

Respekt verschaffen – Recht verschaffen: Respekt und Gerechtigkeit

Tagungsbericht zum 7. Interdisziplinären Kolloquium „Respekt und Gerechtigkeit“ der RespectResearchGroup in Hamburg

Was hat Respekt mit Gerechtigkeit zu tun? Entsteht Gerechtigkeit automatisch durch einen respektvollen Umgang miteinander? Setzt die Herstellung von Respekt Gerechtigkeit voraus? Diese Fragen stellten sich die Teilnehmenden des 7. Interdisziplinären Kolloquiums der RespectResearchGroup. Schon während der eröffnenden Podiumsdiskussion an der Kühne Logistics University zeigte sich, dass es gar nicht so einfach ist, Respekt qua Rechtssetzung zu schaffen. Unter der Überschrift „Braucht Respekt eine Quote?“ diskutierte Daniel Gläser (RespectResearchGroup) mit Christa Beyer (selbständige Beraterin; Bürgermeisterin von Garstedt), Prof. Stephan A. Böhm (Universität St. Gallen), Andreas Majewski (Polizei Berlin) und Julika Rollin (Common Purpose Hamburg). Es zeigte sich, dass die Meinungen bezüglich



einer Quotenregelung sehr vielschichtig waren. Es müsse zum Beispiel gewährleistet sein, dass eine Quote als gerecht wahrgenommen werde und in dem angewendeten

Kontext legitim erscheine. Christa Beyer führte am Beispiel der langjährigen Einstellungspraxis an Gerichten aus, dass eine Quotenregelung, die Frauen bei der Einstellung bevorzugt, auch dazu führen könne, dass männliche Absolventen die Chancen auf eine Anstellung gering einschätzen. Dies führe zu Frustration und dem Gefühl, ungerecht behandelt worden zu sein und könne sogar zu einer Überrepräsentanz der geförderten Gruppe führen. Dagegen argumentierte Julika Rollin, dass diese Schritte notwendig seien, um gewachsene Strukturen aufzubrechen. Die langjährige Praxis habe Männer bevorzugt und nun müssten Männer auf diesen Vorteil verzichten und eventuell sogar auch erst einmal Nachteile in Kauf nehmen, um Gleichberechtigung herzustellen. Darüber hinaus müsse jedoch das Bewusstsein für Ungleichbehandlung geschult und durch gezielte Programme verändert werden. Anknüpfend daran führte Prof. Stephan Böhm aus, wie wichtig Vielfalt für Unternehmen sei. In vielfältigen Teams, die gut geführt werden, sei mehr Potenzial für

Kreativität gegeben. Eine Quote müsse man jedoch differenziert betrachten und sie sei kein Allheilmittel. Vielmehr müsse man durch gezielte Aufklärung und Weiterbildungsangebote eine nachhaltige Einstellungsänderung erreichen. Auch Andreas Majewski sah eine Quotenregelung kritisch. Am Beispiel der Polizei stellte er heraus, dass es kontraproduktiv sein kann, Anwärter_innen mit Migrationshintergrund das Gefühl zu vermitteln, für den Arbeitgeber Polizei nur als Träger_innen eines bestimmten Merkmals attraktiv zu sein und nicht als Individuen. Einig waren sich die Diskutant_innen darin, dass eine Quotenregelung nicht als einziges Instrument zur Reduzierung von Ungleichbehandlung gesehen werden kann, sondern dass Bewusstseinsbildung und eine Änderung der Unternehmenskultur einen solchen Prozess begleiten müssen.

Diese Denkanstöße wurden während des folgenden Kolloquiums an der Kühne Logistics University weiter aufgegriffen und vertieft. Über drei Tage präsentierten die Nachwuchswissenschaftler_innen verschiedener Disziplinen in ihren Arbeiten und Projekten verschiedene Facetten von Respekt und Gerechtigkeit in Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur.



Stigmatisierten Gruppen Respekt und Gerechtigkeit verschaffen

Was bringt es, Texte in einer geschlechtergerechten Sprache in Stellenausschreibungen oder auf Unternehmenswebseiten zu veröffentlichen? Mit dieser Frage eröffnete Lisa Horvath (ehem. RWTH Aachen, jetzt TU München) den Reigen der Vorträge. Ihre Antwort: Nicht nur Frauen, sondern auch Männer bewerben sich mit einer höheren Wahrscheinlichkeit, und diese Organisationen werden auch als gerechter empfunden. Larissa Nägler (Friedrich Schiller Universität Jena) setzte einen Schritt davor an, indem sie aufzeigte, dass Respekt Gruppen, die im offenen Konflikt stehen, zu einer konstruktiven Konfliktlösung bewegen kann. Respekt sorgt dabei dafür, dass beide Gruppen sich auf einer gleichwertigen Ebene begegnen können, ohne gegenseitige Schuldzuweisungen geltend zu machen. Dabei ist es normalerweise so, dass die eigene Gruppe sehr positiv bewertet wird. Ob das auch für stigmatisierte Minoritäten gilt, oder ob diese negative Vorurteile und Stereotype ihrer Gruppe gegenüber internalisieren, untersucht Iniobong Essien (Universität Hamburg): Seine Forschungsergebnisse deuten nicht darauf hin, dass stigmatisierte Minderheiten ein generelles negatives Bild von sich selbst haben.

Respektvoller Umgang mit Menschen mit Behinderungen

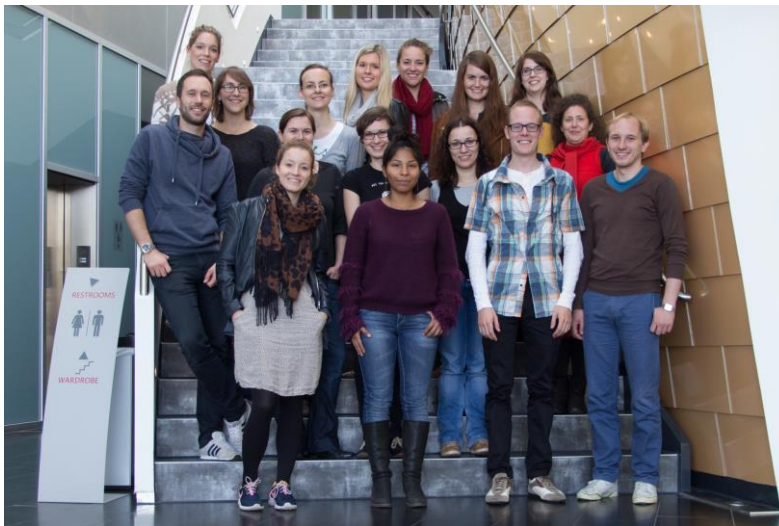
Im Zuge der Diskussion von Inklusion rückt die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in den Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit. Luisa Demant (Max Planck Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik) zeigte auf, dass eine gerechte Teilhabe an der Gesellschaft durch die Kombination von strukturellen Voraussetzungen und individuellen Fähigkeiten entsteht. Menschen mit Behinderungen werden derzeit häufig benachteiligt und durch Sondersysteme an ihrer Teilhabe gehindert. Dies aufgreifend hinterfragte Katharina Silter (Universität Hamburg) den aktuellen Stand der Inklusionsbemühungen und präsentierte ihre Forschung zum Respektsverständnis und Respektserleben von Menschen mit Lernschwierigkeiten. Menschen mit und ohne Behinderungen wünschen sich, als Mitglieder einer Gesellschaft anerkannt zu werden, die Vielfalt als Normalität respektiert.

Respekt und Gerechtigkeit als Herausforderungen unserer Gesellschaft

Catharina Decker (Uni Hamburg/Deutsche Hochschule der Polizei Münster) präsentierte Forschung aus dem COREPOL-Projekt zu konflikträchtigen Begegnungen zwischen Polizei und Menschen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland: Auch hier ist gegenseitiger Respekt ein entscheidender Faktor für eine erfolgreiche Kommunikation. Wie erlebte Unsicherheit die Interpretation der Welt um sich herum beeinflusst, zeigte Judith Eckert (Universität Freiburg): Verunsicherungen verschiedener Art und teils damit zusammenhängend Gefühle ungerechter Behandlung und der Machtlosigkeit können via Projektion auf "Andere" zu mangelndem Respekt gegenüber bestimmten Gruppen wie Menschen mit Migrationshintergrund oder Sozialhilfeempfänger_innen führen. Ein respektvoller Umgang miteinander muss von klein auf erlernt werden – dafür trägt auch die Schule als Institution Verantwortung. Allerdings ist der wechselseitige Umgang von Lehrer_innen und Schüler_innen häufig von Respektlosigkeit geprägt. Vor dem Hintergrund theoretischer Konzepte von Pierre Bourdieu arbeitete Beate Hartmann (München) heraus, dass diese Form der Respektlosigkeit zum Beispiel als Teil des Kampfes um Herrschaft im sozialen Feld Schule verstanden werden kann.

Zusammenhänge von Respekt, Gerechtigkeit, Stress und Gesundheit

Die Pflege von Familienmitgliedern ist für viele Angehörige nicht nur körperlich sondern auch emotional belastend. Angela Kunzler (Philipps-Universität Marburg) untersuchte in diesem Zusammenhang, ob sich Respekt von Seiten der Patienten stressreduzierend auf die pflegenden Angehörigen auswirkt und stellte Ergebnisse für die Gruppe der Demenzpatienten vor. Nadine Skoluda (Philipps-Universität Marburg) widmete sich den biochemischen Markern von Stressbelastungen und präsentierte eine aktuelle Studie zum Zusammenspiel von Essverhalten, Stimmung, und Respekt. Dabei zeigte sich, dass ein Mangel an Respekt Auslöser für Stress sein kann und Respektserleben, vor allem von vertrauten Personen, sich positiv auf die Stimmung auswirkt. Verwandte Konstrukte wie



Wertschätzung, Wärme und organisationales Mitgefühl wurden von Laura Diedrich (Leuphana Universität Lüneburg) als Kernpunkte einer neuen Forschungsidee vorgestellt, die relevant für Mitarbeitergesundheit sein dürften. Eine unterstützende

Unternehmenskultur solle sich dabei positiv auf das Wohlbefinden von Arbeitnehmer_innen und somit auf deren Arbeitsleistung und deren Gesundheit auswirken, so die These.

Respekt, Gerechtigkeit und Unternehmensverantwortung

Die heutige Arbeitswelt bringt häufig Konstellationen mit sich, in der Mitarbeiter_innen mehr als eine Führungskraft haben. Ziehen nicht beide an einem Strang, sind Erleben von Respektlosigkeit und Ungerechtigkeit auf Seiten der Mitarbeiter_innen vorprogrammiert. Das will Ben Sahlmüller (Kühne Logistics University) in seiner Dissertation untersuchen und diskutierte entsprechende Ansätze mit den Teilnehmenden. Jenseits persönlicher Bemühungen der Führungskräfte werden Respekt und Gerechtigkeit in Unternehmen häufig auch formell durch ethische Richtlinien festgeschrieben. Sebastian Fischer (Leuphana Universität Lüneburg) präsentierte hierzu dass sich ethische Normen im Unternehmen auf das eigentliche Mitarbeiterengagement auswirken können. Besondere Herausforderungen

stellen sich Organisationen, deren Mitarbeiter_innen massiver Arbeitsplatzunsicherheit ausgesetzt sind. Diesbezüglich präsentierte Julia Bastian (Leuphana Universität Lüneburg) eine Studie zur Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter_innen in einem EU Großprojekt in Niedersachsen, das 2015 auslaufen wird. Offenkundig können danach jüngere Mitarbeiter_innen besser mit prekären Arbeitsverhältnissen umgehen als ältere – zumindest ist ihre Zufriedenheit weniger beeinträchtigt.

Ein Blick zurück

In einer thematischen Abschlussrunde diskutierten die Teilnehmenden die Begriffe von Respekt und Gerechtigkeit: Wie diese



zusammenhängen, inwiefern sie sich gegenseitig bedingen, und wo scharfe Abgrenzungen eher schwierig waren. Es zeigte sich unter anderem, dass das Verständnis des Begriffs Gerechtigkeit dafür essentiell ist: Verteilungsgerechtigkeit führt zu anderen Forderungen als prozedurale Gerechtigkeit, und Gleichstellung hat andere Implikationen als Gleichheit. Letztlich kann nur der Empfangende von Respekt und Gerechtigkeit entscheiden, ob sich bei ihm oder ihr tatsächlich ein Gefühl von Gerechtigkeit und Respekt einstellt.

Ein Blick in die Zukunft

Der abschließende Zukunftsworkshop bot den Teilnehmenden die Möglichkeit, die Erkenntnisse der letzten Fragen sowie alte und neue Fragestellungen in Forschungsprojekte umzusetzen. Dabei lag ein besonderes Gewicht auf der interdisziplinären statt multidisziplinären Zusammenarbeit: Will man tatsächlich miteinander und nicht nur nebeneinander her arbeiten, braucht es Unvoreingenommenheit gegenüber anderen Ideen, Methoden und Ansätzen. Das geht im Wissenschaftsalltag, der geprägt wird durch die Suche nach Schwachstellen und Kritikpunkten, allzu oft unter – häufig auf Kosten des Respekterlebens.

Unser besonderer Dank gilt der Kühne Logistics University für die Ausrichtung der Podiumsdiskussion und die Bereitstellung von Räumlichkeiten und Infrastruktur.