

## Vorhang zu

Kennen Sie das Gefühl? Sie fühlen sich als Farbsehende, die einem Rot-Grün-Blinden versucht die Farbe Rot zu erklären. Selbstverständlich sind die Dinge komplizierter und komplexer, als sie auf den ersten Blick scheinen, und selbstverständlich könnten auch Sie sich täuschen und ziehen dies immer auch in Erwägung, und, ja, auch Sie selbst sind nicht – wie alle anderen Menschen – frei von Vorurteilen...

Trotzdem sagt Ihnen Ihr Sinn für Gerechtigkeit, dass etwas falsch läuft, nicht koscher abgeht.

Ich fang mal anders an. Noch in den 70er-Jahren lag der Frauenanteil bei den fünf besten Orchestern Amerikas bei etwa fünf Prozent. Um zu überprüfen, ob Frauen wirklich die schlechteren Musikerinnen seien, liess eine Jury die Bewerberinnen und Bewerber hinter einem Vorhang vorspielen. Die Folge: Orchester nehmen heute viel mehr Frauen auf als früher. Bei den grossen US-Orchestern liegt ihr Anteil nun bei fast 40 Prozent. Die Benachteiligung der Musikerinnen lag also nicht am Können, sondern an

der Voreingenommenheit der Jury. Als die «blinden» Auswahlverfahren in den USA eingeführt wurden, waren die Dirigenten überzeugt, dass die Vorhänge nicht nötig wären und dass man nur in der Lage wäre, «wahres» Talent zu beurteilen, wenn man es auch sehen könne. Der Dirigent Leonard Bernstein wehrte sich auch lange dagegen. Die Einsicht in die eigene (unbewusste) Nicht-Objektivität fällt offensichtlich vielen Entscheidungsträgern schwer, obwohl sich diese objektiven Verfahren bewährt haben. Denn wir neigen dazu, nach dem Sympathie- und Ähnlichkeitsprinzip auszuwählen, weil uns der oder die vertraut erscheint.

Vielleicht sind nun auch mehr Menschen mit dunkler Hautfarbe oder Migrationshintergrund in den Orchestern vertreten. Das habe ich nicht herausgefunden. Wahrscheinlich.

Auch wenn es mittlerweile als Binsenweisheit gilt: Die Wertschätzung der Verschiedenheit und Vielfalt von Menschen in einer Gemeinschaft bringt besseren Zusammenhalt und bessere Resultate. Das sagt jedenfalls die Wirtschaft und

setzt auf die Effizienz von gemischten Teams. Weil dieses Zusammenwirken unterschiedliche Aspekte, Sichtweisen und Erfahrungswerte einbringt. Und es ist schlichtweg auch gerechter, wenn alle die Chance auf Gehörtwerden, auf Teilhabe und Mitbestimmung haben. Die gleiche Chance auf Bildung, die gleiche Chance auf Karriere. Chancengerechtigkeit. Gut für den sozialen Frieden und damit für uns alle.

Die kürzlich veröffentlichte liechtensteinische Studie zur Integration in Liechtenstein zeigt auf, dass es noch Verbesserungspotenzial gibt. Der Verein für Menschenrechte kommentiert: «Das Ziel der Integration ist eine chancengerechte Teilhabe, die Möglichkeit, einen Lebensentwurf anhand seiner individuellen Möglichkeiten zu verwirklichen, und Offenheit gegenüber gesellschaftlichen Wandel.» Inwiefern Migranten und Migrantinnen in Liechtenstein institutionell diskriminiert werden, könne man folglich daran messen, ob sie eine chancengerechte Teilhabe geniessen und die Möglichkeit haben, individuelle Lebensent-

würfe anhand ihrer Potenziale in gleichem Ausmass zu verwirklichen wie Liechtensteiner.

Dieser Satz lässt sich übertragen. Sie können «Migranten/Migrantinnen» wahlweise durch «Frauen», «LGBTI», «Menschen mit Behinderung» oder «People of Colour» ersetzen.

Und dann fällt mir wieder auf, wie diverse Gremien hier zusammengesetzt sind: Aufsichtsräte, Vorstände, Amtsleiterrunde, Vorsteherkonferenz, Kommissionen. Die **AHV-Kommission**, die Panels der jährlich durchgeführten Wirtschaftsveranstaltungen wie das Finance Forum und so weiter.

Die Besetzungen erfolgen nach dem Qualifikationsprinzip. Ausschliesslich nach objektiven Kriterien und Massstäben. Na klar.



Nancy Barouk-Hasler