekämpfen? Wenn ich nicht bekomme, was ich will, ist es natürlich immer am einfachsten, einen Schuldigen zu suchen. Die Gesellschaft, die Regierung, der Vorgesetzte, das System bevorzugt andere, denn ich habe nicht die richtige Herkunft, die richtige Ausbildung, die richtige Sprache oder das richtige Geschlecht. So verstellt man sich den Weg zur Lösung und entscheidet sich unbewusst dafür, zu leiden, statt zu handeln. Es wäre so viel möglich für uns. Optimismus statt Weltuntergang, Handeln statt Jammern, Aufbruch statt Zusammenbruch. Die Zeit ist reif.