



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Diskriminierungserfahrungen in Deutschland

Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung

Steffen Beigang, Karolina Fetz, Dorina Kalkum, Magdalena Otto



Nomos

Diskriminierungserfahrungen in Deutschland

Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung

Ergebnisbericht erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

vom Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) an der
Humboldt-Universität zu Berlin



Projektverantwortung:

Naika Foroutan

Autor_innen:

Steffen Beigang, Karolina Fetz, Dorina Kalkum, Magdalena Otto

Zitiervorschlag:

Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.



Inhalt

1. Einleitung	9
2. Was ist Diskriminierung?	12
2.1 Externe Kategorisierungsprozesse als Ausgangspunkt von Diskriminierung	15
2.2 Mehrdimensionale Diskriminierung und Intersektionalität	18
2.3 Fokus auf Diskriminierungserfahrungen	19
3. Datengrundlage	22
4. Wahrnehmung von Diskriminierung	27
4.1 Theorien zur Wahrnehmung von Diskriminierung	28
4.1.1 Prototypentheorie	28
4.1.2 Signaldetektionstheorie	30
4.1.3 Schuldattributionsstheorie	32
4.2 Auswertung der Vignettenexperimente	34
4.2.1 Relevanz der Vignettenanalyse	34
4.2.2 Ergebnisse der Repräsentativbefragung	35
4.2.3 Ergebnisse der Betroffenenbefragung	39
4.2.4 Zwischenfazit zur Auswertung der Vignetten	45
4.3 Auswertung der Fokusgruppen	45
4.3.1 Methodisches Vorgehen	46
4.3.1.1 Pretests der Fokusgruppen	46
4.3.1.2 Rekrutierung der Teilnehmenden	46
4.3.1.3 Situationsbeschreibungen	47
4.3.1.4 Ablauf der Fokusgruppen	47
4.3.1.5 Qualitative Inhaltsanalyse	48
4.3.2 Ergebnisse der Fokusgruppen	48
4.3.2.1 Persönliche Betroffenheit	49
4.3.2.2 Kontextuelle Legitimität	53
4.3.2.3 Schutzwürdigkeit der betroffenen Person	59
4.3.3 Zwischenfazit zu den Fokusgruppen	66
4.4 Erste Schlussfolgerungen zur Wahrnehmung von Diskriminierung	67
4.5 Auswertung der Einzelinterviews zur Akzeptanz Positiver Maßnahmen	69
4.5.1 Positive Maßnahmen	71
4.5.1.1 Ursprung und rechtlicher Rahmen	71
4.5.1.2 Arten Positiver Maßnahmen	72
4.5.1.3 Nutzen und Risiken	73
4.5.2 Methodisches Vorgehen	75
4.5.2.1 Erhebung	75
4.5.2.2 Zentrale Analyseoperationen	76
4.5.3 Ergebnisse der Einzelinterviews	78
4.5.3.1 Beschreibung Typ A	80
4.5.3.2 Beschreibung Typ B	83
4.5.3.3 Beschreibung Typ C	86
4.5.3.4 Unterschiede in der Akzeptanz Positiver Maßnahmen	88

4.5.4 Zwischenfazit zu den Einzelinterviews _____	90
4.6 Gesamtfazit zur Wahrnehmung von Diskriminierung _____	92
5. Diskriminierungsrisiko _____	94
5.1 Wie viele Personen erleben Diskriminierung? _____	94
5.2 Auf Basis welcher Merkmale und Kategorisierungen erfolgen Diskriminierungen? _____	94
5.3 Spezifisches Diskriminierungsrisiko: Welche soziodemografischen Gruppen erleben insbesondere Benachteiligung anhand bestimmter Diskriminierungsmerkmale? _____	98
5.4 Allgemeines Diskriminierungsrisiko: Welche soziodemografischen Gruppen erleben insgesamt in besonderem Maße Diskriminierung? _____	105
5.5 Mehrdimensionale Diskriminierung und Intersektionalität _____	111
5.6 Exkurs: Diskriminierung anhand von Fehlkategorisierungen seitens des_der diskriminierenden Akteur_in _____	118
6. Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Lebensbereichen _____	120
6.1 Repräsentativbefragung _____	120
6.2 Operationalisierungen in der Betroffenenbefragung _____	122
6.2.1 Lebensbereich _____	122
6.2.2 Diskriminierungsmerkmal _____	124
6.2.3 Diskriminierungsform _____	130
6.3 Betroffenenbefragung – Überblick _____	132
6.4 Lebensbereich: Bildung _____	140
6.4.1 Wer wird diskriminiert? _____	142
6.4.2 Wie erfahren Menschen im Bildungsbereich Diskriminierung? _____	144
6.4.2.1 Fallbild: Verwehrtter Besuch von Bildungseinrichtungen _____	145
6.4.2.2 Fallbild: Leistungsbewertung _____	147
6.4.2.3 Fallbild: Mobbing im Bildungsbereich _____	152
6.5 Lebensbereich: Arbeit _____	157
6.5.1 Wer wird diskriminiert? _____	158
6.5.2 Wie erfahren Menschen im Arbeitsleben Diskriminierung? _____	160
6.5.2.1 Fallbild: Diskriminierende nicht erfolgte Einstellungen und Kündigungen _____	161
6.5.2.2 Fallbild: Materielle Benachteiligung am Arbeitsplatz: schlechtere Leistungsbewertung, geringeres Gehalt und verweigerter Aufstieg _____	174
6.5.2.3 Fallbild: Mobbing im Arbeitsleben _____	182
6.6 Lebensbereich: Geschäfte und Dienstleistungen _____	187
6.6.1 Wer wird diskriminiert? _____	188
6.6.2 Wie erfahren Menschen bei Geschäften und Dienstleistungen Diskriminierung? _____	190
6.6.2.1 Fallbild: Fehlende Barrierefreiheit _____	190
6.6.2.2 Fallbild: Verwehrtter Zugang im Gaststätten- und Unterhaltungsgewerbe _____	197
6.6.2.3 Fallbild: Schlechtere Qualität als bei anderen Kunden _____	201
6.7 Lebensbereich: Wohnungsmarkt _____	205
6.8 Lebensbereich: Öffentlichkeit und Freizeit _____	211
6.8.1 Wer wird diskriminiert? _____	212
6.8.2 Wie erfahren Menschen in der Öffentlichkeit und in der Freizeit Diskriminierung? _____	214
6.8.2.1 Fallbild: Verbale und körperliche Gewalt _____	215
6.8.2.2 Fallbild: Sexualisierte Übergriffe _____	221
6.9 Lebensbereich: Gesundheit und Pflege _____	227
6.9.1 Wer wird diskriminiert? _____	228

6.9.2	Wie erfahren Menschen im Gesundheits- und Pflegebereich Diskriminierung? _____	230
6.9.2.1	Fallbild: Nichtberücksichtigen der Lebenssituation _____	231
6.9.2.2	Fallbild: Diskriminierungen durch Regeln und Gesetze _____	237
6.9.2.3	Fallbild: Herabwürdigende Darstellungen _____	241
6.9.2.4	Fallbild: Rechte nicht zugestanden _____	245
6.10	Lebensbereich: Ämter, Behörden und Politik _____	248
6.10.1	Wer wird diskriminiert? _____	249
6.10.2	Wie erfahren Menschen im Bereich Ämter und Behörden Diskriminierung? _____	253
6.10.2.1	Fallbild: Soziale Herabwürdigungen ohne materielle Benachteiligung _____	255
6.10.2.2	Fallbild: Verdachtsunabhängige Kontrollen durch die Polizei _____	261
6.10.2.3	Fallbild: Materielle Benachteiligungen _____	264
7.	Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen in allen Lebensbereichen _____	269
7.1	Reaktionen nach Lebensbereich und Merkmal _____	270
7.2	Gründe für den Verzicht auf eine Reaktion _____	273
7.3	Konsequenzen der Reaktion _____	275
7.4	Konsequenzen der Reaktion nach Lebensbereich und Merkmal _____	276
8.	Auswirkungen _____	280
8.1	Wahrgenommene Auswirkungen der Diskriminierungserfahrungen _____	280
8.2	Auswirkungen nach Diskriminierungsform _____	282
9.	Zusammenfassung und übergreifende Handlungsempfehlungen _____	286
9.1	Subjektivität von Diskriminierungserfahrungen _____	286
9.2	Diskriminierungserfahrungen nach Merkmalen _____	288
9.2.1	Rassistische Diskriminierungen und Diskriminierungen anhand der (ethnischen) Herkunft _____	288
9.2.2	Diskriminierungen anhand des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität _____	289
9.2.3	Diskriminierungen anhand der Religion oder Weltanschauung _____	291
9.2.4	Diskriminierungen anhand einer Behinderung, Beeinträchtigung bzw. chronischen Krankheit _____	292
9.2.5	Diskriminierungen anhand des Lebensalters _____	293
9.2.6	Diskriminierungen anhand der sexuellen Orientierung _____	294
9.2.7	Diskriminierungen anhand nicht im AGG geschützter Merkmale _____	295
9.3	Übergreifende Handlungsempfehlungen _____	297
9.3.1	Gesetzliche Diskriminierungen abschaffen und Lücken im Diskriminierungsschutz schließen _____	297
9.3.2	Diskriminierungsschutz innerhalb des AGG ausweiten _____	298
9.3.3	Transparenz als Maßnahme gegen Diskriminierung _____	299
9.3.4	Bewusstsein für Diskriminierung schärfen und Antidiskriminierungskultur stärken _____	299
9.3.5	Bestehende Praxen und Gegebenheiten hinterfragen und auf Diskriminierung prüfen _____	300
9.3.6	Reaktionsressourcen Betroffener ausweiten und Diskriminierung stärker sanktionieren _____	300
9.3.7	Forschung stärken: Mehr und besseres Wissen über Diskriminierung schaffen _____	301
10.	Literatur _____	303
Anhang A	Liste der beteiligten Expert_innen _____	327
Anhang B	Übersicht über die verwendeten Situationsbeschreibungen _____	330
Anhang C	Übersicht über die Teilnehmenden anhand des Diskriminierungsmerkmals _____	332
Anhang D	Leitfaden für Einzelinterviews zur Akzeptanz Positiver Maßnahmen _____	333

1. Einleitung

Die Bekämpfung von Diskriminierung hat in den vergangenen Jahrzehnten in Europa und in Deutschland deutlich an Bedeutung gewonnen. Die Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 war hierbei ein zentraler und notwendiger Schritt, dieses Ziel auch gesetzgeberisch zu verankern und unmissverständlich festzuschreiben: Diskriminierung bedeutet Unrecht. Doch inwieweit hat sich dies im gesellschaftlichen Bewusstsein verankert und wie ist es derzeit um Benachteiligungen in Deutschland bestellt?

Empirische Daten zur Verbreitung von Diskriminierung sind nicht nur für die Antidiskriminierungsarbeit von zentralem Wert. Vielmehr gelten Gleichstellungsdaten¹ auch für die juristische Anwendung des AGG als wichtiges Instrument. Ein passendes Beispiel ist die Klage einer Frau, die Geschlechtsdiskriminierung als Grund dafür vermutete, dass sie eine Führungsposition nicht bekommen hatte, und dies mithilfe von Statistiken über die Geschlechtsverteilung auf verschiedenen Hierarchieebenen im Unternehmen belegen wollte. In einem wegweisenden² Urteil entschied das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg 2008 in diesem Fall zugunsten der Klägerin:

„1. Als Indiz für eine Geschlechtsdiskriminierung bei einer Beförderung auf einen Führungsposten [...] kann insbesondere auch eine Statistik über die Geschlechtsverteilung auf den einzelnen Hierarchieebenen herangezogen werden.

2. Statistische Nachweise müssen schon deswegen berücksichtigungsfähig sein, da anderenfalls eine verdeckte Diskriminierung bei Beförderungen (‘gläserne Decke’) nicht ermittelbar wäre.“
(LAG Berlin-Brandenburg 30.07.2008 15 Sa 517/08, Leitsatz 1 und 2)

Als das Bundesarbeitsgericht (BAG) das Urteil letztendlich aufhob, tat es dies nicht, weil es nicht mit der Verwendung von Statistiken als Indiz für Diskriminierung einverstanden gewesen wäre (BAG 22.07.2010 8 AZR 1012/08, Randnr. 119). Vielmehr fehlte dem BAG der Beleg, dass es für die männlich besetzten Führungspositionen im Unternehmen auch weibliche Bewerberinnen gegeben hatte. Gleichstellungsdaten können also nicht nur dort Diskriminierung aufdecken, wo sie im Einzelfall nicht ersichtlich ist, sondern auch als entscheidendes Indiz in Gerichtsverfahren zu ihrer Beseitigung beitragen. Darüber hinaus dienen sie auch als Grundlage für Positive Maßnahmen³, die einen aktiven Ausgleich struktureller Ungleichheiten bewirken sollen (vgl. Kapitel 4.5.1).

In Deutschland ist die Datenlage zu Diskriminierung und Diskriminierungserfahrungen bislang nur wenig belastbar. Zum einen liefern die Beschwerdedaten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) und anderer Beratungsstellen sowie Gerichtsurteile nur einen unzureichenden Einblick in die Verbreitung von Diskriminierung, da sich nur ein kleiner Teil der Betroffenen auch wirklich zur Wehr setzt und gegen Benachteiligung vorgeht. Zum anderen ergeben die bisherigen Ergebnisse aus wissenschaftlichen Befragungen meist kein umfassendes Bild zu Diskriminierung, da sie beispielsweise sehr spezifisch auf Erfah-

1 Gleichstellungsdaten sind Daten, die mit dem Ziel erhoben werden, systematische Benachteiligungen sichtbar zu machen und Maßnahmen zur Gleichstellung ergreifen zu können.

2 Die Verwendung von Statistiken vor Gericht, um Diskriminierung zu belegen, ist zum Beispiel in den USA schon seit Längerem möglich (Crenshaw 1989; Fienberg 1989; Montlack 1973).

3 Der Begriff „Positive Maßnahmen“ bezeichnet unterschiedliche Aktivitäten, mit denen strukturelle Barrieren abgebaut und Diversität gefördert werden soll (vgl. ausführlich Kapitel 4.5.1).

rungen einzelner Gruppen, Benachteiligungen entlang bestimmter Diskriminierungsmerkmale oder in ausgewählten Lebensbereichen sowie auf einzelne Formen von Diskriminierung abzielen. So gibt es beispielsweise eine Reihe von Untersuchungen, die sich mit der Diskriminierung spezifischer sozial konstruierter Gruppen, u. a. Sinti und Roma (Benz et al. 2014), Frauen mit Beeinträchtigung (Schrötle et al. 2013), älteren Menschen (Hajji und Schulze 2011) oder auch mit Intersektionalitäten und Mehrfachdiskriminierung beschäftigen (Kerner 2009; Castro Varela et al. 2012). Andere Studien beziehen sich auf Diskriminierung in einem bestimmten Lebensbereich, beispielsweise auf dem Wohnungsmarkt (Müller 2015) oder an Universitäten (Berghan et al. 2016; Czock et al. 2012). Darüber hinaus befasst sich die Forschung auch mit Ursachen, Auswirkungen bzw. Folgen von Diskriminierung (Pascoe und Smart Richman 2009; Schmitt et al. 2014) oder nimmt die Möglichkeiten des AGG in den Blick (Berghahn et al. 2016; Raasch et al. 2009). Als eine Studie, die sich umfassender mit Diskriminierungserfahrungen in Deutschland entlang aller im AGG genannten Merkmale in verschiedenen Lebensbereichen beschäftigt hat und die auch die juristischen Reaktionsmöglichkeiten in den Blick nimmt, ist die Studie von Rottleuthner et al. (2011) hervorzuheben.

An diese erhebliche Forschungslücke knüpft die vorliegende Studie an, die der zentralen Frage nachgeht: Wie wird Diskriminierung in Deutschland erlebt? Die hierzu bislang größte angelegte Umfrage, die individuelle Diskriminierungserfahrungen in Deutschland erfasst, basiert auf einem umfangreichen Korpus quantitativer sowie qualitativer empirischer Daten. Zum einen wurde eine telefonische Repräsentativbefragung mit rund 1.000 Befragten sowie eine Betroffenenbefragung im Mixed-Mode-Design durchgeführt, mit der online und mit Papierfragebögen über 18.000 Personen erreicht werden konnten. Während die Repräsentativbefragung darauf abzielte, die Verbreitung von Diskriminierungserfahrungen in der Gesamtbevölkerung zu untersuchen, wurden mit der Mixed-Mode-Befragung gezielt Betroffene angesprochen und gebeten, detailliert von zwei besonders einschneidenden Diskriminierungssituationen zu berichten. Zum anderen wurden darüber hinaus im Hinblick auf spezifische Forschungsfragen zur Wahrnehmung von Diskriminierung sowie der Akzeptanz Positiver Maßnahmen qualitative Einzelinterviews und Fokusgruppengespräche durchgeführt.

Innerhalb der Studie wurde ganz bewusst der Zugang über **individuelle Diskriminierungserfahrungen** gewählt. Denn nur dieser kann einen detaillierten Einblick in die Betroffenenperspektive gewähren und Fälle von Diskriminierung umfassend sichtbar machen. Dieser Zugang geht dabei aber auch mit der Einschränkung einher, dass die subjektive Erfahrung von Diskriminierung nicht immer einer ‚objektiven‘ – unabhängig ob im juristischen oder sozialwissenschaftlichen Sinne – Definition von Diskriminierung entspricht. Abweichungen sind dabei in beide Richtungen möglich: Nicht jede wahrgenommene Benachteiligung ist auch nach sozialwissenschaftlichem oder rechtlichem Verständnis ein Fall von Diskriminierung, aber umgekehrt wird auch nicht jede tatsächliche Diskriminierung von den Betroffenen als solche wahrgenommen. Gleichwohl sind Diskriminierungserfahrungen, die entlang unterschiedlicher Merkmale von bestimmten Gruppen in besonderem Maße berichtet werden, ein wichtiger Indikator für gesellschaftliche Schieflagen und Diskriminierungsstrukturen. Wenn Menschen gesellschaftliche Strukturen als diskriminierend wahrnehmen, weist dies auf gesellschaftliche Konfliktlinien und letztlich auch Schwächen im gesellschaftlichen Zusammenhalt hin.

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der umfangreichen Auswertung der empirischen Daten zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland zusammen. Dabei werden zunächst theoretische Grundlagen im Hinblick auf die Frage *Was ist Diskriminierung?* erläutert (Kapitel 2). Daran anschließend werden Methode und Datengrundlage vorgestellt (Kapitel 3). Der darauffolgende Teil beruht vornehmlich auf qualitativen Erhebungen, aber auch einem Ausschnitt der Daten der Repräsentativbefragung. Er widmet sich der Frage, was Personen als Diskriminierung wahrnehmen. Die Untersuchung von Aspekten, die eine Diskriminierungswahrnehmung begünstigen oder verhindern, ist insbesondere im Hinblick auf den in der Studie gewählten empirischen Zugang von großer Relevanz. Denn eine Erhebung, die sich auf *Diskriminierungserfahrungen* stützt, muss zunächst klären, was Personen gemeinhin unter Diskriminierung verstehen. Aus diesem Grund wird in Kapitel 4 erläutert, welche Faktoren die Diskriminierungswahrnehmung beeinflussen und welche kausalen Zusammenhänge zwischen ihnen bestehen. Ergänzend dazu wird

der Frage nachgegangen, warum sich Personen mitunter auch durch Maßnahmen diskriminiert fühlen, die auf die Gleichstellung benachteiligter Gruppen abzielen. Die Ergebnisse geben nicht nur Aufschluss darüber, wie es um die Akzeptanz Positiver Maßnahmen insbesondere bei statushöheren Personen bestellt ist, sondern auch, wie sich eine Akzeptanzstärkung Positiver Maßnahmen erreichen lässt.

In Kapitel 5 wird vorwiegend aufbauend auf den Daten der Repräsentativbefragung auf allgemeiner Ebene untersucht, wie weit Diskriminierungserfahrungen in Deutschland verbreitet sind, welche Gruppen besonders stark von Diskriminierung betroffen sind und entlang welcher Merkmale Benachteiligung erlebt wird. Hierbei werden sowohl im AGG geschützte als auch nicht geschützte Diskriminierungsmerkmale berücksichtigt. Ein spezielles Augenmerk liegt zudem auf mehrdimensionaler Diskriminierung, die vor allem auf Grundlage der Betroffenenbefragung untersucht werden kann.

Kapitel 6 wirft auf Basis der Betroffenenbefragung einen genaueren Blick auf die unterschiedlichen Lebensbereiche, in denen Diskriminierung erfahren wird. Wie stark sind Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben, im Bildungs- und im Gesundheitsbereich, in der Öffentlichkeit und Freizeit, auf Ämtern und Behörden, im Privatleben, im Internet und auf dem Wohnungsmarkt verbreitet und wer ist besonders davon betroffen? Für ausgewählte Lebensbereiche werden daran anknüpfend spezifische Fallbilder herausgearbeitet, die bestimmte Formen von Diskriminierung detailliert darstellen, von denen in der Betroffenenbefragung in den jeweiligen Lebensbereichen besonders häufig berichtet wurde.

Zur Stärkung der Handlungsressourcen der von Diskriminierung betroffenen Personen und um Menschen darin unterstützen zu können, ihr im AGG verankertes Recht auf Gleichbehandlung geltend zu machen, ist es zudem notwendig, aufzudecken, wie Menschen auf das Erleben von Benachteiligung reagieren. Basierend auf den Daten der beiden quantitativen Befragungen – Repräsentativ- und Betroffenenbefragung –, wird deshalb in Kapitel 7 herausgearbeitet, wie Betroffene direkt in der Situation selbst oder im weiteren Nachgang auf die erlebte Diskriminierung reagiert haben, welche Konsequenzen die Reaktion hatte und aus welchen Gründen die Betroffenen ggf. auf eine Reaktion verzichtet haben.

Eine Diskriminierungserfahrung ist nicht auf die einzelne Situation begrenzt, in der die Benachteiligung geschieht, sondern überdauert diese durch die teilweise gravierenden und nachhaltigen Konsequenzen, die diese für das Leben und auch die Gesundheit der Betroffenen haben kann. Um dies offenzulegen, wird in Kapitel 8 dargestellt, welche Auswirkungen der erfahrenen Benachteiligung, etwa erhöhtes Misstrauen oder psychische und körperliche Erkrankungen, in der Betroffenenbefragung genannt wurden.

Die Studie liefert somit eine umfassende Zustandsbeschreibung zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland und zeigt auf, dass Diskriminierung keinesfalls ein Phänomen der Vergangenheit ist. Diskriminierungserfahrungen werden von einem großen Teil der Bevölkerung gemacht und treten dabei in vielfältiger Weise auf. Die Ergebnisse der umfangreichen Analysen der empirischen Daten dienen als Ausgangspunkt für die Entwicklung spezifischer Handlungsempfehlungen, die auf den Abbau von Diskriminierung in Bezug auf unterschiedliche Diskriminierungsmerkmale, Diskriminierungsformen und Lebensbereiche abzielen. Die über den Bericht verteilten Handlungsempfehlungen werden im abschließenden Kapitel gemeinsam mit zentralen Ergebnissen für die jeweiligen Merkmale, anhand derer Menschen Diskriminierung erfahren können, zusammenfassend dargelegt.

Wir möchten Amin Chagrani, Désirée Drechsler und Mirko Wegemann für ihre Unterstützung bei der Datenaufbereitung sowie Hilâl Aybike Kuru, Ioanna Kostopoulou, Hannah Seidl, Rafael Sollorz, Kathrin Tschida und Katja Wegmann für ihre Unterstützung bei der Entwicklung des Fragebogens danken. Wir danken auch den zahlreichen Expert_innen, die uns mit ihrer Teilnahme an Expert_inneninterviews, Workshops und mit laufender Kommunikation während der Erstellung des Berichts zur Seite standen (Anhang A), unser besonderer Dank gilt hierbei Joshua Kwesi Aikins, Vera Egenberger, Doris Liebscher, Arn Sauer und Kristin Schotte.

2. Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung ist ein die gesamte Gesellschaft betreffendes Phänomen, das im öffentlichen und medialen sowie auch politischen Diskurs immer wieder thematisiert wird. Damit einher geht jedoch eine Vielzahl unterschiedlicher (Alltags-)Verständnisse, die auch zu einer Unschärfe des Begriffs führen. Möchte man Diskriminierung wissenschaftlich untersuchen, so ist es deshalb zunächst nötig, eine Definition des Begriffs herauszuarbeiten.

Der Begriff der Diskriminierung lässt sich auf seinen lateinischen Wortursprung (‚discriminare‘, dt.: trennen, unterscheiden) zurückführen und bezieht sich somit im Kern zunächst einmal auf die Unterscheidung zwischen verschiedenen Personen oder Gruppen. Auch wenn diese Differenzierung generell neutraler Natur sein kann, so geht sie doch oftmals mit einer Hierarchisierung einher, indem bestimmte Gruppen eher positiv und andere eher negativ bewertet werden. Diese Hierarchisierung und die damit einhergehenden negativen Einstellungen gegenüber bestimmten Gruppen sind dann vielfach der Ausgangspunkt für eine direkte Herabwürdigung und Benachteiligung. Im wissenschaftlichen, aber auch im politischen und alltagssprachlichen Verständnis beinhaltet Diskriminierung also nicht nur die bloße Unterscheidung zwischen Personengruppen anhand gruppenbezogener Merkmale, sondern darüber hinaus eine daran gekoppelte Benachteiligung.

Ganz allgemein gesprochen liegt Diskriminierung also dann vor, wenn das Verhalten von Individuen, sozialen Gruppen und/oder wenn Institutionen eine Benachteiligung einer anderen Gruppe oder einzelner Mitglieder dieser Gruppe verursachen, aber auch wenn ein Verhalten, welches die eigene Gruppe bevorzugt, gleichzeitig eine relative Benachteiligung anderer Gruppen bedeutet (vgl. Allport 1954; Dovidio et al. 2013).

Ausgehend von diesem ersten generellen Verständnis als gemeinsamer Schnittmenge lassen sich aber durchaus unterschiedliche, spezifischere Auffassungen von Diskriminierung und Diskriminierungsformen sowie Ansätze zur Untersuchung von Diskriminierung in einzelnen wissenschaftlichen Disziplinen unterscheiden. Darüber hinaus gibt es die juristische Perspektive auf den Tatbestand der Diskriminierung – oder in der Formulierung des AGG: Benachteiligung.

In der **Sozialpsychologie** wird Diskriminierung im Sinne eines Verhaltens konzeptualisiert, das von Individuen oder Gruppen ausgeht und andere Individuen oder Gruppen benachteiligt. Diskriminierung wird dabei als mögliches Verhalten betrachtet, das aus einem dreistufigen Prozess resultiert: (1) der Kategorisierung, (2) der Stereotypisierung und (3) des Vorurteils (vgl. u. a. Aronson et al. 2008; Nelson 2006; Zick et al. 2011). Zu Beginn steht somit die Unterteilung von Gruppen entlang bestimmter Merkmale, wodurch eine Eigengruppe (In-Group) und eine Fremdgruppe (Out-Group) konstruiert werden (1). Auf Basis dieser Unterscheidung werden dann im zweiten Schritt den Gruppen Eigenschaften zugeschrieben, die vermeintlich alle Personen teilen, die diesen Gruppen zugehören oder zugeordnet werden – ein Stereotyp, ein verallgemeinerndes Bild von Gruppen wird somit geschaffen⁴ (2). Diese stereotypen Zuschreibungen kön-

⁴ Stereotype sind also gesellschaftlich verbreitete Vorstellungen darüber, welche Eigenschaften (bspw. persönliche Eigenschaften, äußerliche Merkmale oder Verhaltensweisen) Personen, die einer bestimmten sozialen Gruppe zugeordnet werden, typischerweise teilen. So zeigen beispielsweise empirische Untersuchungen, dass deutsche Proband_innen ethnische bzw. nationale Stereotype stark teilen und den Gruppen ‚der Deutschen‘ Eigenschaften wie ‚intolerant‘, ‚ordentlich‘ und ‚leistungsorientiert‘ zuschreiben, während sich die Eigenschaften, die am häufigsten mit ‚den Türken‘ assoziiert wurden, unter die Kategorien ‚primitiv‘, ‚traditionsgebunden‘ und ‚Gemeinschaft‘ zuordnen lassen (Kahraman und Knoblich 2000). Auch Geschlechterstereotype zeigen sich als homogen und historisch weitgehend stabil: Während Frauen eher Eigenschaften zugeschrieben werden, die in Zusammenhang mit Gemeinschaft und sozialen Beziehungen stehen (bspw. Hilfsbereitschaft, Einfühlungsvermögen), sind es bei Männern Eigenschaften, die in Zusammenhang mit Selbstbehauptung, Durchsetzungsfähigkeit und Kompetenz stehen (Haines et al. 2016).

nen dann wiederum zu einer generellen Bewertung der so konstruierten Gruppen führen – der allgemein positiven Bewertung der Eigengruppe und der negativen Bewertung der Fremdgruppe und somit allen Individuen, denen eine Zugehörigkeit zu diesen Gruppen zugeschrieben wird. Es entstehen also Vorurteile, wobei sich dieser Begriff zumeist auf *negative* Einstellungen bezieht (3) (vgl. u. a. Aronson et al. 2008). Diese drei Prozesse sind somit zunächst kognitiver oder affektiver Natur – beziehen sich also auf Annahmen und Stereotype und Emotionen gegenüber einer Gruppe –, können sich aber auch auf der Verhaltensebene manifestieren und zu benachteiligenden, abwertenden Handlungen, also Diskriminierung, führen: Personen (oder ganze Gruppen) werden benachteiligt allein auf Basis dieser (zugeschriebenen) Gruppenzugehörigkeit. Die Sozialpsychologie nimmt somit das Individuum als diskriminierende_n Akteur_in in den Blick, der_die alleine oder im Gruppenkontext agiert, und **führt Diskriminierung auf individuelle Vorurteilsstrukturen zurück**. Diskriminierung wird nur insofern als gesamtgesellschaftliches Phänomen betrachtet, als dass bestimmte Kategorisierungen, negative Stereotype und Vorurteile weit verbreitet sind (Decker et al. 2010; Decker et al. 2012, 2014, 2016; Zick et al. 2011) und Diskriminierung daher bestimmte Gruppen stärker trifft als andere.

Aus einem **ökonomischen Verständnis** heraus liegt Diskriminierung dann vor, wenn Erträge bzw. der Zugang zu Ressourcen von Personen oder Gruppen nicht ausschließlich auf Merkmalen der Produktivität basieren, sondern auch von produktivitätsunabhängigen Merkmalen beeinflusst werden (Arrow 1973) – also wenn beispielsweise einer Person aufgrund ihrer Hautfarbe eine Anstellung verweigert wird, obwohl dieses Merkmal in keinerlei Zusammenhang mit der Arbeitsleistung steht. In der ökonomischen Perspektive steht ebenfalls das Individuum als Ausgangspunkt von Diskriminierung im Fokus, das als ökonomisch rationaler Akteur handelt. Die wohl bekanntesten ökonomischen Ansätze zu Diskriminierung sind die der ‚**statistischen Diskriminierung**‘ (Phelps 1972; Arrow 1973), aber auch der ‚**Diskriminierungspräferenzen**‘. Innerhalb dieser theoretischen Modelle geht Diskriminierung einerseits von den Schätzungen bspw. des entscheidenden Arbeitgebers zu gemittelten Eigenschaften und Fähigkeiten von Personen bestimmter Gruppen aus, die auf stereotypen Informationen beruhen (Phelps 1972; Arrow 1973). Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn eine Person mit türkischem Migrationshintergrund einen Arbeitsplatz nicht bekommt, weil der_die Entscheidungsträger_in annimmt, dass Türk_innen im Schnitt eine weniger effiziente Arbeitsweise haben. Andererseits können auch persönliche Präferenzen des entscheidenden Individuums zur ökonomischen Benachteiligung bestimmter Gruppen führen (Becker 1971 [1957]; Phelps 1972).

Andere **sozialwissenschaftliche Disziplinen** entfernen sich von dieser individuumszentrierten Perspektive und betrachten Diskriminierung aus einem breiteren, gesamtgesellschaftlichen Blickwinkel. Hierbei **wird Diskriminierung als ein gesellschaftsstrukturell, kulturell, organisatorisch und institutionell verankertes Phänomen** untersucht (Hormel und Scherr 2010). Die Ungleichheitsforschung beispielsweise untersucht Diskriminierung anhand von Strukturen sozioökonomischer Benachteiligung. Das Individuum wird somit nicht als der primäre Ausgangspunkt von Diskriminierung gesehen, sondern vielmehr die Strukturen und der Kontext, in dem es agiert (Scherr 2014). In den Sozialwissenschaften gelten der beschränkte oder verwehrte Zugang zu Ressourcen und die soziale Partizipation (bspw. der Zugang zum Bildungssystem) als relevante Kriterien von Diskriminierung. Soziale Vorurteile sind aus dieser Perspektive jedoch keine notwendige oder hinreichende Bedingung für diskriminierendes Handeln (Nauck 2002). Aus diesem Grund stützt sich die sozialwissenschaftliche Forschungspraxis zumeist auf eher indirekte Methoden wie die Erfassung von Verteilungsunterschieden hinsichtlich sozialer Chancen. Dieser Ansatz birgt allerdings die Gefahr, dass nicht eindeutig zwischen Diskriminierung und anderen korrelierenden Faktoren als Ursache unterschieden werden kann (Nauck 2002).

Die sozialpsychologische und sozialwissenschaftliche Konzeptualisierung von Diskriminierung ist deutlich weiter gefasst als Diskriminierung im **rechtswissenschaftlichen Sinne** in Deutschland. Der juristische Tatbestand der Diskriminierung ist dann erfüllt, wenn „(1) die Benachteiligung von Menschen (2) aufgrund eines schützenswerten Merkmals (3) ohne sachliche Rechtfertigung“ erfolgt (ADS 2013: 32), wo-

bei die rechtlich als schützenswert festgelegten Merkmale dabei wesentliche, relativ stabile Eigenschaften repräsentieren. Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind sechs Merkmale oder Kategorien als schützenswert festgelegt: „Rasse“ oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Der Anwendungsbereich des AGG beschränkt sich jedoch auf das Arbeitsrecht und im Zivilrecht auf Massengeschäfte. Diese juristische Perspektive entspricht insofern nicht zwingend auch der sozialwissenschaftlichen bzw. sozialpsychologischen, als dass viele Formen der Benachteiligung im sozialwissenschaftlichen Sinne nicht entlang der gesetzlich geschützten Merkmale bzw. Kategorien (sondern entlang anderer Merkmale wie z. B. der sozioökonomischen Lage) verlaufen. Zudem sind viele Formen von Benachteiligung nicht oder nur schwer im Sinne eines juristischen Tatbestands fassbar oder nachweisbar. Ursächlich dafür ist vor allem das begrenzte Wissen, ob eine bestimmte Behandlung tatsächlich auf ein geschütztes Merkmal zurückzuführen ist oder nicht. Die juristische Definition von Diskriminierung ist aber aus zweierlei Gründen besonders relevant. Zum einen eröffnet sie Personen, die anhand rechtlich geschützter Merkmale Diskriminierung erfahren haben, juristische Handlungsmöglichkeiten – die wiederum anderen Personen(-gruppen) verschlossen bleiben, selbst wenn diese im sozialwissenschaftlichen Sinne diskriminiert wurden. Zum anderen wird durch die Festlegung juristisch sanktionierbarer Formen von Diskriminierung diesen auch im symbolischen Sinne die Legitimität entzogen (Baer 2001: 504). Dies kann die gesellschaftliche Akzeptanz der Benachteiligung von Personen auf Basis bestimmter Kategorien (wie beispielsweise der Hautfarbe) verringern.

Neben einem allgemeinen Verständnis von Diskriminierung werden in der Forschung verschiedene **Formen der Diskriminierung** differenziert, wobei sich einzelne Wissenschaftsdisziplinen auf unterschiedliche Diskriminierungsformen fokussieren.

Einerseits kann **Diskriminierung direkt (oder unmittelbar)** geschehen, wenn Personen oder ganze Gruppen offensichtlich wegen ihrer Gruppenzugehörigkeit bzw. sozialen Kategorisierung benachteiligt oder schlechter behandelt werden. Direkte Diskriminierung wird in Deutschland sozial und rechtlich sanktioniert, weil sie dem demokratischen Grundprinzip der formalen Chancengleichheit und dem Leistungsprinzip im Zugang zu Ressourcen widerspricht (Becker und Hadjar 2011). Diskriminierung kann aber auch **indirekt (oder mittelbar)** geschehen, wenn versteckte Mechanismen zur Benachteiligung von Personen aufgrund ihrer (zugeschriebenen) Gruppenzugehörigkeit führen (Bourdieu 2012 [1979]). So kann die Anwendung der gleichen, scheinbar neutralen Regeln bestimmte Gruppen aufgrund unterschiedlicher Ausgangslagen benachteiligen (vgl. bspw. Gomolla und Radtke 2009). Ein Beispiel hierfür ist, wenn exzellente Deutschkenntnisse in einer Stellenausschreibung als notwendiges Kriterium genannt werden, obwohl für die zu vergebende Stelle, etwa Verkäufer_in, keine perfekten Deutschkenntnisse notwendig sind. So erfolgt in diesem Beispiel eine mittelbare Diskriminierung anhand einer nicht deutschen Herkunft.

Des Weiteren können **individuelle und institutionelle Formen** der Diskriminierung voneinander unterschieden werden. In beiden Formen werden diskriminierende Handlungen im Regelfall durch Individuen ausgeführt, der Unterschied liegt jedoch in der analytischen Verortung des Ausgangspunkts der Diskriminierung. Im Falle individueller Diskriminierung sind die diskriminierenden Handlungen auf einzelne Personen zurückzuführen, d. h. deren persönliche Eigenschaften und Verhaltensweisen (Diehl und Fick 2016). Bei **institutioneller Diskriminierung** werden die diskriminierend agierenden Personen im Kontext einer von den institutionellen Rahmenbedingungen vorgegebenen Rolle betrachtet. Der Ausgangspunkt der Diskriminierung liegt also nicht in persönlichen Eigenschaften des handelnden Individuums, sondern in der durch den institutionellen Kontext, z. B. durch interne Regelungen, Richtlinien oder Routinen, für die Person vorgegebenen Rolle (Gomolla und Radtke 2009).

Darüber hinaus findet in der Literatur auch der Begriff der **strukturellen Diskriminierung** Erwähnung, er wird jedoch uneinheitlich verwendet. Nach Scherr (2014: 13) liegt strukturelle Diskriminierung dann vor, „wenn diskriminierende Unterscheidungen „generalisiert“, d. h. so verwendet werden, dass sie „sehr

unterschiedliche Funktionssysteme transversal durchziehen“ [Luhmann 1993: 581]“. In Anlehnung daran verwenden wir den Begriff hier als Bezeichnung für die Benachteiligung einer Gruppe, die systematisch und über Lebensbereiche hinweg erfolgt.

2.1 Externe Kategorisierungsprozesse als Ausgangspunkt von Diskriminierung

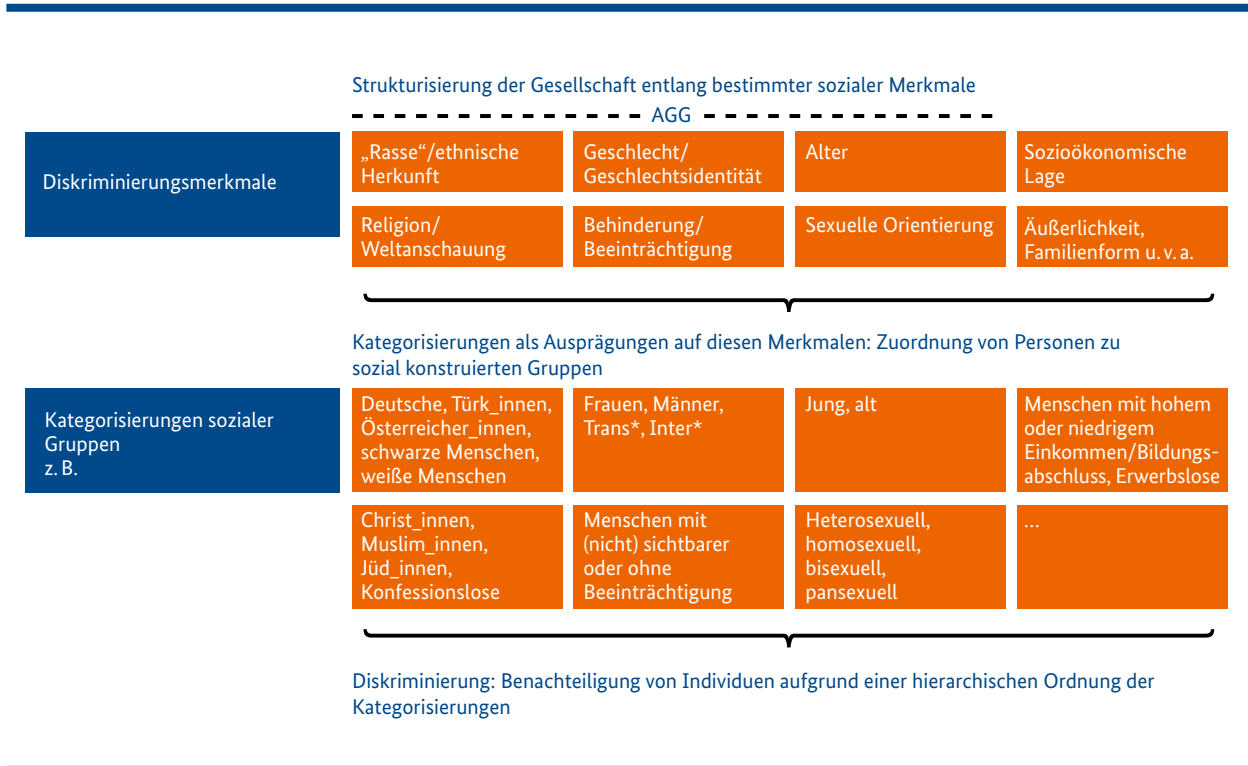
Eine Gemeinsamkeit innerhalb der unterschiedlichen Ansätze zu Diskriminierung ist, dass sie alle den **Prozess der Kategorisierung** als Ausgangspunkt von Diskriminierung betrachten – also der Konstruktion sozialer Gruppen entlang bestimmter Merkmale, denen Personen dann zugeordnet werden. In der Sozialpsychologie, insbesondere im Forschungszweig der sozialen Kognition, wird Kategorisierung als grundlegender und universeller Prozess des menschlichen Denkens betrachtet, der erst einmal notwendig ist, um in einer komplexen Welt überhaupt handlungsfähig bleiben zu können (Allport 1954; Aronson et al. 2008; Fiske und Taylor 1984; Gilovich et al. 2010). Hierbei wird der Mensch als ‚kognitiver Geizhals‘ (Fiske und Taylor 1984) betrachtet, der nur über begrenzte Ressourcen zur Informationsverarbeitung verfügt und deshalb nach Wegen sucht, um diese zu sparen (Allport 1954; Aronson et al. 2008; Fiske und Taylor 1984; Gilovich et al. 2010). Eine solche ressourcenschonende ‚mentale Abkürzung‘ ist die Kategorisierung: In jeder Situation ist der Mensch einer Flut an Informationen und Stimuli ausgesetzt, die er unter anderem nur dadurch überhaupt bewältigen kann, dass er diese automatisch entlang bestimmter Kategorien und Schemata sortiert. Die so verarbeiteten Informationen sind dann wiederum Grundlage für Entscheidungen und Handeln (Kluge 1999: 13). Auch die menschliche Wahrnehmung von Personen und Gruppen ist dadurch beeinflusst. In diesem Zusammenhang sind Kategorisierungsprozesse und die damit verbundene Einteilung von Eigen- und Fremdgruppen (bspw. das ‚Wir‘ der Deutschen gegenüber den ‚Anderen‘ als Ausländer_innen oder Personen mit Migrationshintergrund) eng mit der Identitätsbildung des Menschen verknüpft. Dies wird auch innerhalb der Social Identity Theory (Tajfel und Turner 1979), der Self-Categorization Theory (Turner et al. 1987) oder der Optimal Distinctiveness Theory (Brewer 1991) postuliert.

Dieser automatische Kategorisierungsprozess ist zwar in Bezug auf die mentalen Ressourcen notwendig, aber nicht nur hilfreich, da er inhärent auf Basis von Pauschalisierungen abläuft. Vor allem in Bezug auf interpersonale und intergrupale Wahrnehmung ist dies problematisch: Die automatische Unterscheidung von Personen entlang sozialer Kategorien ist dann wiederum meist mit Stereotypen verknüpft. Diese Stereotype, als ein weiteres Beispiel für die Vereinfachungsstrategie der menschlichen Kognition, führen dann zu verzerrten Wahrnehmungen (Bias) und bilden die Grundlage für Vorurteile und Diskriminierung.

Welche Kategorien letztendlich die interpersonale oder intergrupale Wahrnehmung prägen, kann die Sozialpsychologie jedoch nicht hinreichend beantworten (Rommelspacher 1997; Zick et al. 2011). Dies hängt von der Auffälligkeit bestimmter Merkmale oder Kategorien in der jeweiligen Situation ab (Turner et al. 1987; Zick et al. 2011), aber auch davon, welche sozialen Kategorien gesamtgesellschaftlich als relevant zur Beschreibung von Personengruppen betrachtet werden. Bestimmte soziale Kategorien wie etwa Geschlecht haben sich historisch zu wirkmächtigen Kategorien in Gesellschaften entwickelt. Der Prozess der Kategorisierung, durch den Personen bestimmten Gruppen bzw. sozialen Kategorien zugeordnet werden, bezieht sich also nicht nur auf individuelle Wahrnehmungsprozesse, sondern prägt darüber hinaus die Strukturen und Hierarchien der gesamten Gesellschaft. Rommelspacher (1997: 164) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass den kognitiven Kategorisierungsprozessen, die Vorurteilen (und auch Diskriminierung) unterliegen, keine „unabhängige Entwicklungsdynamik“ zugesprochen werden sollte, sondern sie immer auch vor dem „Hintergrund gesellschaftlicher Strukturen, kultureller Normen, wie auch als Ausdruck unterschiedlicher Machtinteressen“ betrachtet werden sollten.

Diesen theoretischen Überlegungen folgend gilt es also nun, **Diskriminierung** – sowohl im Hinblick auf die sozialwissenschaftliche bzw. sozialpsychologische, aber auch die juristische Definition von Diskriminierung – **als ein Phänomen zu betrachten, das untrennbar mit sozialen Kategorisierungsprozessen verknüpft ist**. Diese lassen sich auf zwei Ebenen konzeptualisieren (vgl. Abbildung 1):

Abbildung 1: Diskriminierung als Resultat sozialer Kategorisierungsprozesse auf zwei Ebenen



Auf der ersten Abstraktionsebene stehen die **Diskriminierungsmerkmale**, wie z. B. ethnische Zugehörigkeit oder Geschlecht, von denen einige im AGG geschützt sind. Der Begriff Merkmal soll hierbei aber keinesfalls suggerieren, dass es sich um ‚natürliche‘ Eigenschaften von Personen handelt. Vielmehr handelt es sich hierbei um gesellschaftlich wirkmächtige Differenzkategorien, entlang derer Personen und Personengruppen voneinander unterschieden werden, und die deshalb als relevante Merkmale betrachtet werden. Diese strukturieren unsere Gesellschaft und beeinflussen auch intergruppale bzw. interpersonale Wahrnehmung. Dies lässt sich beispielsweise anhand des Geschlechts als Differenzkategorie verdeutlichen. Zum einen ist dieses Merkmal eine einflussreiche Kategorie in der Wahrnehmung anderer Personen: Beschreiben wir andere Menschen, so tun wir dies beinahe zwangsläufig unter Rückbezug auf ihr Geschlecht. Zum anderen durchzieht das Unterscheidungsmerkmal Geschlecht (und die Norm der Zweigeschlechtlichkeit) beinahe jede Faser der Gesellschaft: sei es bei der Kleidung, in der Ausbildung, bei Behörden, bei sportlichen Wettkämpfen oder im öffentlichen Raum, wie beispielsweise in Umkleidekabinen und Toiletten. Welche(s) Merkmal(e) relevant erscheint bzw. erscheinen, kann sich je nach Situation unterscheiden – ist es in dem einen Kontext das Merkmal Behinderung/Beeinträchtigung, das eher als auffällig wahrgenommen wird (z. B. in öffentlichen Verkehrsmitteln), so mag es in einem anderen Kontext die sexuelle Orientierung sein (z. B. im Familienrecht). Zudem unterliegt die Relevanz bestimmter Merkmale im zeitlichen Verlauf einem Wandel und unterscheidet sich auch zwischen Gesellschaften. Während beispielsweise in den USA die Kategorie ‚race‘ in gesellschaftlichen Debatten besonders dominant ist, werden ähnliche Themen in Deutschland eher unter Bezugnahme auf spezifische Herkunftsgruppen verhandelt.

Auf der zweiten Abstraktionsebene lassen sich für jedes dieser übergeordneten Merkmale spezifische **Kategorisierungen** ableiten. Personen werden bestimmten sozial konstruierten Gruppen (z. B. Deutsche, Türken, Schwarze Menschen⁵ bzw. Personen mit hohem oder niedrigem Einkommen) zugeordnet, die als Ausprägungen der jeweils übergeordneten Merkmale (z. B. ethnische Herkunft/„Rasse“ bzw. sozioökonomische Lage) verstanden werden können. Dieser Kategorisierungsprozess auf der zweiten Ebene ist dann der eigentliche Ausgangspunkt für Diskriminierung, denn die Zuordnung zu bestimmten sozial konstruierten Gruppen geht auch mit einer Hierarchisierung einher. Indem den Gruppenmitgliedern gemeinsame, vorwiegend positive oder negative Eigenschaften zugeschrieben bzw. sie mit Stereotypen verknüpft werden, werden Gruppen einander gegenüber auf- bzw. abgewertet. Diese Hierarchisierung kann dann wiederum zur Folge haben, dass Individuen, die Gruppen zugeordnet werden, denen in höherem Maße negative Eigenschaften zugeschrieben werden (bspw. Muslim_innen), auch eher abgelehnt und benachteiligt werden.

Wichtig ist hierbei zu erkennen, dass **jedes Individuum diesem Kategorisierungsprozess unterliegt**: Jede Person hat auf jedem übergeordneten Merkmal eine Ausprägung, wird also entlang dieser Merkmale bestimmten sozial konstruierten Gruppen zugeordnet bzw. ordnet sich diesen selbst zu (Baer 2008: 443–445). Eine Person kann also beispielsweise als junge, muslimische, heterosexuelle Frau ohne Beeinträchtigung und mit Migrationshintergrund oder als älterer, deutscher, konfessionsloser, homosexueller Trans* Mann mit einer sichtbaren körperlichen Beeinträchtigung beschrieben werden. Jede Person unterliegt also zunächst einmal Kategorisierungen und so auch den damit verknüpften Zuschreibungen. Diese resultieren aber in ungleichem Maße in Benachteiligung: Auch aufgrund gesellschaftlicher **Dominanzverhältnisse** sind unterschiedliche Kategorisierungen bzw. sozial konstruierte Gruppen in ungleichem Maße mit negativen Zuschreibungen verbunden und somit auch einem unterschiedlichen **Diskriminierungsrisiko** ausgesetzt (Rottleuthner et al. 2011). Homosexuelle erfahren somit beispielsweise eher auf Basis ihrer sexuellen Identität Diskriminierung als Heterosexuelle und Frauen eher anhand des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität als Männer (vgl. Kapitel 5).

Bei den Kategorisierungen als Ausgangspunkt von Diskriminierung handelt es sich allerdings nicht (ausschließlich) um eine Selbstkategorisierung. Vielmehr geht die Zuordnung von den diskriminierenden Akteur_innen (sowohl von Individuen als auch Institutionen) aus. Die sozial konstruierten Gruppen sind dabei nicht als etwas ‚natürlich Existierendes‘ zu betrachten, denen Individuen ganz objektiv anhand persönlicher Eigenschaften natürlicherweise zugehören und als zugehörig identifiziert werden können. Stattdessen beruhen die **Kategorisierungen meist auf Äußerlichkeiten und Verhaltensweisen**, die ‚von außen‘ als Hinweise auf die Zugehörigkeit zu einer spezifischen Gruppe interpretiert werden. Gleichzeitig kann es sein, dass sich Personen in keiner Weise mit der Gruppe identifizieren, auf Basis derer sie Benachteiligung erfahren, oder sich sogar überhaupt nicht bewusst sind, dass sie dieser Gruppe zugeordnet werden. Eine Person kann also beispielsweise anhand einer zugeschriebenen muslimischen Religionszugehörigkeit Benachteiligung erfahren, auch wenn diese Person überhaupt kein_e Muslim_a ist oder diese Religionszugehörigkeit für die eigene Identität keine wichtige Rolle spielt. Auch im Kontext dieser Studie ist es notwendig, diesen **externen Zuschreibungsmechanismus** als Ausgangspunkt von Diskriminierung zu reflektieren. Nur so ist es möglich, auch zu berücksichtigen, dass Personen auf Basis bestimmter Kategorisierungen diskriminiert werden bzw. Diskriminierung wahrnehmen, auch wenn sie diesen Gruppen überhaupt nicht zugehören bzw. sich diesen zugehörig fühlen (vgl. Kapitel 5.6). Andersherum können auch Personen keine oder weniger Diskriminierung erfahren, wenn sie diesen Kategorien von außen nicht unmittelbar zugeordnet werden. So wird beispielsweise eine Muslima mit Kopftuch oder ein Jude mit Kippa

5 Bei der Bezeichnung Schwarze Deutsche handelt es sich um eine politische Selbstbezeichnung. Die Großschreibung des Worts ‚Schwarz‘ soll an dieser Stelle verdeutlichen, dass es sich nicht um ein Adjektiv im Sinne einer ‚realen‘ biologischen Eigenschaft handelt, sondern um eine diskriminierungsrelevante, gesellschaftlich konstruierte Zuordnung (vgl. hierzu auch die Ausführungen der Initiative der braune mob e. V o. J.).

eher Diskriminierung anhand der Religionszugehörigkeit erfahren als eine Person, deren Religionszugehörigkeit nicht direkt erkennbar ist.

Diskriminierung muss also als Benachteiligung verstanden werden, die entlang wirkmächtiger Diskriminierungsmerkmale verläuft und damit verbunden auf Kategorisierungsprozessen seitens der diskriminierenden Akteur_innen beruht und die, aufgrund der mit den unterschiedlichen Kategorien verknüpften Zuschreibungen und gesellschaftlichen Machtstrukturen, bestimmte Personen(gruppen) stärker betrifft als andere.

2.2 Mehrdimensionale Diskriminierung und Intersektionalität

Eine Diskriminierung knüpft an ein Diskriminierungsmerkmal an. Eine Person kann jedoch auch anhand mehrerer Diskriminierungsmerkmale benachteiligt werden. Zum einen kann eine Person natürlich anhand unterschiedlicher Kategorisierungen und Merkmale in unterschiedlichen Situationen diskriminiert werden, auch in Abhängigkeit davon, welche Kategorisierungen in der jeweiligen Situation gerade auffallend sind (vgl. Kapitel 2.1). Zum anderen können bei **mehrdimensionaler Diskriminierung** aber auch mehrere Merkmale innerhalb derselben Situation salient sein und gleichsam den Ausgangspunkt der Diskriminierung darstellen. Ein Unterfall mehrdimensionaler Diskriminierung ist die **intersektionale Diskriminierung**. Diskriminierung verläuft intersektional, wenn sich verschiedene Kategorisierungen innerhalb einer Diskriminierungserfahrung überschneiden und eine im Vergleich zu Diskriminierungserfahrungen anhand einzelner Merkmale qualitativ neue Diskriminierungserfahrung hervorbringen (Fredman 2016: 7). Indem das gleichzeitige Zusammenwirken verschiedener sozialer Ungleichheiten in den Blick genommen wird, soll eine rein additive Perspektive überwunden werden (Walgenbach 2012b: 81) und „**das Spezifische einer Unterdrückungskonstellation**“ herausgestellt werden (Walgenbach 2012a: 11, Herv. i. Orig.). Denn die verschiedenen Kategorisierungen verstärken sich nicht nur wechselseitig, sondern können sich auch gegenseitig abschwächen oder insgesamt verändern (Degele und Winker 2009: 10). Nur mit der Reflexion dieses Ineinandergreifens lässt sich aufzeigen, auf welche Art sich Machtverhältnisse gegenseitig bedingen und somit zu unterschiedlichen Merkmalskonstellationen führen.

Der aus dem Englischen stammende Begriff (Intersection = Schnittmenge) wurde von der US-amerikanischen Juristin Kimberlé Crenshaw (1989) geprägt, die in ihrer Analyse von Gerichtsfällen auf die Verwobenheit von rassistischer und sexistischer Diskriminierung Schwarzer Frauen stieß (Cetin 2014: 85). Solche und andere Fälle zeigen, dass sich nicht nur die einzelnen ungleichheitsgenerierenden Merkmale überschneiden, sondern miteinander in Wechselwirkung treten (Cetin 2014: 86) und damit eine eigene neue Diskriminierungsdimension bilden.

Bildhaft verdeutlicht Crenshaw dies mithilfe der Metapher einer Straßenkreuzung, an der der Verkehr aus allen vier Richtungen kommt: „Discrimination, like traffic through an intersection, may flow in one direction, and it may flow in another. If an accident happens in an intersection, it can be caused by cars traveling from any number of directions and, sometimes, from all of them. Similarly, if a Black woman is harmed because she is in the intersection, her injury could result from sex discrimination or race discrimination.“ (Crenshaw 1989: 149).

Walgenbach ergänzt, die Metapher könne suggerieren, dass die Merkmalskategorien einen je eigenen genuine Kern hätten (Walgenbach 2007) und als solche auch vor und nach dem Zusammentreffen an der „Kreuzung“ voneinander isoliert existierten (Walgenbach 2012a: 18). Doch eine solch eindimensionale Perspektive sich verbindender Entitäten zementiert sozial konstruierte Ungleichheitskategorien, anstatt sie

zu hinterfragen. Daher plädiert Walgenbach dafür, von „interdependenten Kategorien“ zu sprechen, um stärker die gegenseitige Abhängigkeit und Komplexität der Merkmalskategorien in den Blick zu nehmen.

Die Repräsentativbefragung ermöglichte eine Analyse von Diskriminierung anhand mehrerer Merkmale. Hierbei wurden alle Diskriminierungserfahrungen anhand unterschiedlicher Merkmale erfasst, unabhängig davon, ob diese innerhalb einer oder mehrerer Situationen stattgefunden haben. Im Gegensatz zur Repräsentativbefragung ließ sich mit der Betroffenenbefragung ganz spezifisch die Analyse von mehrdimensionaler Diskriminierung realisieren. Denn hierbei konnten die Betroffenen ganz spezifische Situationen schildern, in denen sie Diskriminierung erfahren haben. Die Konzeption des Fragebogens erlaubte es, mehrere in der einzelnen Situation wirkmächtige Kategorisierungen zu benennen und näher in den Blick zu nehmen. Somit liegt eine Stärke der Betroffenenbefragung darin, dass gezielt auch die Gleichzeitigkeit und Wechselwirkung verschiedener Merkmale erfasst werden können, anhand derer Diskriminierung geschieht. So kann sich auch einer Untersuchung von Intersektionalitäten als Unterfall mehrdimensionaler Diskriminierung angenähert werden und ein deutlich differenzierteres Bild von Diskriminierungserfahrungen gezeichnet werden.

2.3 Fokus auf Diskriminierungserfahrungen

Zum Thema Diskriminierung wurde bereits eine Vielzahl wissenschaftlicher Studien auch in Bezug auf Deutschland durchgeführt, die ebenfalls den Hintergrund der hier vorgelegten Untersuchung bilden. Generell zeigt sich, dass hierbei durchaus unterschiedliche Forschungsansätze verfolgt werden – sowohl im Hinblick auf den methodischen Zugang zur Operationalisierung von Diskriminierung als auch hinsichtlich der inhaltlichen Schwerpunktsetzung, etwa in Bezug auf die Diskriminierungsform, das Diskriminierungsmerkmal oder den Lebensbereich, in der Diskriminierung stattfindet.

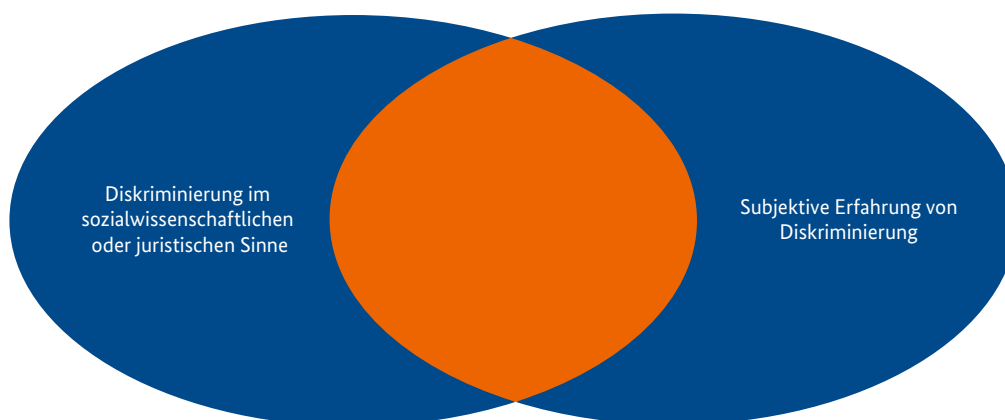
Zum einen gibt es Studien, die **allgemein statistische Ungleichheiten** zwischen bestimmten Gruppen (bzw. sozialen Kategorien) im Zugang zu bestimmten Ressourcen oder gesellschaftlichen Systemen als Diskriminierungsstrukturen analysieren. Hierunter fallen beispielsweise Arbeiten, die sich mit dem Gender (Pay) Gap beschäftigen, also u. a. mit ungleicher Einkommensverteilung zwischen Frauen und Männern, oder dem unterschiedlichen Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen (vgl. bspw. Blau et al. 2012; Holst et al. 2015), der schlechteren Arbeitsmarktpositionierung oder geringeren Bildungserfolgen von Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund (vgl. bspw. Diehl und Fick 2016; Kogan 2011; Phalet und Heath 2010). Ungleichheiten, die nach der statistischen Kontrolle relevanter Drittvariablen noch verbleiben, werden in diesen Untersuchungen als Hinweis auf Diskriminierung bestimmter Gruppen gedeutet. Zum anderen widmet sich ein Großteil der Forschung der näheren qualitativen wie quantitativen **Untersuchung von Diskriminierungsmechanismen**. Hierunter fallen beispielsweise Studien zu Begründungsstrukturen bei der Erteilung von Grundschulempfehlungen (vgl. bspw. Gomolla und Radtke 2009), Feldexperimente bzw. Testing-Studien zu Diskriminierung bestimmter Personengruppen in Bewerbungsverfahren (vgl. bspw. Pager 2007; Riach und Rich 2002) oder auf dem Wohnungsmarkt (vgl. bspw. Müller 2015), Untersuchungen zur Frage, welche sozialen Situationen (bspw. Konkurrenzsituationen zwischen Gruppen; vgl. hierzu bspw. den klassischen Ansatz des realistischen Gruppenkonflikts von Sherif und Sherif 1953) oder Persönlichkeitsmerkmale (vgl. bspw. Bizer et al. 2012; O'Brien et al. 2013) diskriminierendes Verhalten begünstigen.

Ein dritter Weg, um Diskriminierung zu untersuchen, nimmt die subjektiven **Diskriminierungserfahrungen** in den Fokus. Ausgangspunkt hierhinter ist die Überlegung, dass eine Untersuchung ‚realer‘ Diskriminierung – also einer Situation, die je nach Blickweise eine sozialwissenschaftliche oder juristische Definition von Diskriminierung erfüllt – schwierig ist, weil entsprechende Situationen bereits in der Vergangenheit liegen, wenn Wissenschaftler_innen sie in den Blick nehmen wollen. Daher sind die genauen

Umstände der jeweiligen Situation nicht immer ausreichend bekannt oder aufzuklären und vielfach ist ein Vergleich mit anderen Personen, die in der Situation unter Umständen anders behandelt wurden, nicht möglich (Salentin 2007). Diskriminierungserfahrungen sind deshalb oftmals die einzige Möglichkeit, um einen Einblick in die Betroffenenperspektive zu gewinnen. Personen oder ganze Gruppen können Diskriminierung wahrnehmen, wenn sie sich in einer Situation oder einem bestimmten Lebensbereich (z. B. am Arbeitsmarkt, im Bildungssystem, im öffentlichen Raum etc.) im Vergleich zu anderen Personen bzw. Gruppen ungerechtfertigt benachteiligt fühlen – etwa beim Zugang zu Ressourcen – und diese Benachteiligung auf ihre Zugehörigkeit bzw. Zuschreibung zu einer bestimmten Gruppe zurückführen (Hansen 2009; Mesch et al. 2008; Skrobaneck 2007b, 2007a, 2009).

Jedoch ist bei der **Untersuchung von Diskriminierungserfahrungen zu berücksichtigen, dass es immer um die subjektive Wahrnehmung von Diskriminierung** geht, die oft keinen eindeutigen Aufschluss darüber geben kann, ob es sich tatsächlich um Diskriminierung im sozialwissenschaftlichen bzw. psychologischen oder juristischen Sinne handelt. Tatsächliche Diskriminierung und wahrgenommene Diskriminierung in Form einer subjektiven Diskriminierungserfahrung weisen daher eine gemeinsame Schnittmenge auf, sind aber keinesfalls als kongruente Konstrukte zu betrachten (vgl. Abbildung 2). Einerseits hat nicht jede subjektive Diskriminierungserfahrung auch eine Entsprechung in einem Akt der Diskriminierung im juristischen oder sozialwissenschaftlichen Sinne. So entspricht beispielsweise eine Diskriminierungserfahrung anhand eines geringen Einkommens nicht der juristischen Definition von Diskriminierung, da es sich nicht um ein rechtlich geschütztes Merkmal handelt. Andererseits wird aber umgekehrt auch nicht jede tatsächliche Diskriminierung von den Betroffenen auch als solche wahrgenommen (Rottleuthner et al. 2011; Salentin 2007; Zick et al. 2011). Diesbezüglich sprechen Zick et al. (2011) von einem gesellschaftlichen Gewöhnungseffekt bzw. einer so tief verwurzelten Normalisierung bestimmter Diskriminierungsformen, dass diese teilweise auch von den Betroffenen selbst nicht als solche wahrgenommen werden. Dieser Gewöhnungseffekt zeigt sich beispielsweise, wenn Frauen, die alltäglich mit sexualisierten Kommentaren konfrontiert sind, diese nicht als Diskriminierung wahrnehmen. Insofern ist der Fokus auf Diskriminierungserfahrungen auch deshalb voraussetzungsvoll, da er auch vom Reflexionsvermögen und dem Grad der Sensibilität für das Thema seitens der Befragten abhängt (vgl. hierzu auch Kapitel 4).

Abbildung 2: Schematische Darstellung des Zusammenhangs zwischen wahrgenommener Diskriminierung und Diskriminierung im sozialwissenschaftlichen oder juristischen Sinne



Nichtsdestotrotz ist die Untersuchung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen hochrelevant – unabhängig davon, ob diese im juristischen oder sozialwissenschaftlichen bzw. sozialpsychologischen Sinne

Diskriminierungen sind. Der Kernannahme der Sozialpsychologie folgend, dass Individuen im sozialen Kontext nicht durch „objektive“ Tatsachen und Charakteristika einer Situation beeinflusst werden, sondern vielmehr durch die subjektive Interpretation der Welt (vgl. Aronson et al. 2008; Gilovich et al. 2010 u. a.)⁶, haben wahrgenommene Diskriminierungen negative Konsequenzen für das Leben der Betroffenen. Dies konnte auch empirisch belegt werden, etwa bezüglich des Zusammenhangs zwischen subjektiven Diskriminierungserfahrungen und dem subjektiven Wohlbefinden oder der Lebenszufriedenheit Betroffener (Jasinskaja-Lahti et al. 2006; Safi 2010; Schmitt et al. 2014; Tucci et al. 2014) sowie der schulischen Anpassung, d. h. bspw. der Eingliederung in den schulischen Kontext oder dem Bildungserfolg (Stone und Han 2005; Wong et al. 2003). Wahrgenommene Diskriminierung gegenüber der eigenen Person beeinträchtigt somit unmittelbar und nachhaltig das Leben vieler Menschen. Zudem ist der Zugang über die Betroffenenperspektive und subjektive Diskriminierungserfahrung eine wertvolle Möglichkeit, um reale Fälle von Diskriminierung zu untersuchen. Genau hier setzt auch die vorliegende Untersuchung an, um der Frage nachzugehen, wie Diskriminierung in Deutschland erfahren wird.

6 Dies entspricht auch der Prämisse der Verstehenden oder Interpretativen Soziologie, der zufolge Menschen auf der Grundlage ihrer Deutungen der sozialen Wirklichkeit handeln und diese Wirklichkeit nach bestimmten Regeln immer wieder neu interaktiv herstellen (Blumer 2004).

3. Datengrundlage

Das Ziel der vorliegenden Studie ist es, einen Einblick in die Erfahrungswelt der in Deutschland von Diskriminierung betroffenen Personen zu erlangen, indem individuelle und subjektive Diskriminierungserfahrungen untersucht werden. Die Grundlage dieser Auswertung bilden zwei im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erhobene Datensätze, die darauf ausgerichtet sind, sich gegenseitig zu ergänzen (vgl. Tabelle 1): Zum einen handelt es sich um eine vom SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation erhobene **Repräsentativbefragung**, die vom 01.11.2015 bis zum 30.11.2015 telefonisch durchgeführt wurde und die Angaben von 1.007 Befragten enthält. Zum anderen wurde vom 01.09.2015 bis zum 06.12.2015 durch das Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) eine weitaus umfangreichere, nicht repräsentative **Betroffenenbefragung** zu eigenen und beobachteten Diskriminierungserfahrungen durchgeführt, mit der 18.162 Personen erreicht werden konnten.⁷

Tabelle 1: Übersicht über die Datengrundlage

	Betroffenenbefragung	Repräsentativbefragung
Inhalt	Eine (bzw. zwei) spezifische Diskriminierungserfahrungen in den letzten 24 Monaten	Alle Diskriminierungserfahrungen in den letzten 24 Monaten
Erhebungsform	CAWI und PAPI (Mixed-Mode)	CATI (Dual-Frame)
Fragebogenform	Standardisierter Fragebogen	Standardisierter Fragebogen
Zielstichprobe	Personen, die Diskriminierung erlebt haben	Zufällige Stichprobe aus der Gesamtbevölkerung
Stichprobenziehung	Passive Stichprobenziehung, Selbstrekrutierung der Teilnehmenden	Zweistufig: 1. zufällige Auswahl des Haushalts (Gabler-Häder-Verfahren) 2. zufällige Auswahl der Zielperson (Last-Birthday-Verfahren)
Erhebungszeitraum	01.09.2015 bis 06.12.2015	01.11.2015 bis 30.11.2015
Realisierte Interviews (Netto-Stichprobe)	CAWI: 16.798 PAPI: 1.364 Gesamt: 18.162	Festnetz: 819 Mobilfunk: 188 Gesamt: 1.007 Gewichtete Stichprobe: 992
Umfragesprachen	Deutsch, Deutsch Leichte Sprache, Englisch, Französisch, Polnisch, Russisch, Spanisch, Türkisch	Deutsch

⁷ Die Befragung richtete sich an Personen ab 14 Jahren, da bei jüngeren Personen nicht ohne Weiteres vorausgesetzt werden kann, dass sie die Konsequenzen der Verwendung ihrer Daten überblicken (ADM et al. 2006).

Die **Verbreitung** der Betroffenenbefragung erfolgte sowohl über Kanäle der ADS als auch über Verbände und Initiativen, die sich für Antidiskriminierung starkmachen. Um möglichst vielen Menschen den Zugang zu der Betroffenenbefragung zu ermöglichen, wurde viel Wert darauf gelegt, die Befragung möglichst barrierearm zu gestalten. So war der Fragebogen sowohl online als auch auf Papier erhältlich. Die Onlineversion war neben Deutsch auch auf Englisch, Französisch, Polnisch, Russisch, Spanisch und Türkisch verfügbar⁸ sowie auf Deutsch Leichter Sprache und war mit einer Vorlesefunktion ausgestattet. Zudem konnten Teilnehmende per Videonachricht das Gebärdenswerk kontaktieren, um in Gebärdensprache Fragen zum Ausfüllen der Umfrage zu stellen. Darüber hinaus kamen Multiplikator_innen zum Einsatz, um bestimmte Bevölkerungsgruppen noch einmal gesondert zu kontaktieren. Damit sollten auch schwer erreichbare Personengruppen für die Teilnahme gewonnen werden, sodass nötigenfalls Hilfestellung beim Ausfüllen der Umfrage angeboten werden konnte. Folgende Zielgruppen wurden dabei im Besonderen versucht, zu erreichen:

- Menschen mit Lernschwierigkeiten, körperlichen, geistigen und seelischen Behinderungen
- Ältere und/oder pflegebedürftige Menschen
- Asylbewerber_innen und Geflüchtete
- Sinti und Roma
- Sozioökonomisch schwache Menschen

Bei der Erstellung des Fragebogens der Betroffenenbefragung, auf den die Repräsentativbefragung aufbaut, wurde eine Vielzahl anderer Erhebungsinstrumente (FRA 2013a, 2013b; Müller und Kellmer 2011; Reiners 2013; SVR 2014) gesichtet, Items und Skalen von dort übernommen oder darauf aufbauend für den vorgesehenen Anwendungszweck weiterentwickelt. Darüber hinaus wurden zahlreiche Expert_innen aus Wissenschaft und Zivilgesellschaft hinzugezogen, denen wir wertvolle Hinweise verdanken (siehe Anhang A). Daraus entstand ein umfangreicher Fragebogen, mit dem die Details der Diskriminierungserfahrungen sehr genau erfragt werden konnten (siehe Abbildung 3). Um die Erfahrungen der Betroffenen angemessen abbilden zu können, enthielt der Fragebogen zusätzlich zu den geschlossenen Antwortoptionen zahlreiche Möglichkeiten, offene Angaben hinzuzufügen, welche für die Auswertung an vielen Stellen zusammengefasst wurden. Detailliertere Informationen über die Betroffenenbefragung sind im Methodenbericht zur Erhebung zu finden, der von der ADS auf Nachfrage zur Verfügung gestellt werden kann.

8 Da keine Informationen darüber vorliegen, welche Sprachen Personen in Deutschland sprechen, die die deutsche Sprache nicht beherrschen, wurden zunächst die Sprachen ausgewählt, mit denen möglichst große Herkunftsregionen abgedeckt werden konnten. Ergänzt wurde dies um einzelne bedeutende Zuwanderersprachen. Die Aufnahme weiterer Sprachen konnte aus finanziellen Gründen nicht realisiert werden.

Abbildung 3: Übersicht über den Fragebogenverlauf

-
- Vignetten
 - Spezifische Diskriminierungssituation
 - Eigene Diskriminierungserfahrung, beobachtete Diskriminierungserfahrung, Alltäglichkeit von Diskriminierungserfahrungen
 - Lebensbereich (Bildung/Arbeit, Geschäfte/Dienstleistungen, Öffentlichkeit/Freizeit, Ämter/Behörden, Medien/Internet, anderes)
 - Diskriminierungsform (z. B. Leistungen verwehrt, Nichtberücksichtigung der Lebenssituation)
 - Anwesende und ihr Verhalten
 - Diskriminierungsmerkmal (AGG-Merkmale, sozioökonomische Lage, andere Merkmale)
 - Direkte Reaktion, spätere Reaktion, Gründe für Nichtreaktion, Konsequenzen der Reaktion
 - Auswirkungen der Diskriminierungssituation
 - Häufigkeit der Diskriminierungssituation
 - Häufigkeit weiterer Diskriminierungserfahrungen pro Lebensbereich
 - Fragen zur Person (u. a. Lebenszufriedenheit, Kontrollüberzeugung, Wahrnehmung gesellschaftlicher Gleichberechtigung)
 - Wahrnehmung des Diskriminierungsschutzes, Kenntnisse des AGG und von Beratungsmöglichkeiten
 - Soziodemografie (u. a. Alter, Migrationshintergrund, Geschlecht, Bildung, sexuelle Orientierung, Religionszugehörigkeit)
-

Zum Einstieg wurden die Befragten gebeten, einige Situationsbeschreibungen (Vignetten) danach zu bewerten, ob es sich bei den beschriebenen Situationen um Diskriminierung handelt, um das Verständnis der Befragten von Diskriminierung untersuchen zu können. Anschließend folgte vor den Fragen zu selbst erlebter Diskriminierung eine Diskriminierungsdefinition⁹, die einen Anknüpfungspunkt bieten und den Befragten eine Bandbreite unterschiedlicher Arten von Diskriminierung aufzeigen sollte. Anschließend wurden die

⁹ Diese lautete: „Diskriminierung bedeutet, dass eine Person schlechter behandelt wird als andere Menschen aufgrund unterschiedlicher (zugeschriebener) Eigenschaften. Bei dieser Umfrage interessieren uns insbesondere Benachteiligungen aufgrund folgender Eigenschaften:

- weil jemand für zu jung oder zu alt gehalten wird
- Geschlecht/Geschlechtsidentität
- sexuelle Identität/Orientierung
- ethnische Zugehörigkeit/Zuordnung
- aus rassistischen Gründen
- Migrationsgeschichte
- vorhandene bzw. nicht vorhandene Religionszugehörigkeit oder Religiosität
- chronische Krankheiten, Behinderungen oder Beeinträchtigungen
- soziale Herkunft oder sozialer Status

Dabei ist es nicht notwendig, dass die benachteiligte Person tatsächlich über die entsprechende Eigenschaft verfügt. Es reicht, wenn die diskriminierende Person glaubt, dass die andere Person die Eigenschaft hat und sie deshalb benachteiligt. Diskriminierung kann auf sehr unterschiedliche Weise ausgeübt werden, etwa durch Beleidigung, Ausgrenzung, sexuelle Belästigung bis hin zu Gewalt. Es handelt sich aber auch um Diskriminierung, wenn Menschen durch Regeln und Gesetze aufgrund einer der o.g. Eigenschaften benachteiligt werden.“

Teilnehmenden gebeten, bis zu zwei persönliche Diskriminierungserfahrungen aus den letzten 24 Monaten zu schildern, die dieser Definition entsprechen und die sie als besonders bedeutend empfinden.

Die Erfassung der (eigenen oder beobachteten) Diskriminierungserfahrung selbst erfolgte entlang mehrerer Frageblöcke: Nachdem die Teilnehmenden angegeben hatten, von welchen Diskriminierungserfahrungen sie berichten wollten, wurden sie nach dem Lebensbereich gefragt, in dem die Diskriminierung stattgefunden hatte; nach der Form der Diskriminierung; nach den anwesenden Personen und deren Verhalten in der Situation; nach dem Merkmal, anhand dessen die Diskriminierung stattgefunden hatte; nach den Reaktionen der Befragten in und nach der Diskriminierungssituation; nach den Auswirkungen, die diese Diskriminierungserfahrung auf sie hatte; sowie nach der Häufigkeit genau solcher Diskriminierungssituationen. Anschließend bestand die Möglichkeit, in der gleichen Form von einem zweiten Erlebnis zu berichten. Die vorliegende Studie konzentriert sich überwiegend auf diese Schilderungen konkreter Situationen, in denen die Befragten Diskriminierungen selbst erlebt haben.

Über weitere Diskriminierungserfahrungen wurde nur die Häufigkeit nach verschiedenen Lebensbereichen erfragt. Es folgte die Erhebung von psychologischen Konstrukten¹⁰, die insbesondere für die Untersuchung von möglichen Folgen von Diskriminierungserfahrungen interessant sind. Des Weiteren wurden die Teilnehmenden nach ihren Kenntnissen darüber, wie sie sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen können, gefragt. Abschließend folgten soziodemografische Angaben wie Alter, Geschlecht etc. Da der Fragebogen damit außerordentlich umfassend war, kann das Potenzial der Daten hier bei Weitem nicht vollständig ausgeschöpft werden; so bleiben beobachtete Diskriminierungserfahrungen in der Auswertung beispielsweise unberücksichtigt.

Die Repräsentativ- und die Betroffenenbefragung wurden mit dem Ziel ihrer gegenseitigen Ergänzung durchgeführt und stellen gemeinsam die empirische Grundlage für diese Untersuchung in Deutschland dar. Innerhalb beider Untersuchungen wurden Diskriminierungserfahrungen in den Blick genommen, die die Befragten innerhalb der letzten 24 Monate in Deutschland gemacht hatten. Hierbei wurde insofern ein breiter und offener Ansatz verfolgt, als dass Diskriminierungserfahrungen sowohl in Bezug auf alle im AGG geschützten Merkmale erhoben wurden als auch Diskriminierungserfahrungen anhand nicht geschützter Merkmale bzw. Kategorien angegeben werden konnten. Darüber hinaus wurden Diskriminierungserfahrungen in allen Lebensbereichen (z. B. Arbeitsmarkt, Bildungsbereich etc.) in den Blick genommen.

Unter dem gemeinsamen Dach der beschriebenen Fragestellung unterscheiden sich die Repräsentativ- und die Betroffenenbefragung in ihrer spezifischen Zielsetzung sowie in Bezug auf die untersuchte Stichprobe und sind damit mit unterschiedlichen methodologischen Einschränkungen verbunden. Die **Betroffenenbefragung** auf der einen Seite richtet sich gezielt an Personen, die Diskriminierung erlebt haben, und stellt ganz spezifisch eine bzw. zwei bestimmte Situation(en) in den Fokus. So konnten diese Diskriminierungserfahrungen mit einem umfangreichen Fragebogen sehr detailliert erhoben werden, wie es aus forschungsökonomischen Gründen innerhalb der Repräsentativbefragung nicht möglich war.

Darüber hinaus bietet die Betroffenenbefragung noch einen weiteren Vorteil: Viele häufig von Diskriminierung betroffene Gruppen stellen nur einen geringen Anteil an der Bevölkerung dar und sind damit in repräsentativen Umfragen in zu geringen Zahlen vertreten, um sie und ihre Erfahrungen sinnvoll zu untersuchen. Hinzu kommt, dass bestimmte häufig von Diskriminierung betroffene Personengruppen auch Hürden bei der Teilnahme an Bevölkerungsumfragen gegenüberstehen – sei es, dass die Befragung ausschließlich auf Deutsch durchgeführt wird oder dass gehörlose, schwerhörige und stumme Personen

10 Solche Konstrukte setzen sich aus mehreren Angaben der Befragten zusammen.

keine Möglichkeit haben, an einem Telefoninterview¹¹ teilzunehmen (Beigang et al. 2014: 13–14). Daher sind gerade Personen, die auch in anderen Situationen häufig von Diskriminierung betroffen sind, in „repräsentativen“ Umfragen oftmals unterrepräsentiert.¹² Dadurch, dass jeder an der Betroffenenbefragung teilnehmen konnte, der Diskriminierung erlebt hat, konnten jedoch gerade aus diesen Gruppen viele Personen erreicht werden, die von ihren Diskriminierungserfahrungen berichtet haben. Dadurch, dass deren Erfahrungen mit repräsentativen Befragungen nicht angemessen erfasst werden können, ist die Nichtrepräsentativität der Stichprobe der Betroffenenbefragung hier ein Vorteil für die genauere Untersuchung kleinerer von Diskriminierung betroffener Personengruppen. Dies bedeutet jedoch auch, **dass Ergebnisse der Betroffenenbefragung deshalb weder für die einzelnen Gruppen noch für die Gesamtbevölkerung verallgemeinerungsfähige Aussagen zulassen.**

An dieser Stelle setzt die **Repräsentativbefragung** an, die sich auf eine bevölkerungsrepräsentative Stichprobe bezieht und so die Häufigkeit der in der Betroffenenbefragung im Detail geschilderten Diskriminierungserfahrungen in Relation zur Gesamtbevölkerung einordnen kann.¹³ Im Vergleich zur Betroffenenbefragung geht die Repräsentativbefragung jedoch inhaltlich bei Weitem nicht so sehr in die Tiefe. Insbesondere werden in der Repräsentativbefragung nicht einzelne Situationen, in denen Diskriminierung erfahren wurde, in den Blick genommen, sondern ganz generell alle Diskriminierungserfahrungen erfragt, die in den vergangenen 24 Monaten gemacht wurden.

Somit bezieht sich die folgende Analyse der Betroffenenbefragung und der Repräsentativbefragung auf zwei Datenquellen, die zwar beide individuell ausgewertet werden, sich aber gegenseitig ergänzen und Einschränkungen der jeweils anderen Methode ausgleichen können. Durch ihre wechselseitige Integration kann insgesamt ein umfassendes Bild von Diskriminierungserfahrungen in Deutschland gezeichnet werden. Zusätzlich wurden Ergebnisse der beiden Befragungen zur Untersuchung tiefergehender Fragestellungen mithilfe qualitativer Methoden ergänzt (siehe Kapitel 4).

11 Selbstverständlich werden nicht alle repräsentativen Umfragen telefonisch durchgeführt. Auch bei anderen Befragungsmodi ergeben sich jedoch Ausschlusseffekte. Diese zumindest teilweise auszugleichen, ist jedoch ein sehr kostenintensives Unterfangen, und die Zahl der Personen, die damit zusätzlich erreicht werden können, ist vergleichsweise gering: In der vorliegenden nicht repräsentativen Betroffenenbefragung haben allein 95 Prozent der Teilnehmenden die Befragung in deutscher Sprache beantwortet; 2,7 Prozent haben sie darüber hinaus in deutscher einfacher Sprache ausgefüllt. Damit vereinen die anderen Sprachversionen nur rund 2 Prozent der Teilnehmenden auf sich.

12 Für die vorliegende Repräsentativbefragung kommt eine weitere Einschränkung hinzu. Während in Telefoninterviews das Geschlecht der befragten Person häufig nicht erfragt wird, sondern von den Interviewer_innen anhand der Stimme entweder als weiblich oder männlich eingetragen wird, wurden die Teilnehmenden in der Repräsentativbefragung explizit nach ihrem Geschlecht gefragt. Damit sollte auch Personen, die sich mit keiner dieser beiden Bezeichnungen identifizieren, die Möglichkeit gegeben werden, sich entsprechend ihrer Selbstbezeichnung einzuordnen. Die gesonderte Einordnung zieht jedoch ein neues Problem nach sich: In der Redressment-Gewichtung, die für Repräsentativbefragungen vorgenommen wird, um die Stichprobenverteilung hinsichtlich demografischer Variablen an die Bevölkerungsverteilung anzupassen, können solche Fälle nicht berücksichtigt werden, da die Daten des Statistischen Bundesamtes, anhand derer diese Gewichtung vorgenommen wurde, andere Geschlechter als weiblich und männlich nicht in der Geschlechterverteilung berücksichtigen (Puhe und Knirsch 2016: 3). Damit sind Personen, die ein anderes Geschlecht als weiblich oder männlich angegeben haben, nicht in der Auswertung enthalten.

13 Dies ist jedoch nicht für alle Gruppen von Betroffenen möglich, da aufgrund der Repräsentativität bestimmte Gruppen so geringe Fallzahlen aufweisen (z. B. jüdische Personen), dass in Bezug auf diese Personengruppen auch auf Basis der Repräsentativbefragung keine generalisierenden Schlussfolgerungen möglich sind.

4. Wahrnehmung von Diskriminierung

Die Fälle von Diskriminierung, die sich durch Berichte von Betroffenen im Sinne subjektiver Diskriminierungserfahrungen tatsächlich untersuchen lassen, weichen, wie bereits erläutert (vgl. Kapitel 2.3), an entscheidenden Stellen von der Menge der Diskriminierungsfälle ab, die Wissenschaftler_innen idealerweise untersuchen *wollen*: Auf der einen Seite werden Fälle übersehen, in denen die betroffenen Personen sich nicht diskriminiert gefühlt haben oder die Diskriminierung keiner Daten sammelnden Stelle – also etwa Beratungsstellen oder in Umfragen – berichten; auf der anderen Seite werden Fälle miteinbezogen, die die betroffene Person als Diskriminierung interpretiert, unabhängig davon, ob ihre Erfahrung auch der Definition von Diskriminierung entspricht, mit der innerhalb der Studie gearbeitet wird. Wie groß die Abweichungen in beide Richtungen sind, ist unbekannt, weshalb nicht eingeschätzt werden kann, welche Konsequenzen sie für Forschungsergebnisse haben. Wenn man sich beispielsweise dafür interessiert, welche Personen von Diskriminierung betroffen sind, beantwortet man tatsächlich die Frage, welche Personen am ehesten Diskriminierung *wahrnehmen* – ohne beurteilen zu können, wie stark die Antworten zu diesen beiden Fragen voneinander abweichen.

Die Untersuchung dessen, was Personen als Diskriminierung wahrnehmen, versetzt die Wissenschaft zumindest in die Lage, die Frage nach dieser Abweichung besser beantworten und Ergebnisse genauer einordnen zu können. Möglicherweise kann diese Abweichung mit diesem Wissen auch gezielt verringert werden. Diese Frage ist auch für Antidiskriminierungsstellen relevant, da Menschen eine Situation erst einmal als Diskriminierung wahrnehmen müssen, bevor sie einer Antidiskriminierungsstelle davon berichten können. Wenn Menschen bestimmte Situationen gar nicht als Diskriminierung einordnen, obwohl diese vom AGG als Benachteiligung erfasst sind, führt dies dazu, dass Antidiskriminierungsstellen von solchen Situationen gar nicht berichtet wird, obwohl diese Diskriminierungsfälle stattfinden. Um diese Lücke zu schließen, bedarf es Forschung zu der Frage, was Personen als Diskriminierung wahrnehmen.

Die folgenden Kapitel widmen sich der Frage, welche Situationen Menschen als Diskriminierung wahrnehmen – und welche nicht. Dazu werden mit der Prototypentheorie, der Signaldetektionstheorie und der Schuldattributionsstheorie zunächst drei Theorien zur Konzeptualisierung der Diskriminierungswahrnehmung vorgestellt. Um erste Anhaltspunkte darüber zu erlangen, was Menschen als Diskriminierung wahrnehmen, werden anschließend die Ergebnisse des Vignettenexperiments dargestellt, das sowohl in der Repräsentativbefragung als auch in der nicht repräsentativen Betroffenenbefragung enthalten war. In Fokusgruppen wurden die daraus gewonnenen Erkenntnisse vertieft. Mithilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse werden explorativ neue Faktoren, die die Diskriminierungswahrnehmung beeinflussen, sowie tieferliegende kausale Zusammenhänge zwischen den Faktoren herausgearbeitet. Die Ergebnisse der Vignettenanalyse und der Fokusgruppen werden anschließend zusammengeführt und vor dem Hintergrund der verwendeten Theorien diskutiert.

Kapitel 4.5 widmet sich dem Befund, dass Personen in der Repräsentativ- und der Betroffenenbefragung auch davon berichtet haben, sich durch Maßnahmen, die auf die Gleichstellung benachteiligter Gruppen abzielen, diskriminiert zu fühlen. Anhand von Einzelinterviews mit statushohen Personen, wie z.B. Männern, heterosexuellen Menschen oder Personen ohne Migrationshintergrund, die statistisch gesehen einem geringeren Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind (vgl. Kapitel 5), die sich aber durch gleichstellungsfördernde Maßnahmen diskriminiert fühlen, werden Sinnstrukturen und Denkmuster aufgedeckt,

die dieses Gefühl der Benachteiligung erklären. Ziel dieser Untersuchung ist es, solche mit quantitativen Methoden aufgedeckten Erfahrungen mit qualitativer Forschung zu kontextualisieren und Handlungsempfehlungen für die Förderung der Akzeptanz Positiver Maßnahmen zu entwickeln.

4.1 Theorien zur Wahrnehmung von Diskriminierung

Die Theorien, die bisher zum Verständnis der Wahrnehmung von Diskriminierung herangezogen wurden, sind der Sozialpsychologie oder kognitiven Psychologie entlehnt und dienen ursprünglich der Konzeptualisierung allgemeinerer oder verwandter Wahrnehmungsprozesse. Hier werden mit der **Prototypentheorie, der Signaldetektionstheorie und der Schuldattributionsstheorie** drei Theorien verwendet, die in der Literatur zur Wahrnehmung von Diskriminierung eine wichtige Rolle spielen und sich nicht nur auf bestimmte Lebensbereiche oder Arten von Diskriminierung konzentrieren, sondern einen umfassenderen Erklärungsrahmen anbieten.

4.1.1 Prototypentheorie

Obwohl der Ursprung der Prototypentheorie in der kognitiven Psychologie liegt, wird sie auch in anderen Disziplinen fruchtbringend verwendet. Sie dient allgemein der Konzeptualisierung von Wahrnehmungs- bzw. Kategorisierungsprozessen und kann so auch auf die Wahrnehmung von Diskriminierung angewendet werden. Kern der Prototypentheorie ist die Annahme, dass Menschen die Welt für sich strukturieren, indem sie gedankliche Kategorien bilden. Die Zuordnung einer Person, einer Situation, eines Konzepts oder – allgemeiner gefasst – eines Objektes zu einer Kategorie geschieht mithilfe von **Vorstellungen von idealen Vertretern einer Kategorie, sog. Prototypen**. Diese Prototypen dienen als Referenzpunkte, mit denen neue Objekte verglichen werden. Je größer die Ähnlichkeit zwischen Prototyp und Objekt ist, desto leichter wird es der entsprechenden Kategorie zugeordnet. Die Zugehörigkeit des Objekts zu einer bestimmten Kategorie ermöglicht es dann, auf weitere Eigenschaften des Objektes zu schließen, die Vertreter dieser Kategorie miteinander gemeinsam haben.

Die Prototypentheorie geht von drei zentralen Annahmen aus (Schmid 1998): Erstens postuliert sie, dass Grenzen mentaler Kategorien nicht eindeutig bestimmbar sind, sondern unscharf und diffus. Damit grenzt sie sich deutlich von der Vorstellung ab, dass es für eine Kategorie eine feste Definition mit notwendigen und hinreichenden Bedingungen geben muss, anhand deren Zutreffens sich exakt feststellen lässt, ob ein Fall zu der betreffenden Kategorie gehört oder nicht. Stattdessen gilt das **Prinzip der Familienähnlichkeit**: Personen werden nicht als Mitglieder einer biologischen Familie erkannt, weil sie alle genau dieselben äußerlichen Merkmale teilen; vielmehr teilt jedes Familienmitglied einige, aber nicht notwendigerweise alle diese Merkmale. So haben Schwester und Bruder beispielsweise dieselbe Haar- und Augenfarbe, mit ihrer Mutter teilen sie die Form des Gesichts, die Locken hingegen mit dem Vater. Mutter und Vater sind damit anhand ihrer Ähnlichkeit mit ihren Kindern auch als Teil der Familie erkennbar, obwohl sie einander äußerlich kaum ähnlich sehen. Nach dem Prinzip der Familienähnlichkeit bestimmt also nicht die strikte An- oder Abwesenheit bestimmter Merkmale über die Kategorienzugehörigkeit, sondern der **Grad der Ähnlichkeit mit anderen Kategorienmitgliedern**.

Daran schließt die zweite Annahme der Prototypentheorie an, dass **Mitglieder einer Kategorie unterschiedlich „typisch“ für diese Kategorie sind**, je nachdem wie viele Attribute sie mit anderen Mitgliedern ihrer Kategorie teilen (Rosch et al. 1976). Dies lässt sich an der Kategorie „Vogel“ veranschaulichen: Mögliche Merkmale, die Vögel charakterisieren könnten, sind, dass sie fliegen können, dass sie singen können,

vergleichsweise klein sind etc. Tatsächlich werden viele Vogelarten, die diese Eigenschaften aufweisen, als typische Vertreter der Kategorie „Vogel“ empfunden (Uyeda und Mandler 1980). Vögel wie der Pinguin oder der Strauß hingegen sind untypischere Vertreter, weil sie diese Eigenschaften nicht aufweisen, also flugunfähig oder besonders groß sind.

Aus dieser Gradierbarkeit der Mitglieder einer Kategorie geht schließlich die dritte Annahme hervor, nämlich dass es eine kleine Gruppe an Mitgliedern einer Kategorie gibt, die diese **am besten repräsentieren und am typischsten für sie sind – die sogenannten Prototypen**. Diese vereinen besonders viele für die Kategorie relevante Eigenschaften auf sich. Weitere Kategorienmitglieder ordnen sich ausgehend von den besten Beispielen für diese Kategorie zu den weniger guten Beispielen an. Die Prototypen werden am leichtesten mit der Kategorie assoziiert und spielen eine wichtige Rolle bei der kognitiven Verarbeitung von Kategorien. „[Prototypes] serve as reference points in relation to which other category members are judged“ (Rosch 1975: 545). Dementsprechend werden Fälle dann als einer Kategorie zugehörig wahrgenommen, wenn sie den Prototypen der betreffenden Kategorie ähnlicher sind als den Prototypen anderer Kategorien.

Wendet man diese theoretischen Annahmen auf die Wahrnehmung von Diskriminierung an, bedeutet dies, dass Menschen prototypische Vorstellungen von Diskriminierung oder bestimmten Arten von Diskriminierung haben, die sich in hohem Maße ähneln, und dass so **Charakteristika von Situationen identifiziert werden können, die die Wahrnehmung einer Situation als Diskriminierung generell begünstigen oder erschweren**. Diskriminierungsfälle, die den Prototypen von Diskriminierung möglichst nahekommen, sollten dann für Menschen leichter als Diskriminierung wahrnehmbar sein, wohingegen Fälle, die wenig mit den Prototypen gemein haben, seltener als Diskriminierung erkannt werden sollten.

Zahlreiche Studien haben untersucht, wie diese prototypischen Vorstellungen aussehen, die Menschen von Diskriminierung haben. So ist zunächst die Konstellation der verursachenden und der betroffenen Person ein wichtiger Bestandteil der Prototypen von Diskriminierung. Inman und Baron (1996) beschreiben, dass Vorurteile gegenüber Schwarzen am ehesten von Weißen erwartet werden und gegenüber Frauen am ehesten von Männern (und jeweils umgekehrt). Nach einem typischen Fall von Rassismus bzw. Sexismus gefragt, beschrieben in beiden Fällen rund zwei Drittel der Studienteilnehmenden Situationen, in denen Diskriminierung von Schwarzen durch Weiße bzw. von Frauen durch Männer stattfand. Diese Konstellationen von verursachender und betroffener Person wurden auch in Vignettenexperimenten, bei denen Personen Situationsbeschreibungen zur Bewertung vorgelegt wurden, eher als rassistisch bzw. sexistisch wahrgenommen als bei umgekehrter Konstellation der Akteur_innen bzw. wenn beide Akteur_innen das selbe Merkmal teilten (Baron et al. 1991; Fournoy et al. 2002; Inman und Baron 1996).

Prototypen von Diskriminierung sind also auch mit **Vorstellungen von Eigen- und Fremdgruppe** verbunden: Neben der Erwartung, dass Diskriminierung von der Fremdgruppe ausgeht, besteht auch eine Erwartung darüber, welche Gruppe sich in welcher Rolle wiederfindet. Der Prototyp ist, dass die **statushöhere Person die Diskriminierung verursacht und die statusniedrigere Person von der Diskriminierung betroffen ist**, was auch als Statusasymmetrie bezeichnet wird (O'Brien et al. 2008). Zu der Frage, wie der jeweilige Status der Personen zu bestimmen ist, gibt es unterschiedliche Ansichten: Während O'Brien et al. (2008) annehmen, dass der Status kontextabhängig und situationspezifisch ist, verwenden Inman et al. (1998) und Harris et al. (2004) den historischen Status einer Personengruppe. Darüber hinaus entdecken O'Brien et al. (2008) zusätzlich eine damit zusammenhängende **Stereotypenasymmetrie**: Wenn der betroffenen Person in dem Bereich, in dem die Diskriminierung stattfindet, negative Stereotype anhaften – oder anders gesagt, wenn der Person, die die Situation beurteilt, bewusst ist, dass es solche Stereotype gibt –, wird der Vorfall eher als Diskriminierung wahrgenommen. Wenn eine Mitarbeiterin eine technische Aufgabe nicht übertragen bekommt, weil ihr Chef sie für ungeeignet für diese Aufgabe hält, wird dies also eher als Diskriminierung wahrgenommen, als wenn es sich um eine kreative Aufgabe handelt.

Abgesehen von Vorstellungen über die beteiligten Personen schließen Prototypen auch Vorstellungen über die genaueren Umstände der Situation ein: Beispielsweise wird Diskriminierung anhand von Geschlecht oder Hautfarbe leichter als solche erkannt und als schwerwiegender eingestuft als Diskriminierung anhand von Alter oder Gewicht (Marti et al. 2000). Wie „typisch“ das Merkmal ist, anhand dessen die Diskriminierung stattfindet, beeinflusst also auch, ob die Situation als Diskriminierung beurteilt und problematisiert wird oder nicht. Auch die Form der Diskriminierung spielt eine Rolle: So wird Geschlechtsdiskriminierung, die über Stereotypisierungen stattfindet, eher wahrgenommen als unerwünschte sexualisierte Blicke oder Berührungen (Swim et al. 2005). Sechrist und Delmar (2009) finden außerdem Hinweise darauf, dass institutionelle Diskriminierung aufgrund von Regeln eher als Diskriminierung wahrgenommen wird als interpersonale Diskriminierung; ihre Ergebnisse lassen jedoch auch andere Interpretationen zu.¹⁴

Prototypen als Vorstellungen von besonders repräsentativen Vertreter_innen einer Kategorie dienen als Vergleichspunkt, an dem neue Fälle sich messen lassen müssen. Je größer die Ähnlichkeit zwischen beiden, desto eher wird der neue Fall als Vertreter dieser Kategorie erkannt. Daraus ergibt sich, dass Diskriminierungssituationen, die weniger mit den Prototypen von Diskriminierung gemeinsam haben, seltener als Diskriminierung wahrgenommen werden.

4.1.2 Signaldetektionstheorie

Die Signaldetektionstheorie wird in der psychologischen Forschung für Wahrnehmungs- und Beurteilungsprozesse verschiedener Art herangezogen und wurde auch schon auf die Beurteilung einer Situation als Diskriminierung angewandt (Barrett und Swim 1998). Sie unterteilt den Beurteilungsvorgang in zwei Teilprozesse: Der erste Schritt ist die korrekte Wahrnehmung bestimmter Stimuli, die für die Situation relevante Informationen vermitteln, also z. B. dass man selbst keinen Einlass in eine Disco findet, während andere Personen hereingelassen werden. Das bedeutet, solche Ungleichbehandlungen wahrzunehmen, wenn sie vorhanden sind, und sie nicht wahrzunehmen, wenn sie nicht vorhanden sind. Diese Sensibilität für Diskriminierung kann je nach der wahrnehmenden Person und der Art des Stimulus höher oder niedriger sein.

Im zweiten Schritt werden die wahrgenommenen Informationen mit einem individuellen internen Entscheidungskriterium, einer Art persönlicher Definition von Diskriminierung, der beurteilenden Person verglichen und bewertet. Je deutlicher die vorliegenden Informationen auf Diskriminierung hindeuten und je weiter sie damit über dieses Kriterium hinausgehen, desto eher oder mit desto größerer Sicherheit wird die Situation als Diskriminierung beurteilt. Unterschiedliche Entscheidungskriterien können entweder mehr oder weniger Situationen als Diskriminierung klassifizieren, also umfassender oder spezifischer sein. Dies legt den *response style* oder *bias* (Barrett und Swim 1998: 13) einer Person fest, der beschreibt, inwieweit jemand dazu neigt, Diskriminierung entweder seltener oder häufiger wahrzunehmen, als sie tatsächlich¹⁵ vorkommt, also zu welcher Art von Fehleinschätzung eine Person eher neigt. Auf der einen Seite neigen Personen, deren individuelles Entscheidungskriterium spezifischer ist, dazu, tatsächliche Fälle von Diskriminierung zu übersehen, auf der anderen Seite neigen Personen mit einem umfassenderen Ent-

14 Ob die gefundenen Effekte tatsächlich auf den Charakter einer Diskriminierung als institutionell oder interpersonal zurückzuführen sind, ist nicht eindeutig: In der Studie wurde zwischen Diskriminierung durch eine „unfaire Regel“ oder eine „diskriminierende Person“ unterschieden. Die Effekte könnten daher kommen, dass die Teilnehmenden den stärkeren Begriff der Diskriminierung eventuell eher vermeiden möchten und den schwächeren Begriff der mangelnden Fairness vorziehen. Darüber hinaus wurde die Befragungssituation im Experiment als Bewertung der Experimentierleitung dargestellt, was zusätzlich Hemmungen mit sich gebracht haben könnte, einer konkreten Person Diskriminierung vorzuwerfen, die dafür möglicherweise Konsequenzen befürchten muss.

15 Die Autor_innen sprechen hier zwar von „objektiv“ vorhandener Diskriminierung, sind sich aber darüber bewusst, dass sich häufig kein objektives Kriterium für das Vorhandensein von Diskriminierung finden lässt (Barrett und Swim 1998: 14).

scheidungskriterium dazu, Situationen als Diskriminierung wahrzunehmen, in denen tatsächlich keine vorgefallen ist.

Ob das Entscheidungskriterium bei einer bestimmten Person höher oder niedriger angesiedelt ist, hängt davon ab, welche Konsequenzen mit welcher Art von Fehleinschätzung in ihrer Situation verbunden sind. Da die Beurteilung einer Situation sehr komplex ist und häufig anhand von uneindeutigen Informationen geschehen muss, wird es einer Person kaum möglich sein, mit ihrer Einschätzung einer Situation als diskriminierend oder nicht diskriminierend stets richtig zu liegen. Gelegentliche Falscheinschätzungen müssen also in Kauf genommen werden, können aber negative Konsequenzen nach sich ziehen – bemerkt jemand auf der einen Seite eine tatsächliche Diskriminierung nicht, hat die Person keine Möglichkeit, sich dagegen zu schützen oder zur Wehr zu setzen. Dies wäre z. B. bei einer Diskriminierung der Fall, bei der ein Schüler ungerechtfertigt negativ bewertet wird, da diese Bewertung das Selbstbewusstsein des Schülers beeinträchtigt, wenn er sie seinen Leistungen zuschreibt oder gar seiner Gruppenzugehörigkeit und damit negative Stereotype internalisiert (Aronson et al. 1998; Steele und Aronson 1995).

Fühlt sich auf der anderen Seite jemand diskriminiert, ohne dass dies tatsächlich der Fall ist, kann dies, ausgehend davon, dass Personen nicht von „objektiven“ Tatsachen, sondern von ihrer subjektiven Wahrnehmung der Ereignisse beeinflusst werden (Aronson et al. 2008), grundsätzlich dieselben Auswirkungen nach sich ziehen wie tatsächlich vorgefallene Diskriminierung. Zum Beispiel kann ein schwuler Mann eine schlechte Bewertung durch seinen Chef auf seine Homosexualität beziehen und sich deswegen abgewertet fühlen, auch wenn die Bewertung sich nur auf seine Arbeitsleistung bezog. Unter anderem kann wahrgenommene Diskriminierung grundsätzliches Misstrauen gegenüber Personen oder einer bestimmten Personengruppe hervorrufen und sich so negativ auf die Beziehung zu den betreffenden Personen auswirken; sie kann Angst vor weiterer Diskriminierung nach sich ziehen und andere psychische Folgen haben; und Personen können in der Bemühung, weiterer Diskriminierung aus dem Weg zu gehen, suboptimale Entscheidungen treffen, die ihr Leben nachhaltig beeinflussen, wie z. B. den Job zu kündigen wegen Diskriminierung durch Kolleg_innen (Barrett und Swim 1998: 25–27). Darüber hinaus kann allein das Bewusstsein darüber, anhand bestimmter Merkmale diskriminiert werden zu können, die eigene Leistung und Interaktionen mit anderen Personen beeinträchtigen (Aronson et al. 1998; Spencer et al. 1999; Stangor et al. 2003: 279; Steele und Aronson 1995).

Die Auswirkungen der unterschiedlichen Fehleinschätzungen und die **erwartete Häufigkeit** von Diskriminierung in einem bestimmten Umfeld beeinflussen, ob es für eine Person nützlicher ist, Diskriminierung eher zu über- oder zu unterschätzen, und legen damit ihren *response style* fest (Barrett und Swim 1998). Wenn eine Person erwartet, häufig mit Diskriminierung konfrontiert zu werden, wird sie einen Vorfall eher als Diskriminierung einstufen, um möglichst wenige tatsächliche Fälle von Diskriminierung zu übersehen. Befindet die Person sich hingegen in einem Umfeld, in dem sie selten mit Diskriminierung rechnet, hat ein übersehener Fall von Diskriminierung weniger negative Konsequenzen als eine Reaktion auf eine nicht vorhandene Diskriminierung, sodass es sich eher lohnt, einen Vorfall seltener als Diskriminierung zu beurteilen. Eine lesbische Frau wird einen anzüglichen Kommentar eines Kollegen zu ihrem Privatleben vielleicht eher als Diskriminierung interpretieren und bei ihrer Vorgesetzten beanstanden, wenn sie im Kollegenkreis schon ähnliche Erfahrungen gemacht hat. Erlebt sie jedoch normalerweise keinerlei Diskriminierung, interpretiert sie diesen Kommentar vielleicht eher als unbedacht und ignoriert ihn, weil sie sonst einen Streit mit einem normalerweise netten Kollegen riskiert.

Dies heißt jedoch nicht, dass Personen sich über ihren *response style* bewusst sein müssen; dieser ergibt sich vielmehr unbewusst aus den Erfahrungen, die jemand mit Diskriminierung macht. Dazu passt, dass bestimmte Gruppen sensibler für Diskriminierung zu sein scheinen als andere: Beispielsweise nehmen Frauen und Schwarze im Vergleich zu Männern und Weißen potenzielle sexistische bzw. rassistische Situationen eher als Diskriminierung wahr; im Fall von Frauen auch dann, wenn Männer von der Diskriminie-

rung betroffen sind (Inman und Baron 1996). Andere Studien können zwar nicht bestätigen, dass Frauen mehr Situationen als diskriminierend wahrnehmen, aber dass sie diese als stärker diskriminierend beurteilen als Männer, wenn sie es tun (Baron et al. 1991; Becker und Swim 2011). Der Signaldetektionstheorie zufolge sind solche Befunde darauf zurückzuführen, dass eben diese Gruppen häufiger von Diskriminierung betroffen sind und infolgedessen sensibler für Diskriminierung.

Zusammengefasst berücksichtigt die Signaldetektionstheorie im Gegensatz zur Prototypentheorie explizit personenbezogene Faktoren, die Unterschiede zwischen der Wahrnehmung verschiedener beurteilender Personen erklären. Ihr Verdienst ist es, Wahrnehmungsunterschiede zwischen Personen mit dem Konzept unterschiedlicher *response styles* und mit variierenden Diskriminierungsrisiken zu erklären. Damit beleuchten beide Theorien unterschiedliche Aspekte der Diskriminierungswahrnehmung, die eine Berücksichtigung beider Theorien zur Erklärung empirischer Befunde nahelegt.

4.1.3 Schuld attributionstheorie

Attributionstheorien knüpfen an die Vorstellung an, dass sich Menschen im Alltag versuchen zu erklären, durch welche inneren und äußeren Faktoren das Verhalten anderer Personen zustande kommt, und modellieren, wie dieser Prozess abläuft. Schuld attributionstheorien im Speziellen versuchen abzubilden, wie und unter welchen Umständen Individuen anderen Menschen mehr oder weniger Schuld für negative Auswirkungen ihrer Handlungen zuschreiben. Rodin et al. (1990) zeigen Parallelen auf zwischen den Faktoren, die Schuldzuweisung fördern, und denen, die die Wahrnehmung von Diskriminierung begünstigen. Sie schlagen vor, dass es eine Form der Schuldzuweisung ist, einer Person Vorurteile zuzuschreiben, weil sie Personen ungleich behandelt hat (1990: 481).

Die Literatur nennt mehrere Faktoren zur Erklärung der Schuldzuweisung, die zunächst unter dem Aspekt der persönlichen Kontrolle des Handelnden über die Auswirkungen seiner Handlung zusammengefasst werden können (Alicke 2000): Je größer die persönliche Kontrolle, desto größer ist auch die dem Handelnden für negative Konsequenzen zugewiesene Schuld. Das Maß an persönlicher Kontrolle wird unter anderem davon bestimmt, inwieweit den Verursacher_innen zugeschrieben wird, mit Absicht gehandelt zu haben (Shultz und Wells 1985; Shultz und Wright 1985). Dazu wird berücksichtigt, ob die handelnde Person ihr Verhalten sowie dessen Konsequenzen beabsichtigt hat bzw. inwieweit sie diese hätte vorhersehen können. Dass der Eindruck, dass die verursachende Person mit Absicht gehandelt hat, auch die Diskriminierungswahrnehmung verstärken kann, konnte in mehreren Studien gezeigt werden (Lagnado und Channon 2008; Stangor et al. 2003; Swim et al. 2003). So würde ein verletzender Witz z.B. eher als diskriminierend wahrgenommen, wenn die beurteilende Person davon ausgeht, dass die Person, die den Witz erzählt hat, wusste, dass dieser verletzend wirken würde.

Die Schuldzuweisung kann vermindert werden, wenn glaubhafte mildernde Faktoren vorliegen: Zum einen können dies Rechtfertigungen sein, also Kontextualisierungen der Handlung, die sie unter den gegebenen Umständen als angebracht erscheinen lassen. Wenn z.B. einer Frau mit Kopftuch der Zutritt zu einem Laden verweigert worden wäre, eine andere Frau kurz vorher aber hineingelassen wurde, könnte dies gerechtfertigt sein, wenn der Laden gerade schließen würde. Zum anderen kann es sich dabei um Entschuldigungen handeln, bei denen eingeräumt wird, dass die Handlung zwar falsch war, aber mildernde Umstände in Form von außerhalb der Kontrolle der handelnden Person liegenden Faktoren angeführt werden (Alicke 2000: 559). Ein Beispiel hierfür wäre, wenn ein Betrieb einen Rollstuhlfahrer nicht eingestellt hätte, weil die Räumlichkeiten nicht groß genug waren, um sie barrierefrei zu gestalten. Weniger Schuld wird dem Handelnden dann zugeschrieben, wenn sein Verhalten Beschränkungen unterlag, z.B. wenn er in irgendeiner Form zu seiner Handlung gezwungen wurde oder er aufgrund körperlicher Schwächen oder mangelnder Fähigkeiten nicht anders handeln konnte. Dies gilt jedoch nicht unbedingt, wenn

die handelnde Person selbst zu ihrer Zwangslage beigetragen hat (Alicke 2000: 559). Wenn andersherum die Person, die den Schaden davonträgt, zu ihrer Situation beigetragen hat, wird die Schuld der verursachenden Person wiederum als geringer eingestuft (Alicke et al. 2008). Während die meisten der hier genannten Faktoren von der Forschung zu Diskriminierungswahrnehmung bisher nicht berücksichtigt wurden, gibt es doch Hinweise darauf, dass das Verhalten der betroffenen Person eine Rolle spielt, etwa inwieweit sie die Situation hätte vermeiden können oder herausgefordert hat (Rodin et al. 1989; Rodin et al. 1990).

Inwieweit die betroffene Person als mitschuldig an ihrer Situation wahrgenommen wird, hängt auch von dem Weltbild derjenigen Person ab, die die Situation beurteilt. Meritokratische Weltbilder betonen die eigene Verantwortung für das, was jemandem im Leben passiert (Lerner und Miller 1978). Dies bedeutet, dass Menschen bekommen, was sie verdienen – und dass sie verdienen, was sie bekommen. Um ein solches Weltbild aufrechtzuerhalten, neigen Menschen dazu, anderen eine Mitschuld zuzuweisen, wenn ihnen etwas Schlechtes passiert (Alicke 2000: 566). Dementsprechend wird der verursachenden Person dann weniger Schuld zugeschrieben (Kleinke und Meyer 1990). Dazu passt, dass statusniedrigere Personen mit einem höheren Glauben an eine gerechte Welt von weniger Diskriminierung berichten als statusniedrigere Personen mit einem niedrigeren Glauben an eine gerechte Welt (Kaiser und Major 2006; Lipkus und Siegler 1993; Major et al. 2002). Bei statushohen Personen führt ein meritokratisches Weltbild genau zum gegenteiligen Effekt: Da ihnen ihrem Weltbild zufolge ihre Privilegien im Leben zustehen, wird eine Bedrohung dieser Privilegien – gerade wenn sie von jemandem mit niedrigerem Status ausgeht – eher als Diskriminierung interpretiert (Becker und Swim 2011; Kobrynowicz und Branscombe 1997; Wilkins und Kaiser 2014). Dieses Phänomen wird in Kapitel 4.5 noch eingehender untersucht.

Für die Schuldzuweisung ist auch das Ergebnis der Handlung relevant: Als je größer der Schaden, den die betroffene Person davonträgt, von der beurteilenden Person wahrgenommen wird, desto mehr Schuld wird der handelnden Person zugeschrieben¹⁶ (Burger 1981). Die Wahrnehmung von Diskriminierung wird ebenfalls von der Schwere des Schadens der betroffenen Person beeinflusst (Stangor et al. 2003; Swim et al. 2003). So würde eine schlechte Leistungsbewertung eher als diskriminierend wahrgenommen, wenn die betroffene Person daraufhin ihr Studium abbricht, als wenn sie stattdessen mehr für die nächste Prüfung lernt, um dennoch eine gute Bewertung zu bekommen. Hier ist eine weitere Parallele zwischen Schuldzuweisung und Diskriminierungswahrnehmung zu erkennen.

Neben diesem Prozess der Abwägung situationsbezogener Informationen können auch solche Faktoren die Schuldzuweisung beeinflussen, die die beobachtende Person selbst betreffen. Emotionale Reaktionen der beobachtenden Person z. B. können sie dazu bringen, ihre Einschätzung der persönlichen Kontrolle daran anzupassen (Alicke et al. 1994). Solche Reaktionen können einerseits mit dem Verhalten der Beteiligten zusammenhängen, sie können andererseits aber auch auf eigentlich irrelevante Charakteristika, wie etwa Aussehen oder Charakter, erfolgen (Alicke und Davis 1989; Alicke et al. 2008; Berg und Vidmar 1975; Landy und Aronson 1969; Wissler und Saks 1985). Beispielsweise deuten Studien daraufhin, dass attraktiven Personen weniger Schuld zugewiesen wird bzw. ihnen diese mit größerer Unsicherheit zugewiesen wird als unattraktiveren Personen (Efran 1974; Sigall und Ostrove 1975). Inwieweit dies auch für die Wahrnehmung von Diskriminierung der Fall ist, ist bisher nicht näher untersucht worden.

Die in der Schuldattributionsstheorie relevanten Faktoren, wie der entstandene Schaden oder die Absicht der verursachenden Person, weisen einige Parallelen zu den Faktoren auf, die auch die Wahrnehmung von Diskriminierung beeinflussen. Zusätzlich enthält sie weitere Faktoren, die neue Ansatzpunkte für die

16 Der Schaden, den die betroffene Person erleidet, wird außerdem als größer wahrgenommen, wenn sie einen niedrigeren Status hat als die verursachende Person, da dies der Norm der sozialen Verantwortung widerspricht, nach der statushöhere Personen statusniedrigere unterstützen sollten (Rodin et al. 1990: 503).

Forschung zur Diskriminierungswahrnehmung bieten könnten. Insbesondere bezieht die Schuldattributions- und Reaktionsstufentheorie die emotionale Reaktion der beurteilenden Person mit ein, die sich trotz eines fehlenden Sachbezugs auf die Beurteilung einer Situation als Diskriminierung auswirken kann, wenn die beurteilende Person ihre Wahrnehmung der Situation an ihre emotionale Reaktion anpasst.

4.2 Auswertung der Vignettenexperimente

Erste Anhaltspunkte darüber, welche Situationen von welchen Personen als Diskriminierung wahrgenommen werden, können die Vignettenexperimente in der Repräsentativ- und Betroffenenbefragung bieten. Zu Beginn des Fragebogens wurden die Befragten, bevor ihnen eine Definition von Diskriminierung an die Hand gegeben wurde, um eine Bewertung von Situationsbeschreibungen gebeten, wobei sie insbesondere angeben sollten, ob es sich aus ihrer Sicht dabei um Diskriminierung handelt. In einer der Situationsbeschreibungen wurde die betroffene soziale Gruppe experimentell variiert, um mögliche Effekte auf die Wahrnehmung eines Vorfalls als Diskriminierung aufzudecken. Der Text lautete:

„Stellen Sie sich bitte vor, Sie haben Kinder. Als Sie Ihrem Kind bei den Hausarbeiten helfen, entdecken Sie in einem Schulbuch eine sehr klischeehafte Darstellung von [Gruppenbezeichnung].“

Die experimentelle Variation der Gruppenbezeichnung erlaubt es, Rückschlüsse über deren Effekt auch aus der Betroffenenbefragung zu ziehen. Die Vignetten waren wortgleich in beiden Umfragen enthalten, jedoch wurde die Anzahl der einzusetzenden Minderheitenbezeichnungen aufgrund der unterschiedlich hohen anvisierten Fallzahlen in der Repräsentativbefragung auf zehn und in der Betroffenenbefragung auf 21 festgesetzt. Dabei konnten die im Hinblick auf die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmale relevanten Kategorisierungen zu Geschlecht, sexueller Orientierung, Migrationshintergrund, Religion, Behinderung¹⁷ sowie sozioökonomische Lage untersucht werden. In der Onlinebefragung entfallen auf jedes Merkmal drei Kategorisierungen, wobei das im AGG als „Rasse“ bezeichnete Merkmal von uns anhand der Merkmale Herkunft, Ethnizität und Migrationshintergrund gefasst wurde und aufgrund ihrer Diversität sechs Bezeichnungen für sie gewählt wurden.¹⁸ Die Verringerung der Gruppenbezeichnungen für die Repräsentativbefragung wurde dabei so vorgenommen, dass jedes Merkmal weiterhin mindestens mit einer Kategorisierung vertreten ist.¹⁹

Abgesehen von den Gruppenbezeichnungen wird zusätzlich auch der Einfluss personenbezogener Faktoren untersucht. Diese Ergebnisse sind aufgrund der passiven Stichprobenziehung in der Betroffenenbefragung jedoch nicht auf eine Grundgesamtheit verallgemeinerbar; dies ist nur für die Repräsentativbefragung möglich.

4.2.1 Relevanz der Vignettenanalyse

Von Interesse bei der Auswertung der Vignetten ist zunächst die **Wirkung der Gruppenbezeichnung**: Wird dieselbe Situation, je nachdem wer betroffen ist, eher als Diskriminierung wahrgenommen? Hierzu gibt es bereits Forschung, die darauf hindeutet, dass das Merkmal, anhand dessen diskriminiert wird, bei

¹⁷ Die AGG-Kategorie Alter wurde nicht verwendet.

¹⁸ Für die Kategorie Geschlecht wurden nur die Bezeichnungen „Frauen“ und „Transsexuelle“ verwendet, wodurch insgesamt nur 20 unterschiedliche Gruppenbezeichnungen vorhanden sind. Die Auswahlwahrscheinlichkeit für „Frauen“ wurde jedoch im Vergleich zu allen anderen Bezeichnungen verdoppelt, sodass es sinnvoll ist, sich die Vignette in 21 unterschiedlichen Versionen vorzustellen, wovon zwei als Gruppenbezeichnung „Frauen“ beinhalten.

¹⁹ Die Gruppenbezeichnungen wurden auch im Hinblick darauf variiert, inwiefern sie gegendert sind. Diese Bezeichnungen sind auch im Text so beibehalten worden.

der Wahrnehmung von Diskriminierung eine Rolle spielt (Marti et al. 2000). Es ist jedoch noch unklar, wie sich dies genau auswirkt und welche Merkmale dabei welchen Effekt haben. Mithilfe der vorliegenden Vignetten kann diese Frage explorativ genauer untersucht werden.

Darüber hinaus könnten eigene Diskriminierungserfahrungen die Diskriminierungswahrnehmung erhöhen, da das Erleben einer ähnlichen Situation die Fähigkeit stärkt, sich selbst in die Lage der betroffenen Person hineinzusetzen (Batson 1991: 84; Weitzer und Tuch 2005). In der Umfrage wurden die Teilnehmenden gebeten, anzugeben, ob sie innerhalb der letzten zwei Jahre selbst eine Diskriminierungserfahrung erlebt haben. Durch die zeitliche Beschränkung auf zwei Jahre lässt sich sicherstellen, dass nur vergleichsweise aktuelle Diskriminierungserfahrungen erfasst werden. Damit ist es wahrscheinlicher, dass diese für die Teilnehmenden noch präsent genug sind, sodass sie einen eventuellen Effekt auf die Wahrnehmung von Diskriminierung zeigen könnten.

Weiterhin erhöht die Identifikation mit einer von Diskriminierung betroffenen Person die Nachvollziehbarkeit der Situation, beispielsweise durch eine geteilte Gruppenzugehörigkeit (Davidson und Friedman 1998: 158–160) und begünstigt die Diskriminierungswahrnehmung. Die Identifikation wird anhand einer Variablen gemessen, welche Übereinstimmungen zwischen der in der Vignette genannten Gruppenzugehörigkeit und den demografischen Angaben der Befragten abbildet. Diese ist zwangsläufig nur eine unvollkommene Annäherung: Zum einen ist eine demografische Gruppenzugehörigkeit nicht mit einer emotionalen Zugehörigkeit gleichzusetzen, sodass eine Person sich trotz übereinstimmender demografischer Kategorien nicht unbedingt über diese auch in besonderem Maße mit einer anderen Person identifizieren muss. Eine Frau z. B. muss mit anderen Frauen nicht mehr mitfühlen als mit Männern, nur weil sie auch eine Frau ist. Zum anderen stimmen die demografischen Kategorien im Datensatz nicht eins zu eins mit den in der Vignette verwendeten Gruppenbezeichnungen überein. Beispielsweise wurde in der Vignette die Bezeichnung „People of Color“ verwendet, es wurde aber nicht abgefragt, wer sich dieser Gruppe zugehörig fühlt. Für die Repräsentativbefragung kommt hinzu, dass Minderheiten nur in sehr geringen Zahlen vertreten sind. Daher können in der statistischen Auswertung keine genauen Gruppenzugehörigkeiten verwendet werden. In den meisten Fällen können demografische Kategorien nur dichotom angegeben werden (heterosexuell oder nicht heterosexuell; mit oder ohne Behinderung etc.). So haben z. B. nur 50 Personen eine nicht heterosexuelle Orientierung angegeben. Demgegenüber können solche Merkmale in der Betroffenenbefragung deutlich genauer aufgeschlüsselt werden.

Anstelle einer höheren Nachvollziehbarkeit dadurch, dass Personen sich mit einer bestimmten, begrenzten Gruppe identifizieren, wäre es auch denkbar, dass Angehörige benachteiligter Gruppen ihre Erfahrungen über Diskriminierungskategorien hinweg abstrahieren und Diskriminierung grundsätzlich eher wahrnehmen, egal welcher Personengruppe gegenüber. Ein solcher Zusammenhang wird mithilfe der demografischen Angaben für die in der Vignette vertretenen Diskriminierungsmerkmale untersucht. Eine Ausnahme stellt hierbei die sozioökonomische Lage dar, da hier nicht anzunehmen ist, dass geringe Bildung die Diskriminierungswahrnehmung erhöht. Vielmehr liegt hier ein **positiver Zusammenhang zwischen Bildung und der Sensibilität für Diskriminierung** näher, da sowohl kognitive Komplexität als auch ein in der schulischen Ausbildung vermitteltes größeres Wissen über diskriminierungsbezogene Themen (gesellschaftliche Diversität, Rechte etc.) die Wahrnehmung von Diskriminierung begünstigen (Reid und Foels 2010).

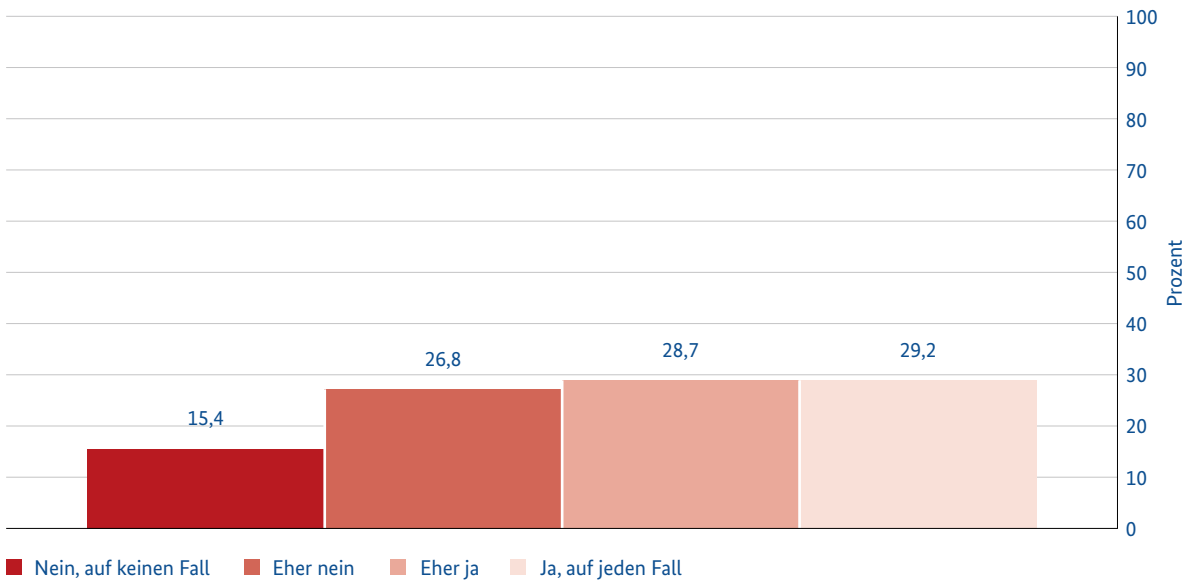
4.2.2 Ergebnisse der Repräsentativbefragung

Betrachtet man die Verteilung der Antworten in der Repräsentativbefragung erst einmal insgesamt und unabhängig von der Gruppenbezeichnung, fällt auf, dass 59,1 Prozent der Bevölkerung die Situation, in einem Schulbuch eine klischeehafte Darstellung einer bestimmten sozialen Gruppe zu entdecken, als diskriminierend beurteilen (Abbildung 4). Die in der Vignette beschriebene Situation wird also überwiegend

als Diskriminierung wahrgenommen. Dieser Befund ist für sich genommen schon interessant, da klischeehafte Darstellungen einer Personengruppe im AGG nicht als Diskriminierung gefasst und rechtlich geschützt sind. Hier zeigt sich also eine deutliche Diskrepanz zwischen dem rechtlichen Verständnis von Diskriminierung und dem weiter Teile der Bevölkerung.

Abbildung 4: Repräsentativbefragung: Verteilung der Einschätzungen zu Diskriminierung (n=960)

Stellen Sie sich bitte vor, Sie haben Kinder. Als Sie Ihrem Kind bei den Hausaufgaben helfen, entdecken Sie in einem Schulbuch eine sehr klischeehafte Darstellung von [Gruppenbezeichnung].
Es handelt sich um eine Diskriminierung.



Lesebeispiel: Insgesamt finden 30,0 Prozent, dass es sich bei der beschriebenen Situation auf jeden Fall um Diskriminierung handelt.

Wie verhält es sich nun mit den konkreten Gruppenbezeichnungen? Lässt sich ein Einfluss auf die Beurteilung der Situation als Diskriminierung feststellen? Um diese Fragen zu beantworten, legt die vorhandene Datenstruktur die Verwendung einer logistischen Regression²⁰ nahe. Dazu wurden die Einschätzungen der Vignette durch die Befragten zu zwei Ausprägungen zusammengefasst (Diskriminierung ja/nein). Als **Referenzkategorie für die Gruppenbezeichnung wurden Frauen** gewählt, da hier die Fallzahl am höchsten ist. In der Analyse zeigt sich, dass zwei Gruppenbezeichnungen einen signifikanten Unterschied im Vergleich zu Frauen aufweisen (Tabelle 2): Wenn es sich bei der betroffenen Gruppe um Jüd_innen oder Schwarze handelt, wird die Situation häufiger als Diskriminierung wahrgenommen, als wenn Frauen betroffen sind. Dass sich dieser Effekt ausgerechnet bei diesen Gruppen zeigt, hängt vermutlich damit zusammen, dass es sich bei beiden um historisch in besonderem Ausmaß benachteiligte und strukturell diskriminierte Gruppen handelt und sie deswegen möglicherweise als prototypische Beispiele für Diskriminierung im Bewusstsein der Menschen verankert sind, sodass Personen Diskriminierung von Jüd_innen und Schwarzen gegenüber infolgedessen sensibler sind. Darüber hinaus ist dieser Effekt jedoch sicherlich auch auf die vielfach belegte hohe soziale Erwünschtheit²¹ in Bezug auf diese Gruppen zurückzuführen (Beyer und Krumpal 2010; Beyer und Liebe 2013).

20 Mit einer logistischen Regression kann getestet werden, welche Faktoren einen Einfluss auf das Vorhandensein eines dichotomen Merkmals haben, beispielsweise ob etwas als Diskriminierung wahrgenommen wird oder nicht.

21 Soziale Erwünschtheit bezeichnet die Tendenz, Fragen in Übereinstimmung mit sozialen Normen zu beantworten.

Tabelle 2: Logistische Regression zu Diskriminierungswahrnehmung (Repräsentativbefragung)

Vignette Schulbuch: Diskriminierung		
Betroffene Gruppe (Referenz: Frauen)		
Obdachlose	0,889	(0,322)
Rollstuhlfahrer_innen	0,931	(0,338)
Muslim_innen	1,111	(0,377)
Arbeitslose	1,687	(0,601)
Homosexuelle	1,746	(0,603)
Türk_innen	1,943	(0,712)
Asylbewerber_innen	1,960	(0,718)
Schwarze	2,208*	(0,779)
Jüd_innen	2,997**	(1,085)
Personenbezogene Faktoren unabhängig von der Gruppenbezeichnung		
Eigene Diskriminierungserfahrung: vorhanden	1,506*	(0,271)
Gender: Frau	1,226	(0,204)
Sexuelle Orientierung: Nicht heterosexuell	0,944	(0,360)
Migrationsbezug: vorhanden	0,730	(0,224)
Religionszugehörigkeit: andere	0,982	(0,496)
Religionszugehörigkeit: keine	1,239	(0,205)
Bildung: Schüler_in/sonstiger Abschluss/ohne Abschluss	0,501	(0,264)
Bildung: Volks-/Hauptschulabschluss	0,719	(0,171)
Bildung: Realschulabschluss/mittlere Reife	0,863	(0,164)
Einkommen: 1.500 bis unter 3.000 Euro	1,376	(0,318)
Einkommen: 3.000 Euro und mehr	1,653*	(0,423)
Behinderung: vorhanden	1,081	(0,204)
Konstante	-0,567	(0,219)
Beobachtungen	776	

Anmerkung: Angegeben sind odds-ratios; Standardfehler in Klammern: ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

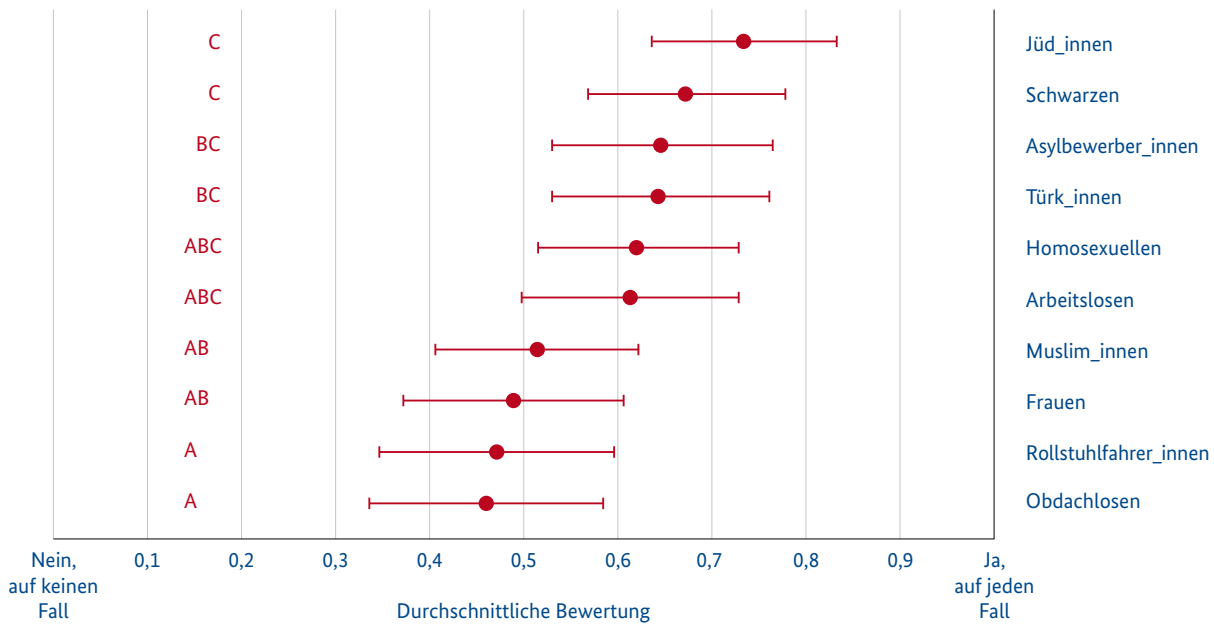
Lesebeispiel: Mit der Gruppenbezeichnung „Schwarze“ ist die Chance, dass die Situation als Diskriminierung bewertet wird, rund doppelt (2,2-mal) so groß wie mit der Gruppenbezeichnung „Frauen“.

Abbildung 5 stellt die (standardisierten) durchschnittlichen Bewertungen der Vignette aus der Regression für alle Gruppenbezeichnungen noch einmal grafisch dar und macht Signifikanzen auch unabhängig von der Referenzkategorie sichtbar. Die Buchstaben auf der linken Seite geben an, ob zwei beliebige Gruppenbezeichnungen sich in ihrem Effekt auf die Bewertung der Vignette signifikant unterscheiden: Dies ist der Fall, wenn beide Bezeichnungen keinen Buchstaben miteinander gemeinsam haben. So unterscheiden sich beispielsweise die Situationsbeurteilungen für Jüd_innen und Schwarze signifikant von denen für Muslim_innen, Frauen, Rollstuhlfahrer_innen und Obdachlose.

Abbildung 5: Repräsentativbefragung: Wahrnehmung der Vignette als Diskriminierung nach Gruppenbezeichnung unter Kontrolle der personenbezogenen Faktoren mit 95 %-Konfidenzintervallen (n=776)

Stellen Sie sich bitte vor, Sie haben Kinder. Als Sie Ihrem Kind bei den Hausaufgaben helfen, entdecken Sie in einem Schulbuch eine sehr klischeehafte Darstellung von ...

Es handelt sich um eine Diskriminierung.



Lesebeispiel: Bei Verwendung der Gruppenbezeichnung „Jüd_innen“ beträgt die standardisierte durchschnittliche Bewertung der Situation 0,74. 95 Prozent der Personen, die diese Vignette bewertet haben, liegen zwischen den Werten 0,64 und 0,83.

Insbesondere fällt hier die niedrige Platzierung von Frauen auf: Aufgrund der Prototypikalität (vgl. Kapitel 4.1.1) von Frauen als einer benachteiligten Gruppe (Marti et al. 2000), die auch historisch von Diskriminierung betroffen ist, wäre hier eine deutlich ausgeprägtere Diskriminierungswahrnehmung zu erwarten gewesen. Dennoch wird eine klischeehafte Darstellung von Frauen vergleichsweise selten als Diskriminierung wahrgenommen. Einen ähnlichen Befund zeigt auch das Eurobarometer (Europäische Kommission 2015: 16): Dort wurde nach der wahrgenommenen Verbreitung von Diskriminierung anhand unterschiedlicher Merkmale gefragt. Diskriminierung anhand des Geschlechts (ohne Geschlechtsidentität, die separat davon abgefragt wurde) wird in Deutschland nur von 25 Prozent der Bevölkerung als verbreitet angesehen, was auch im internationalen Vergleich eher niedrig ist. Die geringe Wahrnehmung von Diskriminierung in der Vignettensituation, wenn Frauen betroffen sind, könnte also in mangelndem Problembewusstsein für Sexismus begründet liegen.

Seltener als bei Frauen wird die Vignette nur als Diskriminierung wahrgenommen, wenn Rollstuhlfahrer_innen oder Obdachlose betroffen sind. Diese niedrige Platzierung könnte dadurch zustande kommen, dass es den Befragten schwerfällt, sich eine konkrete klischeehafte Darstellung dieser Gruppen vor Augen zu rufen. Solche Schwierigkeiten wurden im Pretest z. B. über eine klischeehafte Darstellung von blinden Menschen berichtet. Ohne ein konkretes Bild fällt es dann möglicherweise auch schwerer, die Situation auf einer abstrakteren Ebene als diskriminierend zu beurteilen.

Abgesehen von der Gruppenbezeichnung ergeben sich außerdem personenspezifische signifikante Effekte: Wenn eine Person selbst von Diskriminierung betroffen war, nimmt sie die Situation unabhängig von der betroffenen Gruppe eher als Diskriminierung wahr als Personen, die nicht selbst von Diskriminierung betroffen waren. Dies stützt die Annahme, dass Personen, die selbst Diskriminierung erfahren haben, sensibler für Diskriminierung sind – auch über Diskriminierungsmerkmale hinweg. Ob dieser Zusammenhang jedoch tatsächlich auf den angenommenen Effekt zurückzuführen ist, kann mit den vorliegenden Daten nicht abschließend geklärt werden – denkbar wäre auch die umgekehrte Kausalität, nämlich dass Personen, die von vornherein sensibler für Diskriminierung waren, auch eher bemerkt haben, dass sie selbst diskriminiert wurden.

Weiterhin nehmen Personen mit einem Einkommen von 3.000 Euro und mehr die Vignettensituation eher als Diskriminierung wahr als Personen mit einem Einkommen von unter 1.500 Euro. Der Zusammenhang ist hier andersherum als vermutet; dies überrascht insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Bildungsabschluss im Modell berücksichtigt ist und daher keine Erklärung für den Einkommenseffekt bieten kann.

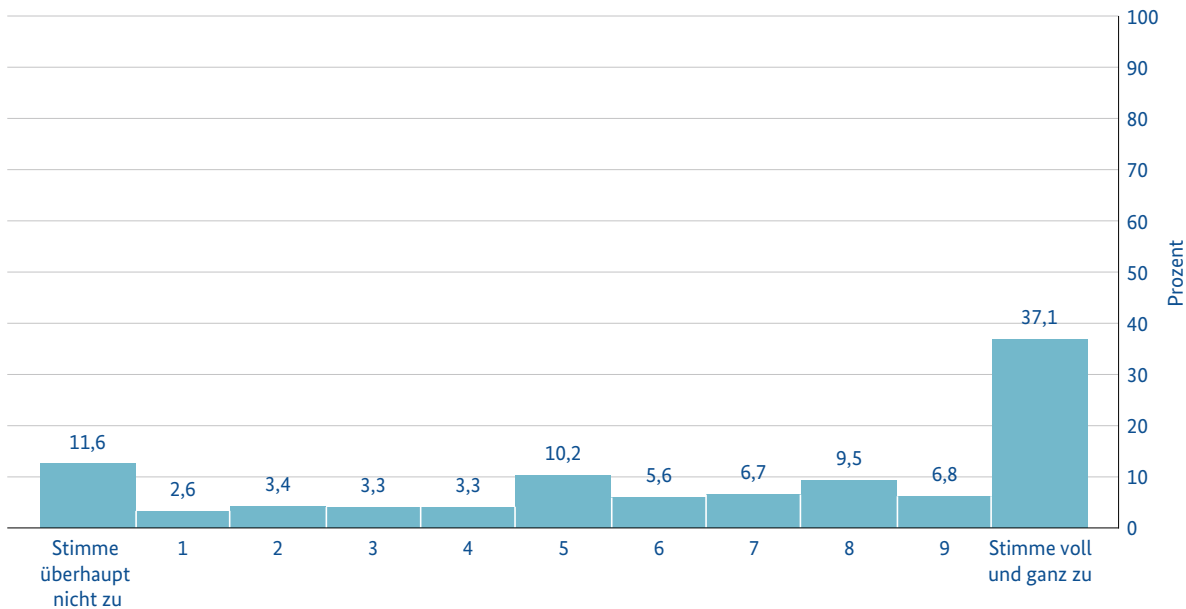
Abgesehen davon sind keine weiteren personenbezogenen Faktoren signifikant. Auch wenn man die demografischen Angaben durch eine Variable ersetzt, die stattdessen die Übereinstimmung zwischen den demografischen Angaben der befragten Person und der betroffenen Gruppe in der Vignette misst, zeigt sich kein signifikanter Effekt. Die Zugehörigkeit zu einer benachteiligten Gruppe begünstigt die Diskriminierungswahrnehmung also über den Effekt eigener Diskriminierungserfahrungen hinaus weder in Bezug auf die eigene demografische Gruppe noch in Bezug auf benachteiligte Gruppen allgemein. Diese mangelnden Effekte könnten teilweise jedoch auf die sehr niedrige Fallzahl in manchen Kategorien in der Repräsentativbefragung zurückzuführen sein. Gerade von Diskriminierung betroffene Gruppen sind in repräsentativen Umfragen häufig nicht in großen Zahlen vertreten, da diese oft nur einen geringen Teil an der Bevölkerung ausmachen und Umfragen nicht barrierefrei sind (vgl. Kapitel 2).

4.2.3 Ergebnisse der Betroffenenbefragung

Auch bei der Betroffenenbefragung liegt der Fokus zunächst auf der Verteilung der Antworten unabhängig von der Gruppenbezeichnung. Die Situation konnte hier auf einer Skala von null (stimme überhaupt nicht zu) bis zehn (stimme voll und ganz zu) beurteilt werden; der **Mittelwert der Situationseinschätzungen über alle Gruppenbezeichnungen hinweg liegt bei 6,7**. Die Vignette wird also erneut überwiegend als Diskriminierung empfunden. Mit 37,1 Prozent hat sogar ungefähr ein Drittel der Befragten die zehn gewählt und stimmt damit voll und ganz zu, dass es sich bei der beschriebenen Situation um eine Diskriminierung handelt (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Betroffenenbefragung: Verteilung der Einschätzungen zu Diskriminierung (n=16.491)

Stellen Sie sich bitte vor, Sie haben Kinder. Als Sie Ihrem Kind bei den Hausaufgaben helfen, entdecken Sie in einem Schulbuch eine sehr klischeehafte Darstellung von [Gruppenbezeichnung].
Es handelt sich um eine Diskriminierung.



Lesebeispiel: Insgesamt stimmen 37,1 Prozent der Befragten voll und ganz zu, dass es sich bei der beschriebenen Situation um Diskriminierung handelt.

Die quasi-metrische elfstufige Skala legt die Durchführung einer linearen Regression²² nahe. Aufgrund der deutlich höheren Fallzahl und der überproportionalen Teilnahme von Minderheitenangehörigen können die demografischen Daten in der Analyse feiner aufgeschlüsselt werden. In der Betroffenenbefragung sehen wir zunächst mehr signifikante Effekte²³ und kleinere Konfidenzintervalle²⁴, da die Fallzahl hier deutlich höher liegt als in der Repräsentativbefragung. Insgesamt ähneln sich die Ergebnisse beider Analysen bezüglich der Reihenfolge der Gruppenbezeichnungen bis zu einem gewissen Grad. **Darstellungen von Frauen werden erneut vergleichsweise selten als Diskriminierung wahrgenommen** (siehe Tabelle 3). Nur bei zwei Gruppenbezeichnungen wird seltener von Diskriminierung ausgegangen: **Französ_innen und Katholik_innen**. Diese beiden Gruppen heben sich damit deutlich von den anderen ab. Beide wurden als Kontrast zu den anderen Gruppenbezeichnungen in die Vignette aufgenommen; sie sind im gegenwärtigen deutschen Kontext nicht als benachteiligte Gruppen zu verstehen und Diskriminierung dieser beiden Gruppen geschieht im Gegensatz zu den anderen aufgeführten Gruppen in Deutschland nicht in einem strukturellen Ausmaß. Es liegt nahe, dass diese beiden Gruppen den Befragten aus diesem Grund auch nicht als typisch diskriminierte Gruppen erscheinen, sondern vielmehr im Widerspruch zu den prototypischen Vorstellungen von Diskriminierung der Befragten stehen, und die Situation deswegen als weniger diskriminierend wahrgenommen wird.

22 Mit einer linearen Regression kann getestet werden, welche Faktoren einen Einfluss auf die Ausprägung eines kontinuierlichen Merkmals haben.

23 Die Signifikanzwerte der personenbezogenen Faktoren werden für die Betroffenenbefragung schlicht als Maß für die Sicherheit aufgeführt, mit der Unterschiede innerhalb der Stichprobe tatsächlich bestehen und nicht auch auf Messfehler etc. zurückzuführen sein könnten (Behnke 2005).

24 Konfidenzintervalle sind ein Indikator für die Sicherheit oder Unsicherheit einer Schätzung; je kleiner das Konfidenzintervall, desto sicherer die Schätzung, und umgekehrt. Genau genommen gibt ein 95-Prozent-Konfidenzintervall an, dass bei der Ziehung einer Vielzahl von Stichproben unter gleichen Bedingungen die jeweils kalkulierten Konfidenzintervalle zu 95 Prozent den wahren Wert der Gesamtpopulation enthalten.

Tabelle 3: Lineare Regression zu Diskriminierungswahrnehmung (Betroffenenbefragung)

Vignette Schulbuch: Diskriminierung		
Betroffene Gruppe (Referenz: Frauen)		
Katholik_innen	-1,341**	(0,176)
Französ_innen	-1,043**	(0,175)
Blinde Menschen	0,142	(0,174)
Rollstuhlfahrer_innen	0,564**	(0,171)
Transsexuelle	0,619**	(0,176)
People of Color	0,664**	(0,172)
Lesben	0,704**	(0,174)
Muslim_innen	0,720**	(0,177)
Obdachlose	0,730**	(0,170)
Türk_innen	0,850**	(0,173)
Arbeitslose	1,142**	(0,171)
Menschen mit Migrationshintergrund	1,341**	(0,171)
Homosexuelle	1,367**	(0,174)
Schwule	1,368**	(0,177)
Asylbewerber_innen	1,439**	(0,169)
Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen	1,520**	(0,177)
Schwarze	1,548**	(0,172)
Hartz-IV-Empfänger_innen	1,568**	(0,171)
Jüd_innen	1,683**	(0,174)
Personenbezogene Faktoren unabhängig von der Gruppenbezeichnung		
Eigene Diskriminierungserfahrung: vorhanden	1,162**	(0,071)
Gender: Frau	1,537**	(0,068)
Gender: Trans*/Inter*	1,126**	(0,226)
Gender: anderes	0,181	(0,452)
Gender: keine Einordnung	1,602**	(0,203)
Sexuelle Orientierung: homosexuell	1,150**	(0,088)
Sexuelle Orientierung: bisexuell	0,680**	(0,127)
Sexuelle Orientierung: pansexuell	0,902**	(0,211)
Sexuelle Orientierung: anderes	0,441	(0,233)
Migrationsbezug: Ausländer_innen	-0,009	(0,135)
Migrationsbezug: Migrationshintergrund	0,100	(0,068)
Religionszugehörigkeit: Muslim_innen	0,463*	(0,143)
Religionszugehörigkeit: andere	-0,081	(0,235)

Fortsetzung Tabelle 3

Vignette Schulbuch: Diskriminierung		
Personenbezogene Faktoren unabhängig von der Gruppenbezeichnung		
Religionszugehörigkeit: keine	0,177*	(0,066)
Bildung: Schüler_in/sonstiger Abschluss	-0,884**	(0,209)
Bildung: ohne Abschluss	-1,390*	(0,443)
Bildung: Volks-/Hauptschulabschluss	-0,877**	(0,185)
Bildung: Realschulabschluss/mittlere Reife	-0,785**	(0,091)
Haushaltseinkommen	-0,018**	(0,005)
Behinderung: vorhanden	0,256**	(0,068)
Konstante	3,989**	(0,129)
Beobachtungen	10.574	
Adj. R-Quadrat	0,158	

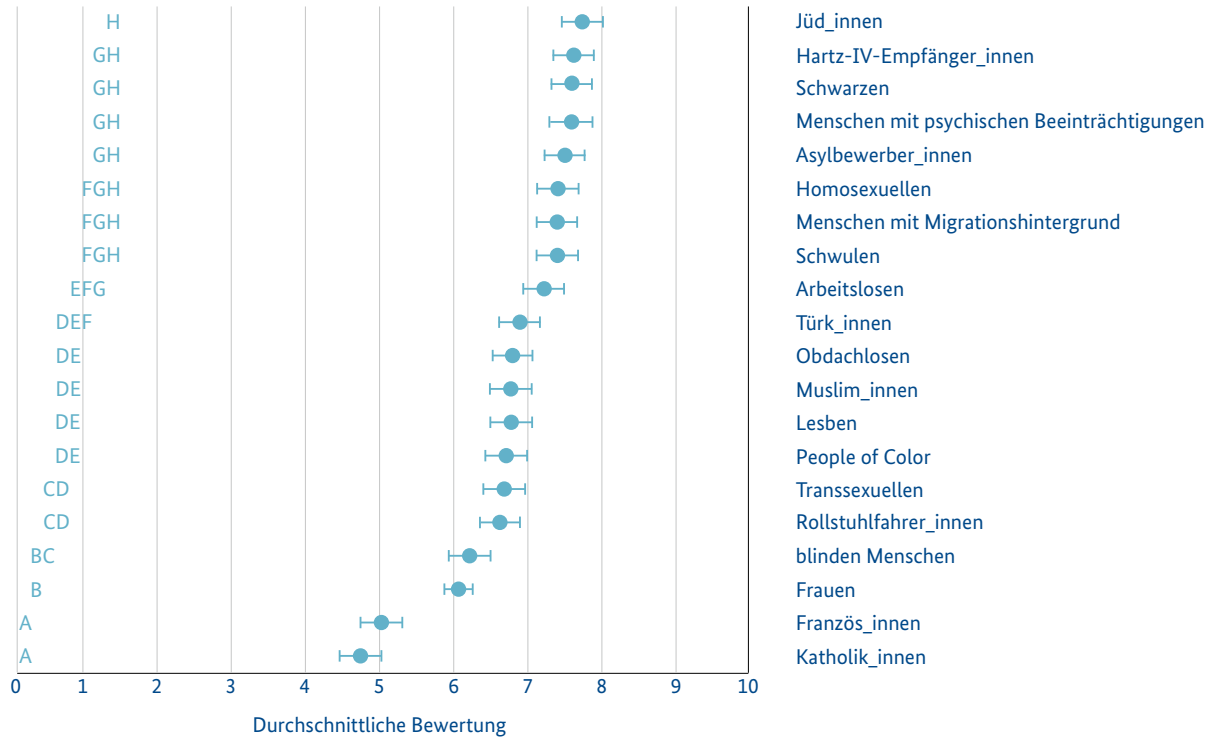
Anmerkung: Standardfehler in Klammern: ** $p < 0,001$, * $p < 0,01$.

Lesebeispiel: Mit der Gruppenbezeichnung „Katholik_innen“ wird die Situation um 1,34 Punkte weniger als Diskriminierung bewertet als mit der Gruppenbezeichnung „Frauen“.

Wie in Abbildung 7 dargestellt, führen – abgesehen von den Gruppenbezeichnungen Französ_innen, Katholikinnen und blinde Menschen – alle Gruppenbezeichnungen dazu, dass die Vignettensituation im Vergleich zu Frauen als betroffener Gruppe eher als Diskriminierung empfunden wird. Diese vergleichsweise niedrige Diskriminierungswahrnehmung in Bezug auf Frauen könnte wie oben beschrieben daran liegen, dass die Verbreitung von Sexismus in der deutschen Gesellschaft als eher gering eingeschätzt wird. Am deutlichsten ausgeprägt ist die Wahrnehmung von Diskriminierung erneut bei der Gruppe der **Jüd_innen**, was vermutlich wiederum auf die durch historische Benachteiligung erzeugte Prototypikalität sowie auf soziale Erwünschtheit zurückzuführen ist (Beyer und Krumpal 2010; Beyer und Liebe 2013).

Abbildung 7: Betroffenenbefragung: Wahrnehmung der Vignette als Diskriminierung nach Gruppenbezeichnung unter Kontrolle der personenbezogenen Faktoren mit 99 %-Konfidenzintervallen (n=10.626)

Stellen Sie sich bitte vor, Sie haben Kinder. Als Sie Ihrem Kind bei den Hausaufgaben helfen, entdecken Sie in einem Schulbuch eine sehr klischeehafte Darstellung von ...
Es handelt sich um eine Diskriminierung.



Lesebeispiel: Bei Verwendung der Gruppenbezeichnung „Juden“ beträgt die durchschnittliche Bewertung der Situation 7,7. 95 Prozent der Bewertungen dieser Vignette liegen zwischen den Werten 7,5 und 8,0.

Besonders interessant sind auch die Unterschiede, die sich zwischen verschiedenen Bezeichnungen für dieselbe Gruppe oder ähnliche Gruppen finden lassen. So wird die Vignettensituation im Schnitt mit einer 7,4 als Diskriminierung eingeschätzt, wenn **Schwule oder Homosexuelle** als Gruppenbezeichnung genannt werden – bei **Lesben** jedoch nur mit einer 6,8. Offenbar wird hier ein Unterschied zwischen weiblichen und männlichen **Homosexuellen** gemacht, wobei die Situation mit der Gruppenbezeichnung Homosexuelle an sich ähnlich eingeordnet wird wie mit der Bezeichnung Schwule. Diese Ähnlichkeit könnte dadurch zustande kommen, dass oft beide Bezeichnungen gleichgesetzt werden und der Begriff homosexuell häufig ausschließlich mit Männern assoziiert wird (Pusch 1994: 247). Dass die Vignette seltener als diskriminierend wahrgenommen wird, wenn Lesben anstatt Schwule betroffen sind, könnte damit zusammenhängen, dass bei den Befragten der Eindruck besteht, dass Diskriminierung eher Schwule als Lesben betrifft. Eine repräsentative Studie von 2001 ergab, dass Schwule die abgefragten Diskriminierungsformen häufiger erlebt hatten als Lesben (Steffens und Wagner 2009: 247). Auch standen mit dem § 175 StGB nur sexuelle Handlungen zwischen Männern, nicht zwischen Frauen, unter Strafe. Assoziieren Personen daher mit Schwulen eher Diskriminierung als mit Lesben, könnte dies dazu führen, dass dieselbe Situation eher als Diskriminierung empfunden wird, wenn Schwule anstatt Lesben betroffen sind. Der Effekt könnte jedoch auch mit den geringen Werten für Frauen zusammenhängen. Ein möglicher Mangel an Sensibilität für die Diskriminierung von Frauen könnte sich auch in der geringeren Diskriminierungswahrnehmung bei der Gruppenbezeichnung Lesben niederschlagen.

Ein signifikanter Unterschied zeigt sich auch zwischen den **Begriffen Schwarze und People of Color**²⁵: Die Situation wird mit 7,6 als Diskriminierung beurteilt, wenn Schwarze genannt werden, wohingegen der Wert für People of Color nur 6,7 beträgt. Dies mag damit zusammenhängen, dass soziale Erwünschtheit auch in Bezug auf konkrete Begriffe funktioniert und bei einer ungewohnteren Bezeichnung nicht in vollem Maße greift (Beyer und Krumpal 2010; Beyer und Liebe 2013). Allerdings ist auch nicht klar, inwieweit Personen einen Unterschied zwischen der Bezeichnung People of Color und der Bezeichnung Schwarze machen.

Auch zeigen sich Unterschiede in der Bewertung der Situation je nach Form der Behinderung: Sind Menschen mit **psychischen Beeinträchtigungen** betroffen, wird die Situation eher als Diskriminierung wahrgenommen, als wenn entweder **Rollstuhlfahrer_innen oder blinde Menschen** betroffen sind. Dieser Unterschied könnte erneut darauf zurückzuführen sein, dass es den Befragten eventuell schwerer fällt, sich eine klischeehafte Darstellung von Rollstuhlfahrer_innen oder blinden Menschen vor Augen zu rufen als von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, und es ohne ein konkretes Bild schwerer ist, die Situation als diskriminierend zu beurteilen.

Neben den Gruppenbezeichnungen weisen in der Betroffenenbefragung im Gegensatz zur Repräsentativbefragung auch die personenbezogenen Faktoren einige signifikante Effekte auf: Zunächst bestätigt sich auch hier, dass Personen, die **eigene Diskriminierungserfahrungen** gemacht haben, die Vignettensituation unabhängig von der Gruppenbezeichnung eher als diskriminierend wahrnehmen. Darüber hinaus zeigt sich über fast alle demografischen Kategorien hinweg, dass Personen, die einer benachteiligten Gruppe angehören, sensibler für Diskriminierung sind: So nehmen Männer, Heterosexuelle, Personen mit höherem Einkommen und Menschen ohne eine Behinderung die Vignettensituation seltener als Diskriminierung wahr. In Bezug auf Gender stellt sich also heraus, dass Frauen, trans*- und intergeschlechtliche Personen sowie Personen, die eine Einordnung in Geschlechtskategorien für sich ablehnen, die Vignettensituation signifikant eher als Diskriminierung wahrnehmen als Männer (vgl. Tabelle 3). Personen, die andere Geschlechter angegeben haben, unterscheiden sich in ihrer Diskriminierungswahrnehmung nicht signifikant von Männern; dies kann jedoch daran liegen, dass es sich hierbei um eine sehr heterogene Gruppe handelt und deswegen kein klarer Effekt zu erkennen ist. Eine höhere Diskriminierungswahrnehmung von benachteiligten Gruppen zeigt sich auch in Bezug auf die sexuelle Orientierung: Homo-, Bi- und Pansexuelle empfinden die Vignettensituation signifikant eher als diskriminierend als heterosexuelle Personen. Dieses Muster setzt sich über weitere Gruppen fort: Muslim_innen und konfessionslose Personen nehmen eher Diskriminierung wahr als Christ_innen; Angehörige anderer Religionen unterscheiden sich jedoch nicht signifikant von Christ_innen. Auch nehmen Menschen mit Behinderung hier eher Diskriminierung wahr als Menschen ohne eine Behinderung und ein geringeres Einkommen begünstigt die Diskriminierungswahrnehmung. Innerhalb der Stichprobe bestätigt sich also im Widerspruch zu den Ergebnissen der Repräsentativbefragung die Hypothese, dass Angehörige benachteiligter Gruppen Situationen unabhängig von der betroffenen Gruppe eher als Diskriminierung wahrnehmen.²⁶ In Bezug auf Bildung zeigt sich ein positiver Zusammenhang, sodass Personen mit einem höheren Bildungsabschluss die Situation häufiger als Diskriminierung beurteilen als weniger gebildete Personen. Hierbei handelt es sich also wie angenommen nicht um einen Empathieeffekt der Benachteiligten mit anderen von Diskriminierung betroffenen Personen, sondern höchstwahrscheinlich um einen Effekt der durch Bildung erlernten Fähigkeiten und des erlernten Wissens, die die Wahrnehmung von Diskriminierung begünstigen. Als einziger personenbezogener Faktor weist der Migrationsbezug keinen signifikanten Effekt auf.

25 Der Begriff People of Color entstammt der „Black Power“-Bewegung der 60er-Jahre und sollte rassistisch diskriminierte Personen miteinander solidarisieren. Er dient besonders in den USA als Selbstbezeichnung nicht weißer Personen.

26 Dieser Widerspruch ist vermutlich auf die unterschiedliche Stichprobenzusammensetzung zurückzuführen.

4.2.4 Zwischenfazit zur Auswertung der Vignetten

Die Auswertung des Vignettenexperiments ergibt teilweise ähnliche Ergebnisse in den beiden Befragungen, wirft aber einige weitergehende Fragen auf. Zunächst zeigt sich in beiden Befragungen eine erstaunlich geringe Diskriminierungswahrnehmung, wenn es sich bei der betroffenen Gruppe um Frauen handelt. Dieser Befund könnte möglicherweise mit einem in Deutschland gering ausgeprägten Problembewusstsein bezüglich sexistischer Diskriminierung zusammenhängen. Dennoch stellt sich die Frage, wie so Sexismus hier nicht den prototypischen Charakter zu besitzen scheint, den Inman und Baron (1996) sowie Marti et al. (2000) nachweisen können. Hier bietet es sich an, eine qualitative Vertiefung innerhalb von Fokusgruppen zu nutzen, um diese Frage noch einmal näher zu untersuchen. Um beurteilen zu können, ob sich dieser Effekt grundsätzlich zeigt oder eventuell mit der konkreten Situationsbeschreibung zusammenhängt, ist weiterführende Forschung notwendig, die Unterschiede in der Bewertung zwischen verschiedenen betroffenen Gruppen auch in anderen Situationen untersucht.

Darüber hinaus bestehen in der Bewertung der Situation signifikante Unterschiede zwischen eigentlich sehr ähnlichen Gruppenbezeichnungen, beispielsweise zwischen Schwulen und Homosexuellen auf der einen Seite und Lesben auf der anderen; oder zwischen Schwarzen und People of Color. Solche Unterschiede zeigen auf, dass auch die Art, wie und mit welchen Begriffen Diskriminierung und von Diskriminierung betroffene Personen beschrieben werden, einen Einfluss darauf hat, wie andere diese wahrnehmen. Die Ergebnisse beider Befragungen stimmen darin überein, dass das Merkmal oder die Gruppenbezeichnung einer Personengruppe eine Rolle für die Wahrnehmung einer Situation als Diskriminierung spielt. Bei der Untersuchung prototypischer Vorstellungen von Diskriminierung könnte es also notwendig sein, auch mögliche Effekte konkreter Formulierungen zu untersuchen.

In Bezug auf die personenbezogenen Faktoren unterscheiden sich die Ergebnisse beider Analysen im Gegensatz dazu deutlich: Zwar bestätigt sich im Einklang mit den Annahmen der Signaldetektionstheorie in beiden Fällen, dass Personen mit eigenen Diskriminierungserfahrungen die Vignettensituation unabhängig von der betroffenen Gruppe eher als diskriminierend wahrnehmen; die demografischen Faktoren spielen jedoch in der Repräsentativbefragung größtenteils keine Rolle, wohingegen sie in der Betroffenenbefragung überwiegend einen Einfluss auf die Diskriminierungswahrnehmung aufweisen. Diese Diskrepanz hängt zum einen sicherlich mit der deutlich höheren Fallzahl in der Betroffenenbefragung zusammen, zum anderen vermutlich auch mit der unterschiedlichen Stichprobenzusammensetzung. Dadurch, dass die Datengrundlagen für die Auswertung hier einmal durch eine repräsentative Telefonbefragung und einmal durch eine Betroffenenbefragung mit passiver Stichprobenziehung erhoben worden sind, unterscheiden sich die untersuchten Populationen in zahlreichen Aspekten: Wer an einer Befragung teilnimmt, hängt davon ab, wer zur Teilnahme aufgefordert wird; wem das Thema der Umfrage wichtig oder interessant genug erscheint, um darin Zeit zu investieren; und wer tatsächlich die Möglichkeit hat, an der Umfrage teilzunehmen (siehe Kapitel 4.2.2).

4.3 Auswertung der Fokusgruppen

Im Folgenden werden die aus der quantitativen Analyse gewonnenen Erkenntnisse mithilfe qualitativer Methoden vertieft. Ziel dabei ist es, weitere Faktoren zu identifizieren, die die Wahrnehmung von Diskriminierung beeinflussen. Daneben soll außerdem die Erkenntnis aus den Vignettenexperimenten, dass klischeehafte Darstellungen von Frauen seltener als Diskriminierung wahrgenommen werden als Darstellungen von anderen Gruppen, erneut aufgegriffen werden, um mögliche Gründe für diese Einschätzung zu identifizieren. Um die subjektive Sicht von Personen zu untersuchen und explorativ neue Zusammenhänge zu erschließen, sind qualitative Methoden besonders geeignet (Schulz 2012; Schulze und Angermeyer 2003). Dies gilt insbesondere für das Format der Fokusgruppen, da diese es gerade bei he-

terogener Gruppenzusammensetzung erlauben, ein breites Meinungsspektrum in relativ kurzer Zeit auszuloten und kontrastierende Standpunkte einander gegenüberzustellen (Masadeh 2012: 64; Prickarz und Urbahn 2002: 69; Schulz 2012). Dies führt einerseits dazu, dass Meinungen stärker reflektiert und begründet werden müssen, andererseits können Teilnehmende ihre Position in Reaktion auf andere Redebeiträge weiter ausführen oder klarstellen, sodass Aspekte intensiver entwickelt werden können, die in Einzelinterviews möglicherweise untergegangen wären (Powell und Single 1996: 504).

4.3.1 Methodisches Vorgehen

4.3.1.1 Pretests der Fokusgruppen

Im Vorfeld der eigentlichen Fokusgruppen wurden zwei Pretests durchgeführt, um die Funktionsweise des Gesprächskonzepts zu testen. Tatsächlich zeichneten sich in beiden Pretests mehrere Schwierigkeiten ab, anhand derer das Konzept für die Gespräche optimiert werden konnte. Im ersten Pretest wurde getestet, ob die geplanten Fragen verständlich formuliert waren, wie lange die Befragten zur Beantwortung brauchen und inwieweit die Antworten innerhalb des entworfenen Fokusgruppenkonzepts als gewinnbringende Diskussionsgrundlagen dienen könnten. Als zweiten Pretest wurde auf Grundlage des bestehenden Konzepts eine Fokusgruppe durchgeführt, um insbesondere zu testen, ob sich die Teilnehmenden in ihrer Beurteilung verschiedener Situationen als diskriminierend oder nicht diskriminierend unterscheiden, welche möglichen Hindernisse es für das Aufkommen einer Diskussion gibt und worauf bei der Diskussionsmoderation angesichts des sensiblen Themas ein besonderes Augenmerk gelegt werden muss. Im Gesprächsverlauf bildete sich schnell ein Konsens innerhalb der Gruppe heraus; jede vorgelesene Situation wurde von den Teilnehmenden gleichermaßen als diskriminierend empfunden. Dieser Mangel an unterschiedlichen Standpunkten verhinderte, dass eine Diskussion aufkam. Daraufhin wurde das Konzept überarbeitet. Aus diesem Grund und da zu vermuten ist, dass die besondere Gesprächsdynamik in der Pretest-Fokusgruppe die rasche Konsensbildung und das weite Diskriminierungsverständnis mindestens begünstigt hat, werden für die Auswertung nur die beiden nachfolgenden Fokusgruppen herangezogen. Aufbau und Ablauf der Fokusgruppen werden in den folgenden Kapiteln genauer beschrieben.

4.3.1.2 Rekrutierung der Teilnehmenden

Die Teilnehmenden der Fokusgruppen wurden per E-Mail aus den Teilnehmenden der Betroffenenbefragung rekrutiert. Diese hatten am Ende des Fragebogens die Möglichkeit, ihre E-Mail-Adresse zu hinterlassen und ihr Einverständnis zu erklären, um im Rahmen weiterer Forschung kontaktiert zu werden. Ziel bei der Rekrutierung der Teilnehmenden war es, die Gruppenzusammensetzung möglichst heterogen zu gestalten, um ein möglichst breites Meinungsspektrum abbilden zu können und eine kontroverse, kontrastreiche Diskussion zu erzielen (Masadeh 2012: 64; Prickarz und Urbahn 2002: 69; Schulz 2012). Deswegen wurden beim Versenden der Einladungen die in der Mixed-Mode-Umfrage angegebenen Diskriminierungsmerkmale berücksichtigt. Abgedeckt werden sollten alle sechs AGG-Kategorien sowie weitere, nicht im AGG geschützte Merkmale, die jedoch in der Umfrage vergleichsweise häufig genannt worden waren, wie sozioökonomische Lage oder Gewicht (vgl. Kapitel 5.2). Außerdem sollten auch Personen ohne eigene Diskriminierungserfahrungen an den Fokusgruppen teilnehmen.

Die gewünschte Heterogenität konnte größtenteils realisiert werden; allerdings mussten einige Abweichungen in Kauf genommen werden. Da das Interesse an der Teilnahme unter Personen ohne eigene Diskriminierungserfahrung bedeutend geringer war als unter denjenigen, die eigene Diskriminierungserfahrungen geschildert hatten, konnte aus dieser Gruppe letztlich kaum jemand erreicht werden. Kurz-

fristige Absagen führten außerdem dazu, dass in der ersten Gruppe zwar zehn, in der zweiten aber nur vier Teilnehmende anwesend waren. Dadurch waren letztlich alle anvisierten Diskriminierungsmerkmale mit Ausnahme von Religion bzw. Weltanschauung repräsentiert. Eine Übersicht über die Diskriminierungsmerkmale in den beiden Fokusgruppen findet sich in Tabelle 38 im Anhang C.

4.3.1.3 Situationsbeschreibungen

Die Situationsbeschreibungen, die als Diskussionsgrundlage für die Gespräche dienen sollten, wurden im Vorfeld der Fokusgruppen vom Forschungsteam entlang der in der Literatur beschriebenen Faktoren, die einen Einfluss auf die Wahrnehmung eines Vorfalls als Diskriminierung haben, entworfen. In den meisten Fällen wurden Elemente der Situation so variiert, dass ein Faktor hervorgehoben wurde und gezielt über den Unterschied diskutiert werden konnte. Außerdem wurde die Vignettensituation mit der klischeehaften Darstellung einer sozialen Gruppe aus den Umfragen wieder aufgegriffen, um in den Gesprächen herauszufinden, warum die Situation mit Frauen als der betroffenen Gruppe vergleichsweise wenig als Diskriminierung beurteilt wird. Eine Übersicht über alle verwendeten Situationsbeschreibungen ist im Anhang B zu finden.

In welcher Reihenfolge die Situationsbeschreibungen zur Sprache gebracht wurden, wurde abgesehen von der ersten Situation nicht vorab festgelegt, sondern sollte während der Fokusgruppen in Reaktion auf den Gesprächsverlauf flexibel ausgewählt werden können. Wenn beispielsweise bestimmte Faktoren im Gespräch angeschnitten wurden, sollte als Nächstes eine Situationsbeschreibung ausgewählt werden können, mit der dieser Aspekt vertieft werden konnte. Wenn jedoch ein Faktor schon hinreichend diskutiert worden war, sollte auf Situationsbeschreibungen verzichtet werden können, die sich auf diesen Faktor konzentriert.

4.3.1.4 Ablauf der Fokusgruppen

Die beiden Fokusgruppen wurden in den Räumen des BIM durchgeführt und wurden von zwei Moderator_innen geleitet. Nach einer kurzen Vorstellungsrunde wurden die Teilnehmenden gebeten, eine Definition von Diskriminierung aufzuschreiben, um diese am Ende des Gesprächs aufzugreifen und auf abstrakter Ebene mögliche Unterschiede zu diskutieren. Anschließend begann die Diskussionsrunde. Dabei wurde jeweils eine Situation von den Moderator_innen vorgelesen, die anschließend von den Teilnehmenden auf einer Fünferskala bewertet wurde, wobei eins für die Einschätzung steht, dass es sich nicht um Diskriminierung handelt, und fünf dafür, dass es sich sicher um Diskriminierung handelt. Wichtig ist, dass es hier keineswegs darum ging, die Meinung der Befragten in feste Werte zu gießen und diese als Grundlage für eine Analyse zu verwenden. Vielmehr diente die Werteskala in erster Linie zur Verdeutlichung eines breiten Meinungsspektrums den Teilnehmenden selbst gegenüber. Um diesem Eindruck möglichst früh Nachdruck zu verleihen, wurde versucht, zum Einstieg stets eine möglichst kontroverse Situationsbeschreibung auszuwählen und beim Präsentieren der Einschätzungen auf die Heterogenität der Antworten hinzuweisen. Dadurch machten die Teilnehmenden gleich zu Beginn die Erfahrung, dass unterschiedliche Standpunkte möglich und vorhanden sind und auch von der Runde akzeptiert werden.

Die Teilnehmenden bekamen kleine Zettel, auf die sie nach dem Vorlesen der Situationsbeschreibung durch die Moderator_innen erst einmal für sich ihre Einschätzung aufschreiben sollten. Erst wenn alle Teilnehmenden ihre Beurteilung zu Papier gebracht hatten, wurden die Zettel hochgehalten und der Runde präsentiert. Anschließend wurden die Teilnehmenden aufgefordert, ihre Einschätzung zu begründen. Daraus entstand eine Diskussion, die fortgesetzt wurde, bis niemand mehr etwas zu der aktuellen Situation sagen wollte.

Gegen Ende des Gesprächs wurden die zu Beginn von den Teilnehmenden notierten Definitionen von Diskriminierung erneut aufgegriffen und einige davon ebenfalls vorgelesen und zur Diskussion gestellt. Dabei ging es darum, inwieweit die Teilnehmenden die betreffende Definition teilten oder ob sie sie ergänzen oder ihr widersprechen wollten. Anschließend wurde das Gespräch abgeschlossen.

4.3.1.5 Qualitative Inhaltsanalyse

Die Aufnahmen der Fokusgruppengespräche wurden anschließend zur Auswertung transkribiert und die Transkripte anonymisiert. Für die Auswertung wurde auf eine computergestützte qualitative Inhaltsanalyse zurückgegriffen. Diese ermöglicht neben der Organisation und Strukturierung größerer Textmengen auch eine regelgeleitete, intersubjektiv nachvollziehbare Interpretation (Berg 2009: 338; Mayring 2000; Ramsenthaler 2013: 23). Damit ist es mit einer qualitativen Inhaltsanalyse möglich, sowohl einzelne Faktoren, die bei der Bewertung einer Situation als Diskriminierung eine Rolle spielen, als auch zusammenhängende Argumentationsstrukturen zu identifizieren und mit bestehenden Theorien in Verbindung zu bringen.

Das Kategoriensystem wurde deduktiv-induktiv entwickelt. Während der Kodierung wurde auf das aus der Theorie gewonnene Vorwissen zurückgegriffen. Dadurch, dass ein besonderes Augenmerk der Auswertung auf der Identifizierung neuer Faktoren und tiefergehender Zusammenhänge lag, entfernte sich das Kategoriensystem jedoch von den Faktoren, die im Vorhinein aus der Literatur zur Diskriminierungswahrnehmung gewonnen worden waren. Diese werden dort vergeben, wo der entsprechende Faktor Erwähnung findet – also sowohl dort, wo er eine Rolle in der Beurteilung von Situationen durch die Teilnehmenden spielt, als auch dort, wo der Faktor laut Aussage der Teilnehmenden explizit irrelevant für die Bewertung ist. Das Kategoriensystem beinhaltet also sowohl aus der Literatur gewonnene Faktoren als auch aus in einem ersten Durchlauf durch das Material ergänzte Faktoren. Das vollständige Kategoriensystem bewährte sich im Sinne der Intrakoderreliabilität²⁷ (Mayring 2010: 603) in einem erneuten Materialdurchgang.

4.3.2 Ergebnisse der Fokusgruppen

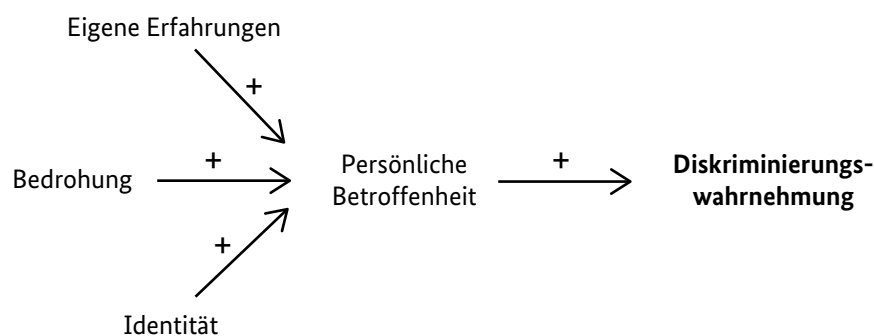
Ziel der Fokusgruppen war es, mehr darüber herauszufinden, was Menschen als Diskriminierung wahrnehmen und anhand welcher Informationen sie dies beurteilen. Dabei haben sich drei für die Diskriminierungswahrnehmung zentrale Faktoren herauskristallisiert, die wiederum von einem Netz aus mehreren tieferliegenden Faktoren beeinflusst werden. Die Faktorenkomplexe lassen sich anhand dieser drei zentralen Faktoren beschreiben: Als Erstes geht es um die **persönliche Betroffenheit der beurteilenden Person**, also inwieweit die Person einen Bezug zwischen der betroffenen Person und sich selbst herstellen kann. Zweitens wird die Diskriminierungswahrnehmung davon beeinflusst, **ob das Verhalten der verursachenden Person in einem legitimen Kontext interpretiert wird oder als ungerechtfertigt betrachtet wird**. Als Drittes steht schließlich die Frage, als wie **schutzwürdig** die betroffene Person wahrgenommen wird. In den folgenden Kapiteln werden diese drei Faktorenkomplexe ausgeführt. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass weder die Faktoren noch die angenommenen Zusammenhänge zwischen ihnen vollständig sind. Vielmehr stellen diese Ergebnisse Indizien dar, die es in weiterer Forschung zu ergänzen und zu überprüfen gilt.

27 Damit ist gemeint, dass eine Person, die dasselbe Material zweimal kodiert, möglichst jedes Mal zu demselben Ergebnis kommen sollte.

4.3.2.1 Persönliche Betroffenheit

Der erste Faktorenkomplex konzentriert sich auf die persönliche Betroffenheit der beurteilenden Person, also inwieweit die Person einen Bezug zwischen der von Diskriminierung betroffenen Person und sich selbst herstellen kann. Der Grad der persönlichen Betroffenheit bestimmt einerseits, wie viel Verständnis jemand aus seiner eigenen Perspektive heraus für die betroffene Person aufbringen kann, weil sie deren Lage nachvollziehbarer macht. Andererseits steigert der konkrete Bezug zur eigenen Person das Interesse daran, eine mögliche Schlechterstellung zu entdecken, als Diskriminierung zu benennen und als solche zu beanstanden. Aus den Fokusgruppengesprächen lassen sich wie in Abbildung 8 dargestellt verschiedene tieferliegende Faktoren herausarbeiten, die den Grad der persönlichen Betroffenheit beeinflussen: Erstens kann es sich dabei um eigene Erfahrungen handeln, die denen der betroffenen Person ähneln; zweitens kann die Identität die persönliche Betroffenheit erhöhen, wenn die beurteilende Person sich mit der betroffenen Person identifiziert, z. B. durch eine gemeinsame Gruppenzugehörigkeit; drittens kann eine durch die Situation wahrgenommene Bedrohung, die auch die beurteilende Person selbst betrifft, einen Bezug zur eigenen Person schaffen. In den folgenden Kapiteln werden diese Faktoren sowie ihre Beziehungen untereinander herausgearbeitet.

Abbildung 8: Pfadmodell zu persönlicher Betroffenheit



Bedrohung

Persönliche Betroffenheit kann zunächst dadurch entstehen, dass die beobachtende Person sich durch die Diskriminierungssituation bedroht fühlt, weil die Situation für sie selbst ein Risiko irgendeiner Art darstellt. Dabei kann es sich z. B. um eine Bedrohung der sozialen Identität der Person handeln, wenn sie durch die Situation daran erinnert wird, dass sie selbst einer Gruppe angehört, die gesellschaftlich nicht geachtet wird (Ruggiero et al. 1997; Schmitt und Branscombe 2002; Schmader et al. 2015). Diesem Bedrohungsgefühl können Personen offenbar unter bestimmten Umständen begegnen. So beschreibt eine Teilnehmerin, wie sie klischeehafte Darstellungen von Frauen je nach dem dargestellten Klischee anders bewertet:

„L.: Ja ich hab 'n bisschen geschwankt und ich merke, ich hab son, das hat was sehr viel mit mir zu tun, dass ich also einfach innerlich anscheinend beschlossen habe, dass solche Klischees auf mich nicht zutreffen. Punkt. Also das, sonst hätte ich vielleicht fünf hingeschrieben, aber so das landet bei mir nicht so. Also ich finde das einfach nur doof oder albern. Ich kann es nicht ernst nehmen. So gehe ich damit um, also deswegen -

Moderator_in 1: Also es stört Sie nich?

L.: Das käme dann auch darauf an, was es is. Also es gibt generell so was, was mich stört, ist dieser ständige Fleischbeschau überall, also das, das stört mich schon. Das stört mich auch deshalb, weil es sehr, sehr viele Frauen, die diesen, diesen Normen nicht entsprechen, 'n bestimmtes Bild geben, was sie dann dazu bringt, sich minderwertig zu fühlen. Ja, also das, ja aber so, also „Frauen sind doof“ oder „Frauen sind so“, also das hab ich glaub ich selber, da ich studiert hab und Naturwissenschaften studiert hab, da bin ich irgendwie nich so drin, also da hab ich von vornherein wahrscheinlich 'n andern Blick, weil ich immer auch 'n bisschen mehr diese männliche Seite beruflich hatte.

Moderator_in 1: Also auch bei den Darstellungen, die Sie stören würden, würden Sie sagen, dass es nicht Diskriminierung ist?

L.: Doch, da gibt es natürlich Sachen, die über Frauen behauptet werden, die ich schon als schlimm oder empörend empfinde. Ja, also da hätte ich sicherlich, da gibt's sicher Sachen, wo ich auch fünf hingeschrieben hätte, ja, das schon.“ (Situation 8; Fokusgruppe 2, Nr. 81–85)

Die Teilnehmerin nimmt klischeehafte Darstellungen von Frauen also als unterschiedlich diskriminierend wahr, je nachdem, um welches Klischee es genau geht. Bei den Bildern, die sie zunächst im Kopf hat, scheint es um Klischees zu gehen, die Frauen als dumm, mathematisch unbegabt etc. darstellen. Von diesen fühlt sie sich nicht persönlich angesprochen, weil sie weiß, dass „solche Klischees auf mich nicht zutreffen“ (Fokusgruppe 2, Nr. 81). Sie kann mit ihren beruflichen Erfahrungen und ihrem naturwissenschaftlichen Studium solche Klischees für sich selbst widerlegen, sodass sie ihr zu „albern“ (Fokusgruppe 2, Nr. 81) erscheinen, um sie ernst zu nehmen und als diskriminierend zu betrachten. Daher entsteht an dieser Stelle auch kein Bedrohungsgefühl.

Im Gegensatz dazu gibt es andere Klischees, die die Teilnehmerin dann schon als diskriminierend empfindet und die sich auf die Körperform von Frauen beziehen. Als Grund für diese Unterscheidung führt sie an, dass Frauen von solchen Darstellungen ein bestimmtes Bild vermittelt bekommen und dies ihr Selbstbewusstsein beeinträchtigen kann, wenn sie selbst diesem Bild nicht entsprechen. Im weiteren Gesprächsverlauf geht die Teilnehmerin mehrfach auch auf die Erfahrungen ein, die sie selbst im Zusammenhang mit ihrem Gewicht gemacht hat. Von den Klischees bezüglich der Körperform fühlt sich die Teilnehmerin also viel eher selbst betroffen. Während sie den Klischees über die Intelligenz von Frauen ihr naturwissenschaftliches Studium entgegensetzen kann und diese deswegen für sie und ihr Selbstbild keine Bedrohung darstellen, hat sie keine ähnliche Möglichkeit, sich von Klischees über weibliche Körper zu distanzieren. Hier schafft die Bedrohung für ein positives Selbstbild persönliche Betroffenheit, die die Wahrnehmung der Situation als Diskriminierung erhöht.

Eine ähnliche Begründung gibt eine andere Teilnehmerin für mangelnde persönliche Betroffenheit, die klischeehafte Darstellungen von Frauen ebenfalls vergleichsweise mild beurteilt. Sie erklärt ihren Standpunkt damit, dass Diskriminierung anhand des Geschlechts

„K.: [...] zumindest in meinem Fall, nicht irgendwie 'n Ausmaß erreicht, wo ich sage, damit kann ich irgendwie, also kann ich nicht mit leben oder so. Das is so, das ist schlecht, dass das so is. Da muss man irgendwie was gegen machen. Aber es is auf 'nem Niveau, was mir 'n gutes Leben letztendlich irgendwie in der Gesellschaft, in der ich lebe, in keiner Weise verwehrt so. Und vielleicht ist das der Grund, warum ich das nicht in der Form als dramatisch auch bewerte 'n Stück weit. Wär vielleicht anders, wenn ich bestimmte Formen von besonders krasser Diskriminierung als Frau gemacht hätte.“ (Situation 8; Fokusgruppe 2, Nr. 129)

In ihrem Fall erzeugt Sexismus für sie keine große persönliche Betroffenheit, weil er ihr Leben nicht stark beeinträchtigt. Die Intensität des Problems ist schlicht nicht groß genug, um eine Bedrohung darzustellen, sodass sie nicht zu einer dramatischen Einschätzung kommt. Die Intensität schließt hier an den Mecha-

nismus von Diskriminierungswahrnehmung in der Signaldetektionstheorie an, wo ein Vorfall dann als Diskriminierung eingestuft wird, wenn die vorliegenden Hinweise auf Diskriminierung das individuelle Entscheidungskriterium überschreiten. Gleichzeitig ist die Teilnehmerin sich darüber bewusst, dass

„K.: [...] diese alltägliche Diskriminierung als Frau, die ja letztendlich tatsächlich, vermute ich mal irgendwie, ob wahrgenommen oder nicht, jede Frau irgendwie erfährt.“ (Situation 8; Fokusgruppe 2, Nr. 129)

Ihre Wahrnehmung begründet sich also nicht darin, dass sie die Diskriminierung von Frauen nicht als relevant oder problematisch erkennt oder dass sie sich nicht mit der Gruppe der Frauen identifiziert, sondern dass ihr eigenes Leben dadurch nicht so weit eingeschränkt wird, dass sie sich persönlich davon bedroht und betroffen fühlt. Hinzu kommt die Alltäglichkeit sexistischer Darstellungen:

„K.: Vielleicht ist diese alltägliche diskriminierende Darstellung von Frauen einfach auch tatsächlich so alltäglich, dass einem die gar nicht wirklich bewusst ist, so. [...] Also ich find die Bilder doof, das ist der eine Punkt. Gleichzeitig sind sie mir relativ egal, aber wenn ich sie jetzt analytisch betrachten sollte, würd ich sagen: ‚Klar, das ist ’ne Form von diskriminierender Darstellung‘, aber ja, ob die mich dann wirklich stört?“ (Situation 8; Fokusgruppe 2, Nr. 86)

Dadurch, dass sie ständig von sexistischen Bildern umgeben ist, fallen der Teilnehmerin diese nicht mehr besonders auf. Deren Alltäglichkeit und das Ausbleiben größerer Auswirkungen von Sexismus auf ihr Leben verhindern, dass die Darstellungen bedrohlich wirken. Die Teilnehmerin ordnet die Situation auf einer analytischen Ebene im Fokusgruppengespräch, wo sie über die Situation nachdenkt und ihre eigene Meinung dazu reflektiert, als Diskriminierung ein; auf einer Gefühlsebene jedoch erscheint die Situation harmloser. Daher ist fraglich, ob eine solche Darstellung im Alltag, wo weniger Zeit und Anlass für Reflexion besteht, als Diskriminierung wahrgenommen wird. In den Worten der Signaldetektionstheorie ist der Stimulus also zu gering und zu gewohnt, um das Entscheidungskriterium zu überschreiten und die Situation als Diskriminierung zu kennzeichnen.

Identität

Die persönliche Betroffenheit hängt auch mit der eigenen Identität und dem Grad der Identifikation mit der betroffenen Gruppe zusammen. Für Personen, die sich stark mit einer bestimmten Gruppe identifizieren, macht die Zugehörigkeit zu dieser Gruppe einen wichtigen Teil ihres Selbstbilds aus. Daraus ergibt sich eine hohe persönliche Betroffenheit und eine hohe Sensibilität für Diskriminierung gegenüber dieser Gruppe (Operario und Fiske 2001). Dies zeigte sich auch in den Fokusgruppen. Danach gefragt, ob die Teilnehmenden eine klischeehafte Darstellung von Schwarzen anders beurteilen würden als von Frauen, entwickelte sich das Gespräch wie folgt:

„M.: Ach so ja, denk ich ... würd ich eine sechs schreiben.

L.: Was war dis?

M.: Also noch mal mehr, noch schlimmer.

K.: Würde mir wahrscheinlich auch stärker auffallen, auf jeden Fall.

Moderator_in 1: Wieso würden Sie das schlimmer beurteilen?

[...]

M.: Weil ich selber schwarz bin.

Moderator_in 1: Aber Sie sind auch ’ne Frau.

M.: Ja, aber erst schwarz.“ (Situation 8; Fokusgruppe 2, Nr. 118–127)

Die Teilnehmerin hatte schon die klischeehafte Darstellung von Frauen als eindeutig diskriminierend bewertet und geht nun über die Grenzen der Skala hinaus, um auszudrücken, dass sie eine klischeehafte Darstellung von Schwarzen noch diskriminierender fände. Interessant ist hier vor allem, dass die Teilneh-

merin beide Darstellungen nicht als gleichermaßen diskriminierend bewertet, sondern die für ihre Identität relevanten Gruppenzugehörigkeiten hierarchisiert und sich damit in beiden Fällen unterschiedlich stark betroffen fühlt.

Der hier wirksame Mechanismus unterscheidet sich jedoch von der in der Literatur vorhandenen Hypothese der Gruppenidentifikation: Dort wird angenommen, dass eine starke Identifikation mit einer Gruppe dazu führt, dass Situationen eher aus der Perspektive der Gruppe als des Individuums interpretiert und nach ihrer Bedeutung für die Gruppe beurteilt werden (Eccleston und Major 2006; Major et al. 2003: 221). Werden dann Diskrepanzen in der Behandlung von Personen festgestellt, würden die Gründe dafür auch eher in dieser Gruppenzugehörigkeit als in individuellen Unterschieden gesucht. So empfänden Angehörige einer Gruppe, die sich stark mit dieser identifizieren, Situationen eher als diskriminierend (Operario und Fiske 2001; Sellers und Shelton 2003). Beispielsweise würden zwei schwarze Personen die Tatsache, dass sie für eine Polizeikontrolle ausgewählt wurden, unterschiedlich interpretieren, je nachdem, wie sehr sie sich als Schwarze_r identifizieren: Die Person, die sich stark als Schwarze_r identifiziert, würde eher davon ausgehen, dass sie wegen ihrer Hautfarbe ausgewählt wurde, und die Situation als diskriminierend beurteilen. Demgegenüber würde die Person, die sich weniger stark als Schwarze_r identifiziert, eher davon ausgehen, zufällig ausgewählt worden zu sein, und die Situation dementsprechend auch nicht als diskriminierend beurteilen.

Verbindet man diese Beobachtung damit, dass Teilnehmerinnen klischeehafte Darstellungen von Frauen teilweise nicht diskriminierend fanden, zeigt sich hier – wie in der Auswertung der Vignetten schon vermutet – dass die **bloße Übereinstimmung zwischen der Gruppenzugehörigkeit der betroffenen und der beurteilenden Person nicht ausreicht, um eine persönliche Betroffenheit herzustellen**. Vielmehr kommt es darauf an, inwieweit die beurteilende Person sich mit der betroffenen Gruppe identifiziert.

Eigene Erfahrungen ähnlich denen der betroffenen Person

Vielleicht am naheliegendsten ist ein dritter Aspekt, der die **persönliche Betroffenheit** beeinflusst: eigene Erfahrungen. Hat man selbst schon einmal eine ähnliche Situation erlebt, kann man sich leichter in die betroffene Person hineinversetzen und die Gründe dafür nachvollziehen, die Situation als Diskriminierung wahrzunehmen. So begründet eine Teilnehmerin ihre eindeutige Beurteilung von sexueller Belästigung als Diskriminierung folgendermaßen:

„L.: Ja, ich kenn die Situation und es hat mir große Angst gemacht und es is 'n sehr unangenehmes Gefühl und diese Geilheit da irgendwie präsentiert zu bekommen. Also ich glaube, das kennt auch jede Frau, es is einfach unappetitlich.“ (Situation 4; Fokusgruppe 2, Nr. 141)

Umgekehrt kann der fehlende Bezug zur eigenen Person auch dazu beitragen, dass ein Vorfall eben nicht als Diskriminierung wahrgenommen wird: Mehrere nicht muslimische Teilnehmende konnten die Situation einer Verkäuferin nicht nachvollziehen, der gekündigt wurde, nachdem sie angefangen hatte, einen Nikab zu tragen, und zogen die Angemessenheit und Notwendigkeit der Bedeckung für muslimische Frauen in Zweifel, so z. B. hier:

„L.: Na, das Interessante ist ja, dass, weil Sie das sachten, also es gehört ja nicht zwingend zur Religionsausübung als Muslima, dass ich 'n Kopftuch trage.“ (Situation 9; Fokusgruppe 2, Nr. 64)

„L.: Ich war in der Türkei aufm kleinsten Dorf. Und ich wär nie auf die Idee gekommen, im Bikini oder im Badeanzuch rumzulaufen. Ich hab mir 'ne Pluderhose schneiden lassen, um mich einfach anzupassen an das, was ich da vorfinde, und 'n Stück weit muss ich das, erwarte ich das umgekehrt einfach auch.“ (Situation 9; Fokusgruppe 2, Nr. 58)

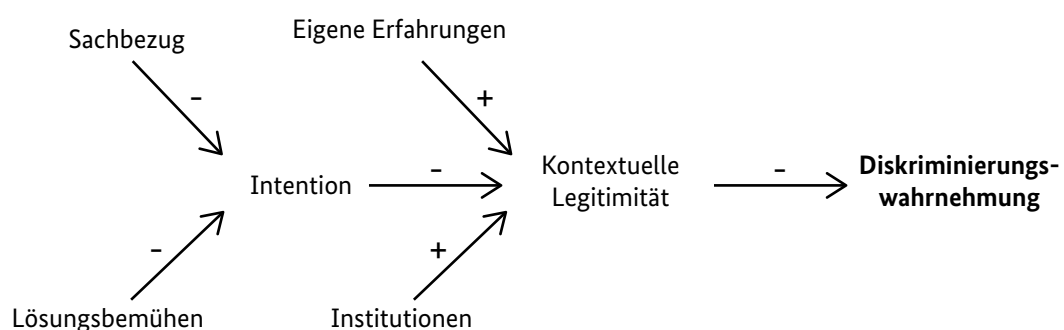
Diese Wortbeiträge verdeutlichen, dass der Teilnehmerin die Lage einer Frau, die gerne ein Kopftuch oder einen Nikab tragen würde, fremd ist. Eine von ihr als ähnlich wahrgenommene Situation, die die Teilnehmerin heranzieht, um die Lage der Frau für sich nachzuvollziehen, weist wichtige Unterschiede zu der Diskriminierungssituation auf, beispielsweise dass die Verkäuferin nicht nur temporär in ihrer Situation ist, sondern langfristig; oder die Bedeutung, die der Nikab für die Verkäuferin hat, die aber die Bekleidung der Teilnehmerin offensichtlich nicht für sie hat. Da die Teilnehmerin keinen persönlichen Bezug zur Situation der Verkäuferin herstellen kann, weil sie keine ähnlichen Erfahrungen erlebt hat, empfindet sie die Situation auch nicht als diskriminierend.

Dass eigene Erfahrungen die Diskriminierungswahrnehmung beeinflussen, ist zentraler Bestandteil der Signaldetektionstheorie. Einen vergleichbaren Fall von Diskriminierung erlebt zu haben, führt dazu, dass das Risiko, in einer solchen Situation diskriminiert zu werden, als höher wahrgenommen wird, und solche Fälle daher auch eher als Diskriminierung eingestuft werden. In den Fokusgruppengesprächen scheint sich auch der umgekehrte Effekt zu manifestieren: Erinnern Personen sich an Erfahrungen, die einer potenziellen Diskriminierungssituation ähnlich sind und die sie aber nicht als diskriminierend erlebt haben, wird Diskriminierung in einer solchen Situation als unwahrscheinlich wahrgenommen. Daher wird auch diese neue Situation tendenziell als nicht diskriminierend beurteilt.

4.3.2.2 Kontextuelle Legitimität

Neben dem persönlichen Bezug zur Position der betroffenen Person spielt auch die Bewertung des Verhaltens der verursachenden Person eine Rolle für die Diskriminierungswahrnehmung. Allein auf Grundlage des in der Situation Beobachtbaren kann jedoch häufig nicht mit ausreichender Sicherheit bestimmt werden, ob es sich um eine Diskriminierung handelt oder nicht, sondern die Situation bleibt mehrdeutig. Deswegen muss eine beurteilende Person dieses Verhalten interpretieren. Dabei gibt es sowohl Faktoren, die dazu beitragen, dass alternative Erklärungen für ein potenziell diskriminierendes Verhalten angenommen werden, als auch Faktoren, die dazu führen, dass mögliche Alternativerklärungen als nicht überzeugend empfunden werden. Eine Übersicht über den Faktorenkomplex ist in Abbildung 9 dargestellt.

Abbildung 9: Pfadmodell zu kontextueller Legitimität



Zu den Faktoren, die beeinflussen, ob das Verhalten der verursachenden Person eher in einen legitimen oder illegitimen Zusammenhang gestellt wird, zählen eigene Erfahrungen, die denen der verursachenden Person ähnlich sind und ihr Verhalten nachvollziehbar machen; Institutionen, also Gesetze oder Regeln, die das Verhalten der Person entweder legitimieren oder als illegitim erscheinen lassen können; und die Absicht, die die verursachende Person mit ihrem Verhalten verfolgt.

Die **Absicht** des_der Verursacher_in gehört zu den Informationen, die häufig nicht bekannt sind und von der beurteilenden Person interpretiert werden müssen. Wie sie interpretiert wird, hängt von dem Bezug zwischen den Handlungen der verursachenden Person und einem angenommenen oder vom_von der Verursacher_in vorgebrachten legitimen Ziel (Sachbezug) ab sowie von den Bemühungen, die die verursachende Person unternommen hat, um die Situation einvernehmlich oder konfliktfrei zu bewältigen (Lösungsbemühen).

Eigene Erfahrungen ähnlich denen der verursachenden Person

In mehreren Fällen, in denen die Teilnehmenden eine Situation als nicht diskriminierend wahrnahmen, führten sie zur Begründung alternative Erklärungen für das Verhalten der verursachenden Person an, die das Verhalten in einen legitimen Kontext stellen. Dabei berichteten sie häufig von entsprechenden Fällen aus ihrem persönlichen Umfeld, in denen sie eine ähnliche Situation erlebt und als unbedenklich empfunden hatten, so z. B. im Kontext des Zusammenlebens in einer Wohngemeinschaft:

„A.: Also, meine Schwester musste aus Geldnot ihre Zwei-Raum-Wohnung selbst teilen und sie hat halt zwar männliche gesucht, aber dann also dit is ja normal, wenn man in 'ner großen Wohnung zusammen wohnt, dann möchte man auf jeden Fall jemand – weil dit is ja häuslich, is schon wat Intimet – jemand, mit dem man sich zusammen verstehen könnte.“ (Situation 6; Fokusgruppe 1, Nr. 32)

„H.: Also dis kann ich nachvollziehen, 'ne Freundin von mir hat bei der Zwischenmiete ganz klar gesagt: ‚Dis tut mir leid, in meinem Geschirr darf halt eben kein Schwein serviert, gebraten etc. werden.‘“ (Situation 6; Fokusgruppe 1, Nr. 58)

In einer anderen Situation ging es um ein Unternehmen, welches den überwiegend weiblichen Teilzeitarbeitnehmer_innen pro Stunde generell weniger bezahlte als den überwiegend männlichen Vollzeitmitarbeiter_innen. Eine Teilnehmerin war in ihrer Beurteilung der Situation relativ unentschieden, weil sie aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen die Position des Unternehmens gut nachvollziehen konnte:

„L.: [...] Also, ich bin eben selbstständig, aber Alleinunternehmerin sozusagen. Wenn ich mir das jetzt vorstelle, das is mein Hintergrund. Wenn ich jetzt nur selber Angestellter wäre oder so, dann würde ich das wahrscheinlich auch anders sehen. Also ich würde dabei dann sehen, dass natürlich das Angebot Teilzeit zur Verfügung zu stellen, wenn ich als Unternehmer besser damit fahren würde, dass ich statt zwei Teilzeitkräften eine Vollzeitkraft habe, das aus unterschiedlichen Gründen weniger Aufwand bedeutet, einfach schon das Organisatorische alleine, das kann ich nachvollziehen.“ (Zusätzliche Situation; Fokusgruppe 2, Nr. 246)

Wenn die Teilnehmenden sich also Situationen ins Gedächtnis rufen konnten, in denen sie selbst oder Bekannte einmal ähnlich wie die verursachende Person gehandelt hatten, beurteilten sie dieses Verhalten eher als gerechtfertigt und nicht diskriminierend. Dieser Effekt zeigte sich auch darin, dass die Teilnehmenden sehr ähnliche Situationen als unterschiedlich diskriminierend wahrnahmen, je nachdem, ob sie selbst schon einmal eine ähnliche Situation erlebt hatten:

„C.: Ja, also wenn man wenn man, sagt ‚vegetarisch‘, dann ist das ja klar, dass man 'ne bestimmte Einstellung zu 'ner bestimmten Lebensform hat bzw. 'ne bestimmte Ernährungsform bevorzugt und ähm das ist fürs Zusammenleben denke ich doch schon (Lachen) sehr wichtig und wie gesagt, Sport oder nicht Sport, das ist 'ne Privatsache und da würde ich sagen, wenn, wenn jetzt Sportlichkeit oder Sporttreiben die Voraussetzung ist, dass man sozusagen in den, in den Kreis der Bewerber kommt, dann geht es mir zu sehr ins Private. Das ist dann 'n Eingriff ins Private. Also wie gesagt, vegetarische Lebensweise ist ja 'ne Lebensweise, is also 'ne Form des wie man sich eben halt verhält und wie gesagt Sport oder nicht Sport, das ist privat. Das darf keine Voraussetzung für ein und das ist kein Kriterium für mich, wenn's um die Vermietung geht.“ (Situation 6; Fokusgruppe 1, Nr. 61)

Die Teilnehmerin nimmt es nicht als diskriminierend wahr, sich eine Mitbewohner_in nach der Ernährungsweise auszusuchen, beurteilt eine Auswahl danach, ob die Person Sport treibt, jedoch anders. Diese Unterscheidung begründet sie damit, dass die Ernährungsweise eine Lebensweise sei, wohingegen Sport zu treiben eine private Entscheidung sei; sie führt jedoch keine Argumente an, wieso sie Sport nicht als Frage der Lebensweise und die Ernährungsweise nicht als private Angelegenheit betrachtet. Die Teilnehmerin lebt selbst vegan, weswegen die Ernährungsweise eine wichtige Rolle für ihren persönlichen Lebensstil spielt. Dies ist vermutlich auch ein zentraler Grund dafür, dass es ihr wichtiger und nachvollziehbarer scheint, die Mitbewohner_in anhand der Ernährungsweise auszuwählen als anhand der Frage, ob die Person Sport treibt.

Der hier gezeigte Einfluss von eigenen ähnlichen Erfahrungen, Interessen oder Überzeugungen wurde weiter oben schon in Bezug auf die betroffene Person festgestellt. Eigene Erfahrungen der beurteilenden Person, die der Situation der betroffenen Person ähneln, beeinflussen die Sensibilität gegenüber Diskriminierung. Wurde die eigene, ähnliche Situation als Diskriminierung empfunden, wird der Vorfall eher als Diskriminierung wahrgenommen; wurde sie als nicht diskriminierend empfunden, wird auch die neue Situation eher als nicht diskriminierend empfunden. Hier zeigt sich nun ein ähnlicher Effekt in Bezug auf die verursachende Person: erinnert sich jemand an eine Situation, die den Umständen, in denen sich die verursachende Person befindet, ähnlich war und nicht mit Diskriminierung in Verbindung gebracht wird, ist das Entscheidungskriterium für solche Situationen höher angesiedelt, sodass diese Situationen seltener als Diskriminierung wahrgenommen werden. Dieser Effekt könnte auch deswegen zustande kommen, weil Personen eher alternative legitime Erklärungen für ein Verhalten einfallen, wenn sie selbst oder Personen in ihrem Umfeld eine solche Situation schon einmal erlebt haben. Demzufolge werden solche Situationen eher in einem Kontext interpretiert, in dem das Verhalten angemessen erscheint. Insbesondere in mehrdeutigen Situationen, wo die Begleitumstände der Situation leicht umgedeutet werden können, kann dieser Effekt dazu beitragen, dass Situationen eher als nicht diskriminierend beurteilt werden. Ein Beispiel dafür wäre, wenn ein Lehrer, der einen muslimischen Schüler aufgrund seiner Leistungen schlecht bewertet hat, eine schlechte Bewertung desselben Schülers durch einen anderen Lehrer eher als nicht diskriminierend beurteilt, weil er davon ausgeht, dass die Bewertung auch an der Leistung orientiert war.

Institutionen

Institutionen, also etwa Gesetze, Regeln oder kulturelle Normen, können Zustände oder Verhaltensweisen legitimieren. Dadurch können sie erleichtern oder erschweren, dass diese als Diskriminierung wahrgenommen werden. So beriefen Teilnehmende sich auf kulturelle Normen, um zu begründen, warum sie das Verbot eines Nikabs bei einer Verkäuferin nicht als diskriminierend empfanden:

„J.: [...] Das heißt also, in unserer Kultur ist es nicht üblich, verschleiert zu bedienen, und also deshalb finde ich persönlich, dass ein Schleier nicht angesagt ist und Kopftuch auf jeden Fall, aber 'n Schleier halt für unsere, für unser Verständnis hier ja irritiert, ne?“ (Situation 9; Fokusgruppe 1, Nr. 169)

„C.: [...] Und da isses natürlich schon wichtig, dass man ins Gesicht sehen kann. Das is einfach in unserer Kultur so.“ (Situation 9; Fokusgruppe 1, Nr. 149)

„L.: [...] Ich finde es nicht diskriminierend, weil es so abweichend ist von den gesellschaftlichen Gepflogenheiten in unserem Land.“ (Situation 9; Fokusgruppe 2, Nr. 58)

Auf die Abwesenheit von Nikabs in der deutschen Öffentlichkeit wird nicht nur deskriptiv hingewiesen, sondern auch vorschreibend, indem Abweichungen von dieser Norm als nicht erwünscht gesehen werden und es dementsprechend legitim ist, sie zu untersagen. Dabei wird diese Norm selbst in den meisten Fällen in keiner Weise bewertet oder hinterfragt, sondern als gegeben hingenommen. Jedoch nicht nur ungeschriebene Normen, sondern auch Gesetze können die Wahrnehmung beeinflussen.

„C.: [...] Und wir ham in Deutschland 'ne Trennung zwischen Staat und Kirche. Dis find ich auch gut so. Und ich geh auch nicht in ein muslimischen Laden und trag 'n christliches Kreuz um den Hals. Dis find ich oder ich arbeite nicht in 'nem türkischen Lebensmittelladen und hab 'n Kreuz um 'n Hals. Dis find ich dann irgendwo auch schon (Lachen) sehr merkwürdig. Also, wie gesagt, dann muss man da auch sagen, das is ein, ein Zeichen der Religionsausübung, die mehr in den privaten Bereich gehört und nicht in die Öffentlichkeit. Und Verkauf is nun mal öffentlich, egal, ob ich bei H&M arbeite oder in 'ner Buchhandlung. Das is- 'n öffentlicher Bereich und da, wie gesagt, ist Religionsausübung nicht, nicht gefragt.“ (Situation 9; Fokusgruppe 1, Nr. 186)

Die Teilnehmerin bezieht sich hier auf die Trennung zwischen Staat und Kirche und verallgemeinert sie über ihren eigentlichen Geltungsbereich hinaus zu einem normativen Maßstab, den sie auch für andere, nicht staatliche Bereiche anlegt. Außerdem betont sie die Notwendigkeit, sich an Gesetze und Normen zu halten und dass sie selbst diese umgekehrt auch einhalten würde. Erneut werden Sinn und Zweck nicht diskutiert; Normen und Gesetze scheinen nicht selbst inhaltlich legitimiert sein zu müssen, um eingehalten zu werden, sondern dienen vielmehr als gegebener Maßstab, an dem sich Personen messen müssen. Demgegenüber werden Institutionen an anderen Stellen aber gerade nicht als Maßstab anerkannt, sondern selbst als diskriminierend bewertet, z. B. im Fall der Benachteiligung homosexueller Partnerschaften in Bezug auf die Ehe:

„E.: Ganz klar, es ist gegen das Gesetz. Das Gesetz ist diskriminierend.“ (Situation 7; Fokusgruppe 1, Nr. 199)

Institutionen können also auf der einen Seite die Diskriminierungswahrnehmung beeinflussen, indem sie normative Vorgaben machen und selbst nicht unbedingt hinterfragt oder beurteilt werden, sondern oftmals als gegeben hingenommen werden. Auf der anderen Seite können sie jedoch auch selbst als diskriminierend wahrgenommen werden, wenn sie reflektiert werden. Die Teilnehmenden sind hier jedoch nicht frei von Ambivalenzen und sind sich selbst unsicher, inwieweit sie Institutionen in ihrer Bewertung berücksichtigen sollen. Teilweise kann institutionelle Diskriminierung (vgl. Kapitel 2) von den Teilnehmenden so erkannt und benannt werden, andererseits können die Teilnehmenden deren normativen, legitimierenden Charakter aber nicht ganz ausblenden, wie anhand der Nikab tragenden Verkäuferin und der Benachteiligung homosexueller Paare sichtbar wird:

„D.: Also, ich denke, ich hab 'ne Drei gegeben, weil ich finde, das ist 'ne sehr, sehr schmale Gratwanderung. Und zwar hab ich irgendwo mal aufgeschnappt, dass die Religions-AUS-Ü-BUNG im Beruf gewissen Regeln unterliegt. Das heißt, ich kann im Beruf das nicht mehr zu hundert Prozent frei entscheiden, übe ich meine Religion in der Form aus, dass ich es bis zum Gesichtsschleier mache. Das heißt, der Arbeitgeber hat, glaube ich, schon ein Recht zu erwarten, dass er im Berufsleben da 'n bisschen in die Religionsausübung eingreift [...]“ (Situation 9; Fokusgruppe 1, Nr. 148)

„G.: Ja also, ich seh darin 'ne institutionalisierte Form der Diskriminierung, die also vom Gesetz gedeckt ist, und es fehlt einfach der sachliche Grund, warum dieser Unterschied passiert. Ich hab erst überlegt, vielleicht auch 'ne Vier zu geben, so frei nach dem Motto: ‚Es muss trotzdem respektiert werden, weil es geltende Rechtslage ist‘, aber hab mich dann doch eher für die Fünf entschieden.“ (Situation 7; Fokusgruppe 1, Nr. 197)

Insgesamt waren die Haltungen zum Nikab vergleichsweise ablehnend. Dies scheint insbesondere erklärungsbedürftig, weil in den meisten anderen Situationen mehr Verständnis für die betroffene Person aufgebracht wurde. Dies mag auch daran liegen, dass nicht nur keine der Teilnehmerinnen ein Kopftuch trug, sondern auch keiner der Teilnehmenden in der Umfrage angegeben hatte, anhand der (nicht vorhandenen) Religionszugehörigkeit diskriminiert worden zu sein. In den Gesprächen ergriff niemand für irgendeine Religionsgemeinschaft oder Religion aus persönlicher Betroffenheit heraus Partei, sondern Religion wurde eher aus einem allgemeinen, gesamtgesellschaftlichen Blickwinkel heraus betrachtet.

Darüber hinaus wird der Nikab sicherlich auch aufgrund der öffentlichen Debatte um die Verschleierung muslimischer Frauen von der Mütze²⁸ (BVerfG 1 BvR 471/10, 1 BvR 1181/10) bis zur aktuellen medialen Debatte um die in Deutschland schwer auffindbare Burka („Die einzige Burka, die ich in Deutschland je gesehen habe, ist meine eigene“ (Rohe nach Hipp und Meyer 2016)) und ihre Einbettung in den aufgeheizten Diskurs um den Islam und die damit assoziierten hochemotionalen Aspekte von Terroranschlägen bzw. innerer Sicherheit (Aziz 2014) sowie Identität und Integration (Foroutan et al. 2014; Foroutan et al. 2015) eher skeptisch betrachtet. Aufgrund dieser polarisierenden Debatten werden Berichte von Diskriminierung von Muslim_innen aktuell möglicherweise strenger begutachtet und beurteilt, auch von Personen, die sich gegenüber anderen Formen von Diskriminierung sehr sensibel zeigen.

Intention

Die Teilnehmenden bewerteten eine Situation durchaus auch nach der angenommenen Intention der Person, von der die Diskriminierung ausgeht. Situationen, in denen es jemandem nicht möglich war, die besonderen Bedürfnisse z.B. von Rollstuhlfahrer_innen zu berücksichtigen, wurden häufig mit der Begründung, dass jemand anscheinend nicht über die notwendigen Mittel verfügt, als nicht oder zumindest weniger diskriminierend beurteilt:

„K.: Na ich find, das Restaurant darf auch nicht sagen: ‚Ich darf [sic] keine Rollstuhlfahrer bedienen.‘ Das Restaurant kann aber feststellen: ‚Es tut uns leid, wir haben hier keine Rampe‘ [...] Und ich würde jetzt ’n Restaurant, was ganz klar sagt: ‚Nö, wir wollen hier keine Rollstuhlfahrer‘, würde ich ganz klar sagen, das ist Diskriminierung.“ (Zusätzliche Situation; Fokusgruppe 2, Nr. 191)

„E.: Ja, bei mir ist des Wichtige: Er kann nicht. Also ich geh dann davon aus, dass das so’n kleiner Betrieb ist, der die finanziellen Mittel nicht hat. Da denke ich, wär’s vielleicht ’ne gesellschaftliche Aufgabe, diesen Betrieb so auszustatten, dass er also, dass er da Unterstützung kriecht.“ (Situation 1; Fokusgruppe 1, Nr. 129)

Die vermutete Intention spielt auch eine Rolle bei der Interpretation mehrdeutiger Situationen. So verlassen Personen sich auf ihr Bauchgefühl, um einen Blick oder einen Gesichtsausdruck zu deuten. Ist daran eine Absicht der Person abzulesen, wird die Situation eher als diskriminierend wahrgenommen:

„Moderator_in 2: Aber kann also auch ein Blick schon als Diskriminierung – oder unter welchen Umständen kann ein Blick schon als diskriminierend gelten?“

L.: Also z.B., wenn der Blick so geht – [...] dann kommt wirklich dieser total abwertende Blick von unten nach oben und wieder nach unten und ein ekelverzogenes Gesicht. Also, da muss nichts gesagt werden, das is alles klar, was da gemeint ist, ja. (Lachen)

Moderator_in 2: O.k., also der Blick, der war abwertend.

L.: Total.“ (Zusätzliche Situation; Fokusgruppe 2, Nr. 157–160)

Solche Einschätzungen sind jedoch notwendigerweise mit Unsicherheit verbunden. Während die vermutete Intention der verursachenden Person die Wahrnehmung, dass es sich um Diskriminierung handelt, verstärken oder schwächen kann, ist sie häufig nicht eindeutig genug, um alternative, legitime Interpretationen der Situation auszuschließen. Dementsprechend geht die daraus resultierende Einschätzung der

²⁸ Das Kopftuchurteil des Bundesverfassungsgerichts von 2015 behandelte die Klagen zweier Kopftuch tragender Lehrerinnen. Eine der beiden hatte auf Aufforderung ihres Arbeitgebers, ihr Kopftuch abzulegen, dies durch eine Wollmütze ersetzt. Die Gerichte erkannten in der Mütze jedoch eine religiöse Bekundung: Die „von ihr bevorzugte Baskenmütze erweckt [...] bei objektiven Dritten ohne Weiteres den Eindruck, dass die Klägerin sich zum Islam bekennt“ (LArbG Düsseldorf 5 Sa 1836/07, Randnr. 82).

Situation mit zu großer Unsicherheit einher, als dass die betroffene Person sich darauf verlassen und ihre Reaktion auf die Situation danach ausrichten möchte:

„B.: [...] man weiß dann einfach nich, was is in dem Kopf des anderen Menschen jetzt da wirklich vorgegangen. Vielleicht hat dis überhaupt nichts damit zu tun. Man weiß dann eben nur, wenn, wenn solche Fälle sich häufen, wenn so was wieder passiert, wenn ja, ja ist blöd, jetzt 'n gutes Beispiel zu finden oder darauf jetzt 'n gutes Beispiel zu machen, aber wenn solche Sachen sich häufen, dann kann man sagen, so vermutlich ist dis jetzt, vermutlich bin ich jetzt hier diskriminiert worden, aber man hat dann trotzdem nichts, wo man jetzt wirklich mit dem Finger drauf zeigen kann und man kann sich dann trotzdem nicht wehren.“ (Situation 5; Fokusgruppe 1, Nr. 263)

Absicht stellt demgegenüber jedoch keine notwendige Voraussetzung dafür dar, dass eine Handlung als diskriminierend empfunden wird. Die Teilnehmenden waren sich vielmehr einig, dass ein Verhalten durchaus auch ohne Absicht der verursachenden Person eine diskriminierende Wirkung haben kann:

„B.: Man kann auch durchaus jemanden diskriminieren, ohne dass man sich dessen bewusst ist [...] und dis bemerkt. Also ich denke sogar, dass ein Großteil von Diskriminierung und das Problem, was wir in unserer Gesellschaft mit Diskriminierung haben, genau dadurch entsteht, dass Menschen sich dessen nicht bewusst sind und dass sie, dass Leute Dinge sagen wie: ‚Ich bin natürlich überhaupt nicht sexistisch und ich bin überhaupt nicht rassistisch und alles‘, und dass sie sich eben nicht mit den eigenen Vorurteilen auseinandersetzen und damit, wie sie vielleicht nicht, nicht so richtig ehrlich zu sich sind, wie sie vielleicht doch Menschen, die anders sind als sie selber, manchmal anders behandeln.“ (Diskriminierungsdefinitionen; Fokusgruppe 1, Nr. 364–366)

In den meisten Beiträgen, in denen auf die Absicht der verursachenden Person eingegangen wird, spielt die wahrgenommene Intention jedoch eine wichtige Rolle für die Beurteilung einer Situation als Diskriminierung. Hier ergeben sich Indizien dafür, dass Schuldzuweisung und Diskriminierungswahrnehmung von ähnlichen Faktoren beeinflusst werden. Dass die Absicht der verursachenden Person die Diskriminierungswahrnehmung beeinflusst, lässt sich auch in die Theorien zur Diskriminierungswahrnehmung einfügen: Offenbar handelt es sich bei den Prototypen von Diskriminierung um Fälle, in denen Personen andere mit Absicht benachteiligen, sodass solche Situationen daher auch leichter als Diskriminierung erkannt werden.

Sachbezug

Da die Absicht, mit der eine Handlung verbunden ist, in den meisten Fällen nicht eindeutig bestimmbar ist, müssen Personen auch hier anhand bestimmter Aspekte einer Situation auf die Absicht der beteiligten Personen Rückschlüsse ziehen. Ein Aspekt, der beeinflusst, wie die Intention der verursachenden Person eingeschätzt wird, ist der Sachbezug der Eigenschaft, anhand der die potenzielle Diskriminierung stattfindet. Damit ist gemeint, dass eine Ungleichbehandlung anhand dieser Eigenschaft geeignet sein muss, das legitime Ziel einer Handlung zu erreichen. Anforderungen einer WG an eine_n zukünftige_n Mitbewohner_in werden z. B. dann als legitim wahrgenommen, wenn das Ziel nicht ist, bestimmte Personen auszugrenzen, sondern eine Person zu finden, mit der man sich voraussichtlich gut versteht. Eine beurteilende Person geht eher davon aus, dass die Anforderungen tatsächlich diesem legitimen Ziel dienen, wenn sie tatsächlich einen Bezug zum Charakter der betroffenen Personen haben. So findet eine Teilnehmerin die Auswahl einer Mitbewohner_in anhand ihrer Einstellung zu Sport nicht diskriminierend, denn

„F.: [...] den Sachbezug, den sehe ich da. Is vielleicht och 'ne Sporttruppe. [...] Wenn jetzt dazugekommen wäre: ‚Wir möchten aber bitte schön nur Bewerberinnen weißer Hautfarbe‘, dann würde ich es als Diskriminierung ansehen, weil sozusagen dieser, dieser Sachbezug nicht mehr, nicht mehr da ist oder es, es darf keene Lesbe sein, weil's spielt bei, bei dem Sachbezug, der dort da ist, eben keene Rolle und wenn also diese Faktoren dazukommen, dann würde es sich um eine Diskriminierung handeln.“ (Situation 6; Fokusgruppe 1, Nr. 55)

Der gegenteilige Effekt lässt sich anhand der Situation mit der Verkäuferin beobachten, die anfängt, einen Nikab zu tragen:

„I.: [...] ich glaube dennoch, dass die Frau das Recht haben sollte, sich in dem Moment so zu kleiden, wie sie es will, und ich glaube nicht, dass die Tatsache, ob sie jetzt 'n Kopftuch trägt oder ob sie 'nen Gesichtsschleier hat, in ihrer Arbeitsleistung an sich irgendwas ändern sollte.“ (Situation 9; Fokusgruppe 1, Nr. 146)

Ist kein Zusammenhang zwischen einer vermuteten legitimen Absicht der verursachenden Person und dem Diskriminierungsmerkmal gegeben, wird diese Absicht jedoch als unwahrscheinlich empfunden und eine andere Interpretation der Handlung rückt in den Vordergrund. Da die Teilnehmenden keinen Bezug zwischen Hautfarbe und Charakter sowie Kopftuch und Arbeitsleistung erkennen können, interpretieren sie eine solche Unterscheidung als diskriminierend.

Lösungsbemühen

Eine diskriminierende Absicht der verursachenden Person wird eher als gegeben wahrgenommen, wenn die Bemühungen der Person um eine Lösung als nicht überzeugend oder glaubhaft wahrgenommen werden. So erwarteten mehrere Teilnehmende, dass ein_e Chef_in zumindest versucht, einem_einer Mitarbeiter_in familienfreundliche Arbeitszeiten einzuräumen, bzw. ein Unternehmen sich darum bemüht, für eine_n Bewerber_in mit Rollstuhl einen barrierefreien Arbeitsplatz zu schaffen:

„K.: [...] Letztendlich würde ich wahrscheinlich am ehesten sagen: Ne, es is keine Diskriminierung, zu sagen: ‚Du muss sie machen‘; aber es ist diskriminierend, wenn sich nicht irgendwie dann die Chefs mit den Teams zusammensetzen, um 'ne Lösung zu finden. Wenn das nicht stattfindet, würde ich wahrscheinlich sagen, das ist irgendwie 'ne Form von Diskriminierung, weil man sich nicht bemüht, für 'nen immerhin nachvollziehbares Problem 'ne Lösung zu finden, so.“ (Situation 2; Fokusgruppe 2, Nr. 200)

„J.: Also, das ist genau das Gegenargument, das ich habe, dass nämlich mit der Unterstützung, dass man ja vom Staat ähm oder Gelder beantragen kann für das Einstellen von Personen z. B. mit Rollstuhl. Also, ich kann es auf jeden Fall verstehen, wenn 'n kleiner Betrieb dis selbst nicht hat, ne, is klar. Aber man kann sich auf den Weg machen und dis den sollte man dann halt gehen und deshalb hab ich vier gegeben, weil die Möglichkeiten bestehen, da 'ne Lösung zu finden.“ (Situation 1; Fokusgruppe 1, Nr. 131)

„B.: [...] Ja, einerseits verstehe ich das, die Firma hat vielleicht auch wirklich nicht Geld, aber andererseits so wollen die jetzt wirklich? Oder wollen die vielleicht einfach nur nicht?“ (Situation 1; Fokusgruppe 1, Nr. 136)

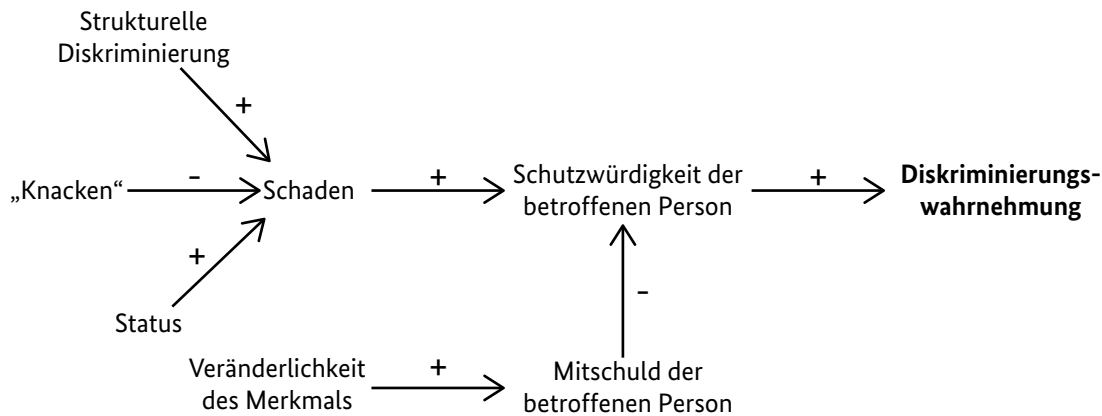
Wenn die Teilnehmenden also noch unausgeschöpfte Handlungsspielräume sehen und eine Lösung in beidseitigem Einvernehmen machbar erscheint, führt ein zu geringes Bemühen seitens der verursachenden Person dazu, dass ihr guter Wille in Zweifel gezogen wird. Darum wird die Situation dann auch eher in einem Kontext interpretiert, in dem das Verhalten eine Diskriminierung darstellt – nämlich dass die Person das Problem nicht nur aufgrund äußerer Umstände passiv in Kauf nimmt, sondern dass sie es aktiv und bewusst herbeigeführt hat.

4.3.2.3 Schutzwürdigkeit der betroffenen Person

Der dritte Faktorenkomplex beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit jemand die betroffene Person als schutzwürdig wahrnimmt. In Abbildung 10 ist dargestellt, dass die empfundene Schutzwürdigkeit einerseits von der Schwere des Schadens beeinflusst wird, der für die betroffene Person entsteht, andererseits von der wahrgenommenen Mitschuld der betroffenen Person an ihrer Situation. Wenn das Merkmal, anhand dessen die betroffene Person diskriminiert wird, als veränderlich aufgefasst wird, kann dies dazu

führen, dass der Person eine Mitschuld an ihrer Situation zugeschrieben wird. Als wie schwerwiegend der Schaden der betroffenen Person wahrgenommen wird, hängt davon ab, ob ihre Diskriminierungserfahrung strukturell ist, wie sie in der Situation reagiert und vom Status der beteiligten Personen.

Abbildung 10: Pfadmodell zur Schutzwürdigkeit der betroffenen Person



Wahrgenommene Mitschuld der betroffenen Person

Inwieweit die betroffene Person als mitschuldig an ihrer Situation wahrgenommen wird – also inwieweit ihr selbst eine Verantwortung dafür zugeschrieben wird, dass sich die Situation so ergeben hat – beeinflusst, als wie schutzwürdig die beurteilende Person die betroffene Person wahrnimmt. Hat die betroffene Person selbst dazu beigetragen, dass sie sich in dieser Situation befindet, wird sie als weniger schutzwürdig empfunden und die Situation wird gleichzeitig als weniger diskriminierend wahrgenommen. Ob eine betroffene Person als mitschuldig an ihrer Situation wahrgenommen wird, ist eine subjektive Einschätzung der beurteilenden Person und soll hier nicht als Rechtfertigung für eine Diskriminierung missverstanden werden.

Dieser Zusammenhang zwischen der Verantwortung der betroffenen Person für ihre Situation und der Diskriminierungswahrnehmung zeigt sich an einer Situation, in der ein türkischer Mann einen Rollstuhlfahrer beschimpft und dieser den türkischen Mann daraufhin beleidigt. Dies wurde aufgrund des Fehlverhaltens beider Personen als weniger diskriminierend empfunden:

„N.: Also für mich hörte sich das so an, dass es ein Disput, der beiderseitig war. Natürlich ist nicht wirklich schön, wenn man mit Vorurteilen um sich wirft, aber ich weiß nicht, Sie meinten ja, dass der türkische Mitbürger dann auch entsprechend beleidigend gegenüber dem Rollstuhlfahrer vorgegangen ist und der dann wieder beleidigt hat zurück. Deshalb würd ich das jetzt nicht unbedingt als Diskriminierung festmachen.“
(Situation 11; Fokusgruppe 2, Nr. 12)

Hier sind zwei Aspekte miteinander verwoben: Zum einen hat die Beleidigung des türkischen Mannes die darauf folgende Beleidigung des Rollstuhlfahrers herausgefordert. Er hat so seine Lage selbst herbeigeführt. Zum anderen kommt hinzu, dass er sich mit seiner Beleidigung ebenso falsch verhalten hat wie der Rollstuhlfahrer, von dem er beleidigt wurde. Hier zeigen sich Parallelen zwischen Diskriminierungswahrnehmung und Schuldzuweisung, wo die wahrgenommene Mitschuld und der Charakter²⁹ der betroffenen

²⁹ In der zitierten Studie wurde die betroffene Person entweder als Geschäftsmann dargestellt, der einen Streit schlichten möchte, oder als ehemaliger Gefängnisinsasse, der einen Polizisten bedroht.

Person einen Einfluss darauf haben, wie viel Schuld der verursachenden Person zugewiesen wird (Alicke et al. 2008). Analog dazu zeigt sich in Bezug auf die Diskriminierungswahrnehmung, dass Diskriminierung einer diskriminierenden oder möglicherweise auch generell einer unsympathischen Person gegenüber seltener als Diskriminierung wahrgenommen wird. Dies wird auch in dem Beitrag einer anderen Teilnehmerin zu derselben Situationsbeschreibung deutlich:

„K.: Wenn der sich jetzt absichtlich, irgendwie weil er keine Türken mag, irgendwie in die Tür gestellt hat und da irgendwie weiß ich nicht, versucht, den Weg zu blockieren, also seinerseits quasi irgendwie 'ne diskriminierende Handlung begibt, dann is es natürlich was anderes, so.“ (Situation 11; Fokusgruppe 2, Nr. 29)

Die der betroffenen Person zugewiesene Mitschuld spielt außerdem eine Rolle in Situationen, in denen die Person auch die Wahl hat, die Situation zu vermeiden. So nimmt eine Teilnehmerin es eher nicht als Diskriminierung wahr, dass eine Person, die ihre Kinder nur am Wochenende sehen kann, von ihrem Betrieb keine Ausnahme von Wochenendschichten eingeräumt bekommt,

„C.: [...] weil wenn das im Betrieb so die Regelung ist, dass das eben halt einmal im Monat jeder machen muss ähm und ich hab den Arbeitsvertrag unterschrieben, dann weiß ich das von vornherein, dass ich das machen muss, und es ist dann 'ne Sache meines Privatlebens, das so zu organisieren.“ (Situation 2; Fokusgruppe 1, Nr. 238)

Da sich die Person hier mit der Vertragsunterzeichnung bewusst und freiwillig für ihre Situation entschieden hat und ihr die Konsequenzen im Vorhinein bekannt waren, wird ein daraus entstehender Nachteil nicht als Diskriminierung angesehen. Diese Ergebnisse legen nahe, dass eine wahrgenommene Mitschuld der betroffenen Person an ihrer Situation den Prototypen von Diskriminierung widerspricht. Die prototypischen Vorstellungen von Diskriminierung scheinen für die betroffene Person die Rolle als „unschuldig Opfer“ vorzusehen; Abweichungen davon führen dazu, dass Situationen seltener als Diskriminierung wahrgenommen werden. Dies könnte dazu führen, dass Personen, denen in irgendeiner Form eine Eigenverantwortung für ihre Diskriminierungserfahrung zugeschrieben werden kann, auch weniger Unterstützung erfahren. Diese Hypothese sollte in weiterer Forschung geprüft werden.

Veränderlichkeit des Merkmals

Im vorherigen Kapitel haben wir gesehen, dass einer Person eine Mitschuld an ihrer Lage zugewiesen wird, wenn sie die Wahl hatte, die Situation zu vermeiden. Ein besonderer Fall dieser Wahlsituation ist es, wenn das **Merkmal, anhand dessen eine Diskriminierung stattfindet, veränderlich ist oder scheint**, und infolgedessen der Eindruck entsteht, dass die Person eine Wahl hatte und ihre Situation selbst gewählt hat. Allein dadurch, dass die Person ein gewisses Merkmal hat oder es ihr zugeschrieben werden kann, wird sie als selbst verantwortlich für ihre Situation wahrgenommen und die Situation wird als akzeptabel beurteilt. Dieser Effekt kann anhand der weiter oben beschriebenen Situation einer Verkäuferin mit Nikab, der potenziell abgelegt werden kann, beobachtet werden:

„L.: Also sie ist für ihre Entscheidung verantwortlich, wie sie hier auftritt und wie weit sie entgegenkommt.“ (Situation 9; Fokusgruppe 2, Nr. 58)

„M-: Vielleicht nur den Gedanken, dass die Chefin, hat ja nicht irgendwie bestimmt so oder so, sondern war ja, wenn ich das jetzt richtig in Erinnerung hab, ne so ne na 'ne Frage oder so 'ne Entscheidung für die andre Person. Deswegen kann ick det jetzt nich als diskriminierend.“ (Situation 9; Fokusgruppe 2, Nr. 60)

Dieser Effekt der Veränderlichkeit des Merkmals auf die Diskriminierungswahrnehmung kann im Zusammenspiel mit anderen Faktoren stärker oder schwächer ausgeprägt sein. So war sich die Runde einig, dass

es sich bei sexueller Belästigung eindeutig um Diskriminierung handelt, auch wenn Frauen die Wahl haben, sich freizügiger oder weniger freizügig anzuziehen:

„L.: [...] Ja, prinzipiell jeder darf dis anziehen, was er möchte. Auf der anderen Seite finde ich, ist es auch 'n bisschen die eigene Verantwortung, dass ich mit bestimmten Konsequenzen rechnen muss, weil unsere Gesellschaft so is wie sie is und äh wenn ich jetzt 'n Riesenausschnitt trage, das is nich schön, dass dis passiert, aber da guckt eben der eine oder andere dann dahin und wenn ich mich so anziehe, dann rechne ich auch damit [...]

Moderator_in 2: Aber verändert das auch die Bewertung der Situation als Diskriminierung?

L.: Nein. (Pause) Nein.“ (Situation 4; Fokusgruppe 2, Nr. 151–153)

Auch wenn Kleidung eindeutig veränderbar ist und die Teilnehmerin die Konsequenzen explizit als vorhersehbar versteht, sieht sie sie dennoch definitiv nicht als gerechtfertigt an. Im Gegenteil hat die Veränderlichkeit der Kleidung hier keinen Einfluss auf die Beurteilung der Situation als Diskriminierung. Dies könnte hier damit zusammenhängen, dass die persönliche Betroffenheit überwiegt und die Veränderlichkeit der Kleidung sich damit nicht auf die Wahrnehmung von sexueller Belästigung als Diskriminierung auswirkt.

Schaden

Auch der Schaden, den die betroffene Person erleidet, hat Konsequenzen für die Wahrnehmung der Situation als mehr oder weniger diskriminierend. In diesem Kapitel geht es zunächst darum, was überhaupt als Schaden empfunden wird. Die folgenden Kapitel widmen sich dann der Frage, welche Faktoren beeinflussen, als wie schwerwiegend dieser wahrgenommen wird. Was als Schaden wahrgenommen wird, unterscheidet sich zwischen den Teilnehmenden. So wurden klischeehafte Darstellungen bestimmter Bevölkerungsgruppen wie z.B. Frauen als unterschiedlich diskriminierend eingestuft, je nachdem, was die Personen unter Schaden verstehen:

„G.: [...] Aber für mich gehört zu 'ner Diskriminierung eben der persönliche Nachteil in einer konkreten Situation. Das heißt also, das wär dann der nächste Schritt. Wenn jemand, der dieses Bild wieder in sich verstärkt hat und reproduziert hat, ähm dann ähm in einer anderen Situation wieder eine konkrete Person oder mehrere Personen diskriminiert.“ (Situation 8; Fokusgruppe 1, Nr. 274)

„E.: Also, ja, ich wollt nur noch mal zu dem noch mal sagen, ich hab, dis is die einzigste fünf, die ich jetzt verteilt habe, weil, ich finde dieses Klischee darzustellen in der Öffentlichkeit ähm, da muss nicht jemand direkt persönlich 'n Nachteil von haben, sondern, das is genau der, der Nährboden, wo diese Diskriminierungen ja ihr Feuer suchen, von herbekommen und wo sich dieses Einstellungen verfestigen.“ (Situation 8; Fokusgruppe 1, Nr. 289)

Während der erste Teilnehmer keinen unmittelbaren Schaden einer konkreten Person sieht und die Situation deswegen nicht als Diskriminierung wahrnimmt, beurteilt die zweite Teilnehmerin die Situation als sehr diskriminierend, weil sie den langfristigen Schaden, der sich aus einer klischeehaften Darstellung ergeben kann, mitberücksichtigt. Eine weitere Teilnehmerin argumentiert, dass bestimmte Darstellungen z.B. in der Werbung auch an sich schon einen Nachteil für Angehörige der betreffenden Gruppe haben können:

„H.: Ich persönlich tu mich immer noch schwer damit, dass ich persönlich betroffen sein muss. [...] Innerhalb dieser Werbung wird immer nur ein ganz bestimmter Typus Frau gefeatured. Das heißt, meine Körperform kommt in diesem Bereich gar nicht vor. Ich werde weder als Zielperson adressiert noch eben als

Identifikationsfigur genutzt und trotzdem, obwohl mich das Produkt nicht interessiert, empfinde ich das als einfach eine Diskriminierung, weil mir einfach bewusst ist, dass es, ich sag jetzt mal in diesem Fall, Frauen mit meiner Körperform gibt, für die dieses Produkt eine Relevanz hat. Und das heißt, ja also in diesem Augenblick gibt es ja eigentlich, so wie Sie ‚persönliche Betroffenheit‘ formuliert haben, die persönliche Betroffenheit nicht und trotzdem ist es ‚ne Situation, die mich berührt, über ‚ne Gruppenbetroffenheit.‘ (Zusätzliche Situation; Fokusgruppe 1, Nr. 279)

Der durch solche Darstellungen entstehende Schaden bezieht sich wieder auf das Selbstbild bestimmter Personen, die sich unzulänglich oder ausgegrenzt fühlen können. Der Nachteil, der sich aus einer potenziell diskriminierenden Situation ergibt, spielt also eine wichtige Rolle in der Bewertung einer Situation als Diskriminierung. Dabei ist es zweitrangig, ob sich der Schaden für die eigene Person oder für andere ergibt. Inwieweit auch die wahrgenommene Schwere des Schadens einen Einfluss auf die Diskriminierungswahrnehmung hat und welche Faktoren beeinflussen, als wie schwerwiegend der entstandene Schaden wahrgenommen wird, wird in den folgenden Kapiteln erläutert.

Strukturelle Diskriminierung

Als wie schwer der entstehende Schaden wahrgenommen wird, hängt von mehreren Faktoren ab. Zum Beispiel machten die Teilnehmenden ihre Beurteilung einer Situation als Diskriminierung auch daran fest, ob eine Gruppe strukturell benachteiligt wird, also systematisch und über Lebensbereiche hinweg. Da für strukturell diskriminierte Gruppen Benachteiligungen häufig und wiederkehrend sind, wird der durch eine solche Diskriminierung verursachte Schaden als schwerwiegender eingestuft.

„B.: [...] wo die Diskriminierung wird, ist wenn also man muss das, denke ich, in dem gesellschaftlichen Kontext einfach betrachten. Wenn jetzt, wenn jetzt alle WGs ähm nur noch Leute suchen, die viel Sport treiben und vegetarisch sind und Frauen sind, dann ist das ‚n Problem, weil dann alle Menschen eben diskriminiert werden, die nicht so sind, und solange es jetzt aber eben ‚ne einzelne WG ist, ist das an sich noch kein Problem, aber das ist das ja, was es immer so schwierig macht, das festzunageln an einzelnen Situationen. Weil man bei der einzelnen Situation sich eventuell noch gar nicht beschweren kann. Da kann jetzt, wenn jetzt da ‚n Mann ankommt zu dieser WG und sagt: ‚Ihr nehmt mich nicht, weil ich ‚n Mann bin, und dis is gemein von euch‘, fänd ich dis noch ‚n bisschen übertrieben, weil man kann ja einfach zur nächsten WG gehen, aber ähm sobald eben dieses ganze, das ganze Umfeld quasi so ist, die ganze Kultur so ist, dann ist es Diskriminierung.“ (Situation 6; Fokusgruppe 1, Nr. 48)

„L.: Also, wenn die Gesellschaft praktisch ausblendet oder das Signal gibt: Dieser Teil der Bevölkerung gehört nicht dazu. Dieser Teil der Bevölkerung wird einfach in seinen Bedürfnissen nicht gesehen und nicht bedient. Dann ist es ‚ne Diskriminierung.“ (Situation 3; Fokusgruppe 2; Nr. 181)

Der Nachteil, den jemand durch strukturelle Diskriminierung erleidet, ist viel schwerwiegender und langfristiger als bei punktueller Diskriminierung. Die Person hat dabei nicht die Möglichkeit, diskriminierende Situationen zu umgehen und ihre Ziele auf anderem Wege zu erreichen, sondern ist demselben Problem auch an anderer Stelle ausgesetzt. Durch den größeren Schaden werden Situationen, die in einen umfassenderen Rahmen struktureller Diskriminierung eingebettet sind, eher als solche wahrgenommen.

„Knacken“

Ein Faktor, der im Gespräch aufkam, war das dort als „Knacken“ der Situation bezeichnete Phänomen, wenn man es als potenziell diskriminierte Person schafft, die verursachende Person mit ihren Vorurteilen zu konfrontieren und als Gewinner_in aus der Situation herauszugehen. Die Teilnehmenden beschrieben z. T. eigene Erlebnisse, in denen sie selbst oder andere anwesende Personen Stereotypen widerlegt oder ihnen widersprochen hatten. Mit der Situation **verbunden sie positive Gefühle und empfanden diese auch nicht als diskriminierend** – teilweise auch, obwohl sie diese rein „objektiv“ als solche identifizierten. So

beschrieb eine ältere Teilnehmerin die Überraschung junger Mitarbeiter_innen in einem Copyshop darüber, dass sie dort ohne fremde Hilfe etwas ausdrucken wollte:

„F.: Also, das, das war für mich eigentlich der Ausdruck Altersstereotyp, die is alt, hilflos, kann mit Technik nicht umgehen und kriegt dis so och nich mehr auf die Reihe. Ich fand dit so niedlich, ich hab mir dann aber 'n Spaß draus gemacht, 'n Studentenausweis vorzulegen, um den Studentenrabatt ...

Lachen, Applaus

Moderator_in 2: Aber haben Sie das auch als Diskriminierung dann empfunden?

F.: Ne, ich fand's ausgesprochen lustig. Also, weil sagen wir mal, dadurch, dass ich Psychologie studiere, weiß ich über die, die Stereotype, die ja noch nicht unbedingt also das war dann schon irgendwo negativ - Vorurteil, aber im Gegenteil, dis war so 'ne kleine Geschichte, wo ich sage: Jetzt hab ich's denen aber gezeigt, dass es geht. Also einfach och so 'n bisschen, um dieses Vorurteil aufzulösen. Das tut mir nicht weh.

I.: Wobei ich glaube, ich hätte das schon sehr als Diskriminierung irgendwie aufgefasst, weil's halt 'ne Andersbehandlung ist und also ich würd's jetzt mit Mikroaggression bezeichnen. So und

[...]

F.: Isses auch, natürlich, klar, aber – entschuldigt, jetzt hab ich reingeredet.

I.: Ja, also für mich, das nimmt halt Bezug auch auf Stereotype und reproduziert diese auch. Natürlich wurde es gebrochen, aber trotzdem. Also ich würde es eindeutig als Diskriminierung irgendwie bezeichnen.

F.: Es, es war, die Frage war, wie ich es empfunden hab.

I.: Ja.

F.: [...] und das eine, was es is und wie ich's empfunden hab, sind hier och noch mal zwei verschiedene Sachen, ja.“ (Zusätzliche Situation; Fokusgruppe 1, Nr. 88–99)

Hier zeigt sich ein Unterschied zwischen einer emotionalen und einer analytischen Bewertung der Situation – auf einer analytischen Ebene beurteilt die Teilnehmerin die Situation als diskriminierend, sie empfindet sie allerdings nicht so. Dabei mag es eine Rolle spielen, dass sie nicht nur keinen Schaden durch die Diskriminierung davongetragen hat, sondern sich im Gegenteil gut gefühlt hat, die Situation erfolgreich gemeistert zu haben. Dieses positive Gefühl beeinflusst dann die Wahrnehmung der Situation. Andere beschrieben im Gegensatz dazu eigene Erlebnisse, in denen ein solches „Knacken“ nicht möglich gewesen war und die zu negativen Gefühlen geführt hatten und die sie als diskriminierend empfanden. Dass emotionale Reaktionen die Einschätzung einer Situation als Diskriminierung beeinflussen könnten, schlägt bereits die Schuldzuweisungstheorie vor (Alicke et al. 1994). Damit ergeben sich hier erneut Indizien dafür, dass es lohnenswert sein könnte, Faktoren, die die Schuldzuweisung beeinflussen, auch in Bezug auf ihren Einfluss auf die Diskriminierungswahrnehmung zu testen.

Status

Mit dem Schaden der betroffenen Person hängt außerdem der gesellschaftliche Status³⁰ der beteiligten Personen zusammen. Entsprechend der Norm der sozialen Verantwortung, die besagt, dass stärkere oder privilegierte Personen benachteiligte Personen unterstützen sollten, begründet eine Teilnehmerin ihre Wahrnehmung, dass klischeehafte Darstellungen von Schwarzen Menschen schlimmer sind als von Frauen damit, dass

„B.: [...] ich das als noch krasser empfinde, weil eben ähm Schwarze Menschen 'ne noch geringere Lobby einfach haben als Frauen, die sich gegen Sexismus wehren, in meiner Wahrnehmung. Also, weil, weil die einfach unsichtbarer sind und wenn man jetzt in 'nem deutschen Forum irgendwie liest, dann, dann nehmen sich die meisten Menschen erst mal gegenseitig alle als weiß wahr, glaube ich. [...] Aber ich glaube, dass so es gegen rassistische Äußerungen ja, ich, ich glaube, dass dann die Gruppen, die davon betroffen sein, meistens unsichtbar sind und und die sich, die dann meistens gar nicht selbst die Möglichkeit haben, sich zu wehren. Während es bei 'ner klischeebelasteten Darstellung von Frauen meistens Frauen gibt, die dann, die dann auch da sind, aufstehen können und sagen können. ‚Ne, find ich jetzt nicht gut und ich bin so nich.‘“ (Situation 8; Fokusgruppe 1, Nr. 297)

Weil sie Schwarze Menschen weniger in der Lage sieht, sich gegen Diskriminierung zu wehren, und damit auch der Schaden größer ist, nimmt die Teilnehmerin die Situation hier als diskriminierender wahr. In ähnlicher Weise verbinden andere Teilnehmerinnen den Schaden, den Frauen von sexueller Belästigung durch Männer davontragen, mit dem Machtgefälle zwischen Frauen und Männern:

„N.: Dass dann auch immer offen noch gegenüber diesen Leuten zu zeigen, ist halt, was Sie auch schon sagten mit diesem Machtaspekt, der auch noch 'ne Rolle spielt oder dem, wenn man da abends unterwegs is alleine oder so und dann noch in der Gruppe oder Ähnliches, das macht ja in diesem Fall das alles noch 'n bisschen schlimmer.“ (Situation 4; Fokusgruppe 2, Nr. 145)

„K.: [...] ich glaub, dass diese Art von miesen Sprüchen, die, von denen man ja auch nicht weiß, ob und wie die dann weitergehen, dass die tatsächlich irgendwie auf Bewegungsfreiheit 'n ganz erheblichen Einfluss haben, also sukzessive über das Leben von Frauen betrachtet und das is der Grund, warum ich sagen würd, also es is 'ne Art und Weise für sich, den Raum zu markieren und für sich zu beanspruchen, die ganz klar Machtgefälle von Männern gegenüber Frauen zeigt. Umgekehrt gibt's das in der Form schlicht und ergreifend nicht so und von daher würd ich irgendwie da auch die Fünf setzen.“ (Situation 4; Fokusgruppe 2, Nr. 142)

Der relative Status der beteiligten Personen beeinflusst also auch die wahrgenommene Schwere des entstandenen Schadens: Hat jemand weniger Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung zu wehren, oder befindet sich in gewissen Situationen permanent in einer schwächeren Lage als die verursachende Person, verstärkt dies die (tatsächliche und empfundene) Schwere des Schadens, welche sich wiederum auf die Wahrnehmung der Situation als Diskriminierung auswirkt. Eine solche Statusasymmetrie gehört nach der Prototypentheorie auch zu den Charakteristika einer Situation, die die Diskriminierungswahrnehmung begünstigen (O'Brien et al. 2008).

Betrachtet man das Gesamtbild der Eigenschaften einer betroffenen Person, die die Diskriminierungswahrnehmung erhöhen, zeigt sich, dass eine Situation dann am ehesten als Diskriminierung wahrgenom-

³⁰ Der gesellschaftliche Status einer Person meint ganz allgemein ihre soziale Position innerhalb einer Sozialstruktur bzw. ihre Stellung in einer Rangordnung und kann auf verschiedene Arten bestimmt sein: Zum einen kann er situationsspezifisch und kontextabhängig geprägt sein (O'Brien et al. 2008), wie etwa in einem Angestellten-Vorgesetzten-Verhältnis, oder aber es wird auf den historischen Status einer Personengruppe zurückgegriffen (Harris et al. 2004), beispielsweise bei Schwarzen Menschen.

men wird, wenn die betroffene Person an ihrer Situation unschuldig ist, einen großen Schaden davon trägt und ihre Möglichkeiten, sich zu wehren, begrenzt sind. Hier stellt sich die Frage, ob dieses Bild nicht problematisch ist: Wird eine Situation als weniger diskriminierend wahrgenommen, wenn die betroffene Person sich weigert, diesem Bild zu entsprechen, und sich gegen die Diskriminierung zur Wehr setzt? Mehrere Studien haben gezeigt, dass Personen, die Ungleichbehandlung oder Benachteiligung erleben und diese auf Diskriminierung zurückführen anstatt auf eigene Schwächen oder Fehler, mit negativen Reaktionen rechnen müssen: Sie werden unter anderem als streitsüchtig und übersensibel wahrgenommen oder ihnen wird unterstellt, keine Verantwortung zu übernehmen (Garcia et al. 2005; Kaiser und Major 2006; Kaiser und Miller 2001, 2003; Kaiser et al. 2006; Marin und Guadagno 1999; Spalding 2015). Es besteht jedoch noch weiterer Forschungsbedarf, um zu klären, ob Personen die Erfahrungen der betroffenen Person dementsprechend auch nicht als Diskriminierung wahrnehmen und ob dies wiederum damit zusammenhängt, dass sie sich nicht den prototypischen Vorstellungen einer von Diskriminierung betroffenen Person entsprechend als ‚wehrlos‘ verhält.

4.3.3 Zwischenfazit zu den Fokusgruppen

Die Auswertung der zwei Fokusgruppengespräche hat zum einen neue Faktoren aufgezeigt, die erklären, was als Diskriminierung wahrgenommen wird, wie das Bedrohungsgefühl und das „Knacken“. Zum anderen hat sie zum Verständnis der Zusammenhänge zwischen den Faktoren beigetragen. Es konnten **drei Faktorenkomplexe** identifiziert werden: Der erste Faktorenkomplex konzentriert sich auf die **persönliche Betroffenheit**. Fühlen Personen sich von einer Situation persönlich betroffen, können sie die Lage der betroffenen Person eher nachvollziehen, bringen mehr Verständnis für sie auf und nehmen die Situation eher als Diskriminierung wahr. Es wurde gezeigt, dass persönliche Betroffenheit durch eigene Erfahrungen, die denen der betroffenen Person ähneln, entstehen kann; sie kann auch durch eine gemeinsame Identität zustande kommen, die die beurteilende Person mit der betroffenen teilt; und sie kann über ein Bedrohungsgefühl entstehen, welches die Situation bei der beurteilenden Person hervorruft. Es ist zu vermuten, dass Bedrohungsgefühl und Identität zusammenhängen: Die Identifikation mit der betroffenen Person könnte die Verbindung sein, über die sich das Bedrohungsgefühl vermittelt. Es gibt jedoch keine Beiträge dazu in den Fokusgruppengesprächen, die diese Vermutung unterstützen oder in Zweifel ziehen könnten.

Im **zweiten Faktorenkomplex** geht es um die **kontextuelle Legitimität**, also wie das Verhalten der verursachenden Person erklärt wird. Gibt es plausible, legitime Erklärungen für das Verhalten der Person, senkt dies die Diskriminierungswahrnehmung; gibt es diese nicht, wird die Situation eher als diskriminierend wahrgenommen. Ob das Verhalten in einem legitimen oder nicht legitimen Kontext interpretiert wird, wird erstens wiederum durch eigene Erfahrungen beeinflusst. Hier geht es jedoch nicht um Erfahrungen, die der Situation der betroffenen, sondern der verursachenden Person ähneln. Kann die Lage der verursachenden Person besser nachvollzogen werden, bringt man mehr Verständnis für sie auf und kann sich vielleicht auch eher einen legitimen Kontext für die Handlung vorstellen. Zweitens kommt es auf die Intention der verursachenden Person an; benachteiligt diese eine andere Person mit Absicht, wird dies eher als Diskriminierung wahrgenommen, als wenn die verursachende Person dies nicht bezweckt hat. Ob der verursachenden Person Absicht unterstellt wird, hängt davon ab, inwieweit sie sich um eine bessere Lösung bemüht und inwieweit ihr Verhalten dazu geeignet ist, ein legitimes Ziel zu erreichen, also ob es einen ausreichenden Sachbezug zwischen beidem gibt. Drittens können Institutionen wie Gesetze oder Normen ein bestimmtes Verhalten legitimieren.

Der **dritte Faktorenkomplex** dreht sich darum, **für wie schutzwürdig die betroffene Person gehalten wird**. Dies wird zum einen davon bestimmt, inwieweit die betroffene Person als mitschuldig an ihrer Situation wahrgenommen wird. Die betroffene Person wird dann eher als mitschuldig wahrgenommen, wenn das Merkmal, anhand dessen sie diskriminiert wird, für veränderlich gehalten wird. Die Schutzwürdigkeit

der betroffenen Person hängt zum anderen auch davon ab, wie groß der Schaden ist, den die betroffene Person durch die Situation davonträgt: Je größer er ist, desto schutzwürdiger wird die Person wahrgenommen. Der erlittene Schaden wird als größer wahrgenommen, wenn die betroffene Person von struktureller Diskriminierung betroffen ist oder wenn sie einen niedrigen sozialen Status hat, was es erschwert, sich wirksam gegen die Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Ist die Person stattdessen in der Lage, der Diskriminierung in der Situation erfolgreich zu begegnen, beispielsweise durch eine schlagfertige Antwort, wird der Schaden als geringer und die Situation als weniger diskriminierend wahrgenommen.

Darüber hinaus wurde in den Fokusgruppengesprächen noch einmal die Vignettensituation aufgegriffen, um herauszufinden, wieso diese im Widerspruch zu den Annahmen der Prototypentheorie relativ selten als Diskriminierung wahrgenommen wird, wenn Frauen betroffen sind. Die Teilnehmenden sprachen an, dass klischeehafte Darstellungen von Frauen einerseits alltäglich sind, aber andererseits nicht als sehr schwerwiegend empfunden werden. Sowohl **ein geringer wahrgenommener Schaden als auch ein geringes Bedrohungsgefühl senken also die Diskriminierungswahrnehmung**. Die Beurteilung kann bei anderen betroffenen Gruppen jedoch anders ausfallen, gerade wenn klischeehafte Darstellungen von diesen nicht alltäglich sind und Personen noch nicht an diese Darstellungen gewöhnt sind. Ein weiterer möglicher Grund für dieses Ergebnis stellt das in Deutschland im internationalen Vergleich sehr geringe Problembewusstsein für Sexismus dar (Europäische Kommission 2015: 16).

4.4 Erste Schlussfolgerungen zur Wahrnehmung von Diskriminierung

Die **Vignettenexperimente** haben Unterschiede in der Bewertung einer Situation anhand unterschiedlicher Gruppenbezeichnungen zutage gefördert. Die Ursachen für diese Unterschiede sind vor allem in der Prototypikalität bestimmter Gruppen sowie im gesellschaftlichen Problembewusstsein für Diskriminierung dieser Gruppe zu suchen, aber auch in sozialer Erwünschtheit. Darunter befinden sich Unterschiede zwischen Gruppenbezeichnungen, die sich sehr ähnlich sind, wie Homosexuelle und Lesben oder Schwarze und People of Color. Diese zeigen, dass auch die Begriffe, mit denen von Diskriminierung gesprochen wird, einen Einfluss darauf haben können, ob Diskriminierungssituationen als solche wahrgenommen werden. Hier besteht jedoch weiterhin Forschungsbedarf darüber, durch welche Mechanismen diese Unterschiede zustande kommen.

Neben den Effekten der Gruppenbezeichnungen zeigte sich in beiden Umfragen ein Einfluss eigener Diskriminierungserfahrungen auf die Diskriminierungswahrnehmung. Diese Ergebnisse bestätigen die Signaldetektionstheorie, nach der eigene Diskriminierungserfahrungen die Sensibilität für Diskriminierung in ähnlichen Situationen erhöhen.

Insgesamt haben sich die drei betrachteten Theorien als relevant für das Verständnis der Diskriminierungswahrnehmung erwiesen: Während die **Prototypentheorie** sich auf situationsbezogene Faktoren konzentriert, bringt die **Signaldetektionstheorie** personenbezogene Faktoren der beurteilenden Person ein. Die **Schuldzuweisungstheorie** schließlich ergänzt unter anderem emotionale Reaktionen der beurteilenden Person und gibt Anhaltspunkte für weitere situationsbezogene Faktoren, die Schuldzuweisung und Diskriminierungswahrnehmung gemeinsam haben könnten.

Die Auswertung der **Fokusgruppengespräche** hat diese Parallelen auch empirisch aufgezeigt: Sowohl die Absicht der verursachenden Person als auch die der betroffenen Person zugewiesene Mitschuld und die Schwere des Schadens, den sie davonträgt, beeinflussen, wie eine potenziell diskriminierende Situation wahrgenommen wird. Auch wie die Situation emotional erlebt wird, kann sich auf die Wahrnehmung der Situation

als Diskriminierung auswirken: Kann einer Diskriminierung begegnet werden, z. B. mit einer schlagfertigen Antwort, hat die betroffene Person ein positives Gefühl, welches eine analytische Bewertung der Situation als diskriminierend in den Hintergrund drängen kann. Diese Aspekte können als weitere Charakteristika prototypischer Vorstellungen von Diskriminierung in die Prototypentheorie integriert werden.

Aus den gefundenen Ergebnissen lassen sich folgende Empfehlungen für die **Erhebung von Gleichstellungsdaten** ableiten: Zunächst nimmt über die Hälfte der deutschen Bevölkerung klischeehafte Darstellungen bestimmter Gruppen als diskriminierend wahr. Diese sind jedoch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht als solche als benachteiligend anerkannt. Auch in den Fokusgruppengesprächen wurde deutlich, dass das Verständnis, welches die Teilnehmenden von Diskriminierung haben, häufig von dem abweicht, was nach dem AGG verboten ist. Zudem wurden teilweise Gesetze selbst als diskriminierend empfunden (vgl. Kapitel 4.3.2.2). In der Auswertung konnten Faktoren identifiziert werden, die die Diskriminierungswahrnehmung beeinflussen und zu systematischen Abweichungen zwischen dem führen, was Personen als Diskriminierung wahrnehmen, und dem, was nach einer rechtlichen (AGG) oder wissenschaftlichen Definition unter Diskriminierung zu verstehen ist.

So wurde die Vignettensituation vergleichsweise selten als Diskriminierung eingeschätzt, wenn Frauen betroffen waren. Hier ist weitere Forschung notwendig, um festzustellen, ob diese Diskrepanz auf besondere Spezifika dieser Situation zurückzuführen ist oder ob auch andere Situationen seltener als Diskriminierung wahrgenommen werden, wenn Frauen betroffen sind. Sollte dies der Fall sein, muss dies bei der Datenerhebung berücksichtigt werden – beispielsweise indem einer Befragung eine entsprechende Definition von Diskriminierung vorangestellt wird oder gezielt Frauen ermuntert werden, von ihren Erfahrungen zu berichten. Spätestens aber bei der Interpretation der Ergebnisse muss dieser Effekt erwähnt werden, da er zu einer Unterschätzung der Prävalenz von Diskriminierung bei Frauen führen kann.

Auch werden Situationen, die nicht den prototypischen Vorstellungen von Diskriminierung entsprechen – also Diskriminierung, die nicht mit Absicht geschieht, die nur einen geringen Schaden zu hinterlassen scheint oder die anhand eines veränderlichen Merkmals stattfindet – seltener als Diskriminierung wahrgenommen. Um auch solche Situationen berichtet zu bekommen, die von den Prototypen abweichen, muss eine besondere Aufmerksamkeit dafür erzeugt werden, dass auch diese Erfahrungen für die Forscher_innen oder Antidiskriminierungsberatungsstellen von Interesse sind. Ähnliches gilt auch, wenn Erfahrungen mit institutioneller Diskriminierung erforscht werden sollen. Innerhalb einer Befragung lässt sich dies erneut mithilfe einer vorangestellten Definition erreichen, die „untypische“ Charakteristika enthält. Auch ist eine gezielte Nachfrage nach bestimmten Formen von Diskriminierung oder Diskriminierung in bestimmten Lebensbereichen denkbar, die insbesondere dort sinnvoll anwendbar ist, wo das Augenmerk ohnehin auf bestimmten Diskriminierungserfahrungen oder den Erfahrungen einer bestimmten Gruppe liegt. Dies wäre z. B. bei Umfragen der Fall, die sich konkret mit den Diskriminierungserfahrungen von Lesben oder mit diskriminierenden Gewalterfahrungen beschäftigen.

Um den Einfluss von Faktoren, die die Wahrnehmung von Diskriminierung beeinflussen, quantifizieren zu können und die Allgemeingültigkeit der Effekte zu testen, ist weitere Forschung vonnöten. Dafür wäre insbesondere eine Reihe von Vignettenexperimenten geeignet, in denen potenzielle Diskriminierungssituationen beschrieben werden und die danach beurteilt werden sollen, ob es sich dabei um Diskriminierung handelt. Ähnlich wie in dem vorgestellten Experiment die Gruppenbezeichnung würden unterschiedliche Ausprägungen der hier beschriebenen Faktoren zufällig variiert werden. Dadurch könnte zum einen getestet werden, ob diese tatsächlich zu signifikanten Unterschieden in der Bewertung der Situation führen; zum anderen könnte der jeweilige Einfluss unterschiedlicher Charakteristika einer Situation bemessen und untersucht werden, wie diese zusammenwirken.

4.5 Auswertung der Einzelinterviews zur Akzeptanz Positiver Maßnahmen

Gleichstellungsdaten sind nicht nur wie in Kapitel 1 beschrieben ein wichtiges Instrument in der Antidiskriminierungsarbeit, um Diskriminierung überhaupt erst sichtbar zu machen. Darüber hinaus bilden sie auch die Grundlage für die Entwicklung von Positiven Maßnahmen, um Chancengleichheit von benachteiligten gesellschaftlichen Gruppen zu ermöglichen (näher dazu Kapitel 4.5.1.1). Durch einen aktiven Ausgleich struktureller Ungleichheiten soll mit ihrer Hilfe Diskriminierung verhindert werden. Allerdings zeigte sich in der quantitativen Analyse der Daten aus der Repräsentativ- und der Betroffenenbefragung, dass auch **gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die auf andere als die eigene Gruppe abzielen, als Diskriminierung wahrgenommen** werden: So gaben einige der Befragten an, sich anhand ihres Deutscheins diskriminiert zu fühlen und mit ihren Erfahrungen im Fragebogen nicht ausreichend Berücksichtigung gefunden zu haben. Ein weiteres Beispiel ist die Frauenquote in Einstellungsverfahren, von der sich einige männliche Befragte diskriminiert fühlen.

„Ich werde als Mann ständig aufgrund von undemokratischen Frauenquoten diskriminiert. Ich bin für GLEICHberechtigung der Geschlechter, aber nicht für Bevorteilung der Frauen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Diskriminierung als Mann wegen der Vorgabe ‚Frauen werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.‘“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Diese und ähnliche Fälle sind in doppelter Hinsicht relevant: Für die Auswertung der Daten sowohl der repräsentativen als auch der Betroffenenbefragung ist es notwendig, derartige Diskriminierungserfahrungen entsprechend zu kontextualisieren, um verstehen zu können, was die Ursachen für derartige Antworten sind. Hierfür müssen die Denkmuster der Befragten näher untersucht werden. Außerdem ist eine Untersuchung der Akzeptanz Positiver Maßnahmen relevant, wenn es um die Frage geht, wie Diskriminierung effektiv entgegengewirkt werden kann. Anhand der Untersuchung von Wahrnehmung und Akzeptanz Positiver Maßnahmen lassen sich auch (unintendierte) Effekte gleichstellungsfördernder Maßnahmen ausmachen und so Handlungsempfehlungen für eine Akzeptanzstärkung Positiver Maßnahmen geben.

Die Untersuchung zur Akzeptanz Positiver Maßnahmen bildet eine wichtige Ergänzung zum vorhergehenden Kapitel, indem ein weiterer Aspekt in Bezug auf die Wahrnehmung von Diskriminierung beleuchtet wird. Der Fokus liegt hierbei auf der **Wahrnehmung von Diskriminierung bei statushöheren Personen**, wie z. B. Männern, heterosexuellen Menschen oder Personen ohne Migrationshintergrund, die statistisch gesehen einem geringeren Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind (vgl. Kapitel 5). Unabhängig davon, ob es sich bei den genannten Fällen um eine Diskriminierung im rechtlichen oder sozialwissenschaftlichen Sinne handelt, wird im Folgenden der Frage nachgegangen, warum sich Mitglieder statushöherer Gruppen durch Positive Maßnahmen für statusniedere Gruppen diskriminiert fühlen. Die forschungsleitende Frage lautet hierbei: **Was sind soziale Bedingungen und Ursachen der mangelnden Akzeptanz für Positive Maßnahmen?** Allerdings soll damit weniger die mangelnde Akzeptanz in ihrer Breite betrachtet, sondern vielmehr der Fokus auf die Frage gerichtet werden, *warum* sich Menschen durch Antidiskriminierungsmaßnahmen zugunsten strukturell benachteiligter Gruppen diskriminiert fühlen.

Die Aussagen in der Studie scheinen auch in ein aktuelles Meinungsbild zu passen, das zunehmend mediale Aufmerksamkeit erfährt: So heißt es in einem Leserbrief an DIE WELT: „Ich lebe in fortschrittlichen #CheckYourPrivilege-Zeiten, wo es für alles und jeden einen Antidiskriminierungsbeamten gibt, außer für weiße 45-jährige Arbeiterklassentypen wie mich“ (Ackner 2016) und der SPIEGEL-Kolumnist Jan Fleischhauer schreibt: „Auf jede Gruppe muss Rücksicht genommen werden, nur auf ganz durchschnittliche

Männer ab einem bestimmten Alter nicht“ (Fleischhauer 2016). Die Beispiele ließen sich mit Leichtigkeit erweitern. Sie können als Indikator für die aktuelle Relevanz dieser Facette im Kontext von Diskriminierung gewertet werden, da hierbei die Fragen aufgeworfen werden: **Wer sind die Benachteiligten, die Schützenswerten? Wer darf für sich einen Schutz vor Diskriminierung beanspruchen?** Die Narrative, die sich um diese Fragen ranken, gilt es näher zu betrachten, um Aufschluss darüber zu erhalten, wie Menschen in Deutschland Diskriminierung verstehen und inwiefern sie gleichstellungsorientierten Maßnahmen Legitimität zusprechen.

Obwohl die Fragestellung somit von großer aktueller Relevanz ist, gibt es bislang noch wenige Studien zur Diskriminierungswahrnehmung bei statushöheren Gruppen. Bislang konnte bereits gezeigt werden, dass Mitglieder statushöherer Gruppen z.T. negativ auf jene reagieren, die sich über Diskriminierung beschwerten, zugleich aber äußerst wachsam für Anzeichen von sog. *reverse discrimination* sind (Kaiser und Major 2006: 808).³¹ Als wichtiger Vermittler in der Beziehung von sozialem Status und Diskriminierungswahrnehmung dient in diesem Fall die kulturelle Weltsicht. So kann eine meritokratische Sichtweise die Wahrnehmung von Diskriminierung in einigen, aber nicht allen Kontexten erklären (Kaiser und Major 2006: 812).³²

Im Folgenden werden nach einem Überblick zum Ursprung und rechtlichen Rahmen Positiver Maßnahmen deren Spannweite sowie Nutzen und Risiken erläutert. Hieran anschließend wird das Vorgehen bei der Erhebung und Auswertung dargelegt. Dieses orientierte sich an den Grundlagen der *Grounded Theory*³³ und folgte dem Paradigma der „Verstehenden Soziologie“³⁴, um eine weitgehende Offenheit gegenüber dem Forschungsstand zu realisieren. Im darauffolgenden Ergebnisteil wird anhand von drei Typen näher erläutert, wie neben der kulturellen Weltsicht weitere Dimensionen einen wichtigen Einfluss auf die Wahrnehmung gruppenbezogener Diskriminierungsrisiken sowie hinsichtlich der Legitimität von gleichstellungsorientierten Maßnahmen haben. So sind das jeweilige Verständnis darüber, was als gesellschaftliche Gruppe gilt, das daraus resultierende Reflexionsvermögen eigener gruppenbezogener Privilegien und die Haltung zu Diversität sowie das allgemeine Verständnis von der Rolle des Staates innerhalb einer Gesellschaft entscheidende Faktoren, um die Haltung gegenüber Positiven Maßnahmen verstehen zu können. Im Zwischenfazit werden die zentralen Ergebnisse zur Akzeptanz Positiver Maßnahmen zusammengefasst. Das darauffolgende Kapitel stellt die Schlussfolgerungen dar, die sich aus den drei Untersuchungen (zu den Vignetten, den Fokusgruppen und Einzelinterviews) zur Diskriminierungswahrnehmung ergeben.

31 *Reverse discrimination* (oder umgekehrte Diskriminierung) können Personen erfahren, die nicht Mitglied einer Minorität sind und durch Maßnahmen benachteiligt werden, die darauf abzielen, (frühere) Diskriminierungen gegenüber Minderheiten zu beseitigen. Somit bezeichnet *reverse discrimination* das Umschlagen Positiver Maßnahmen zugunsten Benachteiligter in Diskriminierung bislang Begünstigter um.

32 Bei einer meritokratischen Herrschaftsordnung erfolgt die Statuszuweisung anhand von Begabung und Leistungsfähigkeit des Einzelnen. D.h., sog. leistungsfremde Kriterien, askriptive Kategorien wie ethnische Herkunft oder Geschlecht, sind hierbei nicht relevant. Vielmehr „wird die soziale Schichtung nach sozialer Herkunft scheinbar durch eine soziale Schichtung nach individueller Leistung ersetzt“ (Becker und Hadjar 2011: 38).

33 Die *Grounded Theory* geht auf Glaser und Strauss zurück, die Anfang der 60er-Jahre ihre Darstellung einer Technik zur Entwicklung neuer Theorien vorlegten. Diese wurde im Laufe der Jahre weiterentwickelt und zählt heute zu einem vielfach verwendeten methodologischen Rahmenkonzept im Bereich qualitativer Sozialforschung zur Prüfung und Generierung von Hypothesen.

34 Die „Verstehende Soziologie“ wurde um 1900 von Weber geprägt. Allen hierunter zählenden Ansätzen ist die Annahme gemeinsam, „dass Menschen auf der Grundlage ihrer Deutungen der sozialen Wirklichkeit handeln und diese Wirklichkeit nach bestimmten Regeln immer wieder neu interaktiv herstellen“ (Rosenthal 2008: 39). Diese Perspektive ermöglicht eine weitgehend unvoreingenommene und neutrale Annäherung an die Einstellungen der befragten Personen.

4.5.1 Positive Maßnahmen

4.5.1.1 Ursprung und rechtlicher Rahmen

Positive Maßnahmen werden verstanden als „angemessene Aktivitäten, die implementiert werden, um in der Praxis eine vollständige und effektive Chancengleichheit für alle Mitglieder von Gruppen zu gewährleisten, die sozial oder wirtschaftlich benachteiligt sind oder anderweitig die Folgen vergangener oder gegenwärtiger Diskriminierung zu erleiden haben“ (Europäische Kommission 2009: 6). Mit ihnen soll ein aktiver Ausgleich struktureller Ungleichheiten für eine tatsächliche Chancengerechtigkeit erzielt werden. „Positiv“ seien sie, „weil und wenn sie einen Beitrag zum übergeordneten Ziel, Diskriminierung zu beenden, darstellen“ (Baer 2010: 36).

Die Bezeichnung Positive Maßnahmen für gezielte Fördermaßnahmen zum Abbau struktureller Barrieren und gezielter Förderung von Diversity (Merx 2010: 52) leitet sich vom US-amerikanischen „positive action“ ab, obgleich überwiegend „affirmative action“ als Begriff genutzt wird. „Affirmative action“ und Positive Maßnahmen verweisen auf gleiche inhaltliche Akzente, auch wenn die Einführung von „Affirmative Action“ in den USA eine Reaktion auf Forderungen der schwarzen Bürgerrechtsbewegungen war (Jensen 2011: 8) und später auch im Ausgleich von Frauenbenachteiligung zum Einsatz kam, während Positive Maßnahmen in Deutschland anfangs mit dem Bereich der Frauenförderung verbunden waren und erst im zweiten Schritt auch in anderen Bereichen zum Einsatz kamen (Raasch 2010: 12). Gleichwohl wird die Bezeichnung Positive Maßnahmen in Deutschland bislang eher selten genutzt. Laut Merx wird stattdessen eher „zielgruppenorientierte Fördermaßnahmen“ verwendet (Merx 2010: 53).

Wie in Kapitel 2.1 dargestellt, beruht Diskriminierung auf der Konstruktion sozialer Gruppen und der Zuschreibung bestimmter gruppeneigener Merkmale, auf Basis derer Menschen „willkürlich ungleich, benachteiligend bzw. ausgrenzend behandelt werden“ (Jensen 2011: 6). Vor derartiger Diskriminierung sollen Art. 3 des GG sowie das AGG schützen. Dieser rechtliche Rahmen garantiert in der Praxis allerdings nicht zwangsläufig eine tatsächliche Durchsetzung von Chancengerechtigkeit.

Es gibt jedoch zusätzlich zum Recht auf Gleichberechtigung in Art. 3 GG seit 1994 die folgende Ergänzung: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (Abs. 2 Art. 3 GG). Dieser Zusatz im GG ermöglicht Positive Maßnahmen als eine Form des Eingriffs zur Durchsetzung von Gleichberechtigung. Ebenso wird im AGG eine unterschiedliche Behandlung für zulässig erklärt, „wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen“ (§ 5 AGG).³⁵

Auf Grundlage des AGG sind Positive Maßnahmen gesetzlich zulässig, wenn die Maßnahmen geeignet und angemessen sind, um die genannten Ziele zu erreichen (Jensen 2011: 4). Hierbei gilt, wenn Personengruppen „automatisch, absolut und unbedingt begünstigt oder bevorzugt werden“, handelt es sich um eine grundsätzlich unzulässige „positive Diskriminierung“ (ebd.). Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn in Einstellungsverfahren ungeachtet der Qualifikation der Bewerber_innen nur Frauen berücksichtigt würden, um eine betriebsinterne Quotenvorgabe zu erfüllen.

Einsetzbar sind Positive Maßnahmen prinzipiell in „allen gesellschaftlichen Bereichen, in denen diskriminierende Strukturen oder Vorgehensweisen den gleichberechtigten Zugang zu Positionen, Gütern oder Dienstleistungen behindern“ (ebd.). Die Grenze markiert das Bundesverfassungsgericht jedoch in Maß-

³⁵ § 1 des AGG beinhaltet das Ziel, Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

nahmen, die nicht der Chancengleichheit dienen, sondern tradierte Geschlechterrollen und damit verbundene Privilegien fortschreiben (Raasch 2010: 15). Zudem ist es privaten Unternehmen und Personen gestattet, Positive Maßnahmen zu ergreifen, um Angehörigen von Minderheiten Chancengleichheit zu gewährleisten. Positive Maßnahmen der öffentlichen Verwaltung hingegen müssen weitergehenden verfassungsrechtlichen Anforderungen genügen und sind damit stärker reglementiert (Klose und Merx 2010: 17).

Positive Maßnahmen sind klar von sog. **Positiver Diskriminierung** (auch umgekehrte Diskriminierung oder *reverse discrimination*) abzugrenzen. Es stellt sich aber die Frage, wann eine Positive Maßnahme zugunsten Benachteiligter in Diskriminierung bislang Begünstigter umschlägt (Raasch 2010: 13) und damit wiederum einer Ungleichbehandlung entspricht, die es eigentlich zu verhindern gilt. Hierbei gilt zu bedenken, dass Positive Maßnahmen nach Jensen (2011: 11) „eine Ausnahme von den Benachteiligungsverboten in §§ 7 und 19 AGG“ sind. Konkret ist in § 5 geregelt, dass eine Ungleichbehandlung dann zulässig ist, wenn die sog. Positiven Maßnahmen „geeignet und angemessen“ sind.

Es lassen sich **zwei Voraussetzungen** aufzeigen, unter denen Positive Maßnahmen als zulässig gelten: Als erste Voraussetzung gilt der **Zweck der Maßnahme**, der auf die Beseitigung bestehender Benachteiligung abzielt. Als solche gelten jene Umstände, die einer Person anhand der im AGG genannten Merkmale schlechtere Chancen im Arbeitsleben oder beim Abschluss zivilrechtlicher Verträge einräumen. Bezugsrahmen für die Nachteile können sowohl eine Organisation, eine Region, ein Wirtschaftszweig oder auch gesamtgesellschaftliche Verhältnisse sein. Deshalb ist auch zulässig, dass gesamtgesellschaftlich nicht benachteiligte Gruppen, die aber in bestimmten Wirtschaftszweigen Nachteilen ausgesetzt sind, Zielgruppe für Positive Maßnahmen sind (Klose und Merx 2010: 21). Gleichzeitig müssen die Maßnahmen aber immer mit dem Ziel des Nachteilsausgleichs verbunden sein, weshalb allein der Wunsch nach einer ausgeglichenen Personalstruktur keine ausreichende Legitimation darstellt (ebd.).

Als zweite Voraussetzung gilt die **Verhältnismäßigkeit der Maßnahme**. Hierbei geht es um die objektive Wahrscheinlichkeit für die Erreichung des Ziels. Dies macht immer eine Prognoseentscheidung erforderlich, für die jedoch lediglich die Anforderung gilt, dass die Maßnahmen nicht offensichtlich ungeeignet sein dürfen. Neben der Eignung sind Erforderlichkeit und Angemessenheit zu berücksichtigen. Insbesondere mit Blick auf die Rechte Dritter gilt es, das mildeste zur Zielerreichung geeignete Mittel zu wählen. So lässt sich aus Rechtsprechungen des EuGH ableiten, dass auch bei gleicher Qualifikation erstens kein absoluter Vorrang für von Positiven Maßnahmen Begünstigte eingeräumt werden darf, zweitens eine objektive Beurteilung und Berücksichtigung der Lage der Nichtbegünstigten erfolgen müssen und drittens die Art der Position, Güter oder Leistungen sowie deren Zugänglichkeit auf dem Markt berücksichtigt werden müssen (ebd. 23). In der Praxis bedeutet dies beispielsweise, dass in Bewerbungsverfahren kein absoluter Vorrang für Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung gelten darf, sondern die Qualifikation des_ der Bewerber_in als erstes Entscheidungskriterium gelten muss und ebenso auch die Situation der anderen Personen berücksichtigt werden muss, beispielsweise, ob diese wegen ihres Status als Alleinerziehende oder ihres Migrationshintergrundes auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden.

4.5.1.2 Arten Positiver Maßnahmen

Positive Maßnahmen sind mehr als nur Quoten. Hinsichtlich der Arten von Positiven Maßnahmen lässt sich unter anderem nach Zielrichtung (**Chancengleichheit vs. Ergebnisgleichheit**), Eingriffsintensität auf Vorrechte bislang privilegierter (**indirekter vs. direkter Einfluss**) und Anwendungsbereich (Bildung, Arbeitsmarkt, Zivilrecht etc.) differenzieren.

Exemplarisch wird an dieser Stelle auf die Typologie nach Baer zurückgegriffen, die anschaulich die verschiedenen Stoßrichtungen Positiver Maßnahmen verdeutlicht (Baer 2010: 37). Anders als gemeinhin an-

genommen, richten sich Positive Maßnahmen nicht nur an benachteiligte Personen. Dies wird in der folgenden Übersicht deutlich:

Tabelle 4: Übersicht verschiedener Arten Positiver Maßnahmen

Empowerment -Maßnahmen	Anti-Bias-Maßnahmen	Pluralismus-Maßnahmen
ermächtigende, aber nicht paternalistische Förderung, die v. a. bei den Betroffenen ansetzt	richten sich an Menschen mit Entscheidungsmacht, um diese für eine gerechtere Beurteilung auszubilden	dienen der Gestaltung von Verhältnissen bzw. Strukturen, sollen die Entscheidungsergebnisse im Sinne von Gleichstellung, Integration, Diversität und Vielfalt absichern
Beispiele: gezielte Anwerbekampagnen, Informationsangebote zur Berufswahl	Beispiele: Trainings für Personaler, Fortbildungen für Lehrende	Beispiele: Quote (Entscheidung bei gleicher Qualifikation im Zweifel zugunsten der unterrepräsentierten Person)

4.5.1.3 Nutzen und Risiken

Die Wirksamkeit derartiger gleichstellungsorientierter Instrumente gilt auch in der wissenschaftlichen Sphäre als umstritten. Als eines der Hauptprobleme Positiver Maßnahmen lassen sich **unklare Zielvorgaben** sowie daran anschließende **Schwierigkeiten bei der Messung des Erfolgs** anführen. Ebenso ist ein Nachweis für die **Kausalität zwischen Positiven Maßnahmen und erwünschter Entwicklung** herausfordernd. Es stellt sich außerdem die Frage, welche nicht beabsichtigten Folgen derartige Maßnahmen mit sich bringen können. So kann das Engagement für Gleichbehandlung und den Abbau bestehender Unterrepräsentationen für das Image eines Unternehmens förderlich sein, zu einer verbesserten Personalbindung und Kundenzufriedenheit führen oder auch dem Erschließen neuer Märkte dienen (Klose und Merx 2010: 51 ff.).

Doch neben diesen ökonomischen Kalkulationen bergen Positive Maßnahmen auch das **Risiko für Pauschalisierungen und mitunter erneute Stigmatisierungen der Zielgruppe** (Jensen 2011: 21). Baer fasst dieses Problem unter dem Begriff „Gruppismus“ und meint damit die Reproduktion von Gruppen, insbesondere in Form einer Reduktion auf die Zugehörigkeit zu einer sozial konstruierten Gruppe. Dadurch könnten sich gleichstellungsorientierte Maßnahmen im Endeffekt als „gleichstellungsfeindlich“ auswirken: „Wer Differenzierung sät, wird auch Diskriminierung ernten, und wer eine Differenzierung setzt, wird hierarchisierte Ungleichheiten erzeugen“ (Baer 2010: 32). Somit werden Differenz und Ungleichheit essenzialisiert und Probleme wiederholt statt bekämpft (ebd. 28). Ein klassisches Beispiel hierfür ist die erneute Stigmatisierung durch den subtilen Vorwurf, eine „Quotenfrau“ zu sein, womit das Vorurteil wiederholt wird, Frauen hätten allein mit ihrer Qualifikation keine Chance auf einen bestimmten Arbeitsplatz gehabt.

Indem Menschen auf ein Merkmal reduziert werden, das politisch privilegiert ist, während andere ignoriert werden, besteht im Rahmen von Verteilungsentscheidungen mit begrenzten Mitteln die Gefahr des gegenseitigen Ausspielens (ebd. 32). Dadurch kann es zu einer Konkurrenzsituation um den Status der am stärksten diskriminierten Gruppe kommen (Jensen 2011: 21). Ebenso werden mitunter Identitäten aufgezungen und eine elitäre Fürsprache gefördert, wenn Fördermaßnahmen als Gruppenrechte konstruiert und Individuen ignoriert werden (Baer 2010: 27 f.).

Ein weiteres Problem sieht Baer in der **Illusion einer symmetrischen Gesellschaftsordnung**, nach der alle Menschen im Prinzip gleichberechtigt sind und Benachteiligungen lediglich die Ausnahme darstellen. Dies ist deshalb problematisch, weil damit der Kern, eine ungleiche Verteilung von Chancen, Ressourcen und Anerkennung, die historisch gewachsen und tief in gesellschaftliche Strukturen eingeschrieben sind, ignoriert und Erfahrungen der Subalternen³⁶ ausgeblendet werden (Baer 2010: 31). In der Folge wird Gleichstellungsrecht auch im Hinblick auf privilegierte Personen diskutiert, die von struktureller Ungleichheit eher profitieren – als wären Positive Maßnahmen „mal für die Einen, mal für die Anderen“ (ebd. 28). Jedoch gilt, wie Baer zu bedenken gibt: „Wer Regeln symmetrisch fasst, konstruiert Wirklichkeit aus der Sicht derer, die privilegiert sind, deren Leben nicht auch durch Diskriminierung geprägt ist“ (ebd. 31). Deshalb müsste eigentlich verstärkt berücksichtigt werden, wie Gesellschaften von historisch gewachsenen und tief verwurzelten Ungleichheiten geprägt sind, deren Beseitigung das oberste Ziel Positiver Maßnahmen sein sollte.

Schließlich bergen Positive Maßnahmen die Gefahr einer „Subtilisierung“ in sich. Damit meint sie, dass Förderregeln auch dazu führen können, dass Diskriminierungen besser versteckt werden können und Benachteiligung nicht überwunden, sondern stattdessen subtiler wird (ebd.). In der Praxis bedeutet dies, dass nach unauffälligeren Differenzanhaltspunkten gesucht wird, die (noch) nicht als Merkmale benachteiligter Gruppen gelten. Nach Baer besteht eine konkrete Gefahr darin, dass Positionen zunehmend ohne Einstellungsverfahren besetzt werden, um somit mögliche Vorgaben bei der Auswahl umgehen zu können (ebd.). In der Folge wären Positive Maßnahmen hinsichtlich der Beseitigung struktureller Benachteiligung unwirksam und lediglich kosmetische Eingriffe an der Oberfläche.

Außerdem liegt eine Herausforderung darin, **Mehrfachdiskriminierungen und Intersektionalitäten angemessen zu berücksichtigen**. Demzufolge sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass Positive Maßnahmen für Betroffene zwar durchaus einen Motivationsschub bedeuten können, jedoch vor allem Mitglieder, die in der entsprechenden Gruppe vergleichsweise privilegiert sind, erreicht werden, während Intersektionalitäten, insbesondere auch eine Mischung aus bevorzugenden und benachteiligenden strukturellen Zuschreibungen, unberücksichtigt bleiben (Jensen 2011: 21). Daher sei es Jensen zufolge nötig, auch *innerhalb* von Zielgruppen für Nichtdiskriminierung zu sensibilisieren. Er verweist insbesondere darauf, dass auch gesellschaftlich diskriminierte Gruppen für Nichtdiskriminierung sensibilisiert werden müssen (ebd.).

Nicht zuletzt sind eine **Schärfung des Problembewusstseins und nach Möglichkeit auch die Einbeziehung der Privilegierten** von Bedeutung für das Gelingen Positiver Maßnahmen. Denn ein mögliches Hindernis liegt im fehlenden Verständnis für die Notwendigkeit der Fördermaßnahmen bei jenen, die nicht Zielgruppe sind (Klose und Merx 2010: 62). Durch das Infragestellen bestehender Hierarchiestrukturen sind in der Folge Verlustängste und Neidreaktionen möglich. Dennoch findet sich die Forderung, „Deutsche“ oder „Weiße“ zu fördern, in Deutschland bislang nur bei Rechtsradikalen (Baer 2010: 30) und Rechtspopulist_innen.

Insbesondere dieser letzte Punkt macht noch einmal die Notwendigkeit einer näheren Untersuchung der Akzeptanz Positiver Maßnahmen deutlich. Auf Grundlage einer Betrachtung der Positionen statushöherer Personen können Handlungsempfehlungen zur Stärkung einer möglichst gesamtgesellschaftlichen Antidiskriminierungspolitik entwickelt werden. Nur eine darauf ausgerichtete Strategie kann kontraproduktive Nebenwirkungen vermeiden und auf das eigentliche Ziel einer Chancengleichheit hinwirken.

36 Subalterne ist ein aus den *postcolonial studies* entlehnter Begriff und meint eine gesellschaftliche Gruppe, die keinem hegemonialen Teil der Gesellschaft angehört, weil ihr dieser Zugang verwehrt ist, die politisch unorganisiert und damit nicht in der Position ist, sich öffentlich zu artikulieren.

4.5.2 Methodisches Vorgehen

4.5.2.1 Erhebung

Die Erhebung erfolgte mittels **teilstrukturierter Interviews**, in denen es darum ging, **narrativ-episodisches und semantisches Wissen** zu erfragen. Daher bildeten sowohl Narrationen (Erzählungen) als auch argumentativ-theoretische Sichtweisen den Schwerpunkt der Interviews. Damit soll auch jenes Alltagswissen erfasst werden, das gesellschaftliche Ordnung formt. Wissen ist in diesem Kontext nicht als objektives, sondern vielmehr erlerntes, „gesellschaftlich entwickeltes, vermitteltes und bewahrtes Wissen“ zu verstehen, das für das Individuum durch Institutionalisierung, Objektivation und Sozialisation zur sozialen Realität wird (Berger und Luckmann 1982).

Die problemzentrierten Interviews wurden weitgehend offen gestaltet, da nur mit möglichst wenig inhaltlichen Vorgaben die notwendige Offenheit für die Sichtweise der Befragten gewahrt bleiben konnte. Bei der gewählten Form der Interviews verhält sich der_die Interviewer_in möglichst zurückhaltend und ermutigt zum Erzählen und Präzisieren. Diese möglichst unvoreingenommene Annäherung an den Gegenstand lässt Raum für Aspekte, die nicht ohnehin schon als relevant erachtet werden. Andernfalls bekäme der_die Forscher_in nur das zu hören, was er_sie ohnehin erwartet, anstatt den Fokus auf die für die befragten Personen relevanten Probleme, Vorstellungen und Ansichten zu legen. Die auf diese Art zutage tretenden bedeutsamen Dimensionen gilt es insgesamt stärker herauszuarbeiten und zu berücksichtigen, wenn über die Wirkung und Wirksamkeit von Positiven Maßnahmen diskutiert wird.

Dennoch gab es zur Absicherung relevanter Themenfelder und für die Vergleichbarkeit der Interviews einen Leitfaden, der zentrale Fragen zu den **Themenkomplexen Begriffsverständnis, Weltbild, Selbstpositionierung in der Gesellschaft und eigene Diskriminierungserfahrungen** beinhaltete. Die gewählten Themenkomplexe ermöglichten eine indirekte Annäherung an das Thema. Zudem wurde in den Interviews auch auf ganz konkrete Positive Maßnahmen eingegangen und das semantische Wissen hierzu erfragt (vgl. Anhang D Leitfaden, Fragenkomplex 3).

Mit der Einstiegsfrage³⁷ sollte die befragte Person zur Erzählung animiert werden. Die gewählte Frage ließ hierbei nicht nur Einstellungen und Motivation in Bezug auf das Thema Diskriminierung sichtbar werden. Zusätzlich wurde an dieser Stelle bereits deutlich, inwiefern Widerstand, Ärger oder sonstige relevante Emotionen bezüglich des Themas Diskriminierung oder auch im Hinblick auf die Umfrage bestehen. Außerdem ließ sich an dieser Stelle der Redefluss der befragten Person einschätzen und ggf. spätere Fragen daraufhin modifizieren. Mithilfe dieser anfänglichen „Stegreiferzählungen“ kamen Bilder und Vorstellungen zum Vorschein, ohne dass diese bereits unter vorher festgelegte Kategorien subsumiert wurden (Przyborski und Wohlrab-Sahr 2009: 93). Auf diese Art wurde Raum geschaffen, um spezifische, individuelle Sichtweisen und Kategorien zutage treten zu lassen, wie es sonst in standardisierten Befragungsmethoden nicht möglich wäre.

Aus diesem Grund wurden einige Fragen bewusst offen gestellt. Auch wenn dies für manche der befragten Personen eine Herausforderung war, so liegt in dieser Herangehensweise ein entscheidendes Potenzial: Die individuelle Strukturierung in der Antwort einer solch bewusst offen gestellten Frage zeigt, inwieweit ein Thema in der jeweiligen Lebensrealität von Bedeutung ist (Bohnsack 2010: 29). Bei Straucheln oder zu allgemein gehaltenen Antworten half meist die Frage nach konkreten Beispielen, um die befragten Personen zum Präzisieren ihrer Antwort zu ermutigen. Außerdem wurde die erste Leitfadenversion stetig im Sinne der *Groun-*

37 In etwa: Was hat Sie veranlasst, an der Umfrage teilzunehmen?

ded Theory weiterentwickelt. So zeigte sich beispielsweise im ersten Interview, dass eine gezieltere Abfrage zu Umbrüchen im Leben notwendig wäre, um eine stärkere Einbindung biografischer Aspekte zu ermöglichen.

Die Interviewpartner_innen wurden aus dem bestehenden Datensatz der Betroffenenbefragung gewonnen. Hierbei wurden die offenen Angaben derjenigen, die ihre E-Mail-Adresse für mögliche Rückfragen angegeben hatten, ausgewertet. Eine Herausforderung lag darin, dass vergleichsweise wenige der für die Untersuchung infrage kommenden Interviewpartner_innen ihre (korrekte) E-Mail-Adresse angegeben hatten. So wurden die offenen Angaben aus der Umfrage nicht nur nach konkreten Fällen von Diskriminierung aufgrund Positiver Maßnahmen durchsucht, sondern ebenso diejenigen Teilnehmenden herausgefiltert, die allem Anschein nach einer Gruppe mit geringem Diskriminierungsrisiko angehörten und sich diskriminiert fühlten bzw. von Fällen sog. *reverse discrimination* berichteten – ohne dass hierbei ein konkreter Verweis auf Positive Maßnahmen vorlag.³⁸ Die Annahme war, dass sich mit einem solchen Sampling untersuchen lässt, ob der soziale Status innerhalb der jeweils relevanten Situation als unabhängige Variable wirkt. Das hieße, der Status wäre ein erklärender Faktor für die Wahrnehmung von Positiven Maßnahmen als vornehmlich diskriminierungsfördernd anstatt -abbauend.³⁹ Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen wurden deshalb die offenen Angaben unter anderem nach den Schlagworten „Genderwahn“, „hetero“, „weiß“, „normal“, „deutsch“, „Deutschenfeindlichkeit“ durchsucht.

Mit dem beschriebenen Vorgehen konnten insgesamt 24 Personen ausgewählt werden. Auf die Anfragen via E-Mail meldeten sich neun Personen zurück. Mit sechs von ihnen wurden Interviews per Telefon oder bei einem persönlichen Treffen vor Ort durchgeführt. Die Dauer variierte dabei zwischen ca. 40 und 135 Minuten. Maßgeblich waren hierbei zum einen die zeitlichen Kapazitäten der Befragten, zum anderen aber auch das Erreichen einer „inhaltlichen Sättigung“ des Gesprächs. D.h., wenn sich zeigte, dass zu den relevanten Themenkomplexen keine neuen Aspekte genannt wurden und es bereits zu Wiederholungen kam, war dies ein Hinweis dafür, dass mithilfe des Interviews Inhalte vorerst ausreichend ausgeschöpft wurden. Den Wiederholungen kommt aber auch insofern eine wichtige Bedeutung zu, als dass auf diese Art überprüft werden kann, ob Widersprüche zum Vorhergesagten bestehen.

An dieser Stelle wird deutlich, dass die Auswahl der zu Befragenden **nicht dem Prinzip der Repräsentativität im Sinne von Zufallsstichproben** folgt. Vielmehr ist die Prämisse der maximalen Kontrastivität erhebungsleitend. Ein kontrastierendes Sampling konnte im konkreten Fall hinsichtlich soziodemografischer Faktoren, wie **Alter (Mitte 20 bis Rentenalter), Wohnort (Nord-, Süd-, West-, Ostdeutschland) und Geschlecht (eine Frau, fünf Männer)** erzielt werden. Zudem wiesen die Befragten eine **unterschiedliche politische Verortung** auf (anhand des Parteiensystems), waren in **verschiedenen beruflichen Bereichen** (wie Handwerk, Gesundheit, öffentlicher Dienst/Politik, Dienstleistung, Kunst) tätig und hatten statusbezogen unterschiedliche berufliche Stellungen inne (bspw. Sachbearbeiter_in, Angestellte_r, Selbstständige_r). Dieses kontrastierende Sampling ermöglicht die Betrachtung einer Spannweite milieubezogener unterschiedlicher Einstellungen und Lebensrealitäten. Dadurch lassen sich Aussagen über die Einzelfälle hinaus treffen und letztlich die Reichweite der Ergebnisse bestimmen (Glaser und Strauss 2010: 73).

4.5.2.2 Zentrale Analyseoperationen

Im Sinne der *Grounded Theory* ist der Prozess von Datenerhebung und -auswertung ein zirkuläres Vorgehen, sodass bereits nach dem ersten Interview mit der Auswertung und dem Formulieren von Hypothesen

38 Dies waren beispielsweise Personen ohne Migrationshintergrund, Männer und heterosexuelle Menschen.

39 Es zeigte sich allerdings, dass nicht der Status an sich eine Erklärung liefert, sondern vielmehr das Bewusstsein über den Status und die damit verbundenen Privilegien entscheidend sind (vgl. Kapitel 4.5.3).

begonnen wird und dies in die folgenden Interviews einfließt, sogar die Auswahl folgender Interviewpartner_innen beeinflussen darf und soll. Erste Erklärungsansätze konnten so im Laufe der Erhebung auf ihre Gültigkeit hin überprüft, verworfen oder ergänzt werden.

Konkret gilt dies vor allem für die Entwicklung des Kodierschemas im Rahmen der Auswertung der transkribierten Interviews. Hierbei ist die wiederholte Rückbindung der Interpretationen an die vorliegenden Daten von großer Wichtigkeit. Die wesentliche Relation zwischen Daten und Theorie ist ein Code, der das zugrunde liegende Muster konzeptualisiert (Glaser 2011: 149). Bei der Codierung werden Aussagen inhaltlich gerichtet verallgemeinert, zusammengefasst, verdeutlicht, zueinander in Bezug gesetzt, strukturiert und geordnet (Krotz 2005: 179). Beim Codieren handelt es sich um einen Prozess der Selektion, Einordnung, Abstraktion, Systematisierung und Umordnung (ebd. 159, 179 ff.). Erst wenn ein stimmiges Gesamtkonzept entstanden ist, gilt der Codierungsprozess als vorerst abgeschlossen. An diesem Punkt wird von einer „theoretischen Sättigung“ gesprochen. Demzufolge ist ein Abbruchkriterium des Codierungsprozesses dann erreicht, wenn immer weniger Neues auftaucht, keine weiteren Eigenschaften einer Kategorie entwickelt werden können und sich Beispiele wiederholen.

Ergänzend dazu wurden die Ergebnisse in Form einer **sozialwissenschaftlichen Typenbildung** konzeptualisiert. Typisierungsprozesse finden auch in der alltäglichen Kommunikation statt, denn „Menschen reduzieren die Komplexität ihrer Lebenswelt fortlaufend, indem sie (größtenteils unbewußt) Personen und ihre Handlungsweisen, spezifische Lebenssituationen, -ereignisse und -erfahrungen typisieren und die Typisierungen ihren eigenen Handlungen zugrunde legen“ (Kluge 1999: 13). Jedoch ist die Typenbildung in der Sozialforschung klar davon zu unterscheiden, da sie empirisch begründet ist und somit Klassifikationen nicht intuitiv erfolgen, sondern anhand des Datenmaterials begründet werden müssen. Mit dieser Methode lassen sich deshalb komplexe soziale Realitäten und Sinnzusammenhänge erfassen.

Der **Idealtypus** nach Max Weber ist zu verstehen als eine Art Gedankenbild zur Verdeutlichung bestimmter Zusammenhänge. Hierbei handelt es sich um eine „einseitige Steigerung eines oder einiger Gesichtspunkte“ des jeweiligen Forschungsgegenstandes. Die gebildeten Idealtypen sind weder normativ zu verstehen, noch bilden sie eine historische Wirklichkeit ab. Stattdessen kommt einem Idealtypus die „Bedeutung eines rein idealen Grenzbegriffes [zu], an welchem die Wirklichkeit zur Verdeutlichung bestimmter bedeutsamer Bestandteile ihres empirischen Gehaltes gemessen [und] verglichen wird“ (Weber 1988: 194). Somit dienen Idealtypen als Referenzpunkte empirischer Wirklichkeit und ermöglichen einen erklärenden und verstehenden Zugang, indem sie die Eigenart eines Zusammenhangs verdeutlichen. Die gebildeten Typen, die im folgenden Ergebnisteil dargestellt werden, sind also vor allem auf einer abstrakten Ebene zu verstehen.

Um Idealtypen bilden zu können, gilt es im ersten Schritt, **relevante Vergleichsdimensionen** zu erarbeiten. Anschließend werden die Kombinationsmöglichkeiten dieser Dimensionen näher untersucht. Im Folgenden werden solche Kombinationen zusammengefasst, die eine interne Homogenität aufweisen. Auf die Art wird eine maximale Heterogenität zwischen den einzelnen Typen erzielt. Daran schließt sich die Analyse zugrunde liegender inhaltlicher Sinnzusammenhänge an, die letztlich die Charakterisierung der gebildeten Typen ermöglicht (Kluge 1999: 260).

Die jeweils befragten Personen lassen sich nicht zwangsläufig einem der Typen zuordnen, denn Idealtypen sind in der Realität in ihrer reinen Form nicht vorzufinden. Sie sind – wie jede Form der Typisierung – eine Vereinfachung der empirischen Wirklichkeit und dienen als Analyseinstrument. Somit entspricht eine einzelne Person zumeist einer Mischform der Idealtypen. Des Weiteren kann eine solche Typenbildung nicht als abgeschlossen betrachtet werden. Es ist wahrscheinlich, dass bei einer umfassenderen Befragung eine Ausdifferenzierung der vorliegenden drei Typen in verschiedene Untertypen erfolgen würde.

4.5.3 Ergebnisse der Einzelinterviews

Allen Interviews ist gemeinsam, dass die Befragten **auf aktuelle Flüchtlingsdiskurse rekurrierten**, obwohl dies vonseiten des_der Interviewer_in kein anvisiertes Beispiel im Rahmen des Interviews darstellte. Dies zeigt zum einen die große aktuelle Relevanz des Themas. Zum anderen eignet sich dieses Beispiel hervorragend, um die Palette der verschiedenen Meinungen und Einstellungen zum Thema Diskriminierung und gleichstellungsfördernde Maßnahmen näher zu beleuchten. Anhand dieses Themas wird deutlich, wie bei den Befragten eine große Angst vor Überfremdung und Benachteiligung der deutschen Bevölkerung gegenüber Geflüchteten der Forderung gegenübersteht, dass es sich bei den Geflüchteten um eine gesellschaftliche Gruppe mit besonderem Schutzanspruch handelt. Hier ließe sich die Polarität auf die zugespitzte Frage hinführen: **Wer darf sich diskriminiert fühlen? Können Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft in Deutschland von Personen ohne deutschen Pass anhand ihres Deutschseins diskriminiert werden?**

Ohne Zweifel lässt sich diesen Fragen aus sozialwissenschaftlicher Perspektive die Definition von Diskriminierung gegenüberstellen. Nach diesem Verständnis handelt es sich um eine Diskriminierung, wenn Personen auf Basis ihrer zugeschriebenen Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Gruppe (bspw. Frauen, Homosexuelle, People of Color) der Zugang zu Ressourcen und damit die gesellschaftliche Teilhabe verwehrt werden. Doch diese Sichtweise entspricht nicht zwingend dem Alltagsverständnis, wie in den Einzelinterviews deutlich wurde. Ähnlich zu den bereits dargelegten Ergebnissen der Untersuchung hinsichtlich dessen, was Menschen als Diskriminierung verstehen (vgl. Kapitel 4), zeigte sich auch im zweiten Teil der qualitativen Untersuchung, dass ein durchaus unterschiedliches Begriffsverständnis hinsichtlich Diskriminierung herrscht. Dies gilt sowohl für die Diskriminierungsformen als auch hinsichtlich der gesellschaftlichen Gruppen mit besonders hohem Diskriminierungsrisiko. Dieser Befund deckt sich auch mit der Sinus-Studie zu Diskriminierung im Alltag. Auch hier zeigte sich, dass im Umgang mit Diskriminierung und Antidiskriminierung die Alltagswirklichkeit stark von dem im politischen Raum geführten Diskurs abweicht: „So sind die im AGG genannten [...] Merkmale [...] zwar spontan abrufbar, die entsprechenden Gruppen zu schützen, erscheint vielen Befragten aber nur in Bezug auf Behinderte und (teilweise) Frauen und Ältere ein echtes Anliegen“ (Sinus Sociovision 2008: 36).

Zunächst einmal ist die Frage, **welche Merkmale im Hinblick auf ein erhöhtes Diskriminierungsrisiko** genannt werden. Hierbei lässt sich eine weitestgehende Übereinstimmung mit den im AGG genannten Merkmalen erkennen: Als relevante Dimensionen im Hinblick auf Diskriminierung wurden Geschlecht, Religion, ethnische Zugehörigkeit, Religion, körperliche und psychische Beeinträchtigungen, sexuelle Identität und Orientierung sowie Aussehen genannt. Die Besonderheit bei der ‚Flüchtlingsproblematik‘ liegt darin, dass in diesem Diskurs gleich mehrere Merkmale, nämlich neben der ethnischen Zugehörigkeit auch das Geschlecht und die Religion, als bedeutsam betrachtet werden.

Die unterschiedlichen Positionen zum Thema Geflüchtete hängen mit verschiedenen Aspekten zusammen, die auch für die Unterscheidung der drei gebildeten Typen die grundlegenden Vergleichsdimensionen bilden. Um das jeweilige Verständnis von Diskriminierung und die Akzeptanz Positiver Maßnahmen zu erläutern, ist es zunächst notwendig darzulegen, über welches Verständnis von gesellschaftlichen Gruppen ein Typus verfügt. Davon abhängig ist die Ausprägung des individuellen Reflexionsvermögens im Hinblick auf gruppenbezogene Privilegien. Nur wer seine eigene Position innerhalb der Gesellschaft anhand differenzierter Gruppenzugehörigkeiten versteht, kann sich über die mit seinem Status verbundenen Vor- und Nachteile bewusst sein. Verbunden mit der kulturellen Weltsicht lässt sich schließlich die Ausprägung der jeweiligen Diskriminierungswahrnehmung verdeutlichen. So steht beispielsweise ein gering ausgeprägtes Reflexionsvermögen eigener Privilegien verbunden mit einem meritokratischen Weltbild im Widerspruch zu (erhöhter) Diskriminierungswahrnehmung. Im Gegensatz dazu führt das Ausblenden bzw. die fehlende Wahrnehmung weniger sichtbarer Machtstrukturen dazu, dass insbesondere in Verbindung mit einer paternalistischen Weltsicht zwischen den von Diskriminierung betroffenen Gruppen hierarchisiert wird. Die Betrachtung der

Dimension „Politische Einstellung“ ist ergänzend dazu ein wichtiger erklärender Faktor dafür, wer bei Schutz vor Diskriminierung als primär verantwortlicher Akteur gesehen wird. Aus diesen Hauptdimensionen lassen sich die Auffassungen zu Legitimität und Wirkungsweise Positiver Maßnahmen aufzeigen. So sorgt beispielsweise ein paternalistisches Weltbild in Verbindung mit einem etatistischen Politikverständnis dafür, dass der Staat als maßgeblicher Akteur beim Schutz vor Diskriminierung betrachtet wird (Typ B). Anders sieht dies hingegen bei einer meritokratischen Weltsicht und einem liberal-konservativen Staatsverständnis aus, wodurch Positive Maßnahmen eher als kontraproduktive Überregulierung wahrgenommen werden (Typ A).

Überblicksartig werden die zentralen **Erklärungsfaktoren** in folgender tabellarischer Darstellung deutlich. Im Anschluss daran wird jeder Typus einzeln erläutert, bevor zusammenfassend für alle drei noch einmal vertiefend auf die Akzeptanz für Positive Maßnahmen eingegangen wird.

Tabelle 5: Vereinfachte Darstellung relevanter Dimensionen der drei Typen

	Typ A	Typ B	Typ C
Verständnis gesellschaftlicher Gruppen	gering ausgeprägte Differenzierung, traditionsreiche Entitäten wie Nationen oder Religionsgemeinschaften als relevant	differenzierter Gruppenbegriff, aber dabei geringe Wahrnehmung von (weniger sichtbaren) Machtstrukturen	differenzierter Gruppenbegriff, Verständnis von Machtstrukturen, Gruppenzugehörigkeit als Zuschreibungspraxis
Verständnis gesellschaftlicher Integration	Kulturkonflikt, Kampf der Kulturen	„Erinnerungsgemeinschaft“, Dominanzkultur, Prinzip der Integration einer Randgruppe in die gesellschaftliche Mehrheitskultur	Heterogenität, Pluralismus
Statuswahrnehmung und privilegienbezogenes Reflexionsvermögen	nicht ausgeprägt, unhinterfragt	gering ausgeprägt	stark ausgeprägt, Selbstpositionierung über Gruppenzugehörigkeit
Kulturelle Weltsicht	meritokratisch	paternalistisch	heterogen pluralistisch (Ideal: Egalität)
Diskriminierungswahrnehmung	kaum (weder eigene noch in Bezug auf andere gesellschaftliche Gruppen), Minimierungstendenz	Hierarchisierung der von Diskriminierung betroffenen Gruppen, Wachstumstendenz	Betonung der Bedeutung von Intersektionalitäten
Politische Verortung/ Staatsverständnis	liberal-konservativ	etatistisch, politisch und sozial autoritär eingestellt	sozial-demokratisch
Verantwortung für Schutz vor Diskriminierung	beim Individuum, keinesfalls dem Staat	Staat als maßgeblicher Akteur (mithilfe von Gesetzen), hat außerdem Vorbildfunktion	Antidiskriminierung als gesamtgesellschaftliche Pflicht
Legitimität Positiver Maßnahmen	keine Notwendigkeit für gesetzliche Vorgaben	legitim, Recht für Positive Maßnahmen gilt nicht gleichermaßen für alle Gruppen	„Brückentechnologie“, Widersprüchlichkeit und Gefahr von Gruppismus, gleicher Anspruch auf Schutz für jeden

Fortsetzung Tabelle 5

	Typ A	Typ B	Typ C
Wirkungsweise Positiver Maßnahmen	kontraproduktive Überregulierung	richtiger Ansatz, aber noch ausbaufähig	grundlegend notwendig, aber gleichzeitig Dilemma, dass es zu individuellen Benachteiligungen führen kann

4.5.3.1 Beschreibung Typ A

Typ A würde sich selbst als „**besorgten Bürger**“ bezeichnen. Dies beschreibt seine⁴⁰ Wahrnehmung der aktuellen politischen Lage als bedrohlich angesichts nicht vertrauenswürdiger Vertreter_innen in Politik und Medien und seiner Affinität zu verschwörungstheoretischen Erklärungen. Exemplarisch wird dies in den folgenden Zitaten deutlich:

„Politik ist ja dann gut, wenn Entscheidungen getroffen werden, die für möglichst lange Zeiten gelten und die für möglichst die Mehrheit der Menschen gut sind. Und beides wird nicht mehr gemacht hier in unserm Land.“ (Interview 1, Nr. 55)

„Das ist unser Schicksal, dass sich bald erfüllen wird, darin, dass wir NICHT mehr in diesem Wohlstand leben können. In der Freiheit leben wir sowieso schon nicht mehr.“ (Interview 1, Nr. 59)

„Ich glaube schon, dass Deutschland kaputtgemacht werden soll.“ (Interview 1: Nr. 39)

Das gesellschaftliche Verständnis des Typus A kann als wenig differenziert eingestuft werden. Gefühle der Zugehörigkeit bestehen primär in Bezug auf Gemeinschaften, wie die eigene Familie oder der Freundeskreis, ggf. wird noch der Sportverein o. Ä. hinzugezählt. Gemeinschaftsgefühl und Solidarität beziehen sich ausschließlich auf diese Gruppen. Gleichzeitig gelten nationale oder religiöse Zugehörigkeiten als relevante Kategorien der Identität. Auffallend ist, dass es sich dabei um dezidiert politische und historisch tief verankerte Unterscheidungskategorien handelt. Dahingegen sind Kategorien der Moderne, die die soziale Differenzierung der Gesellschaft zu erfassen versuchen, für diesen Typus nicht erkennbar. Über ein differenziertes Verständnis von gesellschaftlichen Gruppen, aus denen sich Privilegien oder Diskriminierungspotenzial ergeben, verfügt dieser Typus nicht. Zentral ist hierbei eher ein Kulturbegriff, der genutzt wird, um das empfundene Bedrohungsgefühl zu erläutern: „Unsere Kultur wird im Grunde genommen besiegt sein innerhalb der nächsten fünf Jahre. Diese Befürchtung hab ich. Was heißt ‚Befürchtung‘, ich sehe das so. Ob ich mich da fürchte oder graue oder wie auch immer. Ich sehe das mal realistisch“ (Interview 1, Nr. 13).

Ein **anstehender oder bereits begonnener Kulturkampf ist die zentrale Konfliktlinie**, anhand derer sich die Gesellschaft in Deutschland Typ A zufolge spaltet. Vor dem Hintergrund des Verständnisses einer Gemeinschaft, die eine homogene Kultur eint, spielen deshalb gesellschaftliche Gruppen und die jeweiligen gruppenbezogenen Privilegien eine stark untergeordnete Rolle. Eigene gruppenbezogene Privilegien können demnach nicht reflektiert werden. Vielmehr vertritt dieser Typus im klassischen Sinne eines meritokratischen Weltbildes die Ansicht, dass die Verteilung von Gütern und gesellschaftlichen Positionen

40 Die männliche Form bezieht sich auf das maskuline Substantiv „Typ“/„Typus“ und ist kein Hinweis auf die geschlechtliche Zugehörigkeit.

im Sinne von Chancengleichheit nach dem Leistungsprinzip erfolgt (Becker und Hadjar 2011: 37). Dem Argument einer formalen Chancengleichheit folgend haben deshalb alle Individuen prinzipiell die gleichen Chancen, Positionen zu erlangen, insofern sie über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen und die entsprechend notwendige Leistung erbringen (ebd.).

Bei einer meritokratischen Herrschaftsordnung erfolgt die Statuszuweisung anhand von Begabung und Leistungsfähigkeit der/des Einzelnen. D. h., sog. leistungsfremde Kriterien, askriptive Merkmale wie ethnische Herkunft oder Geschlecht, sind hierbei nicht relevant (ebd. 37, 39). Vielmehr „wird die soziale Schichtung nach sozialer Herkunft scheinbar durch eine soziale Schichtung nach individueller Leistung ersetzt“ (ebd. 38). Güter und Positionen werden demzufolge nach der Regel „Je größer die Talente und Leistungen, desto größer die Verdienste“ verteilt (ebd. 42). Soziale Ungleichheiten erfahren dadurch eine „natürliche Fundierung“ (ebd. 53), da die Leistungsbewertung als natürlich und objektiv definiert wird (ebd. 54). Auf diese Art tritt anstelle einer kategorialen Ungleichheit eine individuelle. Ungleichheit wird damit zu einem persönlichen Optimierungsproblem und strukturelle Risiken werden verdeckt (ebd. 53). Daher lässt die kulturelle Weltansicht von Typ A nur eine **äußerst gering ausgeprägte Diskriminierungswahrnehmung zu**. Dies gilt sowohl hinsichtlich eigener Erfahrungen als auch in Bezug auf andere gesellschaftliche Gruppen.

So erzählte beispielsweise eine befragte Person von einem Bewerbungsgespräch, bei dem sie gefragt wurde, wie sie die Betreuung ihrer kleinen Tochter bewerkstelligen wolle, falls diese einmal krank sein sollte. Obwohl die befragte Person hierin prinzipiell eine Ungleichbehandlung sieht, da ihrer Ansicht nach einem männlichen Bewerber diese Frage nicht gestellt worden wäre, betont sie, dass sie das Erlebnis nicht als Diskriminierung wertet, sondern volles Verständnis für diese Behandlung hat und plädiert:

„Man muss auch manchmal vom Egoismus ein bisschen ablassen und sich Gedanken darüber machen, welche Auswirkung hat es, wenn ich auf meinen Rechten bestehe? Welche Auswirkungen hat es für den Arbeitgeber? Welche Auswirkungen hat es für die Kollegen?“ (Interview 1, Nr. 97)

Anhand dieses Beispiels zeigt sich eine Minimierungstendenz in der Wahrnehmung von Diskriminierung, denn die geschilderte Ungleichbehandlung auf Basis des Geschlechts liest sich beinahe wie ein Paradebeispiel für Diskriminierung. Dennoch wehrt sich die befragte Person gegen diese Interpretation. Die Ursachen hierfür können vielfältig sein. Naheliegend ist, dass das Label Diskriminierung(sopfer) vermieden werden soll, dies stünde nicht nur im Widerspruch mit dem meritokratischen Weltbild und der Überzeugung, das eigene Schicksal selbst in der Hand zu haben, sondern wäre ebenso „psychologisch kostspielig“, weil damit fundamentale und erlernte Vorstellungen abgelegt werden müssten (Kaiser und Major 2006: 804).

Diskriminierung nimmt dieser Typus deshalb insgesamt kaum wahr – weder anderen noch sich selbst gegenüber –, da seiner Ansicht nach in Deutschland **alle Menschen die gleichen Rechte haben und es keine strukturelle Benachteiligung gibt**. Am ehesten noch sieht Typ A eine Berechtigung für den Diskurs über Deutschenfeindlichkeit, da hier eine Diskriminierung gegenüber der deutschen Bevölkerung angenommen wird. Diese Sichtweise knüpft an das oben erwähnte kulturalistische Gesellschaftsverständnis an. Denn Deutschsein wird als die Zugehörigkeit zu einer jüdisch-christlichen, aufklärerischen, humanitären Kultur verstanden, zu der andere Kulturen, wie der Islam, in einem unlöslichen Widerspruch ständen. Dieser wird – entgegen dem populären Ausspruch des früheren Bundespräsidenten Christian Wulff – nicht als Teil Deutschlands betrachtet:

„Um zu Deutschland dazuzugehören und nicht nur da zu sein, gehört m.E. eine längere Dauer als die 30 Jahre, die Muslime hier in nennenswerter Zahl inzwischen da sind. Juden beispielsweise gehören zweifellos zu Deutschland und das, obwohl sie zahlenmäßig weitaus weniger sind als Muslime und auch obwohl sie ihre Eigenart weitgehend erhalten haben. Juden sind – trotz aller heute notwendigen Kritik – ein integraler Bestandteil der deutschen Kultur.“ (Interview 2, Nr. 137)

Da Traditionen Sicherheit geben, gilt es insbesondere für diesen Typus, sie zu bewahren. Die Einwanderung ‚Fremder‘ („in das Land Strömende“ Interview 1, Nr. 59) bedeutet hingegen eine unerwünschte Veränderung des persönlichen Lebens und ist am ehesten das, was dieser Typus unter Diskriminierung versteht:

„Wenn ich dann durch die Hauptstraße laufe, fühle ich mich NICHT MEHR zu Hause. Es sind die geflüchteten jungen Männer mit ihren Smartphones, die mir zeigen, dass ich Luft bin. Die unterhalten sich von einer Straßenseite zur andern, so als wär da überhaupt niemand. Wenn sie zu viert oder wie auch immer gehen, gehen sie keinen Schritt zur Seite. Also man ist Luft.“ (Interview 1, Nr. 7)

Bei diesem Typus muss das deutliche Gefühl der ‚Überfremdung‘ auch mit seiner Haltung zur Diversität in Verbindung gebracht werden. Diese ist nur in einem höchst selektiven Maße erwünscht – und zwar insofern, als dass das ‚Fremde‘ nicht auffallen darf. Hier kann deshalb eher von einem **Gebot der Assimilation** ausgegangen werden. Insofern stellt eine zahlenmäßig deutlich sichtbare Gruppe von Geflüchteten für Typ A deshalb ein Problem dar:

„In Prag – eine wirklich offene, bunte Gesellschaft – da laufen die Mädels mit kurzen Hosen, kurzen Röcken, langen Röcken, bunten Röcken, ich weiß nicht wie rum. Wenn dann mal zwischendurch eine in einen Sack gesteckte, eben nicht offene, muslimische Frau rumläuft, dann geht die unter. Die wirkt nicht so bedrohlich. In Berlin war das umgekehrt. Die wirkten bedrohlich auf mich.“ (Interview 1, Nr. 15)

Das Kriterium der Auffälligkeit gilt auch für andere Personengruppen. So würde dieser Typus sich beispielsweise auch gegenüber Homosexuellen als tolerant bezeichnen, solange diese sich möglichst unauffällig verhalten. Deutlich wird in folgendem Zitat hingegen, dass ein öffentliches Zeigen der sexuellen Orientierung und damit der Abgrenzung zur vorherrschenden Heteronormativität als Provokation empfunden wird und dementsprechend eine möglicherweise daraus resultierende Diskriminierung gar selbst verschuldet wäre:

„Denen [den Schwulen und Lesben] geht es doch heutzutage, die werden doch nicht mehr diskriminiert. Und wenn se mal vielleicht das Gefühl hätten, sie werden diskriminiert, dann muss man sich auch fragen, ob man selbst einiges dafür tut. Ich meine, es ist schon – bisschen merkwürdig mutet es an, wenn zwei Männer sich herzlich mit Zungenkuss und ich weiß nicht wie unterwegs – ich weiß nicht, ob das unbedingt sein muss.“ (Interview 1, Nr. 23)

Politisch ist dieser Typus im **liberal-konservativen Milieu** verortet, das den Staat im Kampf für Gleichberechtigung nicht in der Pflicht sieht. Stattdessen liegt die Verantwortung für den Schutz vor Diskriminierung beim Individuum: „Jeder Mensch hat selbst auch ’ne Verantwortung. Wir müssen uns nicht einreden, nicht zum Ziel setzen, für andere Menschen tätig zu werden“ (Interview 1, Nr. 37). Gemäß der meritokratischen Weltsicht wird die Ursache für Diskriminierung internal in den Eigenschaften des Individuums verortet, weshalb nur die einzelne Person für ihre Position im Leben verantwortlich ist. Damit werden auch die Ergebnisse und Umstände weniger privilegierter Gruppen gerechtfertigt.

Die Erwartung, dass die **soziale Welt kontrollierbar und fair sei, Individuen und Gruppen das erhalten, was sie verdienen**, bildet aus sozialpsychologischer Perspektive die Basis für Wohlbefinden, Motivation, Hoffnung und Machtorientierung (Kaiser und Major 2006: 808). Da die meritokratische Sichtweise diese fundamentalen Bedürfnisse befriedigt, sind Individuen motiviert, an sie zu glauben, und fühlen sich dementsprechend bedroht, wenn sich herausstellt, dass dem nicht so ist (ebd.). Aus der gleichen Logik speist sich auch die Forderung, die Vergangenheit ruhen zu lassen und die Mahnung an eine sich aus der deutschen Geschichte ergebenden Verantwortung wird als Zumutung empfunden:

„Deswegen muss man aber nich 60 Jahre danach eine solche Betonwüste⁴¹ wie in Berlin bauen, wo sich – ich bin jetzt zum zweiten Mal dadurchgegangen immerhin – immer die Leute noch ducken müssen. Die überhaupt nichts mehr damit zu tun haben. Den Leuten jegliche Lebensfreude, jegliche Buntheit, jegliche Offenheit nehmen durch solche Art von Gedenkmal. Das finde ich ein, ich finde, es ist eine Sünde der Regierung an den Bürgern.“ (Interview 1, Nr. 39)

Hier wird eine wichtige Besonderheit von Typ A deutlich. Für diesen Typus sind Nationen prinzipiell identitätsstiftend. Dennoch wird die Zugehörigkeit zu einem nationalstaatlichen Volk nicht mit einer damit verbundenen Schuld oder Verantwortung in Verbindung gebracht. Aus ihr leitet dieser Typus lediglich Ansprüche ab. Gerade weil die Nation für die Selbstpositionierung bedeutsam ist, soll eine negative Konnotation vermieden werden. Aus diesem Grund wird ein Mahnmal als Zumutung empfunden, weil es auf ‚dunkle‘ Seiten der nationalen Geschichte rekurriert. Es zeigt sich in dem Zitat außerdem, dass Typ A eine Übertragung gesellschaftlicher Pflicht oder Verantwortung auf die eigene Person als ungerechtfertigt zurückweist. Die stark individualistische Perspektive ist daher ein weiterer zentraler Kern von Typ A.

4.5.3.2 Beschreibung Typ B

Im Gegensatz dazu ist Typ B der Ansicht, dass auch die negativ behaftete Geschichte integraler Bestandteil der kulturellen Zugehörigkeit ist: „Also mir is auch in Sachen Kultur wichtig, dass man zu der Vergangenheit steht. Gerade das Dritte Reich is ja immer wieder ’n aktuelles Thema auch. Is auch für mich auch irgendwo Kultur, auch wenn sie negativ behaftet is“ (Interview 4, Nr. 65). Anders als bei Typ A kann also gesellschaftliche Integration bei diesem Typus auch über die Zugehörigkeit zu einer konfliktreichen Erinnerungsgemeinschaft erfolgen und damit auch identitätsbildend sein.

Typus B sieht sich als ein **an vielem interessierten Bürger und Teil der Mehrheitsgesellschaft**. Er verfolgt politische Diskurse mithilfe verschiedener Medien, um sich ein umfassendes Bild über gesellschaftlich relevante Themen zu verschaffen. Nicht nur gegenüber gegenwärtigen Diskursen, sondern auch für geschichtliche Hintergründe hat Typ B ein großes Interesse. Im Vergleich zu Typ A ist sein Blick auf gegenwärtige Geschehnisse dabei weniger resignativ und alarmierend. **Kritisch äußert er sich** aber hinsichtlich vermeintlicher Vorgaben zu **Political Correctness**. „Das wird man wohl noch sagen dürfen“ ist sinngemäß eine typische Aussage für diesen Typus.

Im Gegensatz zu dem bereits erläuterten Typ A verfügt er über ein differenziertes Verständnis gesellschaftlicher Gruppen. Ein erhöhtes Diskriminierungsrisiko verbindet dieser Typus in der Regel mit den im AGG geschützten Merkmalen, wie beispielsweise der Religionszugehörigkeit:

„Was is ’ne gesellschaftliche Gruppe? Meinen Sie jetzt ’ne Religionsgemeinschaft – da fallen mir z.B. Juden ein. Die sind äh jetzt nicht von Staats wegen, sondern tatsächlich von populistisch denkenden Bürgern, ja ’n paar Rechtsextremen, Linksextremen und (Lachen) also eigentlich von ziemlich vielen bedrängt. Ja und ich würde nie mit ’ner Kippa irgendwo durch Berlin – egal wo – laufen. Würde ich nich machen.“ (Interview 6, Nr. 36).

Jedoch **blendet er weniger sichtbare Machtstrukturen aus bzw. nimmt diese nicht wahr**. Dies kann beispielsweise dazu führen, dass zwar ein Bewusstsein hinsichtlich einer strukturellen Benachteiligung von Frauen besteht: „Bis in den 50er-Jahren [...] also da hab ich nich gelebt und das nicht bewusst miterlebt, aber ich weiß eben, weil ich eben viel lese, als Frau man wahnsinnig benachteiligt war in dieser Gesellschaft in Deutschland“ (Interview 6, Nr. 21). Zugleich kann aber die Meinung bestehen, dass aktuell weitestgehend eine Gleichstellung

41 Gemeint ist damit das Denkmal für die ermordeten Jüd_innen Europas in Berlin.

erreicht ist, weil subtilere Diskriminierungsformen insgesamt kaum wahrgenommen werden: „Also 'ne Frau, weiß ich nich, in welcher Gegend das is, also bei mir hier in der Gegend, wo ich jetzt wohne und lebe und so weiter, wenn 'ne Frau 'n Job haben will, hat die die gleichen Chancen wie irgendnen Mann“ (Interview 6, Nr. 44).

Hinsichtlich des Konzepts von Diversität findet sich bei Typ B das **Verständnis von einer Mehrheitsgesellschaft, in die sich eine vermeintliche Randgruppe integrieren muss** – anders als Typ A, der die Gesellschaft nicht als auf die Art differenziert wahrnimmt. Somit sind Unterordnung, Anpassung und Unauffälligkeit anstatt eines sichtbaren Pluralismus die zentralen Prinzipien:

„Isch kenn jetzt persönlich keinen Flüchtling, aber bei uns in der Stadt gibt's schon seit Jahrzehnten, sag ich mal, immer mal wieder Flüchtlinge aus Eritrea oder wie die Länder alle heißen. Man bemerkt die gar nicht, sag ich mal. Also die sind gut integriert, wenn man sie sieht – o. k., man erkennt sie von der Hautfarbe direkt, sag ich mal. Weil sie halt dunkelhäutig sind, aber so merkt man nicht, dass sie vorhanden sind, also ist jetzt nicht negativ gemeint, sondern positiv. Sie sind integriert.“ (Interview 4, Nr. 51)

Seine eigene Integration⁴² in die Dominanzkultur bleibt allerdings weitestgehend unhinterfragt, woraus sich der Anspruch auf Etabliertenvorrechte⁴³ ableitet. So sieht auch dieser Typus Menschen nicht deutscher Herkunft vornehmlich als Eindringlinge, die aber insofern willkommen sind, wenn sie sich in die bestehende Kultur ein- bzw. unterordnen. Hierin besteht eine Ähnlichkeit zur ‚Scheindiversität‘ bei Typ A. Der Unterschied liegt darin, dass Typ B eine Integration prinzipiell eher für möglich hält als Typ A: „Wir müssen also uns jetzt miteinander arrangieren“ (Interview 5, Nr. 151). Mit dieser Einstellung wird zum einen die Grenzziehung zur Fremdgruppe deutlich, zugleich aber die Bereitschaft für ein friedliches Nebeneinander.

Die Herausforderung betrachtet dieser Typus dennoch kritisch: „Es arrangiert sich aber nur so lange jemand mit dem anderen, wie sein EIGENES Einkommen, seine eigene Situation, sein eigenes äh Einflussgebiet sozusagen nicht angetastet wird“ (Interview 5, Nr. 151). Die **Wahrung des eigenen Status** ist somit eine zentrale Bedingung für die Bereitschaft zur Integration. Damit verbunden ist ein mäßig ausgeprägtes Reflexionsvermögen hinsichtlich eigener gruppenbezogener Privilegien:

„Dann fühl ich mich gleichberechtigt. Also komplett allen gleich. Hab ich die gleichen Rechte wie alle anderen auch. Wobei natürlich andere aufgrund bestimmter Bedingungen halt die nicht die ganz gleichen Rechte haben wie ich: z. B. Wahlrecht, ne, zum Thema hier Staatsbürgerschaften wieder.“ (Interview 4, Nr. 182)

Zugleich ist Typ B äußerst wachsam für Anzeichen von *reverse discrimination*. Dies wurzelt in einer prinzipiellen Wachsamkeitstendenz bei der Wahrnehmung von Diskriminierung. Negative Selbstwertgefühle, beispielsweise durch den Vergleich mit Kolleg_innen bei der Arbeit, können dadurch abgemildert werden, dass die entsprechenden Erlebnisse als Diskriminierung bezeichnet werden (Kaiser und Major 2006: 803). Dies kann etwa anhand der Theorie der sozialen Identität erklärt werden, derzufolge Individuen stets nach einer positiven Selbsteinschätzung streben (Tajfel und Turner 1979). Die soziale Identität speist sich als ein Teil der Selbsteinschätzung aus dem Wissen um die Mitgliedschaft in sozialen Gruppen sowie dem Wert und der Bedeutung dieser Mitgliedschaft. Gelingt die positive Selbsteinschätzung nicht, greifen Individuen auf verschiedene Strategien zurück. Im Kontext von angeblicher *reverse discrimination* bedeutet dies, dass die gesellschaftliche Gruppe, zu der der Täter gehört, dadurch abgewertet wird, dass sie als Verursacher von

42 Integration wird hier gesamtgesellschaftlich bezogen verstanden und nicht allein auf die Gruppe von Menschen nicht deutscher Herkunft.

43 „Unter Etabliertenvorrechten versteht man Rechte, die Menschen für sich in Anspruch nehmen, die sich als alteingesessen betrachten. Wenn z. B. Menschen, die schon länger in einer Region leben, mehr Rechte genießen als neu Zugezogene, kann man von Etabliertenvorrechten sprechen“ (Heinrich Böll Stiftung: <http://kommunalwiki.boell.de/index.php/Etabliertenvorrechte>).

Diskriminierung gilt. Während also bei Typ A das Label ‚Diskriminierungsopfer‘ tunlichst vermieden wird, so kann Typ B aus eben dieser Zuordnung ein positiveres Selbstwertgefühl gewinnen. Auf die Art lassen sich auch auf interpersoneller Ebene gemachte negative Erfahrungen auf die eigene Gruppenzugehörigkeit zurückführen. Ein Beispiel hierfür ist die Erfahrung eines Befragten, der im Bus von Menschen nicht deutscher Herkunft, ohne erkennbaren Bezug auf seine ethnische Zugehörigkeit angefeindet wurde und sich dadurch als Deutscher diskriminiert gefühlt hat.

Im Fall von Typ B lässt sich damit erklären, warum dieser die **von Diskriminierung betroffenen Gruppen hierarchisiert betrachtet**. Die individuell gemachten Erfahrungen (bzw. bei besonders enger Gruppenbindung reicht auch mitunter die Erfahrung eines Mitglieds der Eigengruppe aus) resultieren in einer verstärkt ablehnenden Haltung in Bezug auf eine gesamte Fremdgruppe, während gegenüber anderen gesellschaftlichen Gruppen, die die soziale Identität nicht in diesem Ausmaß berühren, größere Solidarität besteht. Die Pauschalisierungen werden zudem durch eine gering ausgeprägte Ambiguitätstoleranz⁴⁴ verstärkt, sodass mitunter stark vorurteilsbeladene Einstellungen vertreten werden. Diese gelten aber nur selektiv für einige gesellschaftliche Gruppen. Darum ist dieser Typus als selektiv tolerant einzustufen.

Zentral ist außerdem die **etatistische und paternalistische Einstellung** von Typ B.⁴⁵ So wird der Staat in der Pflicht gesehen, mehr Maßnahmen für das Ziel der Gleichberechtigung zu ergreifen. Insbesondere soll dieser einen besseren gesetzlichen Rahmen schaffen und mit positivem Beispiel vorangehen, wenn es um das Thema Integration geht. Folglich liegt die Aufgabe der Bewältigung gegenwärtiger Herausforderungen im Hinblick auf die ‚Flüchtlingsproblematik‘ beim Staat:

„Also mir sind diese, also diese ganzen Prozesse, die der Staat anstößt, um ’nen Flüchtling zu bearbeiten, negativ für Deutschland letztendlich. Weil irgendwie fehlen hier ja Leute und dann kommen ’n paar Leute daher und mögen se noch so ungebildet sein – es sind ja viele junge Leute, die kann man ja bilden. Man sollte es aber mal tun und die nich irgendwie in so ’n Gebäude verfrachten und dann dort halt vor sich hingammeln lassen. Das ist so meine persönliche Auffassung. Und da müsste ’ne Menge getan werden und das kann nur wieder der Staat. Also, wer soll’s sonst machen?“ (Interview 6, Nr. 40)

Hierin liegt ein ganz wesentlicher Unterschied zu Typ A, der es mit seinem liberalen Staatsverständnis ablehnt, striktere Vorgaben für die Gestaltung des gesellschaftlichen Miteinanders zu fordern. Typ B sieht hingegen hierin den Knackpunkt für eine gerechtere Gesellschaft, wie die folgenden Zitate abschließend zeigen:

„Da müsste einfach konsequenter umverteilt werden, dass andere Berufe weniger verdienen und diese Care-Berufe mehr Geld kriegen, ja.“ (Interview 3, Nr. 70)

„Der Staat sollte in sämtlichen Fronten der Bundesregierung bis runter zur kleinsten Gemeinde in allen diesen Organisationen sollen da über die Schuldbildung, sollte er Einfluss nehmen.“ (Interview 2, Nr. 02)

„Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist natürlich sozusagen vom Verständnis her schon mal bei der muslimischen Religion äh gegeben. Und da muss – also wenn wir von Deutschland reden – muss der deutsche Staat ganz klar Vorgaben machen, dass bestimmte Dinge hier nicht gehen.“ (Interview 2, Nr. 60)

„Die Politik ist ja generell in der Pflicht, sag ich mal. Sie muss ja uns auch irgendwo leiten und das vorleben, also der Gesellschaft vorleben.“ (Interview 4, Nr. 41)

44 „Ambiguitätstoleranz“ meint die Fähigkeit, Widersprüchlichkeiten und Mehrdeutigkeiten zu ertragen.

45 „Etatistisch“ meint eine Einstellung, bei der dem Staat eine besondere Gewichtung bei der Regulierung des wirtschaftlichen wie sozialen Lebens beigemessen wird.

4.5.3.3 Beschreibung Typ C

Solch ein politisch wie sozial autoritäres Verständnis findet sich bei Typ C nicht. Sein Staatsverständnis ist weder liberal wie bei Typ A noch etatistisch wie bei Typ B. Kennzeichnend für diesen Typus ist vielmehr die **Betonung von Demokratie im klassischen Sinne einer Herrschaft der Allgemeinheit**. Politiker_innen betrachtet dieser Typus primär als gewählte Volksvertreter_innen. Somit wird Gesellschaft – anders als bei Typ B – nicht als eine der politischen Elite untergeordnete Ansammlung von Individuen verstanden. Ebenso wenig wird Gesellschaft mit einem Kulturbegriff gefasst. Stattdessen besteht für ihn über die Wahlbeteiligung für jedes einzelne Gesellschaftsmitglied die Möglichkeit der Beteiligung an der Gestaltung des Staates. Deshalb sieht dieser Typus anders als Typ B bei **Herausforderungen im Bereich sozialer Ungleichheit den Staat nicht als Hauptzuständigen**. Er sieht hierbei eine individuelle Verantwortung, ohne jedoch Ungleichheiten wie Typ A als persönliches Optimierungsproblem zu verbuchen. Vielmehr betont Typ C die Pflicht der gesamten Gesellschaft, was sowohl staatliche Strukturen als auch die individuelle Ebene miteinschließt.

Typ C verfügt über ein **abstraktes Verständnis gesellschaftlicher Gruppen und Machstrukturen**. Somit verläuft ihm zufolge die individuelle Selbstpositionierung primär über die jeweiligen Gruppenzugehörigkeiten. Der gesellschaftliche Status wird dementsprechend differenziert nach der in der jeweiligen Situation salienten Zugehörigkeit betrachtet. Somit versteht Typ C Gruppenzugehörigkeiten als Zuschreibungspraxis, wie auch folgendes Zitat beispielhaft veranschaulicht: „Wenn Sie in Streit geraten mit jemandem und der hat irgendeinen Hintergrund, dann wird der ganz schnell die so sachliche Ebene verlassen und man stellt halt auf gewisse Dinge ab, so wie der große Blonde sofort der Nazi ist, ist der andere halt sofort, was weiß ich, der Kanacke“ (Interview 5, Nr. 94). Aus diesem Verständnis folgt ein ausgeprägtes Reflexionsvermögen hinsichtlich eigener gruppenbezogener Privilegien, wie folgende Zitate belegen:

„Und wo ich mich finde – na ja, schon in der Mitte der Gesellschaft, in der Mitte meines Lebens. Das heißt also, mir stehen so viele Türen offen, dass ich Probleme habe, Türen zu schließen. [...] Das hat aber damit zu tun, dass ich halt mir viel aussuchen kann. [...] Aber jemand, der grad so seinen Hauptschulabschluss schafft, der kann sich eben nicht so viel aussuchen und das ist das Problem.“ (Interview 5, Nr. 212)

„Sozusagen hab ich ganz andere Möglichkeiten, mich in der Welt schon allein zu bewegen, ja, als Leute mit 'ner anderen Staatsbürgerschaft. Auch hier im Land kann ich an den Wahlen teilnehmen. Ich bin auch wählbar, ja, also ich hab auch das passive Wahlrecht, wenn ich wollte. Ich kann weitestgehend problemlos Sozialleistungen empfangen, ja. Das sind alles Dinge, die mich erst mal rein juristisch sozusagen gegenüber anderen Menschen, bei denen das nicht so ist, privilegieren, ja. Ich hab darüber hinaus aber auch Privilegien im nichtjuristischen Sinne, so durch 'ne seriöse Stellung meines Arbeitsplatzes und so. Ja, ich hab bestimmte Bildung genossen und all diese Dinge.“ (Interview 3, Nr. 94)

Aus diesem Verständnis von gruppenbezogenen Privilegien und Diskriminierungsrisiken resultierend, werden Geflüchtete als eine besonders schützenswerte Gruppe betrachtet. Im folgenden Zitat wird exemplarisch deutlich, wie Solidarität bei diesem Typus nicht nur wie bei Typ A gegenüber dem unmittelbaren Umfeld, sondern einer abstrakten Gruppe besteht – ohne dass direkte persönliche Kontakte bestehen müssen:

„Das sind Menschen, die zu uns kommen, neu hier sind, sich unsicher vielleicht fühlen in der neuen Umgebung, wo sie sind, ja. Wäre bei mir zumindest so, wenn ich irgendwo neu hinkomme. Ich brauch dann als Tourist keinen besonderen Schutz, ja. Aber wenn das so 'ne lebensverändernde Maßnahme ist, wenn ich z. B. fliehe oder irgendwie so was, ja.“ (Interview 3, Nr. 74)

Geflüchtete wirken demnach nicht als Bedrohungspotenzial per se. Sie stellen für diesen Typus keine Einheit infrage oder bilden einen unvereinbaren Kontrast zur deutschen Kultur. Zentral ist vielmehr der

Gedanke, dass für ein funktionierendes System die gesellschaftliche Integration von jeder und jedem notwendig ist. Hierbei erweist sich Typ C als **Befürworter von Heterogenität und Pluralismus**. Vielfalt wird von ihm als gesellschaftliche Realität empfunden, die mitunter eine Herausforderung sein kann. Aber sie ist eben eine gesellschaftliche Gegebenheit, die es auch ohne Zuwanderung gäbe. Folgendes Zitat verdeutlicht, wie dieser Typus Integration und Vermischen verschiedener kultureller Elemente als Alltagsbestandteil betrachtet und damit die Determinierung kultureller Zuschreibungen infrage stellt:

„Wir assimilieren ja auch oder werden ja genauso geformt. Ich meine, wir reden hier von Musik, wir reden hier von Essen, von allem. Ich meine, das ist doch Bestandteil des Alltags, [...] ich werd doch auch nicht un-deutscher, nur weil ich 'n Döner esse. Also wird er auch nich untürkischer, nur weil er 'n Porsche fährt oder 'n VW.“ (Interview 5, Nr. 143)

Auf der Grundlage eines differenzierten Verständnisses gesellschaftlicher Gruppen wird auch die Verteilung von Rechten und Pflichten als ungleich angesehen. Während Typ A der Ansicht ist, dass in Deutschland jede und jeder die gleichen Rechte hat, sieht Typ B dies bereits skeptischer und unterscheidet an dieser Stelle gemäß der Redensart „Papier ist geduldig“ (Interview 4, Nr. 107) die rechtlichen Grundlagen von der praktischen Realität. Typ C wiederum sieht Ungleichbehandlungen bereits im Recht verankert und wertet demzufolge den Ist-Zustand als weit vom egalitären Ideal entfernt.⁴⁶

Statt einer Minimierungs- oder Wachsamkeitstendenz in der Wahrnehmung von Diskriminierung liegt die Besonderheit dieses Typus darin, dass Intersektionalitäten betont werden. Dies zeigt sich z. B. in folgendem Zitat, wenn das Zusammenkommen von prekärer sozialer Lage mit einem Migrationshintergrund im Hinblick auf die Schwierigkeiten beim sozialen Aufstieg thematisiert wird:

„Nehmen Sie 'n Hartz-IV-Kind, das hat's schon schwer, in die Mittelschicht zu kommen. Und jetzt nehmen Sie 'n Hartz-IV-Kind, das keine Deutschkenntnisse und keine Sozialisation hier hat nach unseren Werten und Traditionen.“ (Interview 5, Nr. 133)

Zudem werden darüber hinaus auch **Rahmenbedingungen berücksichtigt, die ein Diskriminierungsrisiko bestimmter gesellschaftlicher Gruppen verschärfen**. Dadurch werden pauschalisierte Statuszuweisungen vermieden und es ergibt sich insgesamt eine differenziertere Wahrnehmung von Diskriminierung als bei Typ A und B:

„Ich kann mir genauso gut vorstellen, dass Menschen [...], die die gleichgeschlechtliche Liebe [ausleben], auch im großstädtischen Raum sozusagen weniger Diskriminierungen womöglich erfahren können oder es womöglich auch nur besser ausleben können als im ländlichen Raum.“ (Interview 3, Nr. 52)

Eigene Diskriminierungserfahrungen beruhen bei diesem Typus auf Positiven Maßnahmen, die auf die Ermächtigung Betroffener abzielen (vgl. Empowerment-Maßnahmen, Kapitel 4.5.1.2) und von denen er sich ausgeschlossen und somit benachteiligt fühlt. Hier lässt sich an den Aspekt anknüpfen, den Baer als **Illusion von Symmetrie** problematisiert (vgl. Kapitel 4.5.1.3), dass also gewachsene und tief verwurzelte Ungleichheitsstrukturen unzureichend berücksichtigt werden und Positive Maßnahmen auch im Hinblick auf Privilegiertere diskutiert werden. Es wäre jedoch falsch, diesem Typus zu unterstellen, er würde eine Förderung der weißen Dominanzkultur befürworten. Vielmehr lässt dieser Typus in Ansätzen ein Bewusstsein für das von Baer beschriebene Problem erkennen und relativiert deshalb auch eigene Diskri-

⁴⁶ Der Begriff egalitär meint eine Gesellschaft oder soziale Gruppe, in der alle Personen über den gleichen Zugang zu Ressourcen verfügen und niemand dauerhaft Macht über andere ausüben kann. Somit herrscht politische und soziale Gleichheit.

minierungserfahrungen. Exemplarisch zeigt das folgende Zitat, wie die Bedeutung eigener Diskriminierungserfahrung abgemildert wird:

„Genau, das hätt ich gerne gemacht, ja. Das war aber gesetzlich verboten. Das dürfen nur Frauen [...]. Das ist [...] 'ne Diskriminierung, die ich mal erfahren habe, ja. Aber das ist für mich nicht so in dem Sinne (Lachen) dass ich da schlimm diskriminiert worden bin, ja. Ich hätt's gerne gemacht, ja, aber ich hab jetzt keinen Schaden dadurch genommen oder so was.“ (Interview 3, Nr. 136)

4.5.3.4 Unterschiede in der Akzeptanz Positiver Maßnahmen

Nachdem nun die drei Idealtypen grundlegend vorgestellt wurden und relevante Sinnstrukturen im Bereich von Diskriminierungswahrnehmung erläutert wurden, wird nun näher beleuchtet, wie es um die Akzeptanz von Positiven Maßnahmen bei den genannten Typen bestellt ist. Analog zu den unterschiedlichen Einstellungen gegenüber der ‚Flüchtlingsproblematik‘ sind auch die Ansichten gegenüber Positiven Maßnahmen divers:

Wie oben dargelegt, sieht **Typ A kein (bzw. ein sehr gering ausgeprägtes) Diskriminierungsrisiko und somit keine Notwendigkeit für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung**. Positive Maßnahmen, die strukturelle Ungleichheiten ausgleichen sollen, widersprechen nicht nur dem meritokratischen Weltbild, sie bedeuten auch eine Überregulierung und wären ein kontraproduktiver Eingriff in individuelle Angelegenheiten. Ein weiterer Grund, weshalb dieser Typus Positive Maßnahmen grundlegend ablehnt, ist der Aspekt, den Baer als Subtilisierung beschreibt: Ungleichbehandlungen würden demnach durch Positive Maßnahmen nicht verhindert, sondern lediglich subtiler werden, weshalb dieser Typus beispielsweise ein Verbot diskriminierender Nachfragen in Bewerbungsgesprächen nicht als zielführend erachtet:

„Sie wissen, der Mensch ist ja wohl – erhebt sich über das Tier auch dadurch, dass er sehr fantasiebegabt ist. Sie können die Frage stellen oder nicht. Wenn Sie es verbieten, dann wird es irgendwie andersrum [...] erklärt oder aber [...] von vornherein wird jemand nicht eingestellt oder man laviert sich da durch. Gesetze werden dann umgangen.“ (Interview 1, Nr. 99)

Da Typ A davon überzeugt ist, dass sich die eigene gesellschaftliche Position auf seine besseren Fähigkeiten begründet, sieht er sich selbst als potent genug, sich aus einer unvorteilhaften Situation zu befreien:

„Ich hab Fantasie genug, mir dann irgendwelche anderen Dinge auszudenken. Ich hab immer irgendwelche neuen Sachen angefangen und Ziele anvisiert. Und wenn das Ziel auch mal nicht erreicht wurde, dann gab's eben ein neues. Fertig. Und hab mir nie Gedanken darüber gemacht, welche anderen Menschen daran eine Schuld tragen könnten, sondern immer nur gedacht: Du musst dich dann verbessern oder ja reinhängen.“ (Interview 1, Nr. 109)

Diese Sichtweise überträgt er auch auf andere Gesellschaftsmitglieder und erwartet, dass „jede und jeder zuerst vor der eigenen Tür kehrt“ und Ziele aus eigener Kraft heraus erreicht, wie auch folgendes Zitat eindrucksvoll belegt:

„Ich bin dafür, dass jeder Mensch, auch die Frau hat das Recht darauf, einen Arbeitsplatz oder was auch immer zu bekommen mit dem Gefühl: Das habe ich mir SELBST erarbeitet und das hab ich nicht aufgrund einer Quote bekommen. Weil das ist, so meine ich, für die Menschen das Wichtigste überhaupt: zu erleben, dass man Ziele erreicht. Und zwar SELBSTSTÄNDIG, nicht durch andere.“ (Interview 1, Nr. 35)

Somit **lehnt Typ A sämtliche Formen Positiver Maßnahmen ab**, da die Verantwortung für den Schutz vor und auch das Überwinden einer nachteiligen Lage allein beim Individuum liegt. Demgegenüber sieht Typ B gesellschaftliche Strukturen als die Ursache für gruppenbezogene Diskriminierungsrisiken. Um diesen entgegenzuwirken, **sieht er den Staat in der klaren Pflicht, mehr Maßnahmen zu ergreifen**. Insbesondere verpflichtende Vorgaben in Form von Gesetzen erachtet dieser Typus als zielführend:

„Natürlich kann man immer mehr machen, als man hat, im Bereich der Förderung, Förderungsmöglichkeiten.“ (Interview 4, Nr. 142)

„Also die Frauenquote ist auf jeden Fall der richtige Weg. Viel zu spät eigentlich für uns in Deutschland, weil wir doch weit entwickelt sind, aber in der Hinsicht jahrelang sehr weit zurückliegen.“ (Interview 4, Nr. 146)

Es ist jedoch zu kurz gedacht, diesem Typus eine generelle Befürwortung Positiver Maßnahmen zu unterstellen. Zwar sieht er **Positive Maßnahmen prinzipiell als legitim und ausbaufähig an, doch gilt dies nicht im Hinblick auf alle Gruppen gleichermaßen**. Wie oben bereits erläutert, ist bei Typ B eine Hierarchisierung der von Diskriminierung betroffenen Gruppen erkennbar. Vorurteile gegenüber einer gesellschaftlichen Gruppe führen hierbei zu einer geringeren Akzeptanz von Fördermöglichkeiten für diese Gruppe. Dadurch ergibt sich ein gespaltenes Bild in Bezug auf die gesellschaftlichen Gruppen, denen Positive Maßnahmen zugutekommen sollten.

Dies deckt sich auch mit Ergebnissen der Sinus-Studie zu „Diskriminierung im Alltag“, in der die Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in Deutschland untersucht wurden. Die Studie kam zu dem Ergebnis, dass auf Gleichstellung abzielende Maßnahmen dann akzeptiert werden, wenn sie sich an Menschen und Gruppen richten, die als unverschuldet benachteiligt und gleichzeitig sozial inkludiert gelten (Sinus Sociovision 2008: 90 f.).⁴⁷ Eben diese Bedingungen treffen auch auf die Einstellung von Typ B zu.

Demgegenüber betrachtet **Typ C Positive Maßnahmen als „Brückentechnologie“**. Er stuft sie grundlegend als **notwendiges Mittel ein, um gesellschaftliche Ungleichheiten anzugehen**. Auf derartige Maßnahmen haben ihm zufolge prinzipiell alle gesellschaftlichen Gruppen mit einem erhöhten Diskriminierungsrisiko den gleichen Anspruch. Hierin liegt der zentrale Unterschied zu Typ B. Jedoch sieht **Typ C bei Positiven Maßnahmen gleichzeitig die Gefahr von Gruppismus**, d.h. einer Reduktion auf die Zugehörigkeit zu einer sozial konstruierten Gruppe, wodurch Ungleichheiten wiederholt und damit sogar verfestigt werden können (s. Kapitel 4.5.1.3). Insofern können Positive Maßnahmen, insbesondere im Sinne von Quoten, seiner Ansicht nach nur eine temporäre Lösung sein:

„Ich würde mir z. B. auch wünschen, dass wir irgendwann keine Frauenquoten mehr benötigen, aber solange sozusagen da so 'ne massive Differenz ist – ich weiß auch immer nicht, wie man da rauskommt – halte ich das temporär für das richtige Mittel.“ (Interview 3, Nr. 144)

Dass der Ausgleich struktureller Ungleichheiten zu individuellen Diskriminierungserfahrungen führen kann, ist diesem Typus bewusst. Dies zeigt sich in der Relativierung von *reverse discrimination* gegenüber der eigenen Gruppe:

„In einem konkreten Auswahlprozess kriegt nun 'nen Mann 'ne Stelle oder kriegt 'ne Frau 'ne Stelle, wenn da die Situation is, dass eben in diesem Bereich – sag ich mal – viel zu wenig Frauen sind, und nun bewerben

⁴⁷ Die Frage, wer als sozial und kulturell zugehörig betrachtet werden kann, ist laut der Studie jedoch zwischen den verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen und Milieus umstritten.

sich zwei Gleichqualifizierte, und die Frau wird bevorzugt, sieht der Mann das natürlich möglicherweise als Benachteiligung. Ja, das ist dann zwar auf die Einzelperson bezogen möglicherweise eine Benachteiligung. Auf jeden Fall dann, wenn er vielleicht sogar noch 'n bisschen besser qualifiziert wäre, aber insgesamt ist eben dies wieder notwendig, weil davor eben – sag ich mal – groteske Benachteiligung der weiblichen qualifizierten Frauen stattgefunden hat. Das ist eben schwierig, es geht eben alles nicht so ganz einfach.“ (Interview 2, Nr. 70)

Auch im Hinblick auf seine Einstellung zu Positiven Maßnahmen zeigt sich der gesamtgesellschaftliche Fokus von Typ C. Den **Schutz vor Diskriminierung betrachtet er als gesamtgesellschaftliche Pflicht**, weshalb seiner Ansicht nach eine Ausweitung von Maßnahmen nicht zwingend der erste Schritt ist. Vielmehr sollte ein Bewusstsein geschaffen werden, dass derartige Maßnahmen unnötig macht: „Wenn dann die Gesellschaft irgendwann mal so ist, dass wir dadrauf verzichten können, ja, das wäre 'n sehr löblicher Zustand, ja“ (Interview 3, Nr. 146). Hinsichtlich der Formen Positiver Maßnahmen befürwortet dieser Typus deshalb vor allem einen vorübergehenden Ausbau von Empowerment- und Anti-Bias-Maßnahmen. Das Ziel sollte seiner Ansicht nach vornehmlich darin liegen, ein stärkeres Bewusstsein für gesellschaftliche Ungleichheiten zu schaffen, anstatt blindlings den Regelungskatalog auszuweiten und damit die Illusion von Symmetrie weiter aufrechtzuerhalten.

4.5.4 Zwischenfazit zu den Einzelinterviews

In den vorangegangenen Kapiteln wurden soziale Bedingungen und Ursachen hinsichtlich der Wahrnehmung von Positiven Maßnahmen bei statushöheren Personen erläutert. Hinsichtlich der Akzeptanz Positiver Maßnahmen zeigte sich im Besonderen:

Dass **Typ A kaum Diskriminierung innerhalb der Gesellschaft wahrnimmt und somit keine Notwendigkeit für Positive Maßnahmen** sieht, ist auf seine meritokratische Weltsicht zurückzuführen. Hier konnte die These bisheriger Untersuchungen Anwendung finden: Die kulturelle Weltsicht wirkt als Vermittler zwischen sozialem Status und Diskriminierungswahrnehmung. Aufgrund der Annahme, dass die soziale Schichtung nach individueller Leistung erfolgt, wird die Ursache für Diskriminierung in den Eigenschaften des Individuums verortet und nicht als gesamtgesellschaftliches Problem wahrgenommen. Hinzu kommt seine liberal-konservative politische Verortung, sodass auch der Staat keinesfalls in der Verantwortung für den Schutz vor Diskriminierung gesehen wird.

Die kulturelle Weltsicht von **Typ B** hingegen ist paternalistisch geprägt. Sein etatistisches Staatsverständnis sowie die sozial und politisch autoritäre Einstellung lassen ihn den Staat als maßgeblichen Akteur in der Umsetzung von mehr Chancengleichheit sehen. Zentral ist außerdem das Konzept einer Mehrheitsgesellschaft, in deren Dominanzkultur sich vermeintliche Randgruppen integrieren müssen. So sieht dieser Typus zwar nicht die Bedrohung durch einen ‚Kampf der Kulturen‘ wie Typ A, doch gilt das **Recht auf Positive Maßnahmen nicht für alle gesellschaftlichen Gruppen gleichermaßen, wie unter Rückgriff auf die Theorie sozialer Identität veranschaulicht wurde.**

Typ C verfolgt in ideeller Hinsicht eher ein egalitäres Verständnis. Die Gesellschaft ist seiner Ansicht nach von Heterogenität gekennzeichnet, wobei im Unterschied zu Typ B keine Hierarchisierung stattfindet. Gleichberechtigung und gesellschaftliche Teilhabe werden aus seiner Sicht als Schlüssel zu erfolgreicher Integration gesehen. Mit seiner sozialdemokratischen politischen Einstellung sieht er **Antidiskriminierung als gesamtgesellschaftliche Pflicht.**

Die zugespitzte Frage, wer sich diskriminiert fühlen darf, würde demzufolge **Typ A** dahingehend beantworten, dass dies für niemanden gilt und vielmehr mit Kreativität und Leistung der individuell erfahrenen Benachteiligung entgegengewirkt werden müsste. **Positive Maßnahmen werden daher rundweg als kon-**

traproduktive Überregulierung abgelehnt, die lediglich zur „Verweichlichung“ der Gesellschaft führen und verhindern, dass Menschen ihr volles Potenzial entwickeln: „Wir werden ein Volk von Verlierern. Je mehr man sie betüttelt und bemäntelt und in Watte einbaut. Und wir sind schon auf dem besten Wege dazu, dahin.“ (Interview 1, Nr. 109)

Typ B sieht **verschiedene gesellschaftliche Gruppen von einem erhöhten Diskriminierungsrisiko betroffen**. Auf Gleichstellung abzielende Maßnahmen akzeptiert dieser, wenn sie sich an Menschen und Gruppen richten, die als unverschuldet benachteiligt und gleichzeitig sozial inkludiert gelten. Somit ist die Integration in die Mehrheitsgesellschaft gleichzeitig eine Anforderung, die dieser Typus an potenziell von Diskriminierung betroffene Gruppen stellt. Sie ist der Maßstab dafür, dass Positive Maßnahmen als legitim angesehen werden.

Und schließlich ist **Typ C der Ansicht, dass prinzipiell jede und jeder von Diskriminierung betroffen sein kann**, hierbei allerdings der Aspekt tief verwurzelter Ungleichheitsstrukturen in besonderem Maße berücksichtigt werden muss. Seine Ansichten hinsichtlich der Wirksamkeit Positiver Maßnahmen sind ambivalent. So sieht er diese einerseits als notwendiges Mittel, um strukturelle Ungleichheiten auszugleichen. Gleichzeitig bergen sie auch die Gefahr für *reverse discrimination* und einer Reproduktion sozialer Ungleichheit, da mit ihnen sozial konstruierte Ungleichheiten womöglich pauschal bestätigt und verfestigt werden.

Damit lässt sich zusammenfassend festhalten, dass die Ursachen für eine mangelnde Akzeptanz gleichstellungsorientierter Vorgaben mannigfaltig sind: Sie reichen von einer prinzipiellen Ablehnung gruppenbezogener Maßnahmen über die vom Integrationswillen abhängig gemachte beschränkte Zustimmung bis hin zu skeptischer Betrachtung der Widersprüchlichkeiten solcher Maßnahmen im Hinblick auf einen tatsächlichen Abbau von auf Ungleichheit beruhender Benachteiligung.

Die Untersuchung hat außerdem gezeigt, dass sich Menschen durch Antidiskriminierungsmaßnahmen zugunsten strukturell benachteiligter Gruppen diskriminiert fühlen, weil das Alltagsverständnis von Diskriminierung abweicht von der sozialwissenschaftlichen Definition. So zeigte sich bei Typ B, dass Situationen als Diskriminierung eingestuft werden, um daraus ein positiveres Selbstwertgefühl ableiten zu können und somit die Tendenz besteht, mehr Diskriminierung wahrzunehmen, als tatsächlich vorliegt. Im Gegensatz dazu neigt Typ A dazu, weniger Diskriminierung wahrzunehmen, als tatsächlich vorliegt.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der sich in der Analyse herauskristallisiert, ist die mangelnde Kenntnis über die Wirksamkeit und die Anforderungen an Positive Maßnahmen. In erster Linie werden damit die auf Pluralismus abzielenden Quoten assoziiert, während Maßnahmen zur Ermächtigung Benachteiligter oder Anti-Bias-Trainings kaum Beachtung finden. Dass bei allen Positiven Maßnahmen Zweck und Verhältnismäßigkeit gewahrt sein müssen, ist bislang unzureichend bekannt.

Soll eine erhöhte Akzeptanz in Bezug auf Positive Maßnahmen erreicht werden, so muss im Hinblick auf Typ C vor allem das gesellschaftliche Problembewusstsein für die Notwendigkeit von Positiven Maßnahmen geschärft werden. Angesetzt werden müsste hier bei der Aufklärung und Sensibilisierung für gesellschaftliche Ungleichheiten. Denn wie gezeigt wurde, ist das Verständnis von sozial konstruierten Gruppen und der Zuschreibung bestimmter gruppeneigener Merkmale, auf Basis derer Menschen Diskriminierung erfahren können, eine notwendige Voraussetzung, um gruppenbezogene Privilegien reflektieren zu können. Nur mit solch einem Verständnis kann verhindert werden, dass jeder Privilegienabbau umgehend als Diskriminierung gewertet wird. Dieser Aspekt wurde insbesondere bei Typ B deutlich. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass Positive Maßnahmen in der öffentlichen Darstellung stärker von *reverse discrimination* abgegrenzt werden müssen, indem ihre eigentliche Wirkungsweise besser verdeutlicht wird. Zu guter Letzt gilt es, die Spannweite Positiver Maßnahmen auszuschöpfen. Den Problemen, die Quotenvorgaben hinsichtlich einer breiten Akzeptanz mit sich bringen, kann mit einer Verstärkung von Empowerment- und Anti-Bias-Maßnahmen begegnet werden.

4.6 Gesamtfazit zur Wahrnehmung von Diskriminierung

Die dargestellten Untersuchungen zur Wahrnehmung von Diskriminierung fokussieren jeweils unterschiedliche Aspekte des Themas Diskriminierungswahrnehmung und ergeben zusammen ein differenziertes Bild. So konnte mit der Auswertung des **Vignettenexperiments** gezeigt werden, dass die konkrete Bezeichnung einer gesellschaftlichen Gruppe eine wichtige Rolle für die Wahrnehmung einer Situation als Diskriminierung spielt. Des Weiteren bestätigte sich die Annahme, dass Personen mit eigener Diskriminierungserfahrung uneindeutige Situationen eher als diskriminierend werten. Dennoch wurde am Beispiel des Geschlechts deutlich, dass die Diskriminierungswahrnehmung generell vergleichsweise gering ist, wenn es sich bei der betroffenen Gruppe um Frauen handelt.

Die **Untersuchung mithilfe von Fokusgruppen** machte deutlich, dass bei der Wahrnehmung von Diskriminierung prinzipiell drei Faktorenkomplexe entscheidend sind: Erstens führt eine persönliche Betroffenheit zu einer erhöhten Wahrnehmung von Diskriminierung. Zweitens gilt, dass eine Situation seltener als Diskriminierung wahrgenommen wird, wenn es als plausibel und legitim empfundene Gründe für das Verhalten der verursachenden Person gibt. Inwiefern eine betroffene Person als schutzwürdig eingestuft wird, bildet den dritten Faktorenkomplex. Hierunter zählende relevante Kriterien sind eine potenzielle Mitschuld der betroffenen Person, die Schwere des Schadens sowie die Fähigkeit, sich gegen die Ungleichbehandlung zu wehren.

Mithilfe von **Einzelinterviews** wurde dem **Phänomen der Diskriminierungswahrnehmung bei statushöheren Personen** nachgegangen. Anhand der Aufschlüsselung von drei Typen und deren Akzeptanz für Positive Maßnahmen konnten Ursachen und Bedingungen für die Wahrnehmung von Diskriminierung bei Personen ausgemacht werden, die statistisch gesehen einem geringeren Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind.

Obgleich somit der jeweilige Fokus der drei Untersuchungen spezifisch ist, lassen sich aus den Ergebnissen zusammenfassend einige Handlungsempfehlungen ableiten, die im Folgenden dargestellt werden:

Handlungsempfehlung 1: Es zeigte sich wiederholt, dass eine Diskrepanz zwischen der rechtlichen bzw. sozialwissenschaftlichen Definition von Diskriminierung auf der einen und dem Alltagsverständnis von Diskriminierung auf der anderen Seite besteht. Dementsprechend **sollte bei der Erhebung von Gleichstellungsdaten eine Definition von Diskriminierung vorangestellt werden**, an der die Befragten sich orientieren können. So kann die Diskrepanz zwischen berichteten Diskriminierungserfahrungen, die auf dem persönlichen Alltagsverständnis von Diskriminierung seitens der Betroffenen beruhen, und dem Verständnis von Diskriminierung aus einer rechtlichen oder sozialwissenschaftlichen Perspektive verringert werden.

Außerdem ist es sinnvoll, den Fragebogen so zu gestalten, dass Personen mit Diskriminierungserfahrungen, deren Erfahrungen einer solchen Definition nicht entsprechen, **später durch die Forscher_innen herausgefiltert und bei Bedarf getrennt analysiert** werden können. Eine solche differenziertere Analyse ist insbesondere dann ratsam, wenn davon auszugehen ist, dass sich diese Personen in ihren Antworten systematisch von Personen mit Diskriminierungserfahrungen gemäß der Definition unterscheiden. Dies ist beispielsweise auch für Personen anzunehmen, die sich durch Positive Maßnahmen diskriminiert sehen. Derartige als diskriminierend wahrgenommene Erfahrungen sollten in getrennten Untersuchungen näher betrachtet werden, um die Wirkungsweisen gleichstellungsorientierter Maßnahmen zu erforschen.

Im Hinblick darauf, dass Situationen mit bestimmten Charakteristika eher als Diskriminierung wahrgenommen werden als andere, ist es sinnvoll, **in Umfragen gezielt auch nach Diskriminierungserfahrungen zu fragen, die weniger prototypisch sind und daher seltener als Diskriminierung erkannt werden**. Für die Auswertung gilt zudem, dass solche Effekte bei der Interpretation der Daten so weit wie möglich berücksichtigt werden müssen, um die Häufigkeit bestimmter Diskriminierungserfahrungen nicht zu unterschätzen.

Neben diesen methodischen Aspekten lassen sich aus der Untersuchung auch politisch orientierte Handlungsempfehlungen ableiten, um eine breitere Akzeptanz für gleichstellungsfördernde Maßnahmen zu erreichen. Diese werden – wie gezeigt wurde – mitunter auch als Diskriminierung wahrgenommen. Dies liegt unter anderem daran, dass ihre beabsichtigte Wirkungsweise sowie ihre Spannweite nicht ausreichend bekannt sind. So beruht die Skepsis hinsichtlich der Notwendigkeit Positiver Maßnahmen unter anderem auf der beschränkten Assoziation von medial stark verbreiteten Beispielen wie der Frauenquote in Aufsichtsräten.

Handlungsempfehlung 2: Deshalb ist es notwendig, **bestehende Maßnahmen besser zu kommunizieren**. Mehr Transparenz in Bezug auf Wirkungsweise und Anwendung kann auch mehr Akzeptanz bei allen Beteiligten schaffen. Insbesondere gilt dies für das in Bewerbungsverfahren als unfair empfundene Vorgehen, bislang unterrepräsentierte Personengruppen zu bevorzugen. Weitgehend unbekannt ist den meisten Menschen, dass auch bei gleicher Qualifikation keineswegs ein absoluter Vorrang besteht und die Entscheidung immer am konkreten Einzelfall gefällt werden muss, wobei auch die Lage des Nichtbegünstigten berücksichtigt werden muss.

Des Weiteren sollten insbesondere **nicht quotenbasierte Maßnahmen ausgebaut werden** (vgl. 4.5.1.2). Es ist anzunehmen, dass solche auf Empowerment und Anti-Bias abzielenden Maßnahmen eher das Potenzial für eine breite Akzeptanz besitzen. Außerdem ist es für das Gelingen Positiver Maßnahmen von großer Bedeutung, privilegierte Personen einzubeziehen. Dem kann beispielsweise durch Fortbildungsangebote für Personen mit Entscheidungsmacht, wie Lehrer_innen oder Personaler_innen, gerecht werden.

5. Diskriminierungsrisiko

5.1 Wie viele Personen erleben Diskriminierung?

Zur Untersuchung der Verbreitung von Diskriminierungserfahrungen als gesamtgesellschaftliche Problemstellung stellt sich zunächst einmal die ganz allgemeine Frage: Wie viele Personen erleben in Deutschland Diskriminierung? Dies lässt sich auf Grundlage der durchgeführten Repräsentativbefragung beantworten. Hier wurden die Befragten gebeten, anzugeben, ob sie in den vergangenen 24 Monaten anhand unterschiedlicher Merkmale Diskriminierung erfahren haben. Dabei wurden sowohl im AGG geschützte als auch einige im AGG nicht gesetzlich geschützte Merkmale abgefragt. Wichtig ist hierbei zu betonen, dass mit der Repräsentativbefragung Diskriminierungserfahrungen der beiden zurückliegenden Jahre generell erfasst wurden (vgl. Kapitel 3). D.h., die Befragten konnten jeweils alle Diskriminierungserfahrungen angeben, die sie in derselben, aber auch in unterschiedlichen Situationen auf Basis unterschiedlicher Merkmale gemacht hatten.

Betrachtet man zunächst den Anteil der Befragten in der bevölkerungsrepräsentativen Zufallsstichprobe, der angibt, in den vergangenen zwei Jahren in Deutschland anhand mindestens eines der im AGG geschützten Merkmale Diskriminierung gegen die eigene Person erfahren zu haben, so zeigt sich: 31,4 Prozent, also knapp ein Drittel der Befragten, haben eine solche Benachteiligung erfahren.

Bezieht man neben den Diskriminierungserfahrungen anhand der im AGG geschützten Merkmale zudem noch Diskriminierungserfahrungen anhand anderer Merkmale mit ein, die aktuell im AGG nicht gesetzlich geschützt sind, so ergibt sich ein noch höherer Anteil: Insgesamt geben 35,6 Prozent der befragten Personen an, Diskriminierung in den vergangenen 24 Monaten anhand mindestens eines im AGG geschützten oder nicht geschützten Merkmals erlebt zu haben.⁴⁸

Diese Zahlen machen eines ganz deutlich: **Diskriminierung ist keinesfalls ein Randphänomen**, das nur für einen kleinen Teil der Menschen in Deutschland relevant ist. Vielmehr zeigt sich, dass sich mehr als ein Drittel der gesamten Bevölkerung in Deutschland von Diskriminierung betroffen fühlt und es somit als eine gesamtgesellschaftliche Problemstellung zu betrachten ist.

5.2 Auf Basis welcher Merkmale und Kategorisierungen erfolgen Diskriminierungen?

Hinter diesen allgemeinen Zahlen zur Verbreitung von Diskriminierungserfahrungen in Deutschland verbirgt sich eine Vielzahl ganz unterschiedlicher individueller Diskriminierungserfahrungen.

Zunächst ist es wichtig, Diskriminierungserfahrungen als Benachteiligungen, die anhand gruppenbezogener Merkmale und damit verknüpfter Zuschreibungen verlaufen, näher zu spezifizieren. Das bedeutet,

⁴⁸ Zum Vergleich: Innerhalb der jüngsten repräsentativen Erhebung des Eurobarometers fällt der Anteil der Personen, die anhand eines im AGG geschützten oder eines anderen Merkmals Diskriminierung erfahren haben, mit rund 21 Prozent geringer aus (Europäische Kommission 2015: 16). Die Befragten sollten sich dabei bei ihren Angaben allerdings nur auf die vorangehenden zwölf Monate beziehen. Zudem wurden für das Eurobarometer Face-to-Face-Befragungen durchgeführt, weshalb sensible Erfahrungen möglicherweise auch seltener berichtet werden als in der hier durchgeführten Telefonbefragung.

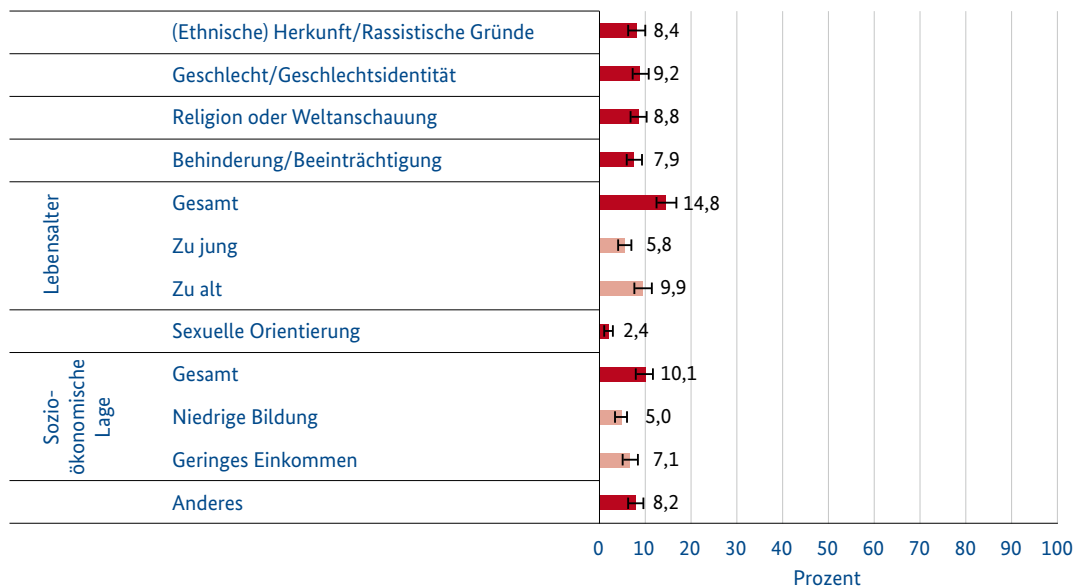
dass die Merkmale in den Blick genommen werden müssen, die von den Betroffenen als Ausgangspunkt der Diskriminierung und somit des Handelns des_der Verursacher_in bzw. des Wirkens der verursachenden Institution wahrgenommen werden. Auf Grundlage der Daten der Repräsentativbefragung kann analysiert werden, anhand welcher spezifischen Merkmale Diskriminierung in Deutschland erfahren wurde (vgl. Abbildung 11).

Zunächst werden Diskriminierungserfahrungen näher untersucht, die anhand von Merkmalen gemacht wurden, die im AGG geschützt sind und somit auch an die juristische Perspektive anschließen. Dies sind all jene Diskriminierungserfahrungen, in denen die Betroffenen angegeben haben, dass sie aus rassistischen Gründen oder anhand ihres Geschlechts bzw. ihrer Geschlechtsidentität, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung bzw. Beeinträchtigung oder ihrer sexuellen Orientierung benachteiligt wurden. Obwohl die geschilderten Erfahrungen auf im AGG als schützenswert definierten Merkmalen beruhen, handelt es sich aber nicht zwingendermaßen auch um eine Diskriminierung im juristischen Sinne (vgl. Kapitel 2).

Hierbei zeigt sich, dass mit 14,8 Prozent unter allen Befragten **am häufigsten von Diskriminierungserfahrungen anhand des Alters** berichtet wurde. In der Befragung wurde auch nach spezifischen Ausprägungen des Merkmals ‚Alter‘ gefragt, nämlich nach Diskriminierungserfahrungen anhand des zu hohen und des zu niedrigen Lebensalters. Hierbei gaben 9,9 Prozent der Befragten an, anhand eines zu hohen Alters diskriminiert worden zu sein; 5,8 Prozent der Befragten haben Diskriminierung anhand eines zu niedrigen Alters erlebt, wobei einige Befragte auch beides angaben.

Diskriminierungserfahrungen anhand des **Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität** sind ebenfalls weit verbreitet: Ein Anteil von 9,2 Prozent gab an, anhand dieses Merkmals Diskriminierung erfahren zu haben. Zu ähnlichen Anteilen gaben die Befragten an, anhand der Religion und Weltanschauung (8,8 Prozent) oder aus rassistischen Gründen bzw. der (ethnischen) Herkunft (8,4 Prozent) Diskriminierung erfahren zu haben. Rund 7,9 Prozent der Befragten berichteten von Diskriminierungserfahrungen anhand einer Behinderung bzw. Beeinträchtigung und etwa 2,4 Prozent gaben an, anhand ihrer sexuellen Orientierung benachteiligt worden zu sein.

Abbildung 11: Diskriminierungserfahrungen nach im AGG geschützten und nicht geschützten Merkmalen (Repräsentativbefragung, n=992, Mehrfachnennung möglich)



Lesebeispiel: 8,4 Prozent aller Menschen in Deutschland haben in den letzten beiden Jahren Diskriminierung anhand ihrer (ethnischen) Herkunft oder aus rassistischen Gründen erlebt. Mit kleinen schwarzen Strichen ist das 95-Prozent-Konfidenzintervall eingezeichnet.

Darüber hinaus kann Diskriminierung jedoch auch entlang von Merkmalen erfahren werden, die aktuell (noch) nicht im AGG geschützt sind. Auch diese Formen der Diskriminierung sollen in dieser Studie in den Blick genommen werden (vgl. Abbildung 11).

Konkret wurden Diskriminierungserfahrungen anhand der **sozioökonomischen Lage** untersucht. Diese wurden in der Repräsentativbefragung auf Grundlage von Diskriminierungserfahrungen anhand **eines niedrigen Bildungsstands und eines geringen Einkommens** erfragt. Rund 5,0 Prozent berichteten dabei von Diskriminierung in den vergangenen 24 Monaten anhand des niedrigen Bildungsstands, 7,1 Prozent von Diskriminierung anhand des geringen Einkommens, manche Befragten berichteten von Diskriminierungserfahrungen auch von beidem. Insgesamt gaben 10,1 Prozent der Befragten an, anhand ihrer sozioökonomischen Lage diskriminiert worden zu sein. Damit ist die sozioökonomische Lage – als nicht im AGG geschützte Diskriminierungskategorie – nach dem Lebensalter sogar das von den Befragten am zweithäufigsten benannte Merkmal als Ausgangspunkt ihrer Diskriminierungserfahrungen.

Handlungsempfehlung 3: Dass in der Betroffenenbefragung so häufig von Diskriminierungserfahrungen anhand der sozioökonomischen Lage berichtet wird, belegt den dringenden Handlungsbedarf, auch für diese Personen eine Möglichkeit zu schaffen, sich gegen ihre Diskriminierungserfahrungen zur Wehr zu setzen. Um diesen Personen auch Schutz gegen Diskriminierung zu bieten, **sollten die im AGG geschützten Merkmale um die sozioökonomische Lage ergänzt werden.**

Darüber hinaus hatten die Befragten in der Repräsentativbefragung die Möglichkeit, weitere Merkmale offen zu benennen, anhand derer sie Diskriminierung erfahren haben. Rund 8,2 Prozent machten davon Gebrauch und gaben an, dass sie anhand eines anderen Merkmals diskriminiert wurden. Eine Auswertung der offenen Angaben ergab hierbei, dass viele Personen angaben, anhand des Aussehens (z. B. des Körper-

gewichts, der Körpergröße oder auch Narben) Diskriminierung erfahren zu haben. Darüber hinaus wird vielfach von Diskriminierung anhand der familiären Situation berichtet, beispielsweise von Benachteiligungen durch den Status als alleinerziehende Person oder die Anzahl der Kinder (sowohl keine als auch viele Kinder).

Handlungsempfehlung 4: Die vielen Diskriminierungserfahrungen, die Personen anhand äußerlicher Merkmale, insbesondere anhand des Gewichts, erlebt haben, belegen den dringenden Handlungsbedarf, für diese Personen eine Möglichkeit zu schaffen, sich gegen ihre Diskriminierungserfahrungen zur Wehr zu setzen. Um diesen Personen auch Schutz gegen Diskriminierung zu bieten, **sollten die im AGG geschützten Merkmale um äußerliche Merkmale ergänzt werden.**

Da sich auch das gesellschaftliche Verständnis davon ändert, anhand welcher Merkmale Diskriminierung erlebt werden kann, ist es außerdem sinnvoll, **die im AGG genannten Merkmale nicht als geschlossene, sondern offene Liste zu konzipieren** (vgl. hierzu bspw. Lembke und Liebscher 2014: 282–290; Liebscher 2016: 20–21; Scherr 2016: 7). So könnten in der Rechtsprechung Fälle als Benachteiligung anerkannt werden, die anhand eines nicht explizit genannten, aber wesensähnlichen Merkmals stattgefunden haben.

Diese Ergebnisse zeigen, dass Diskriminierungserfahrungen in Deutschland sowohl anhand von Merkmalen gemacht werden, die aktuell im AGG geschützt sind, aber zu einem nicht vernachlässigbaren Teil auch entlang von nicht im AGG gesetzlich geschützten Merkmalen, die zunächst keine rechtlichen Schritte gegen die Benachteiligung ermöglichen. Insbesondere die sozioökonomische Lage wird häufig von den Befragten genannt. Die im AGG geschützten Merkmale fassen somit nur einen Teil der Diskriminierungserfahrungen, von denen Menschen in Deutschland berichten.

Allgemein sei an dieser Stelle auch darauf hingewiesen, dass die prozentualen Anteile der Personen, die auf Basis verschiedener Merkmale Diskriminierungen erfahren haben, in keiner Weise als ‚Relevanzindikatoren‘ bzw. als Gradmesser für die Wichtigkeit der unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmale zu verstehen sind. Schon allein wegen unterschiedlicher soziodemografischer Verteilungen kann es sein, dass Diskriminierungserfahrungen anhand bestimmter Merkmale häufiger vorkommen als andere, was sich dementsprechend auch in einer bevölkerungsrepräsentativen Zufallsstichprobe abbildet: Unterschiedliche Gruppen haben ein unterschiedlich hohes Risiko, anhand bestimmter Diskriminierungsmerkmale Benachteiligung zu erfahren. Sind diese Gruppen in Relation zur Gesamtbevölkerung eher klein, folgt daraus auch, dass Diskriminierungserfahrungen anhand bestimmter Merkmale im Schnitt weniger häufig genannt werden als andere. Geht man beispielsweise davon aus, dass Diskriminierung anhand der sexuellen Orientierung vor allem von Nichtheterosexuellen und Diskriminierung anhand des Geschlechts vor allem von Frauen erfahren wird und dass Nichtheterosexuelle in Relation zur Gesamtbevölkerung eine deutlich kleinere Gruppe darstellen als Frauen, so ergibt sich daraus logisch, dass der prozentuale Anteil der Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Orientierung deutlich geringer ausfallen wird als der Anteil von Diskriminierungserfahrungen anhand des Geschlechts. Dies bildet sich auch in der Repräsentativbefragung ab.

Auch unterschiedliche Sichtbarkeiten können bei der Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang bestimmter Merkmale eine Rolle spielen – Menschen mit einer sichtbaren Beeinträchtigung oder Personen, die ein sichtbares religiöses Symbol tragen, werden häufiger Benachteiligung anhand einer Beeinträchtigung bzw. der Religionszugehörigkeit erfahren. Aus diesem Grund ist es wichtig, die prozentuale Verteilung der Diskriminierungserfahrungen anhand der unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmale nicht als Hierarchisierung hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen Relevanz zu interpretieren. Auch wenn im gesamtgesellschaftlichen Vergleich Diskriminierungserfahrungen anhand bestimmter Merkmale wie z. B. der sexuellen Orientierung weniger häufig vorkommen als andere, so können sie doch eine bestimmte

Bevölkerungsgruppe in besonders hohem Maße betreffen. Deshalb ist es besonders wichtig, das Diskriminierungsrisiko unterschiedlicher Gruppen im Allgemeinen sowie in Bezug auf spezifische Diskriminierungsmerkmale näher zu untersuchen.

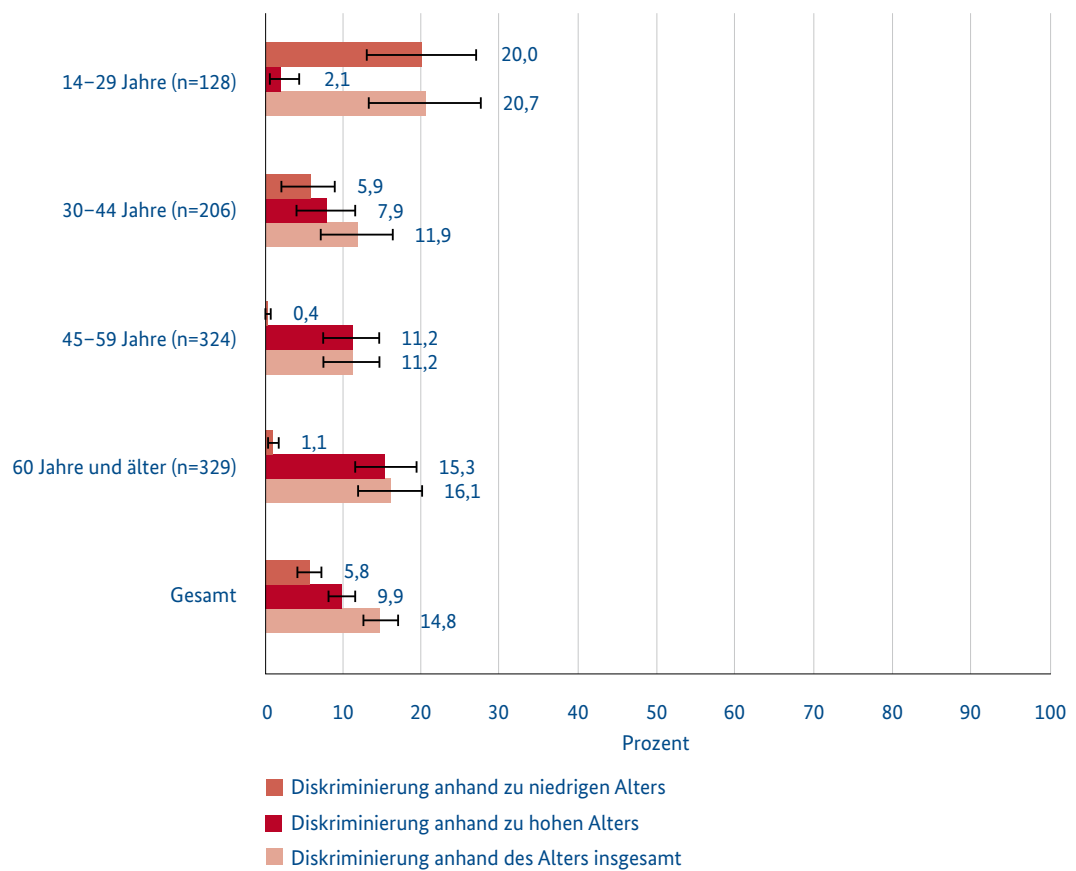
5.3 Spezifisches Diskriminierungsrisiko: Welche soziodemografischen Gruppen erleben insbesondere Benachteiligung anhand bestimmter Diskriminierungsmerkmale?

Nicht alle Personen oder Gruppen sind gleichermaßen von Diskriminierung betroffen. Auch wenn jedes Individuum eine Ausprägung der jeweiligen im AGG geschützten Merkmale hat oder ihr_ihm eine solche Ausprägung zugeordnet werden kann (z.B. haben alle Personen eine ethnische Zugehörigkeit, ein Alter, ein Geschlecht etc.) und somit jede_r theoretisch auf Basis jedes dieser Merkmale Diskriminierung erfahren könnte, sind dennoch Personen, die bestimmten Gruppen zugeordnet werden, in stärkerem Maße von Diskriminierung betroffen.

Zunächst sollte auf Basis der Repräsentativbefragung gezeigt werden, in welchem unterschiedlichem Ausmaß Gruppen in Bezug auf welches Diskriminierungsmerkmal Benachteiligung erfahren. Zur Analyse dieses **spezifischen Diskriminierungsrisikos** wurden die soziodemografischen Angaben der Befragten (u.a. Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung) mit den angegebenen Diskriminierungserfahrungen anhand des jeweils zugehörigen Diskriminierungsmerkmals verknüpft.

Betrachtet man, in welchem Maße Befragte **unterschiedlichen Alters** Diskriminierungserfahrungen anhand des Lebensalters machen, so zeigt sich, dass diese über alle Altersgruppen hinweg in nennenswerter Anzahl vorkommen (vgl. auch Abbildung 12).

Abbildung 12: Diskriminierungserfahrungen anhand des zu hohen und zu niedrigen Lebensalters nach Altersgruppen (Repräsentativbefragung, Mehrfachnennung möglich)

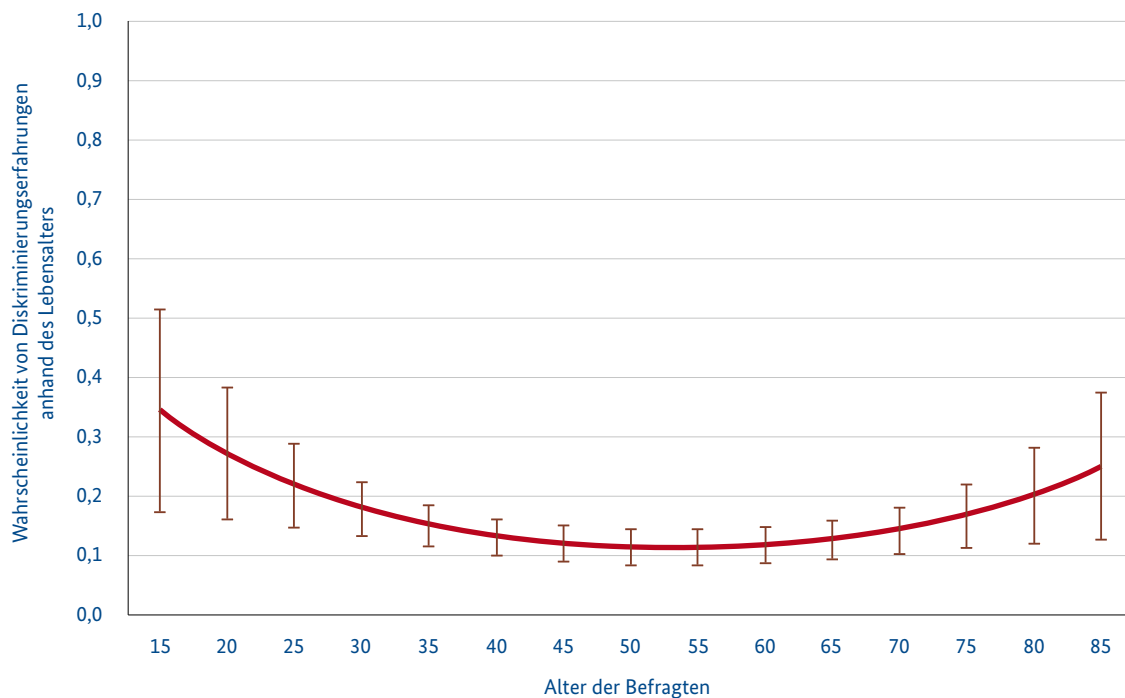


Lesebeispiel: Von den Menschen in Deutschland, die zwischen 14 und 29 Jahre alt sind, haben 20,0 Prozent in den letzten beiden Jahren Diskriminierung anhand zu niedrigen Alters erlebt und 2,1 Prozent anhand zu hohen Alters. Insgesamt haben 20,7 Prozent der Menschen zwischen 14 und 29 Jahren in den letzten beiden Jahren Altersdiskriminierung erlebt. Mit kleinen schwarzen Strichen ist das 95-Prozent-Konfidenzintervall eingezeichnet.

Eine logistische Regressionsanalyse, in der für unterschiedliche andere Merkmale der Befragten⁴⁹ kontrolliert wurde, zeigt hierbei einen signifikanten quadratischen Zusammenhang zwischen Lebensalter und Diskriminierungserfahrungen anhand des Lebensalters. Ein quadratischer Zusammenhang bedeutet in dem Fall, dass insbesondere jüngere Personen und ältere Personen anhand ihres Lebensalters Diskriminierung erlebt haben (vgl. Abbildung 13).

49 Die Merkmale, die in dem Modell kontrolliert wurden, waren: Geschlecht, Religionszugehörigkeit, Migrationshintergrund, sexuelle Orientierung, Beeinträchtigung/Behinderung, höchster allgemeinbildende Abschluss und Haushaltsnettoeinkommen.

Abbildung 13: Wahrscheinlichkeit von Diskriminierungserfahrungen anhand des Lebensalters nach dem Alter der Befragten (Repräsentativbefragung, n=784)

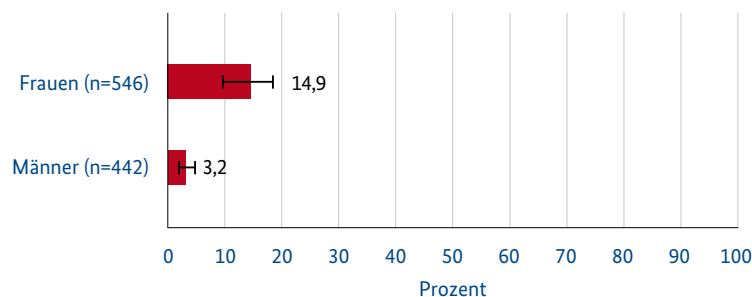


Lesebeispiel: Das Regressionsmodell sagt bei einer 15-jährigen Person eine Wahrscheinlichkeit von 0,35 für eine Diskriminierungserfahrung anhand des Alters in den letzten beiden Jahren vorher. Mit schwarzen Strichen ist das 95-Prozent-Konfidenzintervall eingezeichnet.

Die Diskriminierungserfahrungen können sowohl anhand des zu hohen als auch des zu niedrigen Lebensalters gemacht werden. Hierbei ergeben sich durchaus Unterschiede zwischen den verschiedenen Altersgruppen (s. Abbildung 12). So gaben 20,0 Prozent der 14- bis 29-Jährigen an, in den vergangenen 24 Monaten anhand ihres zu jungen Alters diskriminiert worden zu sein, nur 2,1 Prozent gaben an, wegen eines zu hohen Lebensalters diskriminiert worden zu sein. Unter den 45- bis 59-Jährigen und den Personen über 60 Jahren dominierten dagegen Diskriminierungserfahrungen anhand des zu hohen Alters, während Benachteiligungserfahrungen anhand des zu jungen Alters mit 0,4 Prozent und 1,1 Prozent nur marginal vorkommen. Interessant ist die Altersgruppe der 30- bis 44-Jährigen: Hier ist der Anteil derjenigen, die angaben, anhand eines zu niedrigen und eines zu hohen Alters diskriminiert worden zu sein, mit 5,9 Prozent bzw. 7,9 Prozent ähnlich hoch. Anhand dieses Befunds wird noch einmal sehr deutlich, dass Diskriminierung immer von Kategorisierungsprozessen seitens des_ der diskriminierenden Akteur_in ausgeht: Personen mit dem gleichen Lebensalter können – auch in Abhängigkeit vom jeweiligen Kontext – als „zu jung“ oder „zu alt“ gelten oder wahrgenommen werden und deshalb Benachteiligung erfahren.

Im Hinblick auf Diskriminierungserfahrungen anhand des **Geschlechts- bzw. der Geschlechtsidentität** zeigt sich, dass Frauen knapp fünfmal so häufig Geschlechtsdiskriminierung erleben wie Männer: So gaben 14,9 Prozent der Frauen, aber nur 3,2 Prozent der Männer an, anhand ihres Geschlechts benachteiligt worden zu sein (vgl. Abbildung 14). Personen, die sich selbst als trans* oder intergeschlechtlich identifizieren, sind ebenfalls eine potentiell vulnerable Gruppe für Diskriminierungserfahrungen anhand der Geschlechtsidentität. Aufgrund der geringen Fallzahl dieser Personen in der Repräsentativbefragung (nur eine Person in der Stichprobe identifizierte sich explizit als Trans*) können hierfür leider keine gesonderten Auszählungen gemacht werden.

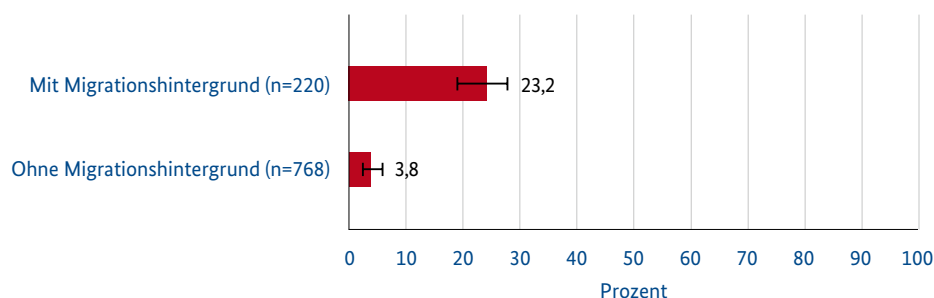
Abbildung 14: Diskriminierungserfahrungen anhand des Geschlechts unter Frauen und Männern (Repräsentativbefragung)



Lesebeispiel: 14,9 Prozent der Frauen in Deutschland haben in den letzten beiden Jahren Diskriminierung anhand des Geschlechts erlebt. Mit kleinen schwarzen Strichen ist das 95-Prozent-Konfidenzintervall eingezeichnet.

Mit 23,2 Prozent gaben rund ein Viertel der **Personen mit Migrationshintergrund** an, in den vergangenen 24 Monaten aus rassistischen Gründen oder anhand ihrer (ethnischen) Herkunft benachteiligt worden zu sein (vgl. Abbildung 15). Unter Personen ohne Migrationshintergrund waren es rund 3,8 Prozent. Hierbei könnte es sich unter anderem um Schwarze Deutsche handeln, denen ein Migrationshintergrund fälschlicherweise zugeschrieben wurde, oder auch Deutsche ohne Migrationshintergrund, die aber z. B. als Sorben, Sinti oder Roma rassistische Diskriminierung erfahren haben. Schließlich können sich auch Personen anhand ihres Deutschseins diskriminiert fühlen. Der insgesamt geringe Anteil von Personen ohne Migrationshintergrund, die wegen ihrer Herkunft Diskriminierung erlebt haben, ist zugleich aber auch ein Indiz dafür, dass das unter dem Begriff Deutschenfeindlichkeit diskutierte Phänomen der Diskriminierung von Personen ohne Migrationshintergrund durch Migrant_innen keinesfalls ein Massenphänomen ist.

Abbildung 15: Diskriminierungserfahrungen anhand der (ethnischen) Herkunft/aus rassistischen Gründen unter Personen mit und ohne Migrationshintergrund (Repräsentativbefragung)

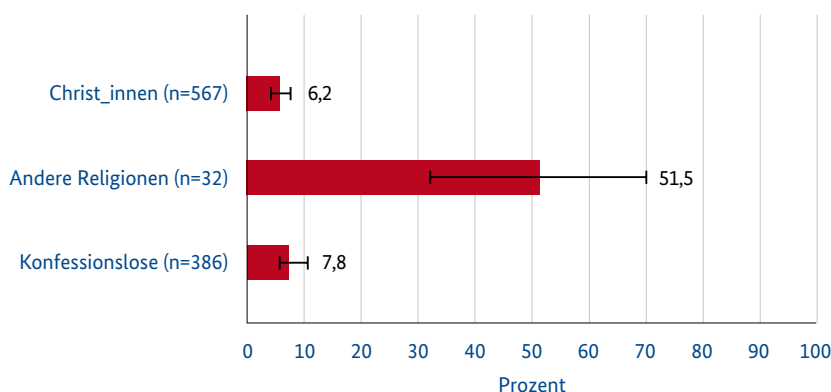


Lesebeispiel: 23,2 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland haben in den letzten beiden Jahren Diskriminierung anhand der (ethnischen) Herkunft oder aus rassistischen Gründen erlebt. Mit kleinen schwarzen Strichen ist das 95-Prozent-Konfidenzintervall eingezeichnet.

Betrachtet man Diskriminierungserfahrungen, die Personen anhand ihrer **Religion bzw. Weltanschauung** gemacht haben, so gaben 6,2 Prozent der Christ_innen und 7,8 Prozent der Konfessionslosen an, deshalb in den letzten 24 Monaten schon einmal benachteiligt worden zu sein (vgl. Abbildung 16). Die gleiche Verteilung von Diskriminierungserfahrungen unter Christ_innen und Konfessionslosen zeigt, dass

Personen sich in ähnlichem Maße anhand einer bestimmten Religionszugehörigkeit, aber auch anhand eines Fehlens ebendieser diskriminiert fühlen können. Die Gruppe von Personen mit anderen Religionszugehörigkeiten, etwa Muslim_innen, war in der Repräsentativbefragung im Verhältnis sehr klein (n=32, davon 21 Muslim_innen). Eine weitere Aufgliederung nach einzelnen Religionen ist daher nicht möglich. Von den Befragten mit einer anderen Religionszugehörigkeit gab ein Anteil von rund 51,5 Prozent an, dass sie anhand der Religion bzw. Weltanschauung Diskriminierung erlebt haben. Aufgrund der kleinen Gruppengröße ist die Schätzung ungenauer, wodurch sich das Konfidenzintervall vergrößert (vgl. Abbildung 16): Annäherungsweise lässt sich an dieser Stelle das Konfidenzintervall so interpretieren, dass mit einer 95-prozentigen Wahrscheinlichkeit der Anteil unter den Personen mit einer anderen Religionszugehörigkeit, die anhand dieser Diskriminierung erfahren haben, zwischen 33,2 Prozent und 69,8 Prozent liegt.⁵⁰ Eine statistische Modellierung des spezifischen Diskriminierungsrisikos mithilfe einer logistischen Regressionsanalyse konnte jedoch trotz dieser kleinen Gruppengröße für Personen mit anderen Religionszugehörigkeiten (bspw. Muslim_innen) im Vergleich zu Christ_innen und Konfessionslosen ein signifikant höheres Risiko aufdecken, anhand der Religionszugehörigkeit Diskriminierung zu erfahren.

Abbildung 16: Diskriminierungserfahrungen anhand der Religion/Weltanschauung unter Personen mit unterschiedlicher Religionszugehörigkeit bzw. Konfessionslosen (Repräsentativbefragung)



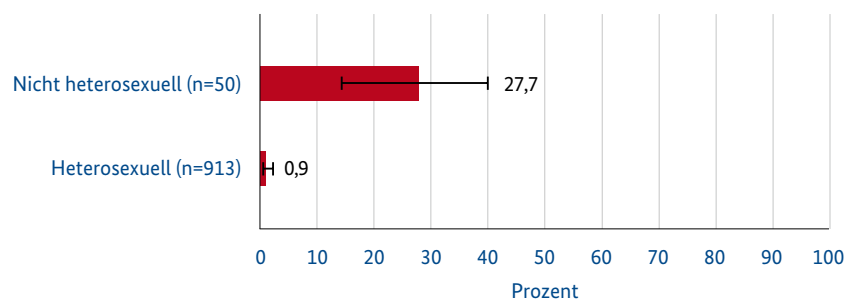
Lesebeispiel: 6,2 Prozent der Christ_innen in Deutschland haben in den letzten beiden Jahren Diskriminierung anhand der Religion erlebt. Mit kleinen schwarzen Strichen ist das 95-Prozent-Konfidenzintervall eingezeichnet.

Diskriminierungserfahrungen anhand der **sexuellen Orientierung** werden anteilig gesehen vor allem von nicht heterosexuellen Personen gemacht: 27,7 Prozent gaben an, deshalb diskriminiert worden zu sein. Von den Personen, die sich als heterosexuell identifizieren, gaben nur 0,9 Prozent an, anhand der sexuellen Orientierung Diskriminierung erfahren zu haben (vgl. Abbildung 17). Wie auch bei der Religionszugehörigkeit stellt sich bei Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Orientierung in Zusammenhang mit der von den Befragten angegebenen eigenen sexuellen Orientierung das Problem der kleinen Fallzahl. Die Gruppe derjenigen, die sich als nicht heterosexuell (bspw. als homo- oder bisexuell) identifizieren, ist sehr klein (n=50) im Verhältnis zu den heterosexuellen Befragten in der Stichprobe der Repräsentativbefragung. Dementsprechend ist der Schätzbereich, innerhalb dessen der Anteil der nicht heterosexuellen Personen liegt, die anhand der sexuellen Orientierung Diskriminierung erlebt haben, relativ groß. Dies wird anhand des in Abbildung 17 angegebenen Konfidenzintervalls zur Gruppe der nicht heterosexuellen Personen deutlich:

⁵⁰ Zur Interpretation von Konfidenzintervallen, vgl. auch Fußnote 24.

Vereinfacht ausgedrückt, bedeutet dies: Mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 Prozent liegt der Anteil der Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Orientierung unter nicht heterosexuellen Personen zwischen 14,8 Prozent und 40,5 Prozent.⁵¹ Trotz der kleinen Gruppengröße zeigt sich dennoch innerhalb einer logistischen Regressionsanalyse ein signifikant erhöhtes Risiko für Nichtheterosexuelle im Vergleich zu heterosexuellen Befragten, anhand der sexuellen Orientierung Diskriminierung zu erfahren.

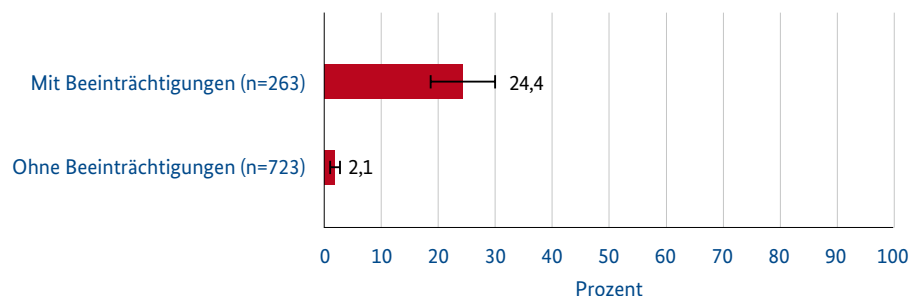
Abbildung 17: Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Orientierung unter nicht heterosexuellen und heterosexuellen Personen (Repräsentativbefragung)



Lesebeispiel: 27,7 Prozent der Nichtheterosexuellen in Deutschland haben in den letzten beiden Jahren Diskriminierung anhand der sexuellen Orientierung erlebt. Mit kleinen schwarzen Strichen ist das 95-Prozent-Konfidenzintervall eingezeichnet.

Von Diskriminierungserfahrungen anhand einer **Behinderung, Beeinträchtigung bzw. chronischen Krankheit** berichteten insgesamt 7,9 Prozent der Befragten in der bevölkerungsrepräsentativen Stichprobe. Von solchen Diskriminierungserfahrungen sind dabei beinahe ausschließlich Personen mit Beeinträchtigung betroffen (vgl. Abbildung 18): Knapp ein Viertel (24,4 Prozent) gab an, in den vergangenen zwei Jahren anhand einer Beeinträchtigung diskriminiert worden zu sein.

Abbildung 18: Diskriminierungserfahrungen anhand einer Beeinträchtigung/Behinderung/chronischen Krankheit unter Personen mit und ohne Beeinträchtigung (Repräsentativbefragung)

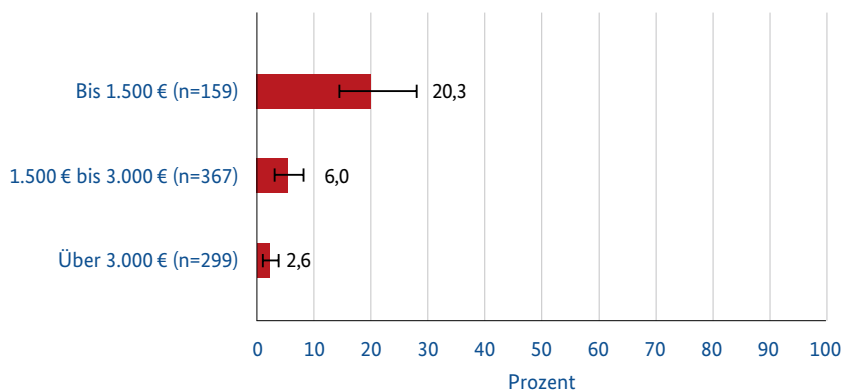


Lesebeispiel: 24,4 Prozent der Personen mit einer Beeinträchtigung oder Behinderung in Deutschland haben in den letzten beiden Jahren Diskriminierung anhand einer Beeinträchtigung, Behinderung oder chronischen Krankheit erlebt. Mit kleinen schwarzen Strichen ist das 95-Prozent-Konfidenzintervall eingezeichnet.

51 Zur Interpretation von Konfidenzintervallen, vgl. auch Fußnote 24.

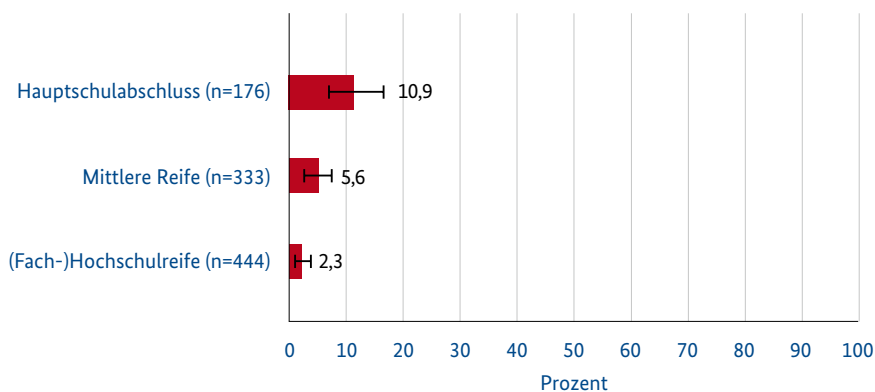
Im Hinblick auf das nicht im AGG geschützte Merkmal der **sozioökonomischen Lage** (d.h. anhand des geringen Einkommens und Bildungsstands) zeigt sich erwartungskonform, dass von Diskriminierungserfahrungen anhand dessen vor allem von Personen mit niedrigerem Haushaltseinkommen und niedrigerem Bildungsstand berichtet wird. Rund 20,3 Prozent der Befragten, die ein monatliches Haushaltseinkommen von unter 1.500 Euro angeben, haben in den letzten 24 Monaten schon einmal Diskriminierung anhand des zu geringen Einkommens erlebt (vgl. Abbildung 19), während diese Diskriminierungserfahrungen in den höheren Einkommensklassen mit 6,0 Prozent bzw. 2,6 Prozent deutlich seltener vorkommen. Rund 10,9 Prozent der Personen mit einem Hauptschulabschluss erfuhren Benachteiligung anhand eines zu geringen Bildungsstands, während dies Personen mit einem mittleren Bildungsabschluss mit 5,6 Prozent bzw. Personen mit einem hohen Bildungsabschluss mit 2,3 Prozent in geringerem Maße angaben (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 19: Diskriminierungserfahrungen anhand des geringen Einkommens in unterschiedlichen Einkommensgruppen (Repräsentativbefragung)



Lesebeispiel: 20,3 Prozent der Personen in Deutschland mit einem monatlichen Haushaltseinkommen von weniger als 1.500 Euro haben in den letzten beiden Jahren Diskriminierung anhand ihres Einkommens erlebt. Mit kleinen schwarzen Strichen ist das 95-Prozent-Konfidenzintervall eingezeichnet.

Abbildung 20: Diskriminierungserfahrungen anhand des niedrigen Bildungsstands unter Personen mit unterschiedlicher formaler Bildung (Repräsentativbefragung)



Lesebeispiel: 10,9 Prozent der Personen in Deutschland, deren höchster formaler Bildungsstand ein Hauptschulabschluss ist, haben in den letzten beiden Jahren Diskriminierung anhand des niedrigen Bildungsstands erlebt. Mit kleinen schwarzen Strichen ist das 95-Prozent-Konfidenzintervall eingezeichnet.

Insgesamt zeigt die Untersuchung unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen im Hinblick auf den Anteil der Diskriminierungserfahrungen entlang des jeweiligen Merkmals ganz deutlich: Bestimmte soziodemografische Gruppen (bspw. Frauen) sind stärker von Diskriminierung anhand der unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmale (bspw. Geschlecht/Geschlechtsidentität) betroffen als andere Gruppen (bspw. Männer), sie haben also ein höheres spezifisches Risiko, anhand dessen Benachteiligung zu erfahren. Diese strukturelle Benachteiligung bestimmter Gruppen spiegelt sich, wie die Ergebnisse des qualitativen Teils der vorliegenden Studie (vgl. Kapitel 4) zeigen, auch in einer höheren Sensibilität für Diskriminierung wider, wenn strukturell benachteiligte Gruppen betroffen sind. Die Häufigkeit solcher Diskriminierungsfälle trägt unter anderem dazu bei, dass diese als besonders typische Diskriminierungsfälle wahrgenommen werden und deswegen generell leichter als diskriminierend erkannt werden.

5.4 Allgemeines Diskriminierungsrisiko: Welche soziodemografischen Gruppen erleben insgesamt in besonderem Maße Diskriminierung?

Vorangehend wurde untersucht, inwiefern bestimmte soziodemografische Gruppen (bspw. Frauen) ein höheres spezifisches Risiko aufweisen, anhand des entsprechenden Diskriminierungsmerkmals (bspw. Geschlecht/Geschlechtsidentität) Benachteiligung zu erfahren. Personen erleben jedoch nicht ausschließlich anhand eines, sondern anhand unterschiedlicher Merkmale Diskriminierung, was auch davon abhängt, welche gruppenbezogenen Merkmale in der jeweiligen Situation besonders auffallend sind. So kann eine Frau in einer Situation seitens des_ der diskriminierenden Akteur_in primär anhand ihres Geschlechts kategorisiert werden und deshalb Diskriminierung erfahren, in einer anderen Situation kann sie dagegen anhand ihres zu hohen oder zu niedrigen Alters benachteiligt werden. Ein Mann kann in Situationen, in denen er von außen primär anhand seines Migrationshintergrunds kategorisiert wird, von rassistischer Diskriminierung betroffen sein, und in anderen Situationen vor allem als Homosexueller anhand seiner sexuellen Orientierung benachteiligt werden. In den unterschiedlichen Altersgruppen, unter Frauen und Männern, Christ_innen und Konfessionslosen, Personen mit und ohne Migrationshintergrund, Personen mit und ohne Beeinträchtigung usw. werden Diskriminierungserfahrungen aller Art, d.h. entlang aller Diskriminierungsmerkmale, gemacht.

In diesem Zusammenhang kann zunächst untersucht werden, ob bestimmte Gruppen insgesamt ein höheres Risiko haben, Diskriminierung (über alle erfragten Diskriminierungsmerkmale hinweg) zu erfahren als andere. Dieses **allgemeine Diskriminierungsrisiko** kann auf Basis der Daten der Repräsentativbefragung mithilfe logistischer Regressionsanalysen statistisch modelliert werden. In das logistische Regressionsmodell wurden unterschiedliche soziodemografische Angaben der Befragten als unabhängige Variablen aufgenommen: Das Alter (als metrische Variable und als quadrierte Variable)⁵², das Geschlecht (weiblich/männlich), die Religionszugehörigkeit (christlich/konfessionslos/andere Religionszugehörigkeit), der Migrationshintergrund (ja/nein), die sexuelle Orientierung (heterosexuell/nicht heterosexuell), das Vorhandensein einer Behinderung bzw. Beeinträchtigung (ja/nein), das Haushaltsnettoeinkommen (bis 1.499 Euro/1.500 Euro bis 2.999 Euro/über 3.000 Euro) und den höchsten allgemeinbildenden Abschluss (Hauptschulabschluss/mittlere Reife/(Fach-)Hochschulabschluss). Als dichotome⁵³ abhängige

52 Hierdurch kann auch ein potenzieller kurvilinearere Zusammenhang modelliert werden, wonach etwa jüngere und ältere Menschen ein höheres Diskriminierungsrisiko haben.

53 Eine dichotome Variable ist eine Variable mit zwei Ausprägungen (bspw. ja/nein).

Variable diente das Vorhandensein einer Diskriminierungserfahrung (ja/nein) anhand von im AGG geschützten und nicht im AGG geschützten Merkmalen. Auf Grundlage dieses statistischen Modells kann für bestimmte soziodemografische Gruppen das Risiko errechnet werden, dass diese in den vergangenen 24 Monaten eine Diskriminierungserfahrung gemacht haben. Einen Überblick über die relevanten Effekte findet sich in Tabelle 6.

Tabelle 6: Allgemeines Diskriminierungsrisiko in Bezug auf unterschiedliche soziodemografische Gruppen (Repräsentativbefragung)

	Allgemeine Diskriminierungswahrscheinlichkeit	Konfidenzintervall		
Geschlecht				
Frauen (n=434)	0,423	0,376	0,470	
Männer (n=353)	0,316	0,266	0,366	
Lebensalter				
	-0,006	-0,008	-0,004	
Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Krankheiten				
Personen mit Beeinträchtigung (n=211)	0,479	0,407	0,551	
Personen ohne Beeinträchtigung (n=576)	0,334	0,297	0,371	
Migrationshintergrund				
Personen mit Migrationshintergrund (n=169)	0,413	0,336	0,490	A ⁵⁴
Personen ohne Migrationshintergrund (n=618)	0,358	0,320	0,397	A
Sexuelle Orientierung				
Nicht heterosexuelle Personen (n=41)	0,659	0,511	0,806	
Heterosexuelle Personen (n=746)	0,355	0,320	0,390	
Religionszugehörigkeit				
Andere Religionszugehörigkeit (n=26)	0,615	0,408	0,821	A
Konfessionslos (n=312)	0,382	0,328	0,436	A
Christlich (n=449)	0,347	0,301	0,393	

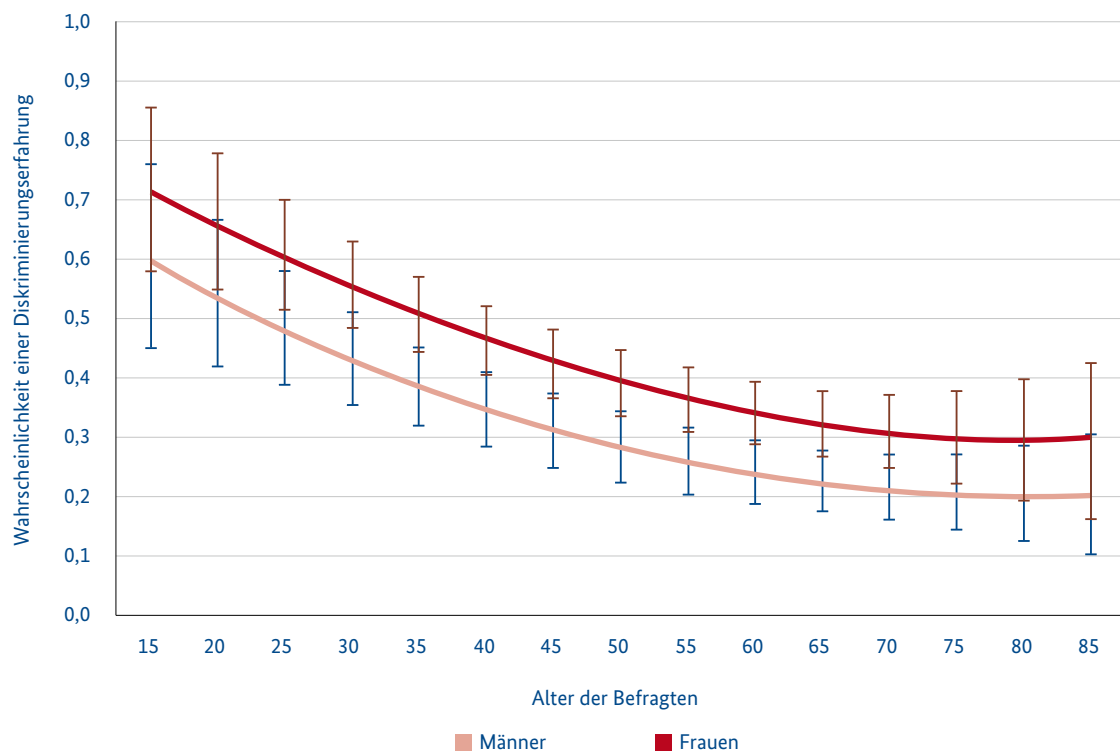
Lesebeispiel: Die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit, in den letzten beiden Jahren irgendeine Form von Diskriminierung erlebt zu haben, beträgt für Frauen 0,423. Das 95-Prozent-Konfidenzintervall reicht von 0,376 bis 0,470. Da die beiden hier in Blick genommenen Kategorisierungen von Geschlecht – Frauen und Männer – in der rechten Spalte keinen Buchstaben miteinander teilen, kann davon ausgegangen werden, dass Frauen häufiger als Männer Diskriminierung erfahren. Da das Alter hier als einziges Merkmal mit Lebensjahren und nicht kategorisiert betrachtet wird, unterscheidet sich hier die Interpretation leicht: Mit jedem Lebensjahr sinkt die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung zu erfahren um 0,006.

So erlebten **Frauen** – unter Konstanzhaltung aller im Modell inkludierten Drittvariablen – im Vergleich zu Männern insgesamt um 10,7 Prozentpunkte häufiger Benachteiligung: Frauen berichteten mit einer Wahrscheinlichkeit von 42,3 Prozent von Diskriminierung, während Männer im Vergleich mit einer Wahrscheinlichkeit von 31,6 Prozent angaben, diskriminiert worden zu sein. Hier zeigt sich ein konstanter Un-

54 Anmerkung: Gruppen innerhalb eines sozio-demographischen Merkmals, die einen Buchstaben miteinander teilen, unterscheiden sich nicht statistisch signifikant in Bezug auf die allgemeine Diskriminierungswahrscheinlichkeit.

terschied zwischen Frauen und Männern, den man als **Gender Discrimination Gap** bezeichnen könnte, der sich aus den Daten der Repräsentativbefragung ergibt und der unter Kontrolle für alle in das statistische Modell inkludierten Drittvariablen erhalten bleibt. Das bedeutet also beispielsweise: Frauen in den unterschiedlichen Altersgruppen haben generell ein höheres Risiko, Diskriminierung zu erfahren, als Männer desselben Alters (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Wahrscheinlichkeit einer Diskriminierungserfahrung bei Frauen und Männern nach Lebensalter (Repräsentativbefragung)

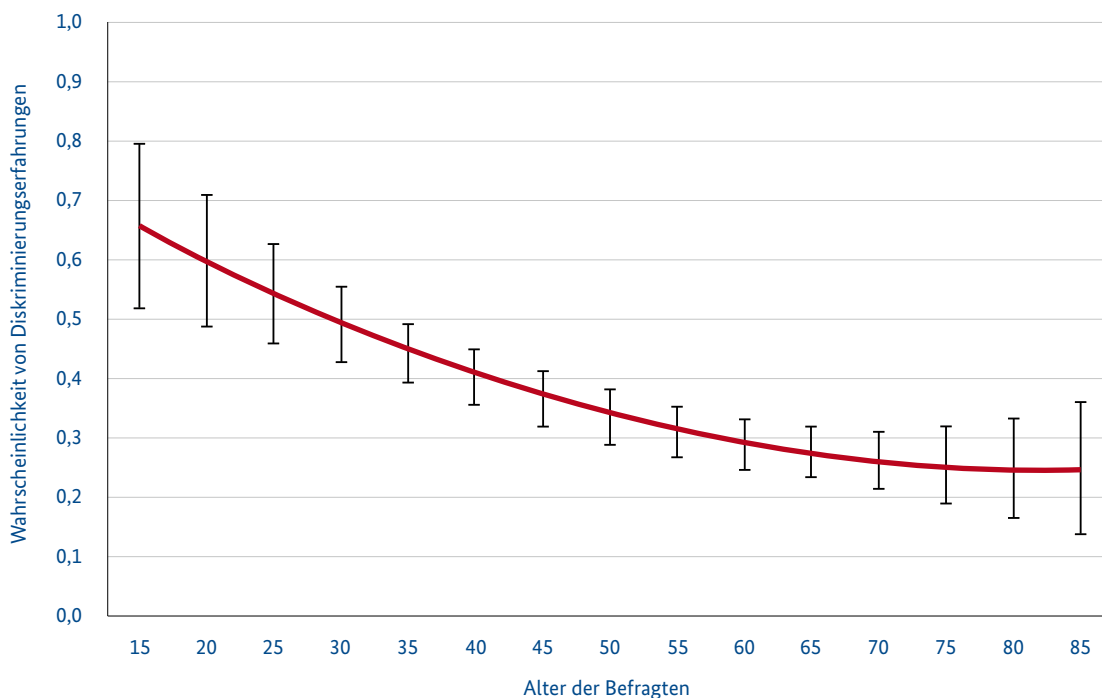


Lesebeispiel: Das Regressionsmodell sagt bei einem 15-jährigen Mann eine Wahrscheinlichkeit von 0,60 für eine Diskriminierungserfahrung in den letzten beiden Jahren vorher. Mit dunkelblauen Strichen ist das 95-Prozent-Konfidenzintervall eingezeichnet. Für eine 15-jährige Frau wird eine Wahrscheinlichkeit von 0,71 vorhergesagt, das Konfidenzintervall wird mit dunkelroten Strichen markiert.

Interessant ist darüber hinaus der Befund, dass Menschen mit zunehmendem Lebensalter signifikant seltener Diskriminierungserfahrungen selbst angeben – mit jedem Lebensjahr nimmt die Wahrscheinlichkeit, eine Diskriminierungserfahrung (anhand aller erfragten Merkmale, nicht nur des Lebensalters) zu benennen, um 0,6 Prozentpunkte ab. Dies wird deutlicher, wenn man die vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten betrachtet, mit denen Personen an bestimmten Altersstufen von Diskriminierungserfahrungen berichtet haben (vgl. Abbildung 22): 20-jährige Befragte in der Stichprobe haben beispielsweise ein statistisch modelliertes Risiko von 59,8 Prozent, Diskriminierung erlebt zu haben, 40-Jährige ein Risiko von 40,0 Prozent und 70-Jährige eines von 25,9 Prozent. Einerseits könnte dies bedeuten, dass sie tatsächlich in geringerem Maße diskriminiert werden als Jüngere und sich weniger in bestimmten Lebensbereichen bewegen (bspw. im Bildungsbereich oder auch im Arbeitsleben). Andererseits scheint im Hinblick darauf, dass innerhalb der vorliegenden Studie Diskriminierungserfahrungen erhoben wurden, eine andere Erklärung an dieser Stelle plausibler. Subjektive Erfahrungen als empirischer Zugang zur Untersuchung von Diskriminierung sind insofern auch voraussetzungsvoll, als dass diese Herangehensweise darauf aufbaut, dass Personen

Diskriminierung auch als solche wahrnehmen (vgl. hierzu auch Kapitel 4). Im Hinblick auf den negativen Alterseffekt in Bezug auf die Häufigkeit der Angabe von Diskriminierungserfahrungen scheint es deshalb ein schlüssigerer Interpretationsansatz, dass **ältere Personen nicht etwa seltener diskriminiert werden, sondern sie auch in geringerem Maße benachteiligende Erfahrungen als Diskriminierung wahrnehmen**. Umgekehrt könnte es zudem der Fall sein, dass jüngere Menschen in stärkerem Maße für Diskriminierungen sensibilisiert sind.

Abbildung 22: Wahrscheinlichkeit einer Diskriminierungserfahrung nach Lebensalter (Repräsentativbefragung)



Lesebeispiel: Das Regressionsmodell sagt bei einer 15-jährigen Person eine Wahrscheinlichkeit von 0,66 für eine Diskriminierungserfahrung in den letzten beiden Jahren vorher. Mit schwarzen Strichen ist das 95-Prozent-Konfidenzintervall eingezeichnet.

Auch **Personen mit einer Behinderung, Beeinträchtigung oder einer chronischen Krankheit** weisen im Vergleich zu Personen ohne Beeinträchtigung ein um 14,5 Prozentpunkte signifikant erhöhtes allgemeines Diskriminierungsrisiko auf. Für Personen mit Beeinträchtigung wurde anhand des Modells ein statistisches Diskriminierungsrisiko von 47,9 Prozent berechnet, für Personen ohne Beeinträchtigung dagegen eine Wahrscheinlichkeit von 33,4 Prozent (vgl. Tabelle 6).

Auch für zwei in der repräsentativen Stichprobe sehr kleine Gruppen sagen die statistischen Modelle ein erhöhtes allgemeines Diskriminierungsrisiko voraus, wobei jedoch auch hier die großen Konfidenzintervalle zu berücksichtigen sind. **Personen mit einer anderen Religionszugehörigkeit** (bspw. muslimische Befragte) haben mit 61,5 Prozent (95-Prozent-Konfidenzintervall: 40,8 Prozent bis 82,1 Prozent) eine statistisch höhere Wahrscheinlichkeit, eine Diskriminierungserfahrung zu machen, als Christ_innen und Konfessionslose. Personen, die sich als **homo- oder bisexuell** identifizieren, haben ebenfalls mit 65,9 Prozent (95-Prozent-Konfidenzintervall: 51,1 Prozent bis 80,6 Prozent) im Vergleich zu heterosexuellen Befragten ein um 30,4 Prozentpunkte erhöhtes Diskriminierungsrisiko.

Personen mit Migrationshintergrund geben in der Repräsentativbefragung mit rund 50,4 Prozent insgesamt häufiger eine Diskriminierungserfahrung (anhand der unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmale) an als Personen ohne Migrationshintergrund (31,0 Prozent). Dieser Unterschied stellt sich jedoch auf Basis der Regressionsmodelle nicht als statistisch signifikant heraus. Das bedeutet, dass auf Grundlage der Daten dieser Befragung nicht gesagt werden kann, dass in Deutschland Personen mit Migrationshintergrund häufiger Diskriminierung erfahren als Personen ohne Migrationshintergrund. Zum einen könnte dies der Tatsache geschuldet sein, dass die anderen in das Modell inkludierten Kontrollvariablen einen höheren Erklärungswert in der Vorhersage der Diskriminierungswahrscheinlichkeit haben als die Zuordnung zur Gruppe der Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Zum anderen wird unter der Kategorie des Migrationshintergrunds eine äußerst heterogene Gruppe von Personen gefasst, also beispielsweise selbst zugewanderte Personen oder in Deutschland geborene und aufgewachsene Personen aus verschiedenen Herkunftsländern (Kroh und Fetz 2016; Will 2016), die in ganz unterschiedlichem Maße von Diskriminierung betroffen sind. Es ist demnach fraglich, ob die Kategorie des Migrationshintergrunds zur Darstellung von Diskriminierungsstrukturen überhaupt nutzbar ist.

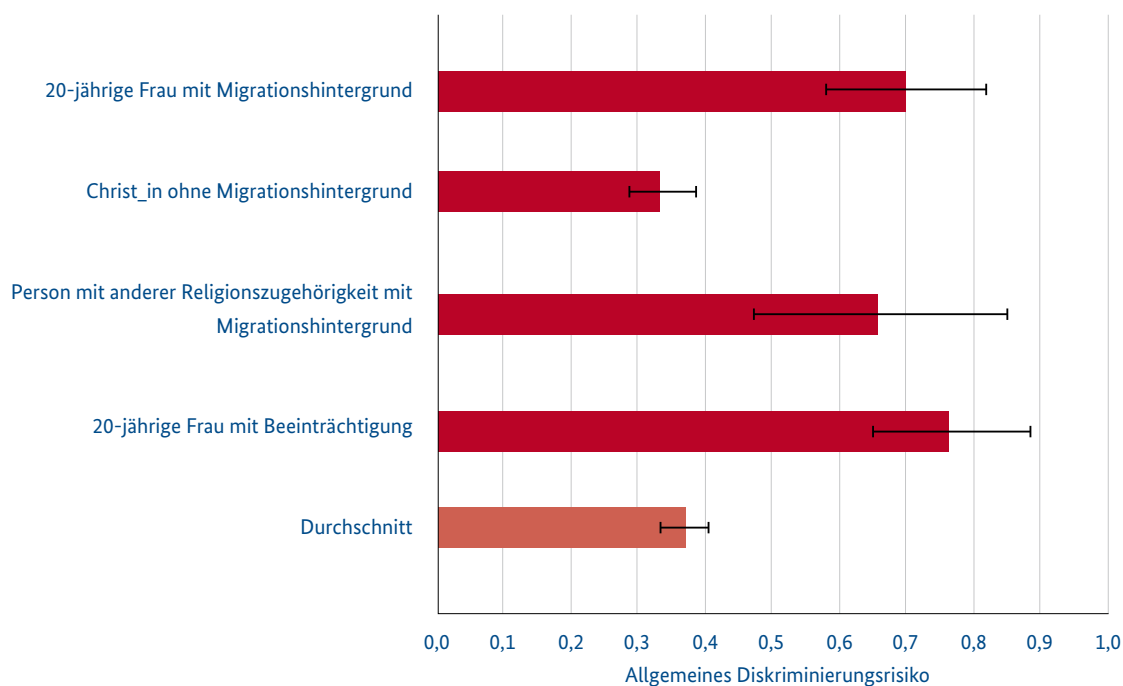
Handlungsempfehlung 5: In der wissenschaftlichen Debatte zu Gleichstellungsdebatten wird diskutiert, inwieweit die Kategorie des Migrationshintergrunds hilfreich ist, um rassistische Diskriminierungsstrukturen sichtbar zu machen (vgl. bspw. Egenberger 2016). Bei Menschen mit Migrationshintergrund handelt es sich um eine äußerst heterogene Gruppe, bspw. um Personen mit eigener Migrationserfahrung, die erst seit Kurzem in Deutschland leben, Personen, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, und Personen aus ganz unterschiedlichen Herkunftsländern. Aus dieser Heterogenität ergibt sich, dass ‚Personen mit Migrationshintergrund‘ tatsächlich in ganz unterschiedlichem Maße von Diskriminierung betroffen sind. Zudem werden bei der Analyse von Ungleichheiten entlang der Kategorie des Migrationshintergrunds bspw. rassistische Diskriminierungserfahrungen Schwarzer Deutscher ohne Migrationshintergrund nicht berücksichtigt. Daraus ergibt sich der Bedarf der wissenschaftlichen Erarbeitung von präziseren und gleichzeitig sensiblen diskriminierungsrelevanten Kategorien, mit denen sich Strukturen rassistischer Diskriminierungserfahrungen angemessener abbilden lassen (vgl. hierzu und zur Diskussion um die Problematik der Erfassung von Ethnizitätsdaten auch Supik 2014 sowie die Ausführungen in Kapitel 6.10.2.2 und die dort entwickelte Handlungsempfehlung).

Die vorangehend dargelegten Analysen zeigen also eindeutig: Personen aus bestimmten soziodemografischen Gruppen weisen eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, eine Diskriminierungserfahrung (entlang der unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmale) gemacht zu haben, und sind somit in stärkerem Maße diskriminierungsgefährdet – bspw. Frauen oder Personen mit Beeinträchtigung. Daraus ergibt sich auch, dass **Personen, die mehreren stark diskriminierungsgefährdeten Gruppen angehören** (z.B. eine Frau mit Beeinträchtigung), **individuell ein höheres Risiko haben, eine Diskriminierungserfahrung zu machen**. Auf Grundlage der vorangehend angeführten logistischen Regressionsmodelle mit den darin spezifizierten Kontrollvariablen kann detailliert die statistische Wahrscheinlichkeit berechnet werden, mit der Personen eine Diskriminierungserfahrung machen, die sich aus ihren gleichzeitigen Zugehörigkeiten zu in ungleichem Maße diskriminierungsgefährdeten soziodemografischen Gruppen ergibt. Diese durchaus unterschiedlichen Diskriminierungsrisiken sollen anhand der folgenden Beispiele exemplarisch verdeutlicht werden (vgl. Abbildung 23).

Das Modell, basierend auf den Angaben der repräsentativen Stichprobe, sagt für eine 20-jährige Frau mit Migrationshintergrund eine Wahrscheinlichkeit von 70,0 Prozent voraus, von einer Diskriminierungserfahrung zu berichten. Diese Person gehört dabei drei soziodemografischen Gruppen an, die in stärkerem

Maße von Diskriminierungserfahrungen betroffen sind: Frauen, jüngeren Menschen⁵⁵ und Personen mit Migrationshintergrund. Auf Grundlage dieser Gruppenzugehörigkeiten weist eine Person insgesamt ein deutlich erhöhtes Risiko auf, Diskriminierung – entlang unterschiedlicher Merkmale – zu erfahren. Für eine Person ohne Migrationshintergrund mit christlicher Religionszugehörigkeit ergibt sich aus dem Modell eine Wahrscheinlichkeit von 33,4 Prozent, mit der diese von einer Diskriminierungserfahrung berichtet. Eine Person mit Migrationshintergrund und einer anderen Religionszugehörigkeit tut das mit einer doppelt so hohen Wahrscheinlichkeit von 65,9 Prozent. Auch andere soziodemografische Merkmale sind für die statistische Vorhersage spezifischerer Diskriminierungsrisiken relevant, beispielsweise das Vorhandensein einer Behinderung bzw. Beeinträchtigung. In der Stichprobe berichtet eine 20-jährige Frau mit Beeinträchtigung mit einer Wahrscheinlichkeit von 76,1 Prozent von einer Diskriminierungserfahrung. Je genauer man ein solches Modell spezifiziert, d. h., je mehr Gruppenzugehörigkeiten und die damit jeweils verbundenen Diskriminierungsrisiken als Variablen miteinbezogen werden, desto genauer wird auch die statistisch vorhergesagte Diskriminierungswahrscheinlichkeit.

Abbildung 23: Beispielhafte Diskriminierungsrisiken entlang unterschiedlicher Zugehörigkeiten zu soziodemografischen Gruppen (Repräsentativbefragung)



Lesebeispiel: Das Regressionsmodell sagt bei einer 20-jährigen Frau mit Migrationshintergrund eine Wahrscheinlichkeit von 0,70 vorher, dass sie in den letzten beiden Jahren Diskriminierung erlebt hat. Mit schwarzen Strichen ist das 95-Prozent-Konfidenzintervall eingezeichnet.

Die Berechnung spezifizierter Diskriminierungsrisiken ist auf Grundlage unterschiedlichster Kombinationen von soziodemografischen Gruppenzugehörigkeiten möglich, von denen an dieser Stelle nur einige

⁵⁵ An dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, dass die höhere Wahrscheinlichkeit von jüngeren im Vergleich zu älteren Personen, von einer Diskriminierungserfahrung zu berichten, auch einer höheren Sensibilität für Diskriminierung unter Jüngeren bzw. einer niedrigeren Sensibilität unter Älteren geschuldet sein kann.

exemplarisch dargestellt werden konnten. Anhand dieser Beispiele zeigt sich jedoch ganz deutlich, dass Personen gleichzeitig zu unterschiedlichen soziodemografischen Gruppen gehören, die wiederum in unterschiedlichem Maße gefährdet sind, Diskriminierung zu erfahren. Hieraus ergibt sich, dass das Risiko von Personen, anhand unterschiedlicher Merkmale Diskriminierung zu erfahren, insgesamt steigt, je mehr Gruppen mit einem erhöhten Diskriminierungsrisiko eine Person angehört.

5.5 Mehrdimensionale Diskriminierung und Intersektionalität

Die Ergebnisse der vorangehend dargestellten Analysen der bevölkerungsrepräsentativen Daten konnten bislang aufzeigen, dass bestimmte soziodemografische Gruppen einerseits ein erhöhtes Risiko aufweisen, anhand des jeweils entsprechenden Diskriminierungsmerkmals Benachteiligung zu erfahren (z. B. Frauen anhand des Geschlechts), und andererseits insgesamt (d. h. über alle Diskriminierungsmerkmale hinweg) ein erhöhtes Diskriminierungsrisiko aufweisen. Gleichzeitig hat sich auch gezeigt: Mitglieder einer bestimmten soziodemografischen Gruppe erleben nicht nur anhand eines Merkmals Diskriminierung.

Im Anschluss an diese Befunde stellt sich nun die Frage: Weisen bestimmte soziodemografische Gruppen (bspw. Frauen) auch ein erhöhtes Risiko auf, anhand anderer Merkmale Diskriminierung zu erfahren (bspw. Alter), die augenscheinlich nicht miteinander verknüpft sind? Diese Frage ist insofern interessant, als dass sie erste Hinweise in Bezug auf mehrdimensionale Diskriminierungsmechanismen liefern kann. Diese sind insofern als Annäherung zu verstehen, als dass die Befragten in der Repräsentativbefragung ganz generell gebeten wurden, anzugeben, ob sie anhand der unterschiedlichen Merkmale in den vergangenen 24 Monaten Diskriminierung erlebt haben – ob nun in derselben oder in unterschiedlichen Situationen. Dementsprechend kann nicht geprüft werden, ob unterschiedliche Diskriminierungsmerkmale oder Zugehörigkeiten zu unterschiedlichen soziodemografischen Gruppen in den jeweiligen Einzelsituationen tatsächlich miteinander verschränkt waren und spezifische mehrdimensionale bzw. intersektionale Diskriminierungserfahrungen ergeben haben.

Zur ersten **Annäherung an mehrdimensionale Diskriminierungsmechanismen** wurde basierend auf den Daten der **Repräsentativbefragung** mithilfe logistischer Regressionsanalysen untersucht, inwiefern bestimmte Gruppen auch in Bezug auf andere Diskriminierungsmerkmale ein erhöhtes Risiko aufweisen, anhand dieser Benachteiligung zu erfahren. Ganz konkret wurde hierfür also beispielsweise nicht nur analysiert, in welchem Maße Personen mit unterschiedlichem Lebensalter von Diskriminierungserfahrungen anhand des Lebensalters (vgl. Kapitel 5.3) berichten, sondern auch inwiefern Frauen, Männer, Personen mit und ohne Migrationshintergrund, Heterosexuelle und Nichtheterosexuelle, konfessionslose Personen und Personen mit christlicher oder einer anderen Religionszugehörigkeit, Personen mit und ohne Beeinträchtigung bzw. Behinderung oder Personen mit unterschiedlichem Einkommen und Bildungsabschluss eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, Diskriminierungserfahrungen anhand des Lebensalters zu machen. In dieser Logik wurden die Regressionsanalysen für Diskriminierungserfahrungen entlang aller abgefragten Diskriminierungsmerkmale durchgeführt. Dabei ergaben sich Auffälligkeiten, von denen im Folgenden einige *beispielhaft* herausgehoben werden sollen.

In Bezug auf Diskriminierungserfahrungen anhand des **Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität** zeigt sich, dass diese – unter Konstanthaltung anderer Kontrollvariablen – signifikant häufiger von Personen mit einem höheren Bildungsabschluss berichtet werden. Dieser Befund weist zum einen auf eine erhöhte Sensibilisierung für Geschlechtsdiskriminierung unter Personen mit einem **höheren formalen Bildungsgrad** hin (vgl. Kapitel 4.2.1). Zum anderen deutet dies aber auch darauf hin, dass Diskriminierungserfah-

rungen anhand des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität unter Personen mit hohem Bildungsstand und damit möglicherweise einhergehenden höheren Positionen auf dem Arbeitsmarkt und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten von höherer Relevanz sind. Bedenkt man zusätzlich, dass vor allem Frauen von Diskriminierung anhand des Geschlechts berichten, so zeigt sich in der Tat, dass Frauen mit (Fach-)Hochschulreife statistisch das höchste Risiko aufweisen, Geschlechtsdiskriminierung zu erleben, im Vergleich zu Frauen mit niedriger und mittlerer formaler Bildung und Männer in allen Bildungsgruppen. In diesem Sinne deuten die Daten des Repräsentativdatensatzes auch auf das unter dem Stichwort „gläserne Decke“⁵⁶ verhandelte Phänomen hin: Für Frauen mit höherem Bildungsabschluss (und mit einer damit potenziell einhergehenden höheren Positionierung auf dem Arbeitsmarkt) stellen Geschlechtsdiskriminierungen ein besonders großes Problem dar (vgl. Kapitel 6.5.2.2).

Bei Diskriminierungen anhand **einer Behinderung, Beeinträchtigung oder chronischen Krankheit** zeigt sich, dass Personen in **niedrigeren und mittleren Einkommensklassen** (bis unter 1.500 Euro bzw. 1.500–2.999 Euro monatliches Nettoeinkommen) ein signifikant höheres Risiko aufweisen, eine solche erfahren zu haben, als Personen in höheren Einkommensklassen (ab 3.000 Euro monatliches Nettoeinkommen). Dies deutet darauf hin, dass Personen mit einer Beeinträchtigung vor allem dann Diskriminierung erfahren, wenn sie nicht über genügend finanzielle Ressourcen verfügen, um Benachteiligungen selber zu kompensieren bzw. diesen entgegenzuwirken. Hierbei kann beispielsweise an Wahrnehmungsbeeinträchtigungen gedacht werden, die mithilfe bestimmter Hilfsmittel – etwa Leuchtsignale für gehörlose Menschen – zumindest teilweise kompensiert werden können. Das Ablehnen der Finanzierung solcher Maßnahmen z. B. durch die Krankenkasse kann vor allem von den Betroffenen, die nicht über die finanziellen Mittel verfügen, um selber dafür aufzukommen, als Diskriminierung gewertet werden (vgl. Kapitel 6.9.2.4).

Betrachtet man Diskriminierungserfahrungen anhand des zu **hohen Lebensalters** genauer, so zeigen sich einige Auffälligkeiten, die ebenfalls auf potenziell tieferliegende mehrdimensionale Diskriminierungsmechanismen hindeuten. Auf Basis des Regressionsmodells wird für **Frauen** und für **Personen mit Beeinträchtigung** – unter Konstanzhaltung des tatsächlichen Lebensalters und anderer Kontrollvariablen – ein signifikant erhöhtes Risiko vorhergesagt, anhand des zu hohen Alters Diskriminierung zu erfahren. Das bedeutet also auch, dass Frauen im Vergleich zu Männern gleichen Alters und Personen mit Beeinträchtigung, verglichen mit Personen ohne Beeinträchtigung im selben Lebensalter, eine höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, anhand eines (vermeintlich) zu hohen Lebensalters Diskriminierung zu erfahren. Dies macht deutlich, dass sowohl Frauen als auch Personen mit Beeinträchtigung in stärkerem Maße als ‚zu alt‘ wahrgenommen werden und deshalb Benachteiligung erfahren als die jeweilige Referenzgruppe. Aus einer mehrdimensionalen Perspektive spielen also bei Diskriminierungserfahrungen anhand des Lebensalters offensichtlich gleichzeitig auch die Merkmale Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität (vgl. hierzu auch Kapitel 6.5.2.1) sowie das Vorhandensein einer Behinderung/Beeinträchtigung eine Rolle.

Hinweise auf Mehrdimensionalitäten ergeben sich auch hinsichtlich der Diskriminierungserfahrungen anhand der **sozioökonomischen Lage**, d. h. anhand des geringen Bildungsstands bzw. des geringen Einkommens. In Bezug auf Diskriminierungserfahrungen anhand eines geringen Bildungsstands zeigt sich, dass **Personen mit Migrationshintergrund** ein signifikant höheres Risiko aufweisen, **anhand eines zu niedrigen Bildungsstands** Diskriminierung zu erfahren als Personen ohne Migrationshintergrund, wenn relevante Drittvariablen, u. a. anderem auch den tatsächlichen formalen Bildungsstand, statistisch kontrolliert wurden. In anderen Worten bedeutet das: Bei gleichem Bildungsstand werden Personen mit Migrationshintergrund offenbar stärker als weniger gebildet wahrgenommen und deshalb stärker benachteiligt als Personen ohne Migrationshintergrund – was bei Personen ohne Migrationshintergrund als ausreichend

56 Der Begriff der Gläsernen Decke beschreibt im engeren Sinne das Phänomen, dass Frauen trotz hoher Qualifikationen nur selten in hohe Positionen innerhalb von Unternehmen und Organisationen aufsteigen.

betrachtet wird, wird bei Personen mit Migrationshintergrund als zu wenig gebildet angesehen. Abschlüsse von Personen ohne Migrationshintergrund werden offenbar nicht gleichermaßen als ausreichende Qualifikation wahrgenommen. Bei Diskriminierungserfahrungen anhand des geringen Einkommens ergibt sich eine andere Auffälligkeit: **Personen mit Beeinträchtigung** haben hier ein höheres statistisch modelliertes Risiko als Personen ohne Beeinträchtigung, eine solche Benachteiligung zu erfahren. Dies deckt sich mit dem bereits vorab dargelegten Befund, dass Personen mit **niedrigem und mittlerem Einkommen** ein höheres Risiko aufweisen, anhand einer Behinderung/Beeinträchtigung Diskriminierung zu erleben. Ganz offensichtlich sind die Kategorien Einkommen und Beeinträchtigung als Diskriminierungsmerkmale sehr eng miteinander verknüpft. Personen mit Beeinträchtigung, die nicht über die notwendigen finanziellen Ressourcen verfügen, sind in besonderem Maße gefährdet, anhand ihrer Beeinträchtigung Benachteiligung zu erfahren, bzw. scheint umgekehrt ein hohes Einkommen eine relevante Ressource darzustellen, die Diskriminierungserfahrungen anhand des Merkmals Beeinträchtigung/Behinderung abfangen kann. Gleichzeitig sind Personen mit Beeinträchtigung in stärkerem Maße gefährdet, anhand eines niedrigen Einkommens Diskriminierung zu erfahren.

Insgesamt weisen die Daten der Repräsentativbefragung also in der Tat bereits auf mehrdimensionale Diskriminierungsmechanismen hin. Über diese erste Annäherung hinausgehend, ist es auf Grundlage der nicht repräsentativen **Betroffenenbefragung** möglich, **Mehrdimensionalitäten** ganz spezifisch zu untersuchen, da hier einzelne Diskriminierungssituationen als Bezugseinheit in den Blick genommen werden und erfragt wurde, anhand welcher unterschiedlicher Merkmale die Personen sich in dieser Situation diskriminiert gefühlt haben. Die Untersuchung solcher Mehrdimensionalitäten ermöglicht es, Diskriminierung im Zusammenhang mit einem dynamischen Kategorisierungsprozess zu begreifen: Personen können auch in derselben Situation verschiedenen Gruppen zugeordnet werden und dementsprechend anhand mehrerer Kategorisierungen Diskriminierung erfahren. Hieraus können sich auch ganz eigene **intersektionale Diskriminierungserfahrungen** ergeben. Eine intersektionale Diskriminierung würde beispielsweise vorliegen, wenn ein Arbeitgeber nicht grundlegend allen Frauen oder allen Muslim_innen die Einstellung verwehren würde, sondern ganz spezifisch muslimischen Frauen, die ein Kopftuch tragen, und sich so eine neue Form der Diskriminierung ergibt (vgl. hierzu auch die theoretischen Ausführungen zu mehrdimensionalen und intersektionalen Diskriminierungsmechanismen in Kapitel 2.2). Auf Grundlage der Betroffenenbefragung kann an dieser Stelle nun herausgearbeitet werden, **welche Diskriminierungsmerkmale in welchem Maße innerhalb einer Situation miteinander verschränkt sind**, wodurch sich auch Intersektionalitäten ergeben können. Was dabei offenbleiben muss, ist die spezifische Abgrenzung intersektionaler Diskriminierungserfahrungen von solchen mehrdimensionalen Diskriminierungserfahrungen, in denen die verschiedenen negativen Zuschreibungen rein kumulativ wirken. Die Analyse des spezifischen Elements intersektionaler Diskriminierungserfahrungen kann nur mithilfe qualitativer Untersuchungen herausgearbeitet werden.

Auf Basis der Daten der **Betroffenenbefragung** wurde sich der Verbreitung mehrdimensionaler Diskriminierungserfahrungen, worunter dann auch potenziell intersektionale Diskriminierungserfahrungen fallen können, anhand der Häufigkeit der Verschränkungen unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale angenähert, die die Befragten als Ausgangspunkt der von ihnen geschilderten Diskriminierungssituation wahrgenommen haben. Hierbei wurden dann, anders als in der Repräsentativbefragung, noch zusätzliche Diskriminierungsmerkmale aufgenommen, die innerhalb der offenen Angaben in der Betroffenenbefragung besonders häufig als relevante Diskriminierungsmerkmale angegeben wurden: das Aussehen, die Persönlichkeit und Lebensweise sowie die familiäre Situation.

Zunächst zeigt sich, dass Mehrdimensionalität bei allen Diskriminierungsmerkmalen eine wichtige Rolle spielt, ihre Häufigkeit aber dennoch sehr unterschiedlich ist. Ein besonders hoher Anteil an mehrdimensionaler Diskriminierung findet sich unter den Altersdiskriminierungen. In 78,7 Prozent der Diskriminierungsfälle anhand des Lebensalters wurden noch weitere Diskriminierungsmerkmale angegeben. Auch

bei den nicht im AGG geschützten Merkmalen sozioökonomische Lage (74,2 Prozent) und der Familiensituation (73,6 Prozent) zeigt sich ein besonders hoher Anteil mehrdimensionaler Diskriminierungen. Bei Diskriminierungen anhand einer Behinderung, Beeinträchtigung oder chronischen Krankheit wurde im Vergleich deutlich weniger häufig, in einem Drittel aller Fälle, eine mehrdimensionale Diskriminierung angegeben (32,5 Prozent). Bei Diskriminierungen anhand des Aussehens liegt der Anteil der Mehrdimensionalitäten ähnlich hoch bei 37,1 Prozent.

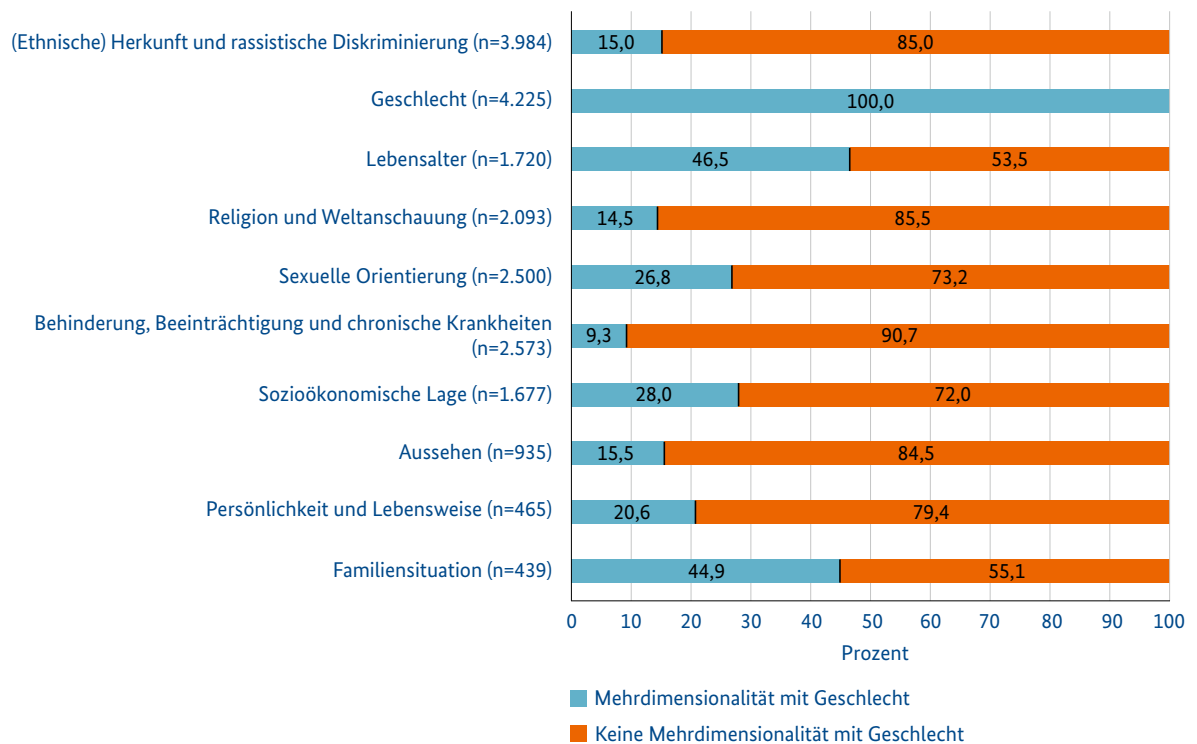
Tabelle 7: Anteil mehrdimensionaler Diskriminierungen nach Diskriminierungsmerkmal (Betroffenenbefragung)

	Anteil von mehrdimensionalen Diskriminierungsfällen
(Ethnische) Herkunft und rassistische Diskriminierung (n=3.984)	50,1 %
Geschlecht (n=4.225)	56,3 %
Lebensalter (n=1.720)	78,7 %
Religion und Weltanschauung (n=2.093)	67,4 %
Sexuelle Orientierung (n=2.500)	40,2 %
Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Krankheiten (n=2.573)	32,5 %
Sozioökonomische Lage (n=1.677)	74,2 %
Aussehen (n=935)	37,1 %
Persönlichkeit und Lebensweise (n=465)	62,6 %
Familiensituation (n=439)	73,6 %

Lesebeispiel: In 50,1 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen anhand der (ethnischen) Herkunft oder aus rassistischen Gründen wurden darüber hinaus weitere Diskriminierungsmerkmale genannt.

Insbesondere das **Geschlecht bzw. die Geschlechtsidentität** als Diskriminierungsmerkmal spielt bei mehrdimensionalen Diskriminierungserfahrungen eine zentrale Rolle (vgl. Abbildung 24). Das zeigt sich deutlich, wenn man den Anteil der Diskriminierungserfahrungen betrachtet, bei denen die Betroffenen zusätzlich zu den anderen genannten Diskriminierungsmerkmalen auch noch das Diskriminierungsmerkmal Geschlecht bzw. die Geschlechtsidentität als relevant für die Benachteiligung wahrgenommen haben. Mit rund 46,5 Prozent wird beinahe bei der Hälfte der angegebenen Diskriminierungserfahrungen anhand **des Lebensalters** zusätzlich die Benachteiligung auch auf das Geschlecht/die Geschlechtsidentität zurückgeführt. Beinahe ebenso häufig ergeben sich aus der Betroffenenbefragung Mehrdimensionalitäten mit dem in den offenen Angaben genannten Diskriminierungsmerkmal der **Familiensituation**: 44,9 Prozent der Befragten, die sich anhand ihrer familiären Situation (bspw. dem Status als alleinerziehende Person oder einer hohen Kinderanzahl) diskriminiert fühlten, gaben an, gleichzeitig anhand des Geschlechts benachteiligt worden zu sein. Mit rund 26,8 Prozent bzw. 28,0 Prozent ist der Anteil von Mehrdimensionalitäten mit dem Diskriminierungsmerkmal Geschlecht/Geschlechtsidentität an Diskriminierungserfahrungen, die Befragte anhand ihrer **sexuellen Orientierung** bzw. anhand der **sozioökonomischen Lage** gemacht haben, ebenfalls sehr hoch (veranschaulichende Beispiele zu mehrdimensionalen Diskriminierungserfahrungen aus der Betroffenenbefragung folgen am Ende des Kapitels auf S.117).

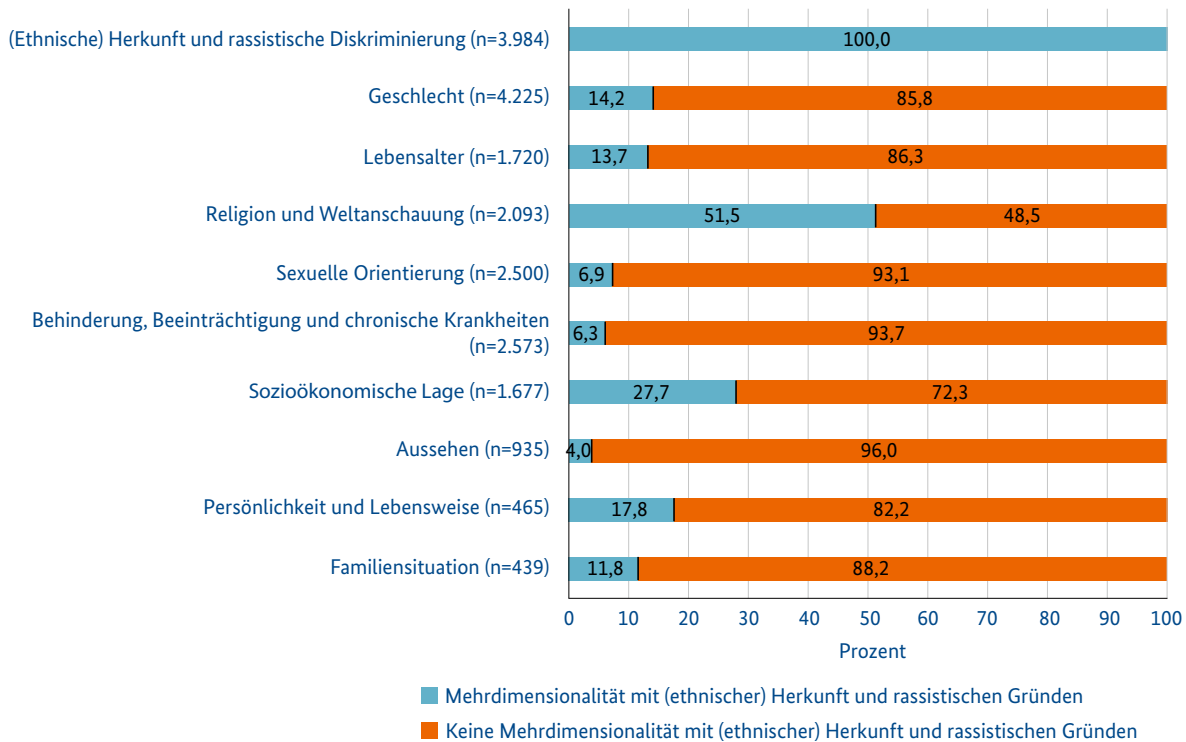
Abbildung 24: Anteil von Mehrdimensionalitäten mit dem Merkmal Geschlecht/Geschlechtsidentität an Diskriminierungserfahrungen anhand anderer Merkmale (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Bei 46,5 Prozent der Diskriminierungserfahrungen, die anhand des Lebensalters gemacht wurden, wird von den Befragten angegeben, dass sie in derselben Situation auch anhand des Diskriminierungsmerkmals Geschlecht/Geschlechtsidentität benachteiligt wurden.

Weitere Auffälligkeiten im Hinblick auf mehrdimensionale Diskriminierungserfahrungen ergeben sich in Bezug auf das Diskriminierungsmerkmal der **(ethnischen) Herkunft bzw. rassistischer Gründe** (vgl. Abbildung 25). Mit 51,5 Prozent berichtet rund die Hälfte der Befragten, die eine Diskriminierungserfahrung anhand der **Religion oder Weltanschauung** gemacht haben, dass gleichzeitig auch rassistische Gründe eine Rolle bei der Benachteiligung gespielt haben. Darüber hinaus berichteten rund 27,7 Prozent der Befragten, die Diskriminierung anhand der **sozioökonomischen Lage** erfahren hatten, dass diese gleichzeitig auch aus rassistischen Gründen bzw. anhand der (ethnischen) Herkunft erfolgt sei. Dies deckt sich ebenfalls mit dem Befund aus der Repräsentativbefragung, dass Personen mit Migrationshintergrund ein höheres Risiko aufweisen, anhand der sozioökonomischen Lage Diskriminierung erfahren zu haben (vgl. auch die Beispiele aus der Betroffenenbefragung auf dieser Seite.).

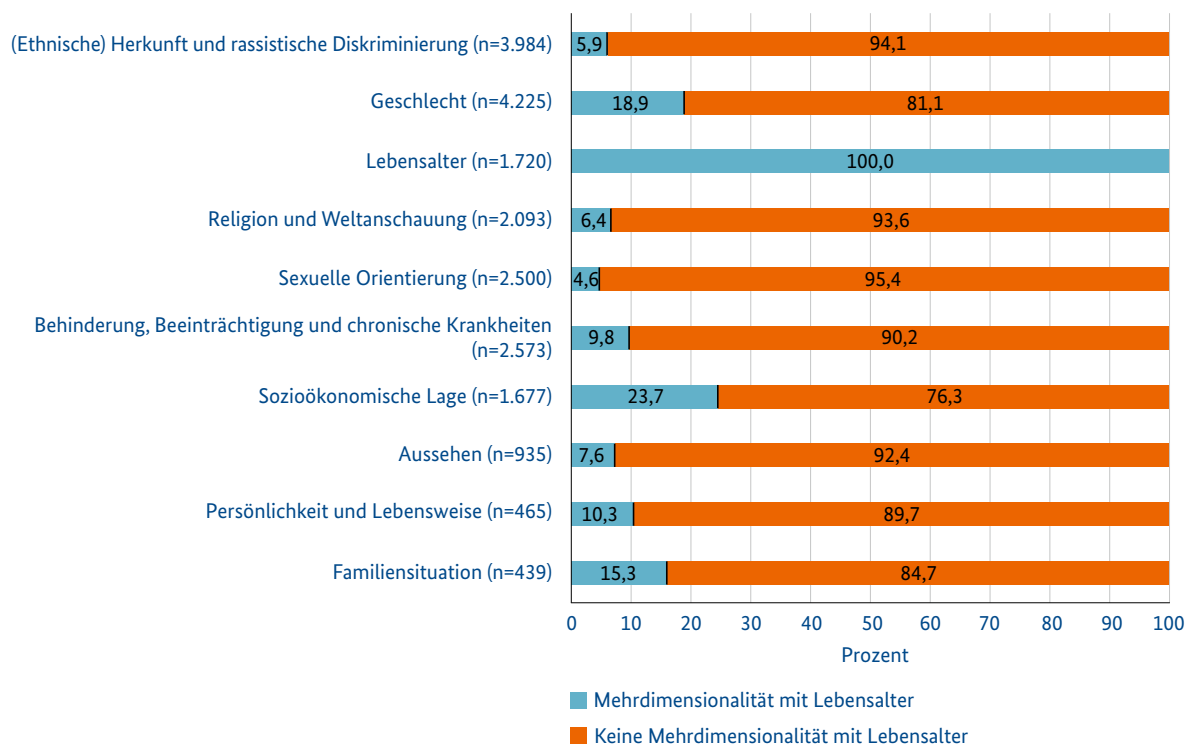
Abbildung 25: Anteil von Mehrdimensionalitäten mit dem Merkmal (ethnischer) Herkunft/rassistische Gründe an Diskriminierungserfahrungen anhand anderer Merkmale (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Bei 14,2 Prozent der Diskriminierungserfahrungen, die anhand des Geschlechts gemacht wurden, wird von den Befragten angegeben, dass sie in derselben Situation auch anhand des Diskriminierungsmerkmals (ethnische) Herkunft bzw. rassistisch benachteiligt wurden.

Betrachtet man den Anteil mehrdimensionaler Diskriminierungserfahrungen in Kombination mit dem Diskriminierungsmerkmal des Lebensalters, so bilden diese einen Anteil von 18,9 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen, die anhand des Geschlechts gemacht wurden, und rund 23,7 Prozent der Benachteiligungen, die anhand der sozioökonomischen Lage erfahren wurden (vgl. Abbildung 26; vgl. auch die Beispiele aus der Betroffenenbefragung auf S. 117).

Abbildung 26: Anteil von Mehrdimensionalitäten mit dem Merkmal Lebensalter an Diskriminierungserfahrungen anhand anderer Merkmale (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Bei 5,9 Prozent der rassistischen Diskriminierungserfahrungen bzw. Diskriminierungserfahrungen, die anhand der (ethnischen) Herkunft gemacht wurden, wird von den Befragten angegeben, dass sie in derselben Situation auch anhand des Diskriminierungsmerkmals des Lebensalters benachteiligt wurden.

Anhand der folgenden Fallbeispiele, die lediglich einen Auszug aus der gesamten Bandbreite dieser Mehrdimensionalitäten darstellen, soll veranschaulicht werden, von welchen konkreten mehrdimensionalen Diskriminierungserfahrungen die Personen innerhalb der Betroffenenbefragung berichtet haben.

„Abwertende Blicke und Sprüche in der Bahn, als ich – als augenscheinliche Frau – Klamotten getragen habe, die Männern zugeschrieben werden. Noch verachtendere Blicke, als meine Freundin einstieg und mich küsste.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Mir wurde bei einem Bewerbungsgespräch zu einer Promotionsstelle gesagt, dass keine positive Bewertung für mich gegeben werden kann, weil ich zum einen weiblich und zum anderen zu alt bin.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Aufgrund meines Geschlechts eine Arbeitsstelle nicht bekommen und weil Muslime eh viele Kinder kriegen und man dann nur eine Last für die Firma wäre.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

So erfuhr also eine Frau im öffentlichen Nahverkehr diskriminierende Beleidigungen anhand ihres nicht dem Frauenbild entsprechenden Kleidungsstils und ihrer Beziehung zu einer anderen Frau. Es verschränken sich in dieser Diskriminierungserfahrung somit die Merkmale des Geschlechts und der sexuellen Orientierung. Ein Beispiel für eine mehrdimensionale Diskriminierungserfahrung anhand des Alters und des Geschlechts wird von einer Frau berichtet, die in einem Bewerbungsgespräch mit der Begründung abgelehnt wurde, dass sie weiblich und zudem zu alt für die Stelle sei. Ähnlich ist die Erfahrung einer Frau, die in

einem Bewerbungsverfahren eine Ablehnung erhielt, da muslimische Frauen aufgrund ihrer vermeintlich hohen Fertilität eine Belastung für die Firma seien. Dies repräsentiert eine Diskriminierungserfahrung, die auf einer mehrdimensionalen Verknüpfung der Merkmale Geschlecht und Religion basiert.

Zusammenfassend zeigen sich also in den von den Betroffenen angegebenen Situationen insbesondere **Geschlecht/Geschlechtsidentität, die (ethnische) Herkunft/rassistische Gründe und das Lebensalter** als besonders relevante Merkmale hinsichtlich mehrdimensionaler und darunter auch intersektionaler Diskriminierungserfahrungen: Mehrdimensionalitäten mit diesen Merkmalen bilden einen relevanten Anteil an Diskriminierungserfahrungen entlang eines großen Teils der anderen Diskriminierungsmerkmale. Insgesamt erscheint insbesondere die Kategorie Geschlecht als wichtige Querschnittskategorie bei mehrdimensionalen Diskriminierungserfahrungen. An dieser Stelle ist jedoch zu betonen, dass zwar bestimmte Diskriminierungsmerkmale in besonderem Maße für mehrdimensionale Diskriminierungen relevant zu sein scheinen, sich mehrdimensionale Verschränkungen jedoch aus allen möglichen Kombinationen der Diskriminierungsmerkmale ergeben können.

Im Hinblick auf die Interpretation dieser Ergebnisse ist es wichtig zu bedenken, dass an dieser Stelle Mehrdimensionalitäten (und darunter auch Intersektionalitäten) nur insofern untersucht werden können, wie die befragten Personen sich dieser auch tatsächlich bewusst sind und so explizit angeben können, dass diese Diskriminierungsmerkmale gleichzeitig in den von ihnen geschilderten Situationen relevant waren. Dementsprechend ist es also möglich bzw. wahrscheinlich, dass mehrdimensionale und intersektionale Verknüpfungen von Diskriminierungsmerkmalen von Betroffenen vielfach unbeobachtet bleiben. So wurde etwa in der Betroffenenbefragung nur in 15,5 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen anhand des Aussehens gleichzeitig angegeben, dass die Diskriminierung auch anhand des Geschlechts erfolgte, also eine Mehrdimensionalität mit dem Merkmal Geschlecht vorlag. Dass jedoch rund 85,9 Prozent aller von Diskriminierung anhand des Aussehens betroffenen Personen angegeben haben, weiblich zu sein⁵⁷, legt durchaus eine mehrdimensionale Verschränkung dieser beiden Diskriminierungsmerkmale nahe, die den Betroffenen offensichtlich nicht bewusst ist oder die sie nicht explizit benennen.

5.6 Exkurs: Diskriminierung anhand von Fehlkategorisierungen seitens des_der diskriminierenden Akteur_in

Nimmt man Diskriminierung als ein Phänomen ernst, das auf Kategorisierungsprozessen seitens des_der diskriminierenden Akteur_in und nicht der betroffenen Person basiert, so ergibt sich daraus auch, dass nicht nur Personen, die sich selbst bestimmten soziodemografischen Gruppen zuordnen, deshalb Diskriminierung erfahren. Auch Personen, die aufgrund soziodemografischer Merkmale nicht der jeweiligen Gruppe zugehören bzw. sich ihr zugehörig fühlen, erfahren mitunter Diskriminierungen, die sich auf eine vermeintliche Gruppenzugehörigkeit beziehen. So kann eine Person sich beispielsweise auf Basis des Diskriminierungsmerkmals Religion und spezifisch auf Basis der zugeschriebenen Zugehörigkeit zum Islam diskriminiert fühlen, weil der_die diskriminierende Akteur_in sie dementsprechend wahrnimmt, auch wenn die Person in Wahrheit kein_e Muslim_in ist bzw. dies für sie keine relevante Zugehörigkeit ist. Dieser Prozess lässt sich exemplarisch anhand der folgenden Beschreibungen aus der Betroffenenbefragung verdeutlichen:

⁵⁷ Der Anteil von Personen, die angegeben haben, männlich zu sein, liegt lediglich bei 11,0 Prozent.

„Bei meiner Jobsuche und bei der Arbeit werden mir Eigenschaften bzw. deren Fehlen zugeschrieben aufgrund meines nicht deutschen Nachnamens (obwohl ich Deutsche ohne Migrationshintergrund bin).“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Während der Arbeit wurde ich von einem Mann im mittleren Alter gefragt, ob ich als Frau in meinem Alter (er hat mich viele Jahre jünger geschätzt) überhaupt in der Lage wäre, eine bestimmte Situation beurteilen und angehen zu können. Nachdem er im weiteren Verlauf des Tages mitbekam, dass ich Polin bin, sagte er, dass ich ja außerdem wahrscheinlich noch nicht mal in der Lage wäre, das übliche Vorgehen in solchen Situationen in Deutschland zu bewerten.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

So gibt hier beispielsweise eine Person ohne Migrationshintergrund an, dass sie anhand eines nicht deutsch klingenden Nachnamens bei der Arbeitssuche benachteiligt wurde – sie hat also anhand des Merkmals der ethnischen Herkunft Diskriminierung erfahren, da sie als Person mit Migrationshintergrund kategorisiert wurde, obwohl sie soziodemografisch nicht zu dieser Gruppe gehört bzw. sich ihr nicht zuordnet. Ein anderes Beispiel ist die Erfahrung der Person, die von einem Arbeitskollegen jünger eingeschätzt wurde, als sie ist, und ihr deshalb Kompetenzen abgesprochen hat. Diese Person wurde also anhand ihres zu jungen Alters diskriminiert, aber nicht weil sie tatsächlich sehr jung ist, sondern vom diskriminierenden Akteur als zu jung kategorisiert wurde.

Diesen Kategorisierungsprozess zu reflektieren, ist auch für die Diskriminierungsforschung von großer Relevanz. Die vorangehenden Beispiele machen deutlich, dass Diskriminierungsstrukturen nicht nur anhand soziodemografischer Merkmale verlaufen und sichtbar gemacht werden können, da soziodemografische Kategorien nicht vollkommen deckungsgleich mit diskriminierungsrelevanten Merkmalen und Kategorisierungen sind. Deshalb ist es wichtig, auch die Betroffenen zu fragen, anhand welcher zugeschriebenen Gruppenzugehörigkeiten sie Diskriminierung erlebt haben.

6. Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Lebensbereichen

Während bislang die Frage im Vordergrund stand, wer Diskriminierungen erlebt hat, wird im Folgenden der Fokus auf die Lebensbereiche gelegt, in denen Diskriminierung vorkommen kann. Grundsätzlich gilt dabei: Diskriminierung kann überall dort stattfinden, wo Menschen aufeinandertreffen, Regeln sowie institutionelle und gesellschaftliche (Macht-)Strukturen wirken oder auch der Zugang zu Ressourcen verhandelt wird – vom Gesundheits- und Pflegewesen bis hin zum Arbeitsmarkt.

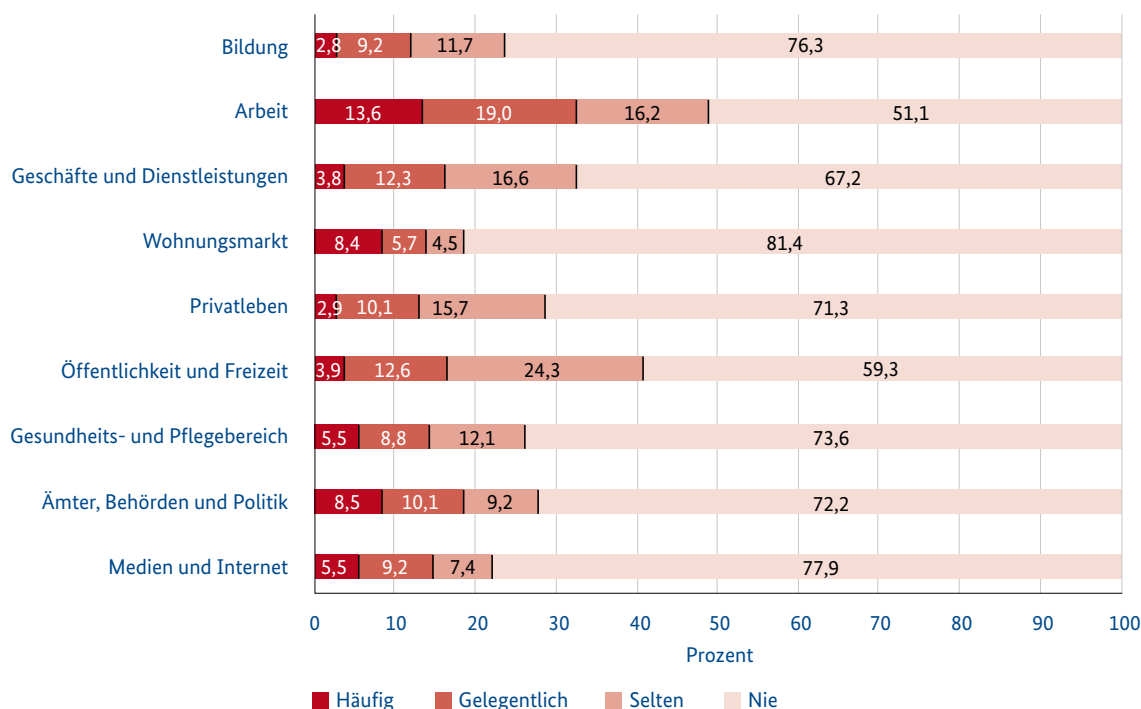
In einem ersten Schritt soll dabei anhand der **Repräsentativbefragung** gezeigt werden, wieweit **Diskriminierungserfahrungen in den einzelnen Lebensbereichen gesamtgesellschaftlich verbreitet sind**. Da jedoch hier lediglich die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen in den letzten beiden Jahren erfragt wird und keine einzelnen Situationen erhoben wurden, lässt sich keine Verbindung zwischen Diskriminierungsmerkmal und Lebensbereich herstellen. Hierbei kommen die Vorteile der Betroffenenbefragung zum Tragen, denn dort konnten die Befragten detailliert ein bis zwei als besonders intensiv empfundene Diskriminierungserfahrungen schildern. Somit liegt eine umfangreiche Zahl von Diskriminierungserfahrungen nicht nur anhand verschiedener Merkmale, sondern ebenso in Bezug auf unterschiedliche Lebensbereiche mit vielen weiteren Informationen vor. In einem zweiten Schritt soll daher vorgestellt werden, wie die Daten der **Betroffenenbefragung** operationalisiert und kodiert werden, bevor sie im dritten Schritt für ausgewählte Lebensbereiche vorgestellt werden.

6.1 Repräsentativbefragung

Auf Basis der Repräsentativbefragung wird zunächst untersucht, in welchen Lebensbereichen in den vergangenen 24 Monaten Diskriminierung wahrgenommen wurde. Explizit wurden die Teilnehmenden, die angegeben haben, mindestens einmal diskriminiert worden zu sein, befragt, in welchem Lebensbereich(en) sie Diskriminierung erfahren haben: im Bildungsbereich, im Arbeitsleben, in Geschäften oder im Dienstleistungsbereich, auf dem Wohnungsmarkt, in der Öffentlichkeit oder Freizeit, im Gesundheits- oder Pflegebereich, bei Ämtern oder Behörden, im Internet oder den Medien oder im privaten Bereich.

Die deskriptive Auswertung der Repräsentativdaten zeigt, dass insbesondere im **Arbeitsleben** Diskriminierung erlebt wurde (vgl. Abbildung 27). 13,6 Prozent der von Diskriminierung Betroffenen gaben an, dass sie im Arbeitsleben in den letzten 24 Monaten häufig Diskriminierung erfahren haben, weitere 19,0 Prozent sagten, dass dies gelegentlich der Fall war, und noch einmal 16,2 Prozent erlebten sie hier zumindest selten. Insgesamt haben also 48,9 Prozent – fast jeder Zweite – aller Personen, die Diskriminierung erlebt haben, diese (auch) im Arbeitsumfeld erlebt. Dabei muss darauf hingewiesen werden, dass – wie aus den Daten der Betroffenenbefragung hervorgeht (vgl. Kapitel 6.5.2.3) – diese Diskriminierungen keinesfalls immer von den Arbeitgebern oder den Vorgesetzten ausgehen, auch Kolleg_innen oder Kund_innen können eine solche Diskriminierungserfahrung verursachen.

Abbildung 27: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen nach Lebensbereich (Repräsentativbefragung)



Lesebeispiel: 2,8 Prozent derjenigen, die eine Diskriminierung erlebt haben, gaben an, häufig im Bildungsbereich Diskriminierungen erlebt zu haben. Weitere 9,2 Prozent derjenigen, die in den letzten beiden Jahren Diskriminierung erfahren haben, sagten, dass sie zumindest gelegentlich im Bildungsbereich diskriminiert wurden, weitere 11,7 Prozent erlebten sie selten im Bildungsbereich. Die übrigen 76,3 Prozent derjenigen, die in den letzten beiden Jahren Diskriminierung erlebt haben, haben diese nicht im Bildungsbereich erfahren.

Am zweithäufigsten berichteten die Befragten mit insgesamt 40,7 Prozent von Diskriminierung in der **Öffentlichkeit oder der Freizeit**. Mit noch einmal deutlichem Abstand folgen **Geschäfte und Dienstleistungen** als jener Bereich, in dem die Menschen am dritthäufigsten Diskriminierung erfahren. Fast ein Drittel aller Befragten, 32,8 Prozent, erlebte hier in den letzten zwei Jahren mindestens einmal Diskriminierung. Doch auch **Ämter und Behörden** gaben die Befragten häufig als Ort ihrer Diskriminierungserfahrungen an: 8,5 Prozent bzw. 10,1 Prozent sagten, dass sie hier häufig bzw. gelegentlich diskriminiert wurden, weitere 9,2 Prozent wurden zumindest noch selten in Ämtern und Behörden diskriminiert. Das bedeutet, insgesamt 27,8 Prozent derjenigen, die Diskriminierung erlebt haben, haben diese auch bei Ämtern, Behörden oder durch die Politik erlebt.

Bei der Interpretation der Häufigkeiten, mit der bestimmte Lebensbereiche als Ort der Diskriminierungserfahrungen angegeben wurden, muss bedacht werden, dass die Teilnehmenden nach Diskriminierungserfahrungen in den beiden zurückliegenden Jahren gefragt wurden. In dieser Zeit sind sie unterschiedlich häufig mit den einzelnen Lebensbereichen in Berührung gekommen. So ist beispielsweise der Wohnungsmarkt ein Lebensbereich, der für viele Befragte nicht notwendigerweise in den letzten 24 Monaten relevant war. Der Anteil von 18,6 Prozent aller Personen, die dort von Diskriminierungserfahrungen in den letzten 24 Monaten berichteten, ist daher sogar sehr hoch. Ähnliches gilt auch für den **Bildungsbereich** (23,7 Prozent), da ein Großteil der befragten Personen in den letzten 24 Monaten keine Schule oder Hochschule besucht hat.

Auffallend ist zudem, dass in einigen Bereichen, in denen vergleichsweise wenige Menschen Diskriminierung erfahren haben, diese Erlebnisse dort besonders häufig gemacht wurden. So sagte fast die Hälfte derjenigen, die auf dem Wohnungsmarkt Diskriminierungen erlebt haben, dass diese häufig vorkamen.

Auch im Bereich Ämter und Behörden nahmen ein Drittel aller Personen, die dort Diskriminierung erlebt haben, diese als häufig wahr. Dies spricht dafür, dass zumindest einzelne Gruppen hier ein deutlich erhöhtes Diskriminierungsrisiko aufweisen (vgl. hierzu auch Kapitel 6.3).

6.2 Operationalisierungen in der Betroffenenbefragung

Die Betroffenenbefragung operiert bei vielen Fragen mit sehr komplexen Antwortoptionen, die in vielen Fällen auch Mehrfachantworten vorsehen. Für die folgenden Darstellungen müssen diese so weit zusammengefasst werden, dass eine übersichtliche Darstellung möglich ist. Bei diesem komplexitätsreduzierenden Vorgehen bleiben immer wieder auch Informationen unberücksichtigt, sodass die quantitative Auswertung der Vielfalt von Diskriminierungserfahrungen nicht immer gerecht werden kann. Trotzdem ist dieser Schritt notwendig, um die sehr detaillierten Informationen für eine quantitative Auswertung handhabbar zu machen.

6.2.1 Lebensbereich

Die Lebensbereiche sind in der Betroffenenumfrage jeweils in zwei Ebenen unterteilt. Im übergeordneten Lebensbereich wird zwischen Bildung, Arbeit, Öffentlichkeit und Freizeit, Geschäften und Dienstleistungen, Wohnungsmarkt, Internet und Medien, Privatleben, Ämtern und Behörden sowie Gesundheit und Pflege unterschieden. Darunter fallen dann jeweils mehrere detaillierte Lebensbereiche, aus denen die Befragten einen auswählen mussten: So kann etwa bei Geschäften und Dienstleistungen unter anderem zwischen dem Einzelhandel einerseits und dem Gaststätten- und Unterhaltungsgewerbe andererseits unterschieden werden. Bezüglich Ämtern und Behörden lassen sich zu einzelnen Behörden, etwa zu den Jobcentern und Arbeitsagenturen oder zur Polizei, eigene Auswertungen realisieren. Tabelle 8 stellt eine Übersicht über die einzelnen Lebensbereiche dar, wie sie in der Betroffenenbefragung erhoben wurden.

Tabelle 8: Übersicht über die Kategorisierung der Lebensbereiche (Betroffenenbefragung)

Übergeordneter Lebensbereich	Detaillierter Lebensbereich
Bildung (n=1.655)	— Kinderbetreuung (Kinderkrippe, Kindergarten, Kita etc.) (n=154)
	— Schule (n=838)
	— Hochschule (n=650)
	— Sonstiger Bildungsbereich (n=13)
Arbeit ⁵⁸ (n=4.037)	— Ausbildung (n=189)
	— Praktikum (n=141)
	— Weiterbildung und Umschulung (n=93)
	— Arbeitssuche und Bewerbung (n=966)
	— Beschäftigung/Beruf (n=2.636)
	— Sonstiger Arbeitsbereich (n=12)

⁵⁸ Die detaillierten Lebensbereiche Ausbildung, Praktikum sowie Weiterbildung und Umschulung werden entsprechend der Logik des AGGs hier dem Arbeitsleben zugeordnet.

Fortsetzung Tabelle 8

Übergeordneter Lebensbereich	Detaillierter Lebensbereich
Geschäfte und Dienstleistungen (n=1.024)	■ Einzelhandel (n=421)
	■ Gaststätten- und Unterhaltungsgewerbe (n=374)
	■ Finanzdienstleistungen (n=108)
	■ Sonstige Dienstleistungen (n=121)
Wohnungsmarkt (n=365)	
Privatleben (n=456)	
Öffentlichkeit und Freizeit (n=2.934)	■ Verein, Jugendgruppe oder Ehrenamt (n=283)
	■ Nachbarschaft (n=202)
	■ In der Öffentlichkeit, auf der Straße (n=1.653)
	■ In öffentlichen Verkehrsmitteln (n=694)
	■ Sonstiges in Öffentlichkeit und Freizeit (n=102)
Gesundheits- und Pflegebereich (n=1.031)	■ Arztpraxis, Psychotherapie (n=446)
	■ Krankenhaus (n=257)
	■ Soziale Dienste (n=50)
	■ Krankenversicherung, Pflegeversicherung oder Rentenversicherung (n=188)
	■ Sonstiges im Gesundheits- und Pflegebereich (n=90)
Ämter, Behörden und Politik (n=1.974)	■ Jobcenter/Arbeitsagentur (n=403)
	■ Polizei (n=297)
	■ Gerichte (n=206)
	■ Standesamt (n=183)
	■ Jugendamt (n=156)
	■ Bürgerämter/Einwohnermeldeämter (n=126)
	■ Sozialamt (n=114)
	■ Ausländerbehörde (n=92)
	■ Finanzamt (n=63)
	■ Regierung/Politiker/Gesetzgeber/Gesetze/Ministerien ⁵⁹ (n=126)
	■ Sonstiges: Ämter und Behörden (n=208)
Medien und Internet (n=1.289)	■ Werbung (n=198)
	■ Social Media im Internet (n=445)
	■ Andere Seiten im Internet (n=87)
	■ Fernsehen oder Radio (n=337)
	■ Zeitungen/Zeitschriften (n=152)
	■ Sonstiges: Medien und Internet (n=70)

59 Dieser Bereich ergab sich insbesondere aus den sonstigen Nennungen: Hierbei wurden Aussagen oder Handlungsweisen von politischen Akteur_innen im konkreten oder Allgemeinen als diskriminierend empfunden.

Für jede Diskriminierungserfahrung, welche die Betroffenen angegeben haben, konnte nur ein Lebensbereich genannt werden. Wurden innerhalb einer Erfahrung mehrere Lebensbereiche genannt, so wurde dieser Fall ausgeschlossen, da angenommen werden muss, dass es sich eben nicht um eine einzelne Erfahrung handelt, sondern die befragte Person mehrere Erfahrungen auf einmal angegeben hat.⁶⁰ Insbesondere dadurch reduziert sich die Gesamtzahl der auswertbaren eigenen Diskriminierungserfahrungen auf insgesamt 14.765.⁶¹

Da von den Befragten nicht erwartet werden konnte, dass sie in allen Fällen institutioneller Diskriminierung eindeutig zwischen den Regelsetzenden und den Ausführenden unterscheiden können, wurde im Fragebogen folgender Ausfüllhinweis gegeben: „Wenn Sie durch Regeln oder Gesetze diskriminiert wurden, geben Sie bitte den Ort an, an dem diese angewendet werden.“ Dies führt dazu, dass etwa die Unmöglichkeit, eine homosexuelle Ehe abzuschließen, dem Standesamt zugeordnet wurde und nicht dem Gesetzgeber. Dies ermöglicht es, dass Erfahrungen immer unter dieselbe Kategorie subsumiert werden – unabhängig davon, ob die Befragten die Institution oder den_ die ausführende_n Akteur_in als Verursacher_in wahrnehmen.

6.2.2 Diskriminierungsmerkmal

In der Betroffenenbefragung wurden die Befragten gebeten anzugeben, „[a]ufgrund welcher tatsächlichen oder zugeschriebenen Eigenschaft [...] diese konkrete Diskriminierung Ihrer Meinung nach stattgefunden [hat]?“. Als Antwortoptionen standen die AGG-Merkmale sowie die soziale Lage zur Auswahl (vgl. Abbildung 28). Statt der im AGG verwendeten Formulierung „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft“ wurden dabei jedoch die Antwortoptionen rassistische Gründe und ethnische Zugehörigkeit verwendet und zudem Migrationsgeschichte/Herkunft als weitere Option aufgelistet. Neben der Ebene der **Merkmale** ist es jedoch sinnvoll, auch noch einmal einzelne **Kategorisierungen** zu unterscheiden und diese genauer zu betrachten (vgl. hierzu auch die theoretischen Überlegungen in Kapitel 2.1). Bei einigen Merkmalen, etwa dem Lebensalter oder Diskriminierungen anhand des Trans*- bzw. Inter*-Seins, wurde auch bereits direkt nach der Kategorisierung unterschieden, bei anderen Diskriminierungsformen konnten die Betroffenen die Kategorisierung offen angeben und bei anderen musste auf Soziodemografie zurückgegriffen werden. Grundsätzlich sind sowohl hinsichtlich der Merkmale als auch der Kategorisierungen Mehrfachnennungen möglich.

60 Während eine solche Mehrfachnennung in der Onlineversion der Betroffenenbefragung technisch weitgehend ausgeschlossen werden konnte und nur im Rahmen einer offenen Nennung als sonstiger Lebensbereich möglich war, kam dies bei der Papierversion in relativ vielen Fällen vor. Möglich ist, dass der Wechsel der Bezugseinheit von der befragten Person hin zu einer Situation nicht in diesem Sinne verstanden wurde oder entsprechende Ausfüllhinweise nicht von allen Befragten gelesen wurden.

61 Einzelne weitere Erfahrungen mussten aussortiert werden, da sich bei der Codierung der offenen Angaben herausstellte, dass nicht die befragte Person diskriminiert wurde, sondern sie eine Diskriminierung lediglich beobachtet hat.

Abbildung 28: Abfrage der Diskriminierungsmerkmale im Papierfragebogen der Betroffenenbefragung

Aufgrund welcher tatsächlichen oder zugeschriebenen Eigenschaft hat diese konkrete Diskriminierung Ihrer Meinung nach stattgefunden?
Bitte kreuzen Sie alles an, was zutrifft (Mehrfachantwort möglich).

<input type="radio"/> Rassistische Gründe, und zwar	
<input type="radio"/> ethnische Zugehörigkeit, und zwar	
<input type="radio"/> Migrationsgeschichte/Herkunft, und zwar	
<input type="radio"/> Geschlecht	
<input type="radio"/> Trans* (z.B. transgender, transident, transgeschlechtlich, transsexuell)	
<input type="radio"/> Inter* (z.B. intergeschlechtlich, intersex, zwischengeschlechtlich)	
<input type="radio"/> Religion oder Weltanschauung, und zwar	
<input type="radio"/> Behinderung, Beeinträchtigung oder chronische Krankheit, und zwar	
<input type="radio"/> Zu hohes Lebensalter	
<input type="radio"/> Zu niedriges Lebensalter	
<input type="radio"/> Sexuelle Orientierung (z.B. schwul, lesbisch oder bisexuell)	
<input type="radio"/> Eigener Bildungsstand oder Bildungsstand der Eltern	
<input type="radio"/> Eigenes Einkommen oder Einkommen der Eltern	
<input type="radio"/> Anderes und zwar	
<input type="radio"/> Weiß nicht	

Dargestellt werden die Kategorisierungen im Folgenden nur, wenn genügend Personen ihre Diskriminierungserfahrung anhand einer entsprechenden Zuschreibung gemacht haben, um sie in den Auswertungen berücksichtigen zu können (vgl. Tabelle 9). Damit sind die dargestellten Kategorisierungen nicht erschöpfend, es gibt in jedem Merkmal noch andere Kategorisierungen und Personen, die keine Kategorisierung angegeben haben. Die Kategorisierungen und Unterkategorisierungen sind gegenüber den Merkmalen hierarchisch aufgebaut. D. h., alle Personen, die in eine Unterkategorisierung fallen, haben auch auf Ebene der Kategorisierung und des Merkmals eine entsprechende Zuordnung.

Die Benachteiligungen anhand der Ethnizität, der Herkunft/Migrationsgeschichte und aus rassistischen Gründen werden für die weitere Auswertung in einem Merkmal als Diskriminierungen anhand (**ethnischer Herkunft und rassistischer Diskriminierungen**) zusammengefasst. Die Diskriminierungserfahrungen dieser Gruppe können im Hinblick auf einzelne Kategorisierungen anhand der Angabe von Herkunftsregionen und der Angabe verschiedener Merkmale unterschieden werden. Europa, Nordamerika und Australien werden als eine Herkunftsregion zusammengefasst. Darunter fallen alle Länder, die in diesen Gebieten liegen, wobei Russland und die Türkei nicht zu Europa hinzugezählt werden. Auch fallen hierunter Nennungen, wie westliche Welt u.Ä.. Innerhalb der Gruppe bieten sich weitere Differenzierungen an. So gibt es diejenigen, die Diskriminierungen angegeben haben, die sie anhand ihres Deutschseins erfahren haben. Daneben gibt es noch diejenigen, die Diskriminierungserfahrungen anhand einer spezifischen innerdeut-

schen Herkunft (v. a. ostdeutsch) gemacht haben. Als weitere Kategorisierung wird die Herkunft aus den MENA-Staaten⁶² – also dem mittleren Osten und Nordafrika – betrachtet, wobei diese hier vergleichsweise weit verstanden werden und auch Türkei und Iran umfassen. Für die Türkei liegen genug Fälle vor, sodass hier eigene Auswertungen möglich sind. Andere afrikanische und andere asiatische Staaten werden jeweils als eigene Kategorien zusammengefasst. Bei den Diskriminierungen anhand bestimmter Merkmale sind nur für äußere Merkmale genug Fälle vorhanden, die eigene Auswertungen ermöglichen. Dafür lassen sich Hautfarbe und hierbei insbesondere Schwarze Menschen, People of Color⁶³ und ähnliche Nennungen noch mal als eigene Unterkategorien fassen.

Für Diskriminierungserfahrungen anhand der **Religion** werden zur detaillierten Auswertung als Unterkategorisierungen alle christlichen Bekenntnisse zusammengefasst. Muslimisch und alevitisch werden ebenfalls zusammengefasst. Dabei wurden auch Diskriminierungserfahrungen aufgrund antimuslimischen Rassismus berücksichtigt, die unter rassistischen Diskriminierungen angegeben wurden. Die Zahl derjenigen, die eine Diskriminierung anhand ihres Jüdischseins angegeben haben, ist zwar vergleichsweise gering, trotzdem soll diese Gruppe hier mit betrachtet werden. Abschließend wurden noch Diskriminierungserfahrungen anhand von Atheismus und Konfessionslosigkeit berücksichtigt.

Beim **Lebensalter** wird zwischen Diskriminierungserfahrungen, die sich auf ein vermeintlich zu junges und analog dazu zu hohes Alter beziehen, differenziert.

Bei **Behinderungen, Beeinträchtigungen und chronischen Krankheiten** wird für die Kategorisierungen nicht unterschieden, ob es sich um eine Behinderung oder chronische Krankheit handelt. Vielmehr werden sie nach den mit ihnen verbundenen Einschränkungen unterschieden und somit zwischen körperlichen Beeinträchtigungen, Beeinträchtigungen der Ausdrucks- und Wahrnehmungsfähigkeit sowie psychischen Beeinträchtigungen differenziert. Als Beeinträchtigungen der Ausdrucks- und Wahrnehmungsfähigkeit gelten hierbei etwa Blindheit, Taubheit oder die fehlende Möglichkeit, sich lautsprachlich zu artikulieren. Körperliche Beeinträchtigungen decken unter anderem die Angewiesenheit auf einen Rollstuhl oder eine Dialyse, Epilepsie oder multiple Sklerose ab. Psychische Beeinträchtigungen können dagegen beispielsweise Schizophrenie oder ADHS sein.

In Bezug auf Diskriminierungserfahrungen anhand des **Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität** wurden nur die Kategorisierungen Trans* und Inter* explizit abgefragt. Bei anderen Geschlechtsdiskriminierungen kann anhand der eigenen Geschlechtszuordnung in der Standarddemografie differenziert werden, ob die Personen sich als Männer oder Frauen sehen. Für Personen, die andere Geschlechter angegeben haben, ist aufgrund der geringen Fallzahlen leider keine eigene Auswertung möglich.

Auch bei Diskriminierungserfahrungen anhand der **sexuellen Orientierung** wurde die genaue Kategorisierung nicht abgefragt. Daher wird auch hier auf die Daten der Standarddemografie zurückgegriffen. Dabei kann bei ausreichenden Fallzahlen zwischen Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Orientierung bei homosexuellen und bei bisexuellen Personen differenziert werden.

Bei den Merkmalen, die nicht im AGG geschützt sind, wurden keine Kategorisierungen erhoben. Stattdessen wurden die Merkmale detaillierter erfasst. Explizit wurde in der Umfrage nach Diskriminierungs-

62 Zu dieser Gruppe werden folgende Staaten/Gebiete gezählt: Ägypten, Algerien, Armenien, Aserbaidshan, Bahrain, Dschibuti, Irak, Iran, Israel, Jemen, Jordanien, Katar, Kurdistan, Kuwait, Libanon, Libyen, Marokko, Mauretanien, Oman, Palästinensische Autonomiegebiete, Saudi-Arabien, Somalia, Sudan, Syrien, Tunesien, Türkei, Türkische Republik Nordzypern, Vereinigte Arabische Emirate, Westsahara. Nennungen, die auf Orient oder Arabisch abzielen, wurden ebenfalls hier berücksichtigt.

63 Die Bezeichnung People of Color (oder in der Einzahl: Person of Color) ist eine „strategische Selbstbezeichnung für Menschen, die in westlichen Gesellschaften Rassismus erfahren“. (Aikins et al. 2015: 6).

erfahrungen anhand der **sozioökonomischen Lage** gefragt, wobei differenziert wurde zwischen Diskriminierungen anhand des eigenen oder elterlichen Bildungsstands sowie des eigenen oder elterlichen Einkommens. Bei den offenen Angaben zeigte sich, dass der Erwerbsstatus inklusive des ausgeübten Berufs⁶⁴ ebenfalls eine wichtige Unterkategorie der sozioökonomischen Lage ist. Ein anderes nicht im AGG enthaltene Merkmal ist das **Aussehen**. Hierbei wurden auch Gewichtsdiskriminierungen und Diskriminierungen anhand der Körpergröße, die bei Beeinträchtigungen angegeben wurden, erfasst. Die Zahl der angegebenen Gewichtsdiskriminierungen ist so hoch, dass hier sogar eigene Auswertungen möglich sind. Ebenfalls unter die nicht vom AGG geschützten Merkmale fällt die **Familiensituation**, die die Anzahl der Kinder sowie den Familienstand umfasst. Als weiteres Merkmal wurden Diskriminierungen anhand des **Lebensstils und der Persönlichkeit** berücksichtigt, dabei handelt es sich etwa um Einstellungen, Verhaltensweisen, Mitgliedschaften u. v. m.

Tabelle 9: Gliederung der Diskriminierungsmerkmale und Kategorisierungen sowie die Anzahl der geschilderten Diskriminierungsfälle (Betroffenenbefragung, Mehrfachantworten möglich)

	Angegebene Fälle
(Ethnische) Herkunft und rassistische Diskriminierungen	3.984
Europa, Nordamerika und Australien	738
<i>Deutschland</i>	373
<i>Innerdeutsche</i>	121
MENA-Staaten	397
<i>Türkei</i>	259
Andere afrikanische Staaten	81
Andere asiatische Staaten	88
Äußere Merkmale	729
<i>Schwarz, People of Color, u. a.</i>	232
Religion	2.093
Christlich	220
Muslimisch und alevitisch	739
Jüdisch	67
Atheistisch und konfessionslos	131
Geschlecht	4.225
Frau	2.745
Mann	693
Trans*	473
Inter*	122
Lebensalter	1.720
Zu niedriges Lebensalter	713
Zu hohes Lebensalter	773
Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Krankheiten	2.573
Körperliche Beeinträchtigungen und chronische Krankheiten	638
Beeinträchtigung des Wahrnehmungs- und Ausdrucksvermögens	413
Psychische Beeinträchtigungen und chronische Krankheiten	444

64 In dieses Merkmal fällt unter anderem, wer diskriminiert wurde, weil er_sie teilzeit- oder vollzeitbeschäftigt, arbeitslos oder Student_in ist. Auch Diskriminierung anhand eines konkreten Berufs etwa als Sexarbeiter_innen oder Beamt_innen fällt in diese Kategorie.

Fortsetzung Tabelle 9

	Angegebene Fälle
Sexuelle Orientierung	2.500
Homosexuell	1.863
Bisexuell	216
Nicht-AGG-Merkmale	3.941
Sozioökonomische Lage	1.677
<i>Einkommen</i>	804
<i>Bildung</i>	943
<i>Erwerbsstatus</i>	220
Aussehen	935
<i>Gewicht</i>	634
Persönlichkeit und Lebensweise	465
Familiensituation	439

Die Darstellung der **absoluten Häufigkeit der einzelnen Merkmale** in Tabelle 9 dient ausdrücklich nur der Vorstellung der Datengrundlage und beinhaltet Potenzial für Missverständnisse. Die größte Zahl absoluter Nennungen darf in diesem Fall nicht dahin gehend gedeutet werden, dass Diskriminierungen anhand eines bestimmten Merkmals am häufigsten oder am seltensten auftreten. Vielmehr muss noch einmal deutlich auf die fehlende Repräsentativität der Daten und die passive Stichprobenziehung in der Betroffenenbefragung hingewiesen werden. Letztere macht sich hier besonders bemerkbar, da das Sampling der Teilnehmenden an der Befragung mit besonderer Unterstützung von Verbänden und Initiativen erfolgte, die sich zu großen Teilen auch anhand eines bestimmten Diskriminierungsmerkmals organisieren. Dementsprechend können die unterschiedlichen Häufigkeiten der genannten Diskriminierungsmerkmale in der Betroffenenbefragung auch widerspiegeln, wie stark bestimmte Verbände die Umfrage beworben haben. Da die meisten berichteten Diskriminierungen in der Betroffenenbefragung anhand der (ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen erfolgten, kann angenommen werden, dass entsprechende Verbände besonders erfolgreich zur Teilnahme an der Umfrage aufgerufen hatten. Besonders deutlich wird diese Verzerrung der Merkmalshäufigkeit in der Betroffenenbefragung am Merkmal Lebensalter deutlich: Dieses wurde in der Repräsentativbefragung am häufigsten genannt, ist aber in der Betroffenenbefragung das am seltensten genannte AGG-Merkmal. Die Gruppe derjenigen, die Altersdiskriminierung erfahren – und dabei insbesondere ältere Menschen –, konnte also anscheinend besonders schlecht erreicht werden. Auch könnte es sein, dass die Teilnehmenden, die ja eine besonders schwerwiegende Diskriminierungssituation nennen sollten, Diskriminierungen anhand anderer Merkmale als einschneidender empfinden als Diskriminierungen anhand des Lebensalters. Wenn daher in der Betroffenenbefragung Diskriminierungserfahrungen in Zusammenhang mit dem Alter seltener als andere Erfahrungen genannt werden, so kann dies nicht generalisiert und daraus geschlossen werden, dass sie in dem jeweiligen Lebensbereich in Deutschland eine geringere Rolle spielt. Auf die tatsächliche Häufigkeit von Diskriminierungen anhand bestimmter Merkmale in der Bevölkerung lassen sich lediglich mithilfe der Repräsentativbefragung Rückschlüsse ziehen.

Um dieses Problem zu umgehen und um zumindest Aussagen darüber treffen zu können, ob Diskriminierungen anhand eines Merkmals in bestimmten Lebensbereichen besonders häufig auftreten, wird ein **Übertragungsfaktor** bestimmt. Die Grundidee dahinter ist aufzuzeigen, wann ein bestimmtes Diskriminierungsmerkmal in einem bestimmten Lebensbereich überrepräsentiert ist. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn – um ein besonders plastisches Beispiel zu konstruieren – der Anteil aller Diskriminierungserfahrungen am Lebensbereich Gesundheit und Pflege lediglich bei 5 Prozent liegt und bei einem bestimm-

ten Diskriminierungsmerkmal der Anteil aber bei 20 Prozent liegt. Dieses Diskriminierungsmerkmal wäre dann um den Faktor 4 überrepräsentiert. Genau dies soll der Übertragungsfaktor aussagen können.

Hierfür wird zunächst ein Erwartungswert berechnet. Dieser gibt an, wie viele gemeldete Diskriminierungserfahrungen zu erwarten sind, wenn sich alle Merkmale gleichermaßen über die Lebensbereiche verteilen würden. Ausgangspunkt ist also die Randverteilung der Lebensbereiche. Der Erwartungswert E_{ij} für den Lebensbereich i und das Merkmal j wird auf Basis der Gesamtzahl aller geschilderten Diskriminierungserfahrungen in einem Lebensbereich n_i , der Gesamtzahl aller geschilderten Diskriminierungserfahrungen anhand eines Merkmals n_j , sowie der Gesamtzahl aller geschilderten Diskriminierungserfahrungen n_{ges} mit folgender Formel bestimmt:

$$E_{ij} = \frac{n_i \cdot n_j}{n_{ges}}$$

Der Übertragungsfaktor L für den Lebensbereich I und das Merkmal J wird dabei wie folgt berechnet:

$$L_{ij} = \frac{n_{ij}}{E_{ij}}$$

Hierbei ist n_{ij} die tatsächlich in der Befragung berichtete Zahl von Diskriminierungserfahrungen anhand eines bestimmten Merkmals in einem bestimmten Lebensbereich. E_{ij} ist dagegen der auf Grundlage der Randverteilungen bestimmte Erwartungswert.

Diese Kennzahl (L_{ij}) kann sämtliche Werte größer/gleich null annehmen. Der Wert 1 bedeutet dabei, dass eine Diskriminierungserfahrung genauso häufig auftritt, wie es der Erwartungswert voraussagt. Der Wert 0,5 steht dafür, dass entsprechende Diskriminierungserfahrungen nur halb so häufig auftreten, wie mithilfe des Erwartungswertes vorausgesagt. Mit einem Wert von 2 wird ausgedrückt, dass entsprechende Erfahrungen doppelt so häufig genannt wurden wie erwartet.

Gerade in Kombination von Lebensbereichen, aus denen nur wenige Diskriminierungen berichtet wurden, und Kategorisierungen mit insgesamt nur wenig Fällen kann es sehr leicht zu besonders hohen oder niedrigen Übertragungsfaktoren kommen. Da es aufgrund der fehlenden Repräsentativität ohnehin nicht möglich ist, ohne Weiteres auf die Grundgesamtheit zu schließen, kann hier auch nicht auf das Konzept von Signifikanz und Konfidenzintervallen zurückgegriffen werden. Für gewöhnlich werden diese als Indikator für die Sicherheit der Schätzung verwendet, der auf Parametern der Verteilung sowie der zugrunde liegenden Fallzahl basiert. Auch wenn hier ein anderer Zweck verfolgt wird, kann das statistische Verfahren adaptiert werden: Mithilfe des Fisher's Exact Tests wird getestet, ob der Übertragungsfaktor signifikant von 1 verschieden ist⁶⁵. Aufgrund der großen Fallzahl von insgesamt 14.765 auswertbaren eigenen Diskriminierungserfahrungen sind die Werte vielfach bereits auf dem 5-Prozent-Niveau signifikant, ohne dass dies bereits auf einen inhaltlich relevanten Unterschied hindeutet. Zugleich sollen die Werte auch nicht auf eine Grundgesamtheit verallgemeinert werden, sondern ausschließlich innerhalb der Stichprobe für Orientierung sorgen. Aus diesen Gründen werden lediglich das 1-Prozent- und das 0,1-Prozent-Signifikanzniveau berücksichtigt. Dieses ist jedoch nicht als Signifikanz im statistischen Sinne zu verstehen, sondern soll auf eine deutliche und sehr deutliche Überrepräsentation eines Merkmals/einer Kategorisierung in einem Lebensbereich hinweisen.

65 Die zugrunde gelegte Vierfeldermatrix besteht auf der einen Dimension aus den Ausprägungen „Merkmal X wurde genannt“ und „Merkmal X wurde nicht genannt“, auf der anderen Dimension heißt es analog dazu: „Diskriminierung hat im Lebensbereich Y stattgefunden“ und „Diskriminierung hat nicht im Lebensbereich Y stattgefunden“.

6.2.3 Diskriminierungsform

Diskriminierung kann in unterschiedlichsten Formen auftreten: Eine Person kann beispielsweise beleidigt oder körperlich angegriffen werden oder sie wird aus diskriminierenden Gründen nicht eingestellt. Die Vielzahl möglicher Formen mithilfe eines standardisierten Fragebogens trennscharf zu erfragen ist ein nahezu aussichtsloses Unterfangen. Äußert sich eine Person etwa abwertend über Transsexuelle, ohne zu wissen, dass zwei der anwesenden Personen transsexuell sind, so kann eine der transsexuellen Personen dies als persönliche Beleidigung auffassen, während die andere dies „nur“ als Beleidigung einer Gruppe, der sie auch zugehört, interpretiert. Dieses einfache Beispiel zeigt, dass – wenn man vom Verständnis der Befragten ausgeht – ein vermeintlich klarer Begriff wie Beleidigung die gleichen konzeptionellen Schwierigkeiten mit sich bringt wie der Begriff Diskriminierung (vgl. Kapitel 2.3). Wenn der Antrag einer körperlich beeinträchtigten Person auf einen finanziellen Zuschuss durch eine Behörde abgelehnt wird, so kann die Person sich zum einen dadurch diskriminiert fühlen, dass ihr Antrag abgelehnt wurde. Sie kann sich zugleich aber benachteiligt sehen, weil ihr – durch die Nichtberücksichtigung der eigenen Lebenssituation – bestimmte gesellschaftliche Teilhabeformen verwehrt wurden, die Menschen ohne Beeinträchtigung haben. Damit treten in einer Diskriminierungssituation drei im Fragebogen aufgeführte Diskriminierungsformen auf einmal auf. Auch hier ist jedoch unklar, wie die befragte Person die Erfahrung angibt, also welche Aspekte sie für relevant hält und in der Befragung notiert.

Um die Vielfalt möglicher Antworten, insbesondere in Anbetracht eines sehr hohen Anteils von Mehrfachantworten, handhabbarer zu gestalten, werden im Folgenden drei übergeordnete Formen von Diskriminierung unterschieden, in die die geschilderten Diskriminierungssituationen eingeordnet wurden (vgl. Tabelle 10):

- **Körperliche Übergriffe:** Bei diesen Diskriminierungsformen wird Gewalt angedroht oder angewendet. Wenn auch anders gelagert, so zählen sexualisierte körperliche Übergriffe ebenfalls in diese Kategorie.
- **Materielle Benachteiligung:** Bei dieser Diskriminierungsform wird die diskriminierte Person direkt in ihren Handlungsoptionen eingeschränkt oder erfährt unmittelbare Nachteile in der Situation selbst, zumeist in materieller Form. Darunter würde etwa fallen, wenn aus diskriminierenden Gründen eine Person eine bestimmte Einrichtung nicht besuchen darf, ihr Rechte nicht zugestanden werden oder ihre Leistungen schlechter bewertet werden. Auch das Nichtberücksichtigen der Lebenssituation fällt in diese Kategorie, da hierdurch den Betroffenen Handlungsoptionen verwehrt oder erschwert werden. Die hierunter gefassten Formen gehen zwar oft auch mit Herabwürdigungen einher oder werden von den Betroffenen als beleidigend empfunden, den Kern der Diskriminierungssituation stellt aber die (materielle) Benachteiligung dar.
- **Soziale Herabwürdigung:** Der Begriff ist angelehnt an den Begriff der herabwürdigenden Behandlung von Liebscher und Fritzsche (2010: 32). Gemeint sind hiermit alle Äußerungen (unabhängig davon, ob diese verbal, schriftlich, mit Gesten oder auf andere Weise erfolgen), durch die sich eine Person persönlich anhand eines Merkmals herabgesetzt fühlt. Der Begriff „sozial“ verdeutlicht hierbei, dass es sich bei der Diskriminierungssituation im Kern um eine relationale Herabsetzung handelt und diese Diskriminierung nur in ihrem sozialen Kontext zu verstehen ist. Entscheidend ist dabei, dass die diskriminierte Person hierbei nicht direkt in der spezifischen geschilderten Situation in ihren Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt wird oder unmittelbare materielle Nachteile erfährt. Nichtsdestotrotz kann natürlich eine solche Benachteiligung mittelbar im Anschluss an die geschilderte Situation daraus erwachsen, z. B. weil die Person sich bestimmte Dinge nicht (mehr) zutraut⁶⁶ oder andere Personen, die die herabwürdigende Behandlung beobachtet haben, ihr bestimmte Dinge nicht (mehr) zutrauen. Anders ausgedrückt: Wenn die befragte Person eine Diskriminierungserfahrung schildert, in der sie von ihren

Kollegen ausgegrenzt und beleidigt wird, so handelt es sich um eine soziale Herabwürdigung. Aus dieser kann dann auch eine materielle Benachteiligung entstehen, beispielsweise wenn nun der/die Vorgesetzte sieht, dass die betroffene Person im Unternehmen isoliert ist, und sie deshalb nicht befördert.

Diese grobe Zusammenfassung ermöglicht einen ersten Überblick über die verschiedenen Diskriminierungen. Dabei gehen jedoch eine Vielzahl von Differenzierungen, die auch rechtlich relevant wären, verloren. Daher wird in den Fallbildern in den Lebensbereichskapiteln auch auf einzelne Diskriminierungsformen genauer eingegangen und deren Häufigkeit dargestellt.

Tabelle 10: Übersicht über die Kategorisierung der Diskriminierungsformen (Betroffenenbefragung, Mehrfachantworten möglich)

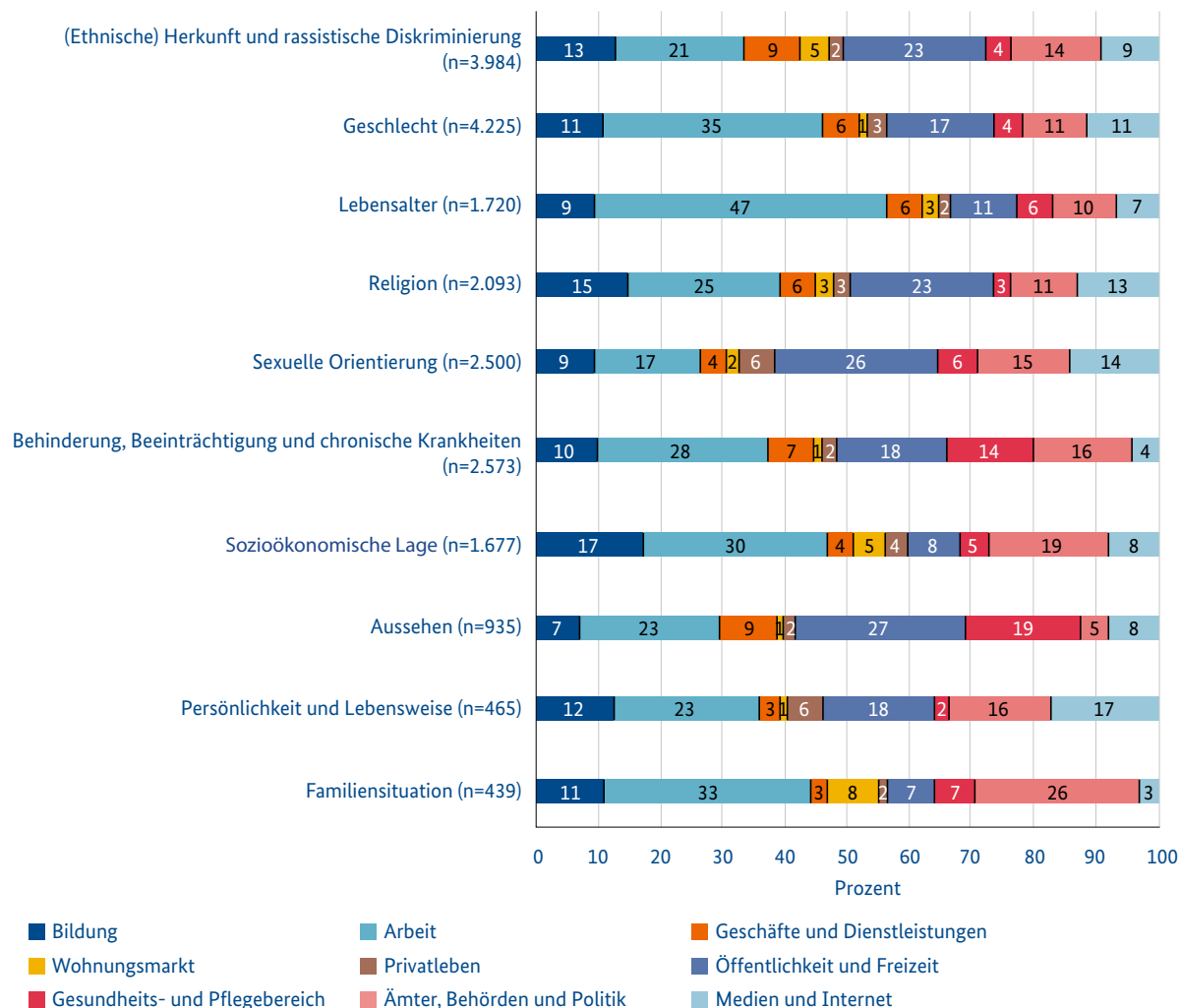
Oberkategorie	Angegebene Diskriminierungsformen
Körperliche Übergriffe (n=1.141)	■ Ich wurde körperlich bedroht. (n=747)
	■ Ich wurde körperlich angegriffen. (n=429)
	■ Ich habe körperliche sexualisierte Übergriffe erlebt. (n=301)
Materielle Benachteiligung (n=9.002)	■ Ich durfte eine Bildungseinrichtung nicht besuchen./Ich wurde nicht eingestellt./Mir wurde der Zugang zu Dienstleistungen, Freizeiteinrichtungen, Gesundheitsleistungen, Ämtern oder Behörden erschwert oder verwehrt. (n=2.107)
	■ Mir wurde gekündigt oder ich musste die Bildungseinrichtung verlassen. (n=328)
	■ Mein Antrag wurde abgelehnt oder mir wurde eine Leistung verwehrt. (n=649)
	■ Meine Lebenssituation wurde nicht berücksichtigt. (n=3.305)
	■ Die Leistung, die ich erhalten habe, hatte nicht die gleiche Qualität wie bei anderen Kund_innen. (n=615)
	■ Meine Leistungen wurden vergleichsweise schlechter bewertet oder herabgesetzt. (n=2.207)
	■ Ich habe weniger Gehalt als eine andere Person mit vergleichbarer Tätigkeit bekommen. (n=565)
	■ Ich wurde bei Beförderungen oder Gehaltszulagen übergangen. (n=530)
	■ Mir wurden Rechte, die andere Personen haben, nicht zugestanden. (n=4.696)
Soziale Herabwürdigung (n=10.829)	■ Menschen wie ich wurden herabwürdigend dargestellt. (n=5.790)
	■ Ich wurde ausgegrenzt oder übergangen. (n=4.026)
	■ Ich habe Mobbing im Internet erlebt. (n=183)
	■ Ich wurde beleidigt oder beschimpft. (n=4.221)
	■ Ich habe unerwünschte sexualisierte Kommentare erlebt. (n=2.122)
	■ Man hat abwertende Witze über mich gemacht oder mich ausgelacht. (n=3.026)
	■ Mir wurden unangebrachte Fragen zu meinem Privatleben gestellt. (n=2.731)
	■ Ich wurde ohne Verdacht kontrolliert. (n=517)

6.3 Betroffenenbefragung – Überblick

Während in Kapitel 6.1 bereits anhand der Repräsentativerhebung gezeigt werden konnte, dass fast jede zweite Person, die Diskriminierung erlebt hat, diese (auch) im Arbeitsleben erlebt, kann der Befund mit der Betroffenenbefragung weiter differenziert werden. Dabei wird die Frage gestellt, welche Diskriminierungskategorien in welchem Lebensbereich besonders relevant sind. Diese Fragestellung kann ausschließlich auf Grundlage der Betroffenenbefragung bearbeitet werden, da hier die Diskriminierungserfahrungen situationsspezifisch erhoben wurden.

Bereits ein erster Blick auf die Daten zeigt, dass bei den meisten Merkmalen der **Arbeitsbereich** am bedeutendsten ist (vgl. Abbildung 29). Beim Lebensalter wurden sogar 47,0 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen aus dem Arbeitsleben berichtet. Auch bei Diskriminierungserfahrungen anhand des Geschlechts und der Familiensituation liegt der Anteil mit jeweils über einem Drittel noch sehr hoch. Vergleichsweise gering ist dagegen der Anteil von 17,1 Prozent beim Diskriminierungsmerkmal sexuelle Orientierung. Ähnlich wie bei (ethnischer) Herkunft und rassistischen Diskriminierungen sowie dem Aussehen ist hier der Bereich Öffentlichkeit und Freizeit am wichtigsten. Während in der Repräsentativbefragung die Bereiche **Geschäfte und Dienstleistungen** sowie der **private Bereich** noch als häufige Orte von Diskriminierungserfahrungen berichtet wurden, ist der Anteil in der Betroffenenbefragung deutlich geringer. Lediglich zwischen 2,7 (Familiensituation) und 9,3 Prozent (Aussehen) aller Diskriminierungserfahrungen wurden aus dem Bereich Geschäfte und Dienstleistungen geschildert. Im privaten Bereich beträgt der Anteil der geschilderten Erfahrungen je nach Diskriminierungsmerkmal sogar nur zwischen 1,6 (Familiensituation) und 5,8 Prozent (jeweils sexuelle Orientierung sowie Persönlichkeit und Lebensweise). Häufiger wurden bei den meisten Diskriminierungsmerkmalen dagegen **Ämter, Behörden und Politik** als Ort der Diskriminierung benannt. Auffällig ist ebenfalls der mit 18,5 bzw. 14,1 Prozent besonders hohe Anteil des **Gesundheits- und Pflegewesens** bei den Merkmalen Aussehen sowie Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Krankheiten (vgl. Kapitel 6.9).

Abbildung 29: Verteilung der Lebensbereiche nach Diskriminierungsmerkmalen (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Insgesamt wurden 3.984 Diskriminierungserfahrungen anhand der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen beschrieben. Von diesen wurden 13 Prozent im Bildungsbereich verortet, 21 Prozent im Arbeitsleben, 9 Prozent im Bereich Geschäfte und Dienstleistungen usw.

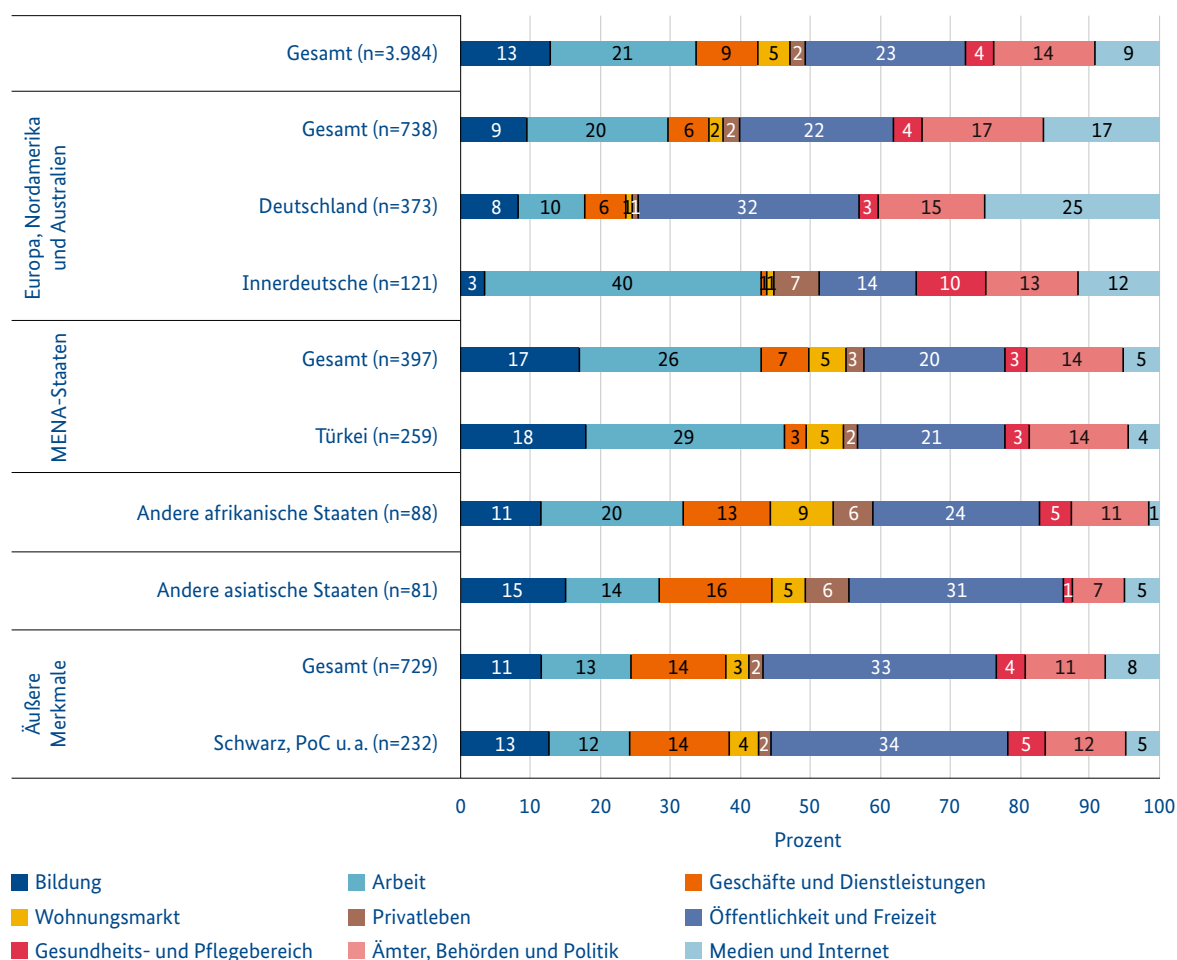
Diese Unterschiede zwischen Repräsentativ- und Betroffenenbefragung können unterschiedliche Ursachen haben. Zum einen ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass die Stichprobenziehung bei der Betroffenenbefragung nicht randomisiert erfolgte. Vielmehr waren es die ADS und eine Vielzahl von Verbänden und Initiativen, die für eine Teilnahme geworben haben. Dadurch sind die Ergebnisse nicht uneingeschränkt verallgemeinerbar. Vielmehr kann es sein, dass sich Akteur_innen, die sich gegen bestimmte Diskriminierungserfahrungen wehren, etwa von ostdeutschen Frauen bei der Rentenberechnung, besonders aktiv beteiligt haben und so eine Verzerrung bei der Verteilung der Lebensbereiche entsteht. Wesentlich gravierender ist jedoch die unterschiedliche Fragestellung: Während die Repräsentativbefragung danach fragt, ob – und wenn ja, wie häufig – man in den letzten beiden Jahren Diskriminierung in einem Lebensbereich erlebt hat, stellt die Betroffenenbefragung auf eine einzelne Erfahrung ab. Diese ist zudem nicht zufällig ausgewählt, sondern es sollte eine besonders bedeutende Diskriminierungserfahrung berichtet werden. Die stärkere Repräsentation von Ämtern und Behörden lässt also die Interpretation zu, dass diese Diskriminierungserfahrungen als besonders dramatisch wahrgenommen werden.

In einem weiteren Schritt soll für einzelne Diskriminierungsmerkmale (ethnische Herkunft und rassistische Diskriminierungen, Geschlecht, Religion, Behinderung und Beeinträchtigungen sowie sozioökonomische Lage) die Verteilung der Lebensbereiche noch einmal getrennt nach den möglichen Kategorisierungen betrachtet werden. Dabei kann gezeigt werden, wie stark sich einzelne Kategorisierungen voneinander unterscheiden. Auf die Darstellung der anderen Diskriminierungsmerkmale wird verzichtet, weil sich dort keine deutlichen Unterschiede zeigen.

Abbildung 30 stellt die Unterschiede bei verschiedenen Kategorisierungen bei **(ethnischer) Herkunft und rassistischen Diskriminierungen** dar. Dabei zeigt sich etwa, dass es einen deutlichen Unterschied zwischen den Erfahrungen von Menschen gibt, die sich anhand ihres Deutschseins diskriminiert sehen, und jenen, die eine spezifische innerdeutsche – zumeist ostdeutsche – Herkunft nennen. Während Erstere vor allem Diskriminierungserfahrungen in der **Öffentlichkeit** und den **Medien** sowie in **Ämtern, Behörden und Politik** nannten, spielt die spezifische innerdeutsche Herkunft auf dem Arbeitsmarkt eine überragende Rolle: 39,7 Prozent aller Fälle von Diskriminierungen anhand einer innerdeutschen Herkunft wurden aus dem **Arbeitsmarkt** berichtet.

Unterschiede zeigen sich jedoch auch bei den unterschiedlichen **nicht deutschen Herkünften**. Insbesondere Menschen, die anhand einer Herkunft aus den MENA-Staaten diskriminiert wurden, haben 26,2 Prozent der Erfahrungen auf dem **Arbeitsmarkt** verortet. Bei einer Diskriminierung anhand einer anderen afrikanischen oder asiatischen Herkunft sind das lediglich 20,5 bzw. 13,6 Prozent der Erfahrungen. Dort überwiegt dagegen der Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit deutlich. Dies gilt ebenso, wenn als Diskriminierungskategorisierung äußere Merkmale wie etwa die Hautfarbe angegeben wurde. Die meisten rassistischen Diskriminierungserfahrungen wurden hier aus dem Bereich **Öffentlichkeit und Freizeit** geschildert. Ursächlich kann hierfür sein, dass im Alltag rassistische Stereotypen eher geäußert werden, während sie im Berufsleben häufiger aufgrund sozialer Erwünschtheit (vgl. Kapitel 4.2.2) seltener explizit werden.

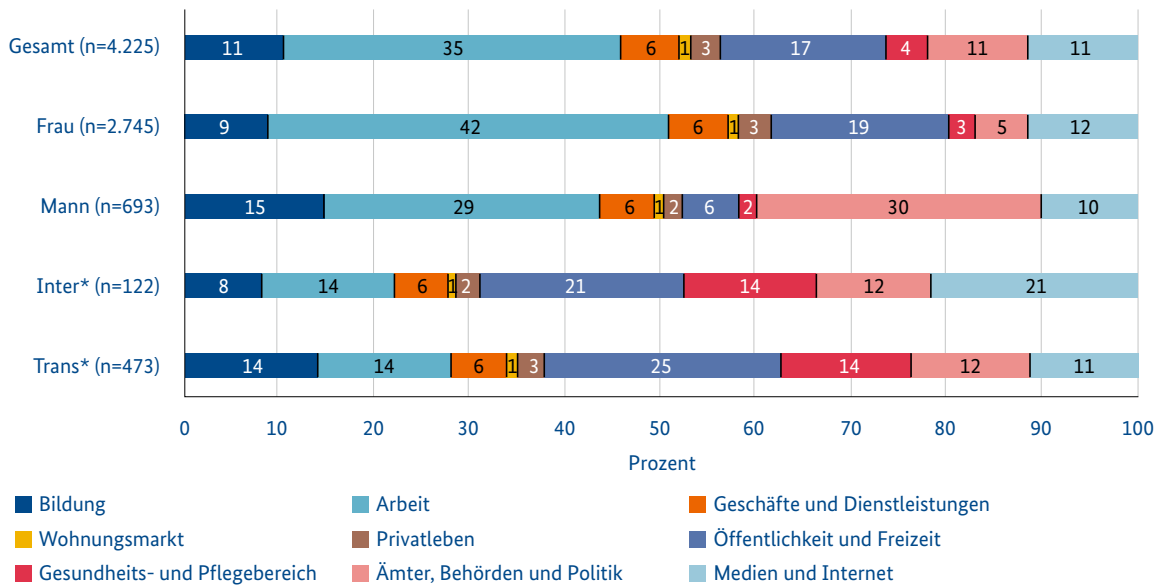
Abbildung 30: Lebensbereiche nach Kategorisierungen beim Merkmal (ethnische) Herkunft und rassistische Diskriminierungen (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Insgesamt wurden 3.984 Diskriminierungserfahrungen anhand der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen beschrieben. Von diesen wurden 13 Prozent im Bildungsbereich verortet, 21 Prozent im Arbeitsleben, 9 Prozent im Bereich Geschäfte und Dienstleistungen usw.

Auch beim **Geschlecht** lassen sich deutliche Unterschiede zwischen den Kategorisierungen feststellen (vgl. Abbildung 31). So berichten Menschen, die als **trans- oder intergeschlechtlich** diskriminiert wurden, deutlich seltener davon, die bedeutendsten Diskriminierungen im Arbeitsleben gemacht zu haben. Wesentlich relevanter ist hier der Bereich **Öffentlichkeit und Freizeit**. Bei der Diskriminierungskategorie Trans* wurden 24,7, bei Inter* 21,3 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen in diesem Bereich angegeben (vgl. Kapitel 6.8). Zudem spielt auch der **Gesundheits- und Pflegebereich** eine wichtigere Rolle: Jeweils 12,3 Prozent der Diskriminierungserfahrungen anhand Trans* und Inter* fanden hier statt (vgl. Kapitel 6.9). Doch auch bei den Diskriminierungserfahrungen anhand der Diskriminierungskategorien **männlich** und **weiblich** gibt es Unterschiede. So wurden 29,7 Prozent der Diskriminierungserfahrungen anhand der Kategorie **Mann bei Ämtern, Behörden und Politik** verortet. Eine besondere Rolle spielt dabei das Familienrecht (vgl. Kapitel 6.10.2.3). Für die Diskriminierungskategorie Frau beträgt der Anteil dieses Lebensbereichs dagegen nur 5,3 Prozent.

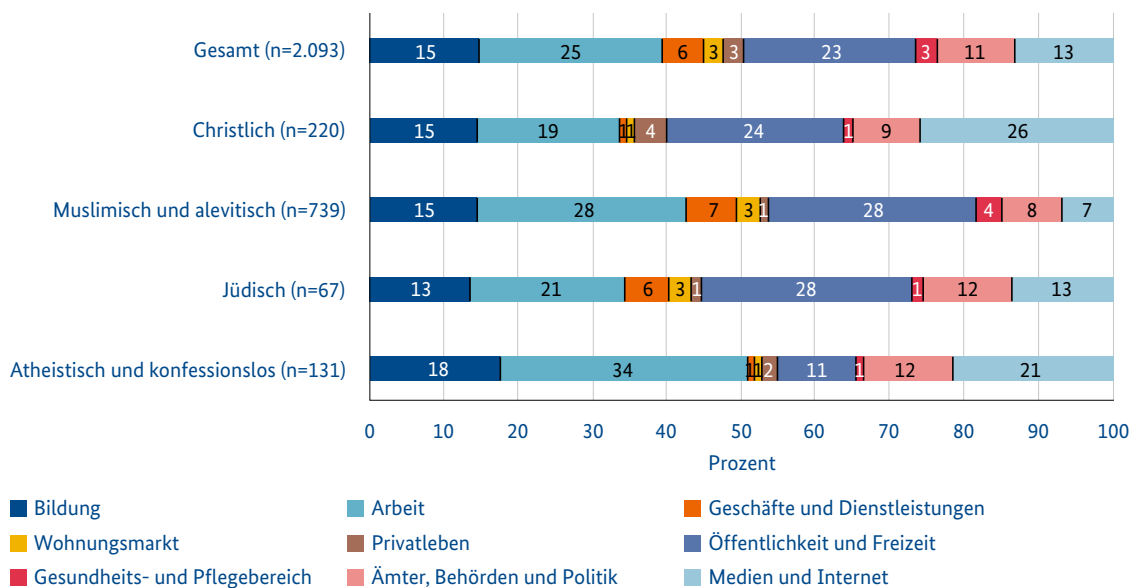
Abbildung 31: Lebensbereiche nach Kategorisierungen beim Merkmal Geschlecht (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Insgesamt wurden 4.225 Diskriminierungserfahrungen anhand des Geschlechts beschrieben. Von diesen wurden 11 Prozent im Bildungsbereich verortet, 35 Prozent im Arbeitsleben, 6 Prozent im Bereich Geschäfte und Dienstleistungen usw.

Beim Diskriminierungsmerkmal **Religion und Weltanschauung** sind die Unterschiede zwischen den verschiedenen Kategorisierungen geringer als beim Geschlecht und bei der (ethnischen) Herkunft (vgl. Abbildung 32). Trotzdem zeigen sich einige Auffälligkeiten. So wurden bei den Kategorisierungen **christlich** und **atheistisch/konfessionslos** besonders häufig Erfahrungen aus dem Bereich **Internet und Medien** berichtet (25,9 bzw. 21,4 Prozent). Dagegen ist bei der Kategorisierung christlich wie auch bei jüdisch das Arbeitsleben von geringerer Bedeutung mit 19,1 bzw. 20,9 Prozent. Anhand der Kategorisierungen **atheistisch oder konfessionslos** erfolgen dagegen vergleichsweise selten Diskriminierungen im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit, dafür wurden 33,6 Prozent der Erfahrungen aus dem **Arbeitsleben** berichtet. Dahinter steht vielfach die sog. Kirchenklausel, nach der kirchliche bzw. kirchlich getragene Arbeitgeber eine spezifische Religionszugehörigkeit als Voraussetzung für die Einstellung von Mitarbeiter_innen proklamieren können (vgl. Kapitel 6.5.2.1).

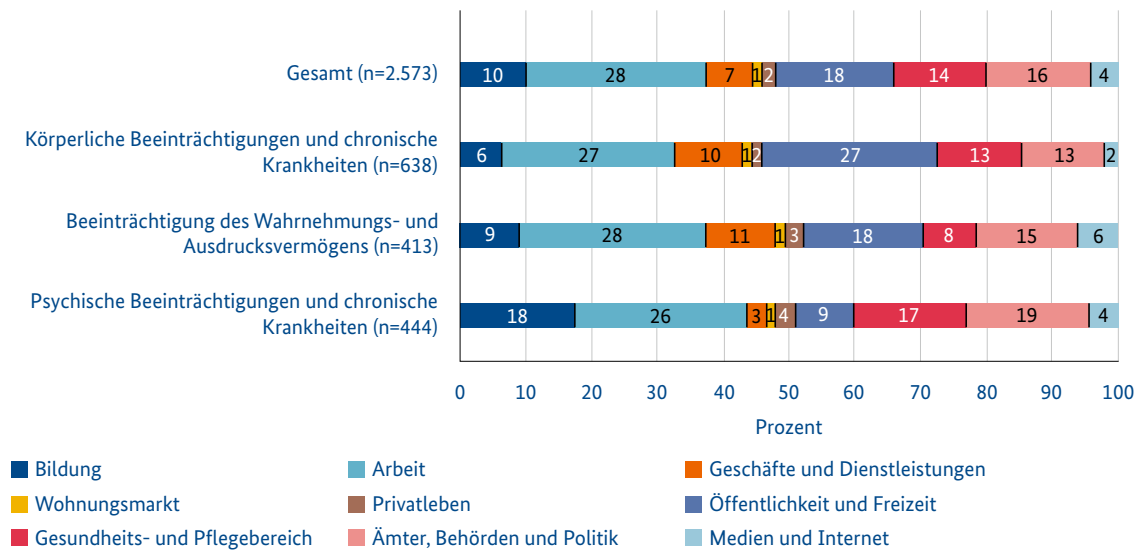
Abbildung 32: Lebensbereiche nach Kategorisierungen beim Merkmal Religion (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Insgesamt wurden 2.093 Diskriminierungserfahrungen anhand der Religion beschrieben. Von diesen wurden 15 Prozent im Bildungsbereich verortet, 25 Prozent im Arbeitsleben, 6 Prozent im Bereich Geschäfte und Dienstleistungen usw.

Abbildung 33 zeigt die Verteilung der Lebensbereiche bei den verschiedenen Kategorisierungen beim Merkmal **Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Krankheiten**. Besonders zwischen den **körperlichen und den psychischen Beeinträchtigungen** sind einige Unterschiede erkennbar. So ist der Anteil der Diskriminierungserfahrungen im Bereich **Öffentlichkeit und Freizeit** bei körperlichen Beeinträchtigungen mit 26,8 Prozent deutlich höher als bei psychischen Beeinträchtigungen mit 8,8 Prozent. Vielfach wurde hierbei eine fehlende Barrierefreiheit als diskriminierend empfunden (vgl. hierzu auch Kapitel 6.6.2.1). Umgekehrt wurden Diskriminierungen anhand psychischer Beeinträchtigungen deutlich häufiger aus dem **Bildungsbereich** benannt als bei körperlichen Beeinträchtigungen (17,6 statt 6,3 Prozent, vgl. hierzu Kapitel 6.4.2.1). Im Vergleich zu Diskriminierungen anhand einer Beeinträchtigung des Wahrnehmungs- und Ausdrucksvermögens zeigt sich zudem ein deutlicher Anteil von Diskriminierungen bei psychischen Beeinträchtigungen und chronischen Krankheiten im **Gesundheits- und Pflegebereich** (vgl. Kapitel 6.9).

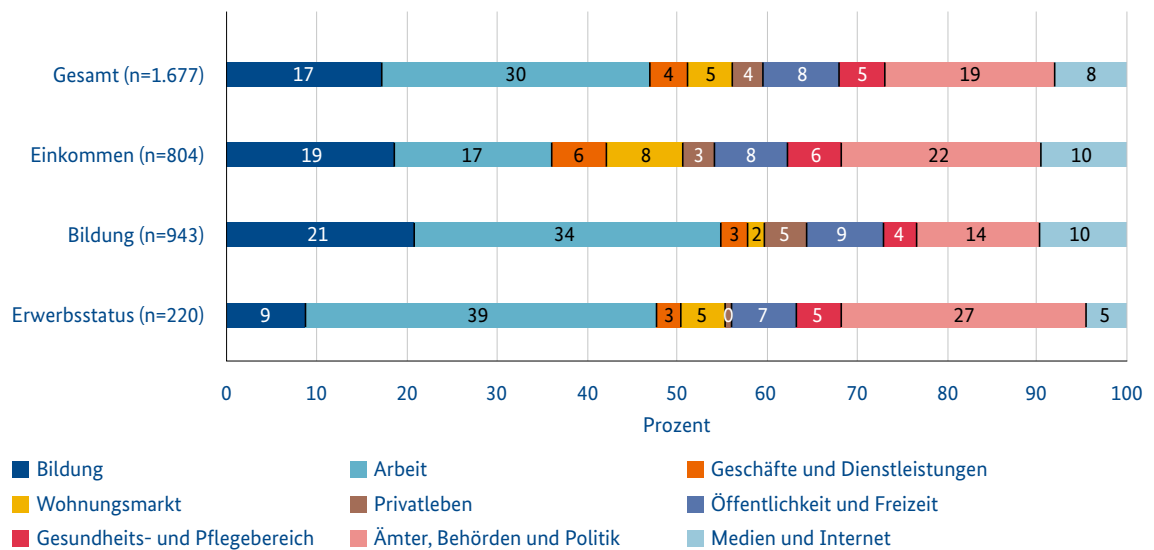
Abbildung 33: Lebensbereiche nach Kategorisierungen beim Merkmal Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Krankheiten (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Insgesamt wurden 2.573 Diskriminierungserfahrungen anhand der Behinderung/Beeinträchtigung/chronischen Krankheit beschrieben. Von diesen wurden 10 Prozent im Bildungsbereich verortet, 28 Prozent im Arbeitsleben, 7 Prozent im Bereich Geschäfte und Dienstleistungen usw.

Bezüglich des Diskriminierungsmerkmals **sozioökonomische Lage** zeigen sich einzelne, dafür besonders deutliche Auffälligkeiten zwischen den verschiedenen Teilmerkmalen. So finden Diskriminierungen anhand des Erwerbsstatus in 39,1 Prozent der geschilderten Fälle im **Arbeitsleben** statt, beim **Einkommen und bei der Bildung** beträgt dieser Anteil lediglich 17,4 bzw. 34,0 Prozent. Dafür werden weniger Diskriminierungen anhand des Erwerbsstatus im Bildungsbereich sowie bei Geschäften und Dienstleistungen gemeldet.

Abbildung 34: Lebensbereiche nach Kategorisierungen beim Merkmal sozioökonomische Lage (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Insgesamt wurden 1.677 Diskriminierungserfahrungen anhand der sozioökonomischen Lage beschrieben. Von diesen wurden 17 Prozent im Bildungsbereich verortet, 30 Prozent im Arbeitsleben, 4 Prozent im Bereich Geschäfte und Dienstleistungen usw.

In den folgenden Kapiteln werden ausgewählte Lebensbereiche vorgestellt. Hierbei wird auf die Lebensbereiche näher eingegangen, für die aufgrund der Datenlage eine tiefer gehende Analyse besonders lohnenswert erschien: der Bildungsbereich, das Arbeitsleben, der Wohnungsmarkt, Öffentlichkeit und Freizeit, Geschäfte und Dienstleistungen, der Gesundheits- und Pflegebereich sowie Ämter und Behörden. Das Privatleben sowie der Bereich der Medien und des Internets werden im Folgenden bei der spezifischen Fallbildanalyse ausgeklammert.

Dabei werden zunächst die Besonderheiten des jeweiligen Lebensbereiches und die Verteilung der geschilderten Diskriminierungserfahrungen auf die detaillierten Lebensbereiche vorgestellt. Anschließend wird zusammenfassend darauf eingegangen, welche Diskriminierungsmerkmale und -kategorisierungen in dem Lebensbereich überrepräsentiert sind. Mithilfe der Darstellung der Verteilung der Diskriminierungsformen in den detaillierteren Lebensbereichen entsteht so schon ein Überblick über Diskriminierungen in dem Lebensbereich. Im Anschluss wird dieser vertieft, indem einige typische Fallbilder von Diskriminierungen in diesen Lebensbereichen herausgearbeitet werden. Diese stellen hierbei lediglich eine Auswahl dar und sind in keiner Hinsicht erschöpfend.

6.4 Lebensbereich: Bildung

Im Bildungsbereich finden sich mit Kinderbetreuung (Kinderkrippe, KiTa, Kindergarten u.Ä.), Schule und Hochschule drei sehr verschiedene Organisationstypen (vgl. Kapitel 6.2.1). Sie lassen sich anhand verschiedener Dimensionen strukturieren:

1. **Alter der Nutzer_innen:** Während das Alter der Kinder in der Kinderbetreuung zumeist zwischen null und 6 Jahren schwankt, liegt es in der Schule in der Regel zwischen sechs und zwanzig Jahren. Hochschulen und Universitäten besuchen die meisten erst ab einem Alter von 17 Jahren oder mehr. Diese unterschiedlichen, aufeinander aufbauenden Altersspannen haben Auswirkungen auf das Sampling der Befragung. Die Teilnahme an Repräsentativ- und Betroffenenbefragung war erst ab 14 Jahren möglich (vgl. Kapitel 3) und bezog sich lediglich auf Diskriminierungserfahrungen aus den letzten 24 Monaten. Dadurch konnten keine eigenen Diskriminierungserfahrungen von Kindern aus Kinderbetreuungseinrichtungen und jüngeren Schüler_innen berichtet werden.
2. **Rolle der Eltern:** In der Kinderbetreuung haben die Eltern noch eine sehr wichtige Rolle (Fried 2007: 293–296), da die Kinder noch zu klein sind, um für sich selbst einzustehen. So erfolgt dieser Prozess häufig mit einer Eingewöhnungszeit des Kindes, in der die Eltern teilweise in der Betreuungseinrichtung anwesend sind. Doch auch danach bleiben die Eltern mit anderen Eltern und Erzieher_innen in regelmäßigem Kontakt. So werden etwa beratende Gespräche über das Sozialverhalten oder zu Erziehungsmethoden geführt. Dies ändert sich mit dem Eintritt der Kinder in die Schule: Dort verringert sich der Einfluss der Eltern kontinuierlich. So beschreiben Fölling-Albers und Heinzl (2007: 312) die Kooperation zwischen Eltern und Grundschule im Vergleich zu anderen Schulformen als „vielfältig und intensiv“. Währenddessen erfolge später die Kommunikation – so Busse und Helsper (2007: 334) – vor allem noch, „wenn sich Konflikte anbahnen bzw. Schulprobleme entstehen“. In den Hochschulen nehmen Eltern dagegen keinen aktiven Platz mehr ein. Dementsprechend können insbesondere in den Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen nicht nur Kinder bzw. Schüler_innen Diskriminierung erfahren, sondern auch ihre Eltern. Als Diskriminierungserfahrung der Eltern wird eine Erfahrung hier jedoch nur gewertet, wenn mindestens eine auch gegen die Eltern gerichtete Diskriminierungsform vorliegt. Geschilderte Erfahrungen, in denen Kindern der Besuch einer Einrichtung verweigert wird, werden damit als beobachtete Diskriminierungserfahrungen eingestuft und hier nicht weiter betrachtet (vgl. Kapitel 3) – es sei denn, es wird explizit eine weitere Diskriminierungsform angegeben, aus der deutlich wird, dass auch die Eltern direkt diskriminiert werden.
3. **Hierarchisierung und Freiräume:** Insbesondere in der Kinderbetreuung und in den frühen Schuljahren tragen Erzieher_innen bzw. Lehrer_innen die Verantwortung für die Kinder. Sie verfügen damit über sehr weitgehende Rechte, den Kindern Anweisungen zu geben. Im Unterrichtsraum bleibt dies auch bis zum Ende der Schulzeit weiter bestehen, jedoch übernehmen Kinder im Schulalltag auch zunehmend Eigenverantwortung. Noch weiter geht diese Eigenverantwortung in den Hochschulen, wo vielfach Wahlmöglichkeiten bestehen, welche Veranstaltungen genau besucht werden und wie sich die Studierenden einbringen. Diese Freiräume dürfen jedoch nicht über die gleichbleibende starke Hierarchisierung des Bildungsbereichs hinwegtäuschen: Auf der einen Seite stehen die Erziehenden/Lehrenden, auf der anderen Seite die Lernenden. Erstere geben – aufbauend auf Lehrplänen oder Studienordnungen – weitestgehend die Lerninhalte vor, bewerten anschließend den Lernerfolg und vergeben dafür Noten, die für den weiteren Lebensweg entscheidende Bedeutung haben können.

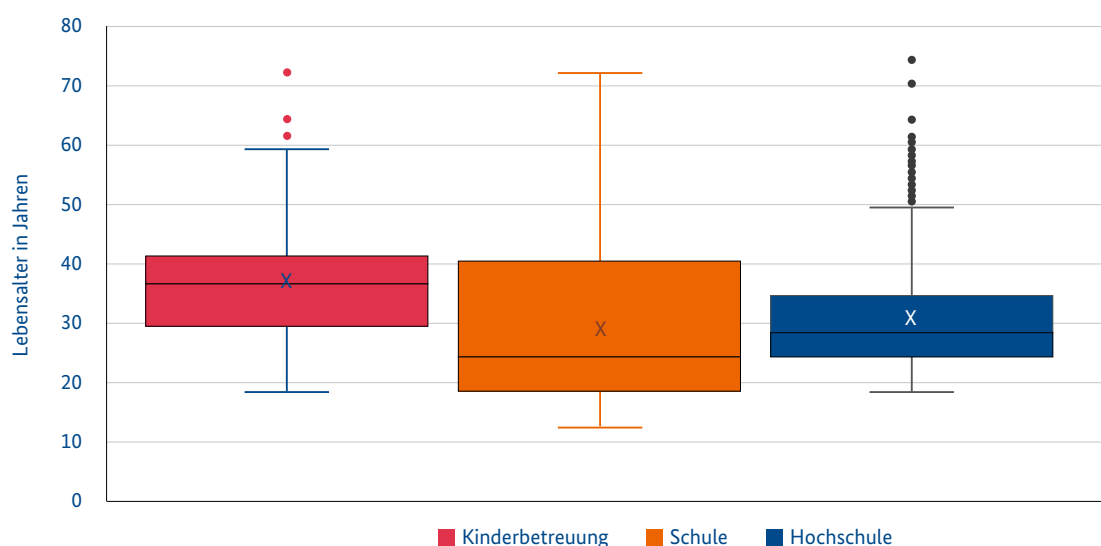
Zudem ist der Bildungsbereich stark institutionell geprägt. Dies zeigt sich bereits bei den Regelungen zur Aufnahme in die jeweiligen Einrichtungen. Mithilfe differenzierter Kriterienkataloge, Noten, Eignungsprüfungen und anderen Elementen wird über die Zulassung entschieden und Warte- bzw. Nachrückerlisten werden gebildet. Innerhalb der Einrichtung erwarten ihre Mitglieder dann starre und strenge Rollenvorschriften, die erweitert werden durch Schul-, Prüfungs- und/oder Studienordnungen. Weitere institutionelle Grundlagen

stellen etwa für die frühkindliche Kinderbetreuung das Sozialgesetzbuch, für die Schulen die landeseigenen Schulgesetze und für die Hochschulen die Landeshochschulgesetze dar.

Insgesamt liegen für den Bildungsbereich 1.655 in der Betroffenenbefragung geschilderte Diskriminierungserfahrungen vor. Davon entfallen 154 auf den Bereich der Kinderbetreuung, 827 auf die Schule, 650 auf die Hochschulen sowie 13 auf andere Bildungseinrichtungen.

Eine Betrachtung der Altersverteilung zeigt, dass die Betroffenen in der Hälfte aller Fälle in der Kinderbetreuung, also die Fälle zwischen dem 25-Prozent-Quantil⁶⁷ und dem 75-Prozent-Quantil, zwischen 29 und 41 Jahren alt sind (vgl. Abbildung 35). Im Hochschulbereich ist dieser Bereich noch enger und mit einem Median von 28 Jahren sind die Betroffenen auch deutlich jünger. Im Bereich Schule liegt der Median sogar bei 24 Jahren. Das 75-Prozent-Quantil liegt dagegen bei 40 Jahren. Damit zeigt sich eine deutlich höhere Spannweite der Altersverteilung bei den Diskriminierungsfällen in der Schule. Dies begründet sich dadurch, dass Diskriminierungserfahrungen aus dem Bereich Kinderbetreuung von den Eltern, beim Studium von den Studierenden und bei der Schule sowohl von den Schüler_innen als auch den Eltern berichtet wurden. Da aus den erhobenen Daten nicht hervorgeht, in welcher Position – also ob etwa als Eltern oder Schüler_innen – die Betroffenen im Schulbereich Diskriminierung erfahren haben, werden die Diskriminierungserfahrungen in der Schule im Folgenden noch einmal nach dem Alter der Befragten differenziert. Befragte, deren Alter den Median (24 Jahre) derjenigen, die Diskriminierung in der Schule erlebt haben, nicht übersteigt, werden im Folgenden als jüngere Befragte bezeichnet und getrennt betrachtet.

Abbildung 35: Altersverteilung der Betroffenen von Diskriminierung im Bildungsbereich nach Bildungseinrichtung (Betroffenenbefragung)



Lebebeispiel: Der obere Rahmen einer Box stellt das 75-Prozent-Quantil dar, der untere Rahmen das 25-Prozent-Quantil. Der Median wird durch den waagerechten Strich in der Box und das arithmetische Mittel durch das Kreuz gekennzeichnet. Die waagerechten Linien außerhalb einer Box stellen die Randpunkte der Verteilung dar, wobei vereinzelte Ausreißer als Punkte gekennzeichnet sind.

⁶⁷ Das 25-Prozent-Quantil unterteilt eine gegebene Verteilung in die unteren 25 Prozent und die oberen 75 Prozent. Hierfür werden alle Werte einer Verteilung ihrer Größe nach geordnet. Anschließend wird berechnet, an der wievielten Stelle das 25-Prozent-Quantil liegt, und in der sortierten Verteilung bis zu dieser Stelle vorgeschritten. Anhand des so bestimmten Wertes lässt sich sagen, dass 25 Prozent der Befragten einen kleineren oder maximal gleich großen Wert und 75 Prozent einen größeren oder mindestens gleich großen Wert angegeben haben.

6.4.1 Wer wird diskriminiert?

Je nach Diskriminierungsmerkmal schwankt der Anteil der Diskriminierungen, die im Bildungsbereich stattgefunden haben, zwischen 3,3 Prozent bei Diskriminierungen anhand einer bestimmten innerdeutschen Herkunft und über 15 Prozent bei Diskriminierungen anhand der Herkunft aus den MENA-Staaten (16,9%). Besonders häufig sind darunter noch einmal die Diskriminierungen anhand einer türkischen Herkunft. Hier liegt der Anteil der Diskriminierungserfahrungen im Bildungsbereich sogar bei 17,8 Prozent.

Bemerkenswert hoch sind die Anteile von Diskriminierungen im Bildungsbereich unter allen Diskriminierungen anhand von Atheismus oder Konfessionslosigkeit (17,6%), anhand von psychischen Beeinträchtigungen (17,6%) sowie anhand der sozioökonomischen Lage (17,2%), wobei der wichtigste Indikator hierbei das Einkommen ist. Dort liegt der Anteil der Diskriminierungen im Bildungsbereich an allen Diskriminierungen sogar bei 18,7 Prozent.

Betrachtet man die Diskriminierungserfahrungen nach Merkmal bzw. Kategorisierung genauer bezüglich der Bildungseinrichtung, so zeigen sich noch einige weitere Auffälligkeiten (vgl. Tabelle 11). Die **(ethnische) Herkunft bzw. rassistische Diskriminierungen** sind zwar durchgängig eines der am häufigsten genannten Diskriminierungsmerkmale im Bildungsbereich, aber lediglich bei den älteren Befragten in der Schule deutlich überrepräsentiert. Diese Überrepräsentation liegt vor allem an der hohen Zahl von Diskriminierungsfällen, die mit der Kategorisierung einer Herkunft aus den MENA-Staaten, insbesondere der Türkei, berichtet wurden. In der Schule durchgehend überrepräsentiert sind auch Diskriminierungserfahrungen anhand der **Religion oder Weltanschauung**, die insbesondere anhand der Zugehörigkeit zum Islam bzw. zum Alevitentum erfolgen. Aufgrund des hohen Mehrdimensionalitätsanteils von Religion und (ethnischer) Herkunft ist dies wenig überraschend.

Auffällig sind die Diskriminierungserfahrungen anhand des **Geschlechts** und dort insbesondere die Diskriminierungserfahrungen von Frauen: Während sie in den meisten Teilen des Bildungsbereiches unterrepräsentiert sind, sind sie im Bereich der (Fach-)Hochschulen deutlich überrepräsentiert. Dies deutet auf eine Manifestation der „gläsernen Decke“ in der Karriere von Frauen in den Strukturen der höheren Bildung hin.

In allen Bereichen des Bildungswesens überrepräsentiert (am schwächsten bei jüngeren Befragten aus der Schule) sind dagegen Diskriminierungen anhand der **sozioökonomischen Lage**. Während in der Kinderbetreuung sich das eigene bzw. elterliche Einkommen als wichtigstes Diskriminierungsmerkmal erweist, sind im Hochschulbereich die eigene und die elterliche Bildung ein ebenso wichtiges Diskriminierungsmerkmal.

Tabelle 11: Übertragungsfaktor für ausgewählte Merkmale und Kategorisierungen im Bildungsbereich (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)

	Kinder- betreuung	Schule: jüngere Befragte	Schule: ältere Befragte	(Fach-) Hochschule
(Ethnische) Herkunft und rassistische Diskriminierung	1,08 (n=45)	1,19 (n=138)	1,29** (n=142)	1,00 (n=175)
MENA-Staaten	0,72 (n=3)	1,98* (n=23)	2,38** (n=26)	0,86 (n=15)
Türkei	0,37 (n=1)	1,98 (n=15)	2,66** (n=19)	0,96 (n=11)
Geschlecht	0,61* (n=27)	0,75** (n=93)	0,52** (n=61)	1,45** (n=269)
Frau	0,52* (n=15)	0,42** (n=34)	0,40** (n=30)	1,39** (n=168)
Mann	1,38 (n=10)	0,94 (n=19)	1,05 (n=20)	1,74** (n=53)
Lebensalter	0,72 (n=13)	0,50** (n=25)	0,63* (n=30)	1,24 (n=94)
Religion und Weltanschauung	1,79** (n=39)	1,52** (n=89)	1,49** (n=82)	0,96 (n=88)
Muslimisch und alevitisch	1,95 (n=15)	1,90** (n=41)	1,28 (n=26)	0,86 (n=28)
Sexuelle Orientierung	0,58 (n=15)	1,36* (n=99)	0,59** (n=41)	0,70** (n=77)
Behinderung, Beeinträch- tigung und chronische Krankheiten	1,01 (n=27)	0,57** (n=43)	1,33* (n=94)	0,76* (n=86)
Psychische Beeinträch- tigungen und chroni- sche Krankheiten	0,65 (n=3)	1,31 (n=17)	2,45** (n=30)	1,33 (n=26)
Nicht-AGG-Merkmale	1,46** (n=60)	1,09 (n=117)	1,23 (n=124)	1,07 (n=185)
Sozioökonomische Lage	2,12** (n=37)	1,29 (n=63)	1,58** (n=73)	1,54** (n=114)
Einkommen	2,62** (n=22)	1,45 (n=34)	1,44 (n=32)	1,72** (n=61)
Bildung	1,63 (n=16)	0,81 (n=12)	1,22 (n=17)	1,85** (n=77)
Erwerbsstatus	3,49* (n=8)	0,00* (n=0)	0,16 (n=1)	1,03 (n=10)

Lesebeispiel: Diskriminierungen anhand einer Herkunft aus den MENA-Staaten wurden 26-mal von älteren Befragten in der Schule berichtet und sind damit dort sehr deutlich überrepräsentiert (Übertragungsfaktor größer eins und zwei Sternchen). Die 23 Diskriminierungsfälle anhand einer Herkunft aus den MENA-Staaten unter den jüngeren Befragten in der Schule, zeigen ebenfalls eine Überrepräsentation an, diese ist aber nicht sehr deutlich (Übertragungsfaktor größer eins und ein Sternchen). Für Details vgl. Kapitel 6.2.2.

6.4.2 Wie erfahren Menschen im Bildungsbereich Diskriminierung?

Legt man die Unterscheidung zwischen **sozialer Herabwürdigung**, **materieller Benachteiligung** und **körperlichen Übergriffen** zugrunde, so zeigt sich, dass Diskriminierungserfahrungen im Bildungsbereich insbesondere in Form materieller Benachteiligung und sozialer Herabwürdigung auftreten (vgl. Tabelle 12). Dass im Bereich des Kindergartens die materielle Benachteiligung, also etwa das diskriminierende Verwehren eines Platzes an einer Kindertagesstätte, leicht überwiegt, ist darauf zurückzuführen, dass hier vor allem die Elternperspektive abgebildet wird. Die Eltern sind jedoch nicht in gleichem Maß in das alltägliche Miteinander eingebunden, wie es etwa die Schüler_innen in einer Schule sind. Darüber hinaus zeigt sich bei den **körperlichen Übergriffen**, dass 13,0 Prozent unter allen Diskriminierungserfahrungen der jüngeren und 12,1 Prozent unter älteren Befragten in der **Schule** sich auf diese Form beziehen. Sowohl bei der Kinderbetreuung als auch bei der Hochschule ist dieser Anteil dagegen deutlich geringer.

Tabelle 12: Prozentuale Häufigkeit bestimmter Diskriminierungsformen innerhalb eines Lebensbereiches (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)

	Kinder- betreuung (n=154)	Schule: jüngere Befragte (n=431)	Schule: ältere Befragte (n=396)	(Fach-) Hochschule (n=650)
Materielle Benachteiligung	72,7 %	54,8 %	61,6 %	64,0 %
Soziale Herabwürdigung	69,5 %	87,9 %	68,9 %	74,0 %
Körperliche Übergriffe	3,2 %	13,0 %	12,1 %	4,8 %

Lesebeispiel: Insgesamt wurden 154 Diskriminierungserfahrungen aus dem Bereich der Kinderbetreuung gemeldet. In 72,7 Prozent dieser Fälle handelte es sich (auch) um eine materielle Benachteiligung, in 69,5 Prozent (auch) um eine soziale Herabwürdigung und in 3,2 Prozent (auch) um einen körperlichen Übergriff.

Im Folgenden sollen Diskriminierungserfahrungen im Bildungsbereich anhand von **drei Fallbildern** näher veranschaulicht werden. Die ersten beiden – verwehrter **Besuch von Bildungseinrichtungen** und **schlechtere Leistungsbewertung** – beziehen sich auf direkte, materielle Benachteiligungen, die die Betroffenen anhand eines der untersuchten Diskriminierungsmerkmale erleben. Beide sind besonders relevant, weil sie in direktem Zusammenhang zum formalen Bildungserfolg einer Person stehen. Dieser prägt wiederum die weiteren Erfolgchancen, etwa in Bezug auf Einkommen oder die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt. Beide Diskriminierungsformen knüpfen auch sehr direkt an den Dreiklang von Kompetenzerwerb und Leistungen, Leistungsbeurteilung sowie Bildungsübergängen an, anhand dessen sich viele Diskriminierungen bezüglich des Bildungserfolges kategorisieren lassen (Diehl und Fick 2016). In der Forschung lässt sich hierbei eine Fokussierung auf die beiden Diskriminierungsmerkmale soziale und ethnische Herkunft feststellen. Auf Grundlage von Regressionsanalysen versuchen viele Studien zu ergründen, auf welches Merkmal festgestellte Unterschiede zurückzuführen sind. In ihrem Studienüberblick kommen Diehl und Fick (2016: 274–276) hierbei zu dem Schluss, dass im Kompetenzerwerb und in der Notengebung ethnische Disparitäten wahrscheinlich seien, während sie bei den Bildungsübergängen kaum nachgewiesen werden können. Gleichzeitig wird eine lebhaftere Diskussion über die Unterscheidung von individueller und institutioneller Diskriminierung im Bildungsbereich geführt. Als Formen institutioneller Diskriminierung werden etwa die strukturellen Probleme einer fehlenden Diversität unter den Lehrer_innen und in den Lehrmaterialien, die Sonderschulüberweisungen oder die Spracherwartungen diskutiert (etwa Gomolla und Radtke 2009; Gomolla 2013; eher kritisch Diehl und Fick 2016). Die vorliegenden Befunde tragen zu

dieser Debatte bei, indem sie die Perspektive der Betroffenen in den Blick nehmen. Was erfahren sie als Diskriminierung und anhand welcher Merkmale fühlen sie sich diskriminiert?

Das dritte Fallbild von Diskriminierungserfahrungen im Bildungsbereich zielt weniger auf den Bildungserfolg als vielmehr auf das soziale Miteinander in Bildungseinrichtungen ab. Unter dem Begriff des **Mobbing**s werden hierbei alle Erfahrungen gefasst, die ausschließlich auf Formen der Abwertung beruhen, die in der Situation selbst nicht mit einem direkten, materiellen Nachteil verbunden sind.

6.4.2.1 Fallbild: Verwehrtter Besuch von Bildungseinrichtungen

Bereits der Zugang zu Bildungseinrichtungen kann mit Diskriminierungen verbunden sein. Die Bedeutung dieser Diskriminierungsform unterscheidet sich jedoch deutlich bei den drei betrachteten Institutionen. Bei der Kinderbetreuung wird bei 17,0 Prozent aller geschilderten Erfahrungen auch ein verwehrtter Zugang angegeben, bei der Schule sind es noch 6,7 Prozent und für die Hochschulen wird dies nur noch in 1,9 Prozent aller Fälle angegeben.

Dies hängt zum einen damit zusammen, dass Diskriminierungserfahrungen aus der Schule und noch stärker aus den Hochschulen vor allem von den Personen geschildert werden, die sich regelmäßig und dauerhaft darin aufhalten, während es bei der Kinderbetreuung die Eltern sind, die hier die Erfahrungen schildern. Deren Kontakt mit der Bildungseinrichtung ist viel punktueller und bezieht sich vor allem auf die Auswahl der Bildungseinrichtung und Elternabende. Dadurch sind sie weniger stark in den alltäglichen Umgang miteinander eingebunden. Zum anderen handelt es sich im Bereich der Kinderbetreuung häufig um private Einrichtungen mit einer sehr begrenzten Platzzahl (Statistisches Bundesamt 2016b: 11–12), die vielfach nicht ausreicht, um die Nachfrage vollständig zu erfüllen. Die Aufnahme- und/oder Auswahlkriterien erscheinen dabei den betroffenen Eltern als ungerecht oder gar diskriminierend.

Dennoch liegen im Datensatz lediglich 100 Fälle vor, bei denen Personen der Besuch von Bildungseinrichtungen verwehrt wurde. Als **Diskriminierungsmerkmal** werden hierbei häufig die Religion/Weltanschauung (20,0 Prozent), die sozioökonomische Lage (26,0 Prozent), die (ethnische) Herkunft/rassistische Diskriminierungen (35,0 Prozent) sowie vor allem Behinderungen, Beeinträchtigungen und chronische Krankheiten (45,0 Prozent) genannt. Dies bestätigt auch eine im zweiten Bericht der ADS getroffene Feststellung:

„Kinder aus bildungsfernen Schichten, mit Migrationshintergrund und mit Behinderung sind in der Kindertagesbetreuung unterrepräsentiert. Ungünstige Ausgangsbedingungen (ungleiche familiäre und individuelle Startbedingungen) können bei ihnen schlechter kompensiert werden. Mangelnde Plätze in der frühkindlichen Betreuung, institutionelle Barrieren, fehlende Zugangsmöglichkeiten für bestimmte Kinder (z. B. keine Aufnahme von Kindern mit Behinderung), Kosten für die Betreuung, aber auch eine mangelnde interkulturelle/inklusive Öffnung führen zur strukturellen Benachteiligung von Kindern in Anknüpfung an die AGG-Merkmale und die soziale Herkunft.“ (ADS 2013: 56)

Auch der Bildungsbericht 2016 bestätigt die Tendenz, dass Kinder mit Migrationshintergrund in Tageseinrichtungen und Tagespflege unterrepräsentiert sind (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016: 170–171). Allerdings deutet sich an, dass durch ein größeres Platzangebot der Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund, die eine Kinderbetreuung besuchen, ansteigt und sich so der Abstand zu Kindern ohne Migrationshintergrund verringert (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016: 170–172). Bei Kindern mit Behinderung bleibt zwar die Quote der Bildungsbeteiligung seit 2013 unverändert, allerdings wird eine inklusionsorientierte Förderung vorangetrieben (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016: 60–61).

Betrachtet man die in der Befragung genannten Fälle, bei denen Menschen der Besuch einer Bildungseinrichtung verwehrt wurde, lassen sich an zwei Stellen strukturelle bzw. institutionelle Erschwernisse identifizieren. Zum einen ist für **kirchliche Kindertageseinrichtungen** die Mitgliedschaft der Eltern bzw. des Kindes in der jeweiligen Religionsgemeinschaft ein wichtiges Aufnahmekriterium. Damit haben Eltern, die einer anderen oder keiner Konfession angehören, schlechtere Chancen auf einen Kinderbetreuungsplatz – ein Zustand, der innerhalb des AGG nach einer Abwägung im konkreten Fall grundsätzlich gerechtfertigt ist, wenn der Bildungsauftrag der Kinderbetreuungseinrichtung religiös geprägt ist und dabei auch das Ziel verfolgt, christliche Werte zu vermitteln (Dern und Spangenberg 2013: 13–16). Dies ist besonders problematisch, wenn gleichzeitig nicht genug kommunale oder nicht religiös orientierte Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

Zum anderen ergibt sich eine spezielle Barriere für **Eltern von Kindern mit Beeinträchtigungen**, weil einige Bildungseinrichtungen die Aufnahme der Kinder ablehnen. Innerhalb der Umfrage ist unklar, ob es sich dabei um eine Diskriminierung durch eine_n Vertreter_in der Einrichtung handelt oder ob das strukturelle Defizit ausreichender Kapazitäten für die Inklusion von Kindern mit Beeinträchtigung sich hier niederschlägt und diskriminierend auswirkt. Tatsächlich hat sich die Inklusionsquote⁶⁸ deutschlandweit seit 2001 deutlich erhöht; wesentlich dazu beigetragen hat auch die 2009 in Deutschland in Kraft getretene UN-Behindertenrechtskonvention von 2006 (Klemm 2015: 16–17). Aus ihr folgt unter anderem die Verpflichtung, das Schulsystem inklusiv zu gestalten (Wrase 2016). Hierdurch wurde die Legitimation der schulischen Segregation mittels Sonderschulen angegriffen und die inklusionsorientierten Akteur_innen wurden gestärkt (Blanck et al. 2013: 286–287). Allerdings gibt es noch immer deutliche Länderunterschiede bei den einzelnen Förderschwerpunkten⁶⁹ (Klemm 2015: 33). Dass eine Pflicht zur Inklusion noch immer nicht umgesetzt ist, wirkt besonders diskriminierend, da der Unterricht in Förderschulen nicht nur eine Ausgrenzung darstellt, sondern auch negative Auswirkungen auf den Kompetenzerwerb von Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf hat (Kocaj et al. 2014). Tatsächlich bezieht sich die Diskussion um inklusive Bildung aber vor allem auf den Bereich der Schulbildung, teilweise unter Berücksichtigung der vorschulischen Bildung; Inklusion in der Hochschulbildung und in der beruflichen Bildung werden jedoch kaum diskutiert (Werning und Thoms 2015: 258).

Die folgenden Fallbeispiele aus der Betroffenenbefragung sollen veranschaulichen, welche Diskriminierungserfahrungen von den Befragten bezüglich eines verwehrteten Zugangs zu Bildungseinrichtungen angegeben wurden.

„Ich konnte keinen Kitaplatz für mein damals achtmonatiges Kind bekommen. Ich habe gedacht, dass es wegen meines Kopftuchs ist. Wenige Monate später habe ich das Kopftuch abgemacht, bin zu zwei Kitas gegangen, habe mich sehr schick angezogen und habe sofort einen Platz für mein Kind bekommen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Mein Kind wurde durch eine kirchliche Kita bei der Platzvergabe aufgrund meiner Konfessionslosigkeit benachteiligt.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ein Kind bekommt aufgrund seiner Behinderungen und der Schwere seiner Behinderungen über Jahre hinweg und im weiteren Umkreis seines Wohnbezirks keinen Kindergartenplatz.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

68 „Inklusionsquoten geben den Anteil der Schüler und Schülerinnen mit Förderbedarf, die inklusiv in allgemeinen Schulen unterrichtet werden, an allen Schülerinnen und Schülern mit Vollzeitschulpflicht in allgemeinen Schulen der Primar- und Sekundarstufe I an.“ (Klemm 2015: 28)

69 Als Förderschwerpunkte werden die Bereiche bezeichnet, in denen die Betroffenen eine spezielle Förderung benötigen, hierzu zählen etwa „Sprache“, „Hören“, „Sehen“ oder „Emotionale und soziale Entwicklung“.

„Nicht mal öffentliche Schulen fühlen sich verpflichtet, Schüler mit Asperger-Syndrom zu beschulen. Dabei wird als Grund der erhöhte Arbeitsaufwand angegeben.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Das Verwehren des Besuchs der Bildungseinrichtung geht häufig damit einher, dass die Betroffenen noch andere Diskriminierungen wahrnehmen. So interpretieren sie in über der Hälfte der Fälle (54,0 Prozent) die Situation so, dass ihnen damit Rechte nicht zugestanden werden. Ebenfalls in fast der Hälfte der Fälle (48,0 Prozent) fühlen sie sich dadurch ausgegrenzt und übergangen. Dies zeigt deutlich, dass die Befragten den verwehrten Zugang nicht ausschließlich in Bezug auf die materiellen Folgen hin bewerten, sondern auch seine soziale Komponente berücksichtigen. Eine Bildungseinrichtung nicht besuchen zu bedürfen, bedeutet eben auch, nicht als gleichberechtigt wahrgenommen zu werden.

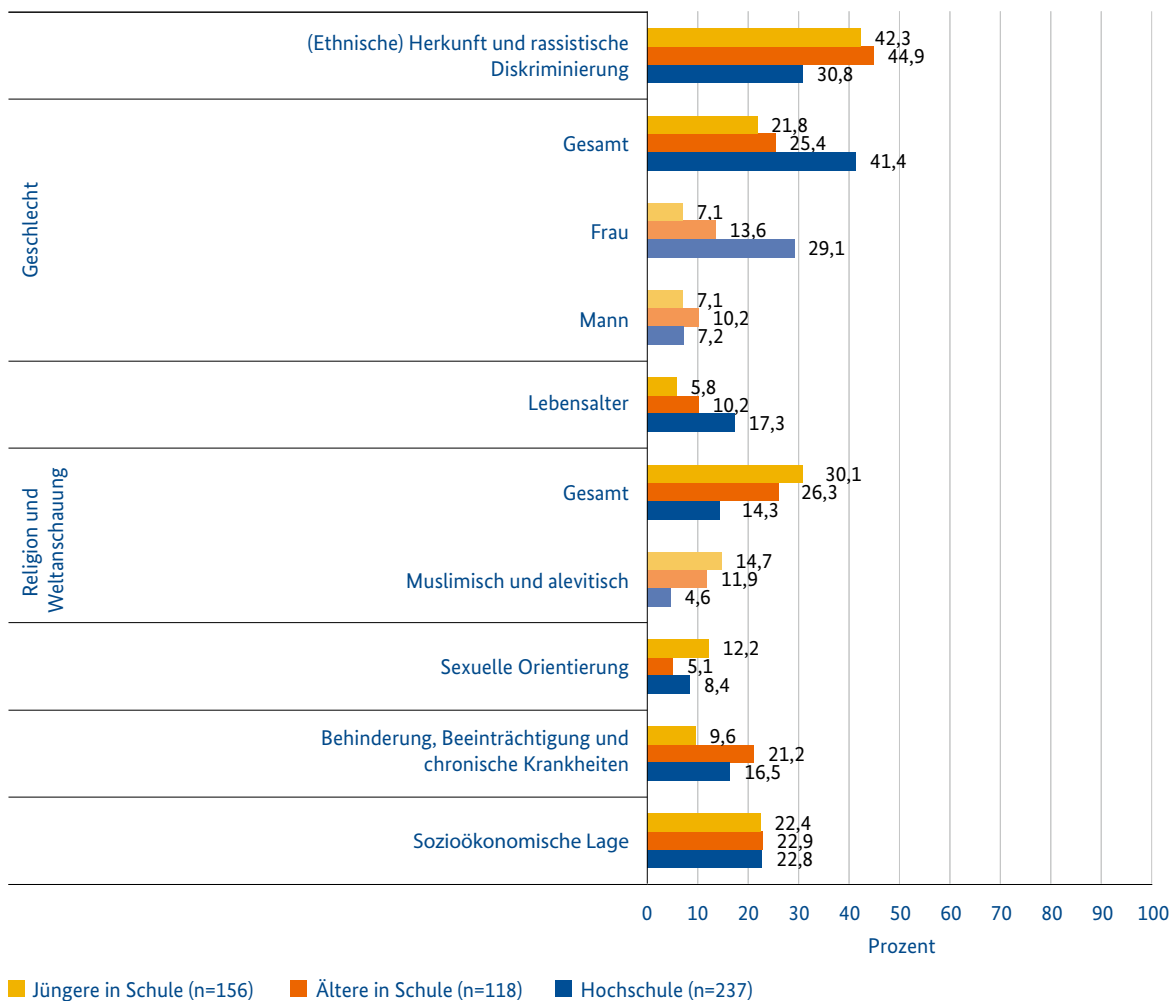
Insgesamt zeigt sich jedoch, dass die strukturellen Ungleichheiten und die deutlichen Unterschiede in den Bildungsabschlüssen des segregierten deutschen Schulsystems von den Betroffenen selbst nur in wenigen Fällen als Diskriminierung wahrgenommen werden. Daraus sollte allerdings nicht geschlossen werden, dass es keine Diskriminierung gibt. Ein weiterer Grund für die seltene Wahrnehmung diskriminierender Faktoren an der Stelle des Zugangs zu Bildungseinrichtungen könnte sein, dass die Diskriminierung bereits eher erfolgt, z. B. bei der Leistungsbewertung, und sich dann nur indirekt auf den Zugang auswirkt.

6.4.2.2 Fallbild: Leistungsbewertung

Die als diskriminierend wahrgenommene schlechtere Bewertung von Leistungen wird vor allem aus der Schule – sowohl von älteren (n=118) als auch von jüngeren (n=156) Befragten – und der Hochschule (n=235) berichtet. Aus dem Bereich der Kinderbetreuung wurden in der Befragung dagegen nur 33 Fälle berichtet. Im Folgenden werden daher nur die Daten aus dem Schul- und Hochschulbereich berücksichtigt.

Während es zwischen jüngeren und älteren Befragten in der Schule hinsichtlich der Diskriminierungsmerkmale nur wenige Unterschiede gibt, zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen der Merkmalsverteilung in der Schule und der Hochschule (vgl. Abbildung 36). Während die **sozioökonomische Lage** sowohl bei den jüngeren und älteren Befragten in der Schule sowie in der Hochschule innerhalb dieser Diskriminierungsform ungefähr gleich stark vertreten ist, zeigt sich beim Lebensalter eine klare Tendenz. So berichten vor allem die Personen, deren Leistung in der Hochschule schlechter bewertet wurde, häufiger davon, anhand des **Lebensalters** diskriminiert worden zu sein. Interessanterweise wird innerhalb der Hochschule gleichermaßen von Diskriminierungen anhand zu niedrigen und zu hohen Lebensalters berichtet. Bei schlechteren Leistungsbeurteilungen anhand der **Religion** geschieht dies, wenn es näher spezifiziert wurde, vor allem anhand der Zugehörigkeit zum Islam. Dabei zeigt sich, dass der Anteil der mit Religion verbundenen Diskriminierungserfahrungen an allen diskriminierenden Leistungsbewertungen in der Hochschule deutlich geringer ist.

Abbildung 36: Merkmalsverteilung bei Diskriminierungserfahrungen durch schlechtere Bewertung von Leistung im Bildungsbereich, Mehrfachangaben möglich



Lesebeispiel: 42,3 Prozent der Diskriminierungserfahrungen durch schlechtere Bewertung von Leistungen bei jüngeren Befragten in der Schule wurden anhand der (ethnischen) Herkunft oder als rassistische Diskriminierung erlebt. Unter den älteren Befragten in der Schule beträgt dieser Anteil 44,9 Prozent. Von den Diskriminierungserfahrungen durch schlechtere Leistungsbewertung in der Hochschule wurden 30,8 Prozent anhand der zugeschriebenen oder echten (ethnischen) Herkunft erlebt.

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei **rassistischen Diskriminierungserfahrungen und jenen anhand der ethnischen Herkunft**. Im Schulbereich ist der Anteil ethnischer Diskriminierungserfahrungen in Bezug auf schlechtere Leistungsbewertung sehr hoch. Immer wieder berichten junge Menschen davon, dass nicht ihre tatsächlichen Leistungen bewertet werden, sondern ihnen anhand ihrer (ethnischen) Herkunft zugeschrieben wird, wie gut sie maximal sein könnten. Häufig bezieht sich das etwa auf die Deutschkenntnisse.

„Im Deutschunterricht bekam ich auf den Kopf hin zugesagt, eine 1 auf dem Zeugnis aufgrund meines Migrationshintergrundes nicht erhalten zu können.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Eine Lehrkraft erklärte mir, dass meine schlechte Note im Test bei ihr durch mein schlechtes Deutsch begründet sei – was wiederum daran läge, dass ich mit meiner Familie eine andere Sprache spreche. Mein Deutsch ist aber nachweislich sehr gut.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich wurde aufgrund meines Kopftuches von meiner Schulleiterin als ‚Aus Ihnen wird nichts, Sie haben keine Zukunft‘ abgestempelt. Sie hat es mir genauso gesagt und hat mir dadurch den Übergang in die Oberstufe nicht ermöglicht, obwohl ich ein sehr gutes Zeugnis hatte. Deshalb musste ich die Schule wechseln und bereue es gar nicht, da ich auf der neuen Schule besser von meinen Fachlehrern behandelt werde und hier in Ruhe mein Abitur machen kann als in den letzten Schuljahren.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Eine Lehrerin bewertete mich, trotz derselben Leistung, welche meine deutschen Mitschüler auch vorwiesen, sehr schlecht. Ich selbst habe einen Migrationshintergrund. Sie fragte mich private Sachen zum Beispiel welche Kultur ich hier auslebe (die deutsche oder eine fremde), welche Sprache ich zuhause spreche und vieles mehr, was sie, meiner Meinung nach, nichts zu interessieren hat [...]“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Dieses Ergebnis ordnet sich in eine gemischte Befundlage in der aktuellen Forschung ein. Einige empirische Arbeiten haben ganz spezifisch untersucht, inwieweit Lehrkräfte tatsächlich zu einer diskriminierend verzerrten Leistungsbewertung in Bezug auf Schüler_innen unterschiedlicher Herkunftsgruppen neigen. So konnte beispielsweise Sprietsma (2013) nachweisen, dass Grundschullehrkräfte Aufsätze von Schüler_innen mit einem türkischen Namen signifikant schlechter bewerten als dieselben Aufsätze, wenn sie vermeintlich von Schüler_innen mit deutschem Namen geschrieben wurden. In einer Studie von Lorenz et al. (2016) zeigte sich, dass Grundschullehrkräfte für Schüler_innen mit türkischem Migrationshintergrund negativ verzerrte Erwartungen im Hinblick auf deren zukünftige Leistungen im Fach Deutsch äußerten, im Vergleich zu Schüler_innen ohne Migrationshintergrund mit gleichen Kompetenzen, nachgewiesen in objektiven Leistungstests. Insgesamt wird die Befundlage zu ethnischen Diskriminierungen in der *Leistungsbewertung* jedoch uneinheitlich bewertet. So fand Kristen (2006) auf Grundlage der von ihr untersuchten empirischen Arbeiten keinen Anhaltspunkt für systematisch diskriminierende Beurteilungen durch Lehrkräfte in Bezug auf Schüler_innen mit Migrationshintergrund im Allgemeinen. Diehl und Fick (2016: 261 ff.) haben empirische Arbeiten zu ethnischen Unterschieden bei der Leistungsbewertung in der Schule durch Lehrkräfte geprüft und kamen dabei zu keinem einheitlichen Bild davon, welche Rolle Diskriminierung bei der Leistungsbeurteilung spielt. Auch Lorenz et al. (2016: 91) beurteilen den Forschungsstand als widersprüchlich. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen aber, dass aus Perspektive der Betroffenen Diskriminierung in Form schlechterer Leistungsbewertung in starkem Maße anhand der (ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen stattfindet. Im Vergleich zum Schulbereich wird in den vorliegenden Daten dagegen in weniger starkem Maße von ethnischer Diskriminierung in Form einer schlechteren Leistungsbewertung in der Hochschule berichtet. Eine Begründung könnten die Schließungsmechanismen des Bildungssystems sein, welche das Erreichen von Hochschulen für Personen mit Migrationsgeschichte oder Muslim_innen erschweren. Oder anders ausgedrückt: Weil ihr Anteil an den Studierenden geringer ist, werden von ihnen auch weniger Diskriminierungserfahrungen aus der Hochschule geschildert.

Eindrucksvoll sind jedoch die Differenzen bezüglich des **Geschlechts**. Machen die Geschlechtsdiskriminierungen in der Schule noch 21,8 Prozent bei jüngeren bzw. 25,4 Prozent bei älteren Befragten aus, so steigt der Anteil von Geschlechtsdiskriminierungen in der Hochschule auf 41,4 Prozent an.

„Mir wurde im Studium weniger zugetraut, weil ich eine Frau bin.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Im Übungsbetrieb meiner Universität wurde angenommen, ich hätte meine Hausaufgaben (Informatik, Programmieren) nicht selbst angefertigt, sondern dies durch einen (männlichen) Kommilitonen erledigen lassen, und wurde daher erneut geprüft.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Jetzt eine Erfahrung an mir selber: In der Schule im Biologieunterricht hat ein Mädchen immer eine Note besser bekommen als mein Kumpel und ich, obwohl wir mindestens genauso gut waren, auch sonst gibt es sehr häufig Situationen in der Schule, in denen Mädchen gegenüber Jungen bevorzugt behandelt werden.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Die Forschung zu geschlechtsspezifischen Differenzen in Bezug auf schulische Leistungen weist im Allgemeinen eher auf einen Vorteil bei den Mädchen bzw. Frauen hin. So zeigen Hannover und Kessels (2011) beispielsweise in ihrer systematischen Untersuchung empirischer Forschung zu Geschlechtsdisparitäten in der Schule, dass Jungen/Männer im Vergleich zu Mädchen/Frauen bei gleicher fachlicher Kompetenz schlechtere Noten erhalten, die sich dann auch auf Übergangsempfehlungen und somit Bildungsbeteiligung von Jungen/Männern auch hinsichtlich der unterschiedlichen Schulformen auswirken. Inwiefern institutionelle oder individuelle Diskriminierungsmechanismen diese Unterschiede verursachen oder begünstigen, muss dabei offen bleiben. Hinsichtlich dieser Ergebnisse wäre es also innerhalb der vorliegenden Studie durchaus plausibel gewesen, wenn tendenziell eher männliche Befragte von Geschlechtsdiskriminierung in Form einer schlechteren Leistungsbewertung berichtet hätten. Die Befunde der Betroffenenumfrage zeigen aber auf, dass weibliche und männliche Befragte gleichermaßen Diskriminierung anhand ihres Geschlechts in Bezug auf die Bewertung ihrer schulischen Leistungen wahrnehmen. Es scheint also, dass sowohl Jungen/Männer als auch Mädchen/Frauen in der Schule in ähnlichem Maße das Gefühl haben, dass ihre Leistungsbewertung durch stereotype Annahmen über ihr Geschlecht negativ beeinflusst wird. Zu **Geschlechtsdiskriminierung in der Hochschule** in Form schlechterer Leistungsbewertungen, die in unseren Daten vor allem von Frauen berichtet werden, gibt es nur eingeschränkt empirische Forschung. Towfigh et al. (2014) stellen aber etwa bei einer Untersuchung von Noten in der Vorbereitung des juristischen Examens und im Examen selbst fest, dass Frauen trotz besserer Abiturnoten und unter Kontrolle der Vornoten sowie anderer Variablen schlechter abschneiden als männliche Studierende. Generell zeigt sich, dass die Quote der Studienberechtigten, die an einer Hochschule ein Studium aufnehmen, unter Frauen geringer ist als unter Männern (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016: 126). Zudem zeigt sich die Hochschule im Hinblick auf die personelle Zusammensetzung immer noch als männlich dominierter Raum (Statistisches Bundesamt 2016a: 24–25). Dies könnte mit dazu beitragen, dass vor allem Frauen von Diskriminierung anhand ihres Geschlechts in Form einer schlechteren Leistungsbewertung berichten. Ob der Anstieg der Diskriminierungswahrnehmungen bei Frauen in der Hochschule im Vergleich zur Schule in Bezug auf Leistungsbewertungen darauf zurückzuführen ist, während der Anteil bei Männern in Schule und Hochschule nahezu konstant bleibt, lässt sich aus den vorliegenden Daten nicht beantworten. Andere Erklärungsansätze könnten beispielsweise sein, dass Frauen mit ihrem Aufstieg im Bildungssystem im Hinblick auf das Phänomen der „gläsernen Decke“ verstärkt mit Diskriminierungen konfrontiert sind, oder dass Frauen vor allem im Alter des Hochschulbesuchs für entsprechende Diskriminierungen sensibilisiert sind.

Die von den Befragten geschilderten Situationen der schlechteren Leistungsbewertung aus Schule und Hochschule sind jedoch komplex: In drei Viertel der Fälle (75,0 Prozent) gehen sie mit sozialen Herabwürdigungen einher. Besonders häufig berichteten die Betroffenen davon, dass nicht nur ihre Leistungen schlechter bewertet wurden, sondern in der Situation auch Menschen mit dem gleichen Merkmal abwertend dargestellt wurden oder sie Ausgrenzung erlebt haben. Welche Formen sozialer Herabwürdigung noch mit der schlechteren Leistungsbewertung einhergehen, unterscheidet sich jedoch sowohl zwischen Schule und Hochschule sowie zwischen den Diskriminierungsmerkmalen. Dabei treten jene Formen der sozialen Herabwürdigung, die Menschen anhand ihrer (ethnischen) Herkunft erleben, auch häufiger in der Schule auf (vgl. Tabelle 13). Gleichzeitig werden aus der Schule auch mehr Diskriminierungserfahrungen anhand der (ethnischen) Herkunft geschildert. Der gleiche Zusammenhang zeigt sich auch zwischen dem Diskriminierungsmerkmal Geschlecht und dem Lebensbereich Hochschule. Die deutlichsten Unterschiede finden sich bei offenkundigen Formen der Herabwürdigung wie Beleidigungen und Beschimpfungen oder abwertenden Witzen und Auslachen. Beide kommen im schulischen Kontext beinahe doppelt so häufig vor wie im Hochschulkontext. Dies deutet darauf hin, dass im Hochschulbereich eine erhöhte Sensibilität für direkte Formen der Diskriminierung besteht und diese eher gesellschaftlich sanktioniert werden. Ob sich daraus eine stärkere Verbreitung subtilerer Diskriminierungsformen an Hochschulen ableiten lässt, kann an dieser Stelle jedoch nicht beantwortet werden.

Tabelle 13: Häufigkeit weiterer Diskriminierungsformen bei einer schlechteren Bewertung von Leistungen nach ausgewählten Lebensbereichen sowie nach ausgewählten Diskriminierungsmerkmalen (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)

	Lebensbereich		Diskriminierungsmerkmal	
	Schule (n=276)	Hochschule (n=235)	(Ethnische) Herkunft und rassistische Dis- kriminierungen (n=192)	Geschlecht- (-sidentität) (n=162)
Menschen wie ich wurden herabwürdigend dargestellt.	54,7 %	41,3 %	57,8 %	44,4 %
Ich wurde ausgegrenzt oder übergangen.	48,9 %	35,7 %	40,1 %	45,7 %
Ich wurde beleidigt oder beschimpft.	44,2 %	19,1 %	38,0 %	27,2 %
Man hat abwertende Witze über mich gemacht oder mich ausgelacht.	42,8 %	22,6 %	32,3 %	34,0 %
Mir wurden unangebrachte Fragen zu meinem Privatleben gestellt.	28,3 %	20,0 %	31,3 %	24,7 %

Lesebeispiel: Aus der Schule wurden 276 Diskriminierungserfahrungen berichtet, bei denen Leistungen schlechter bewertet wurden. In 54,7 Prozent dieser Fälle gaben die Betroffenen auch an, dass Menschen wie sie herabwürdigend dargestellt wurden. Im Bildungsbereich wurden insgesamt 192 Diskriminierungsfälle berichtet, bei denen Menschen anhand ihrer (ethnischen) Herkunft oder aus rassistischen Gründen eine schlechtere Leistungsbewertung erhalten haben. In 57,8 Prozent dieser Fälle gaben die Betroffenen auch an, dass Menschen wie sie herabwürdigend dargestellt wurden.

Auf diskriminierende Leistungsbewertungen wird von den Befragten anschließend sehr unterschiedlich reagiert. In 31,7 Prozent der Fälle wird auf die Erfahrung gar nicht reagiert. Dieser Anteil ist in der Hochschule jedoch mit 36,2 Prozent deutlich höher als in der Schule (27,9 Prozent). Fast ebenso viele Personen (29,1 Prozent) gaben an, der diskriminierenden Person bzw. Situation ausgewichen zu sein. Eine Reaktion, die auf eine Verbesserung der eigenen Situation abzielt, also eine Beratung eingeholt (16,8 Prozent), eine Beschwerde (11,2 Prozent) oder Klage eingereicht (2,4 Prozent) haben dagegen nur insgesamt 22,8 Prozent aller Betroffenen.

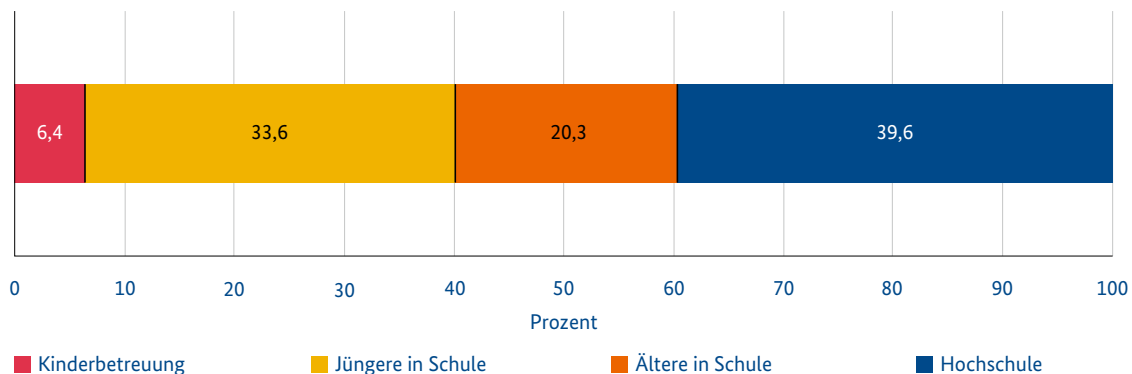
Handlungsempfehlung 6: Die Ergebnisse zeigen, dass es notwendig ist, den Diskriminierungsschutz im Bildungsbereich auszubauen (vgl. hierzu auch die Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle zum Abbau von Benachteiligungen im Bildungsbereich aus dem Bericht an den Bundestag (2013)). Hierfür müssen neben der Stärkung von Anlauf- und Beratungsstellen für Diskriminierungsschutz Gesetze entsprechend überarbeitet und erweitert werden. Da Bildung in den Kompetenzbereich der einzelnen Bundesländer fällt, muss dies in erster Linie auf Länderebene angegangen werden. Das Rechtsgutachten zum Schutz gegen Diskriminierung in Berliner Schulen kommt beispielsweise zu dem Schluss, dass die Anti-Rassismus-Richtlinie in keinem der Bundesländer für den Bereich der öffentlichen Schulen in Landesrecht umgesetzt worden ist. Schulgesetze müssen neben einem ausdrücklichen Diskriminierungsverbot ebenso auch Rechtsfolgen und Sanktionen im Diskriminierungsfall regeln. Dazu gehört es auch, klare Handlungsanweisungen für Mitarbeiter_innen im Bildungsbereich bei Diskriminierungssituationen zu erarbeiten sowie eine unabhängige Beschwerdestelle einzurichten (ausführlicher dazu: Haschemi Yekani und Ilius (2016)).

6.4.2.3 Fallbild: Mobbing im Bildungsbereich

In einem dritten Schritt sollen Diskriminierungserfahrungen näher beleuchtet werden, in deren Fokus eine zwischenmenschliche Abwertung steht. D.h., es werden nur Diskriminierungserfahrungen berücksichtigt, bei denen die befragte Person angegeben hat, soziale Herabwürdigungen erfahren zu haben, aber keine materiellen Nachteile oder körperlichen Übergriffe geschildert hat (vgl. hierfür Kapitel 6.2.3). Diese Erfahrungen werden im Folgenden unter dem Begriff des **Mobbings** diskutiert. Damit soll keineswegs ausgeschlossen werden, dass Mobbing auch mit direkten Benachteiligungen einhergehen kann, etwa dass den Betroffenen Rechte verweigert werden. Um jedoch eine Abgrenzung zu anderen Diskriminierungsformen zu ermöglichen, soll Mobbing hier zunächst enger gefasst werden. Mitunter gilt insbesondere die Wiederholung von herabwürdigenden Situationen als zentrales Kennzeichen von Mobbing (vgl. bspw. Leymann 1990). Der Aspekt der Langfristigkeit ist an dieser Stelle jedoch nicht zentral. Im Folgenden wird Mobbing vornehmlich gebraucht, um Diskriminierung in Form sozialer Herabwürdigung wie beispielsweise Beleidigungen zu beleuchten.

Insgesamt wurden 467 Fälle von Mobbing im Bildungsbereich in der Befragung geschildert. Der Schwerpunkt liegt mit 252 Fällen auf der Schule (vgl. Abbildung 37). Dort werden die Fälle vor allem von jüngeren Befragten geschildert (n=157). Aus der Hochschule werden noch 185 Fälle berichtet.

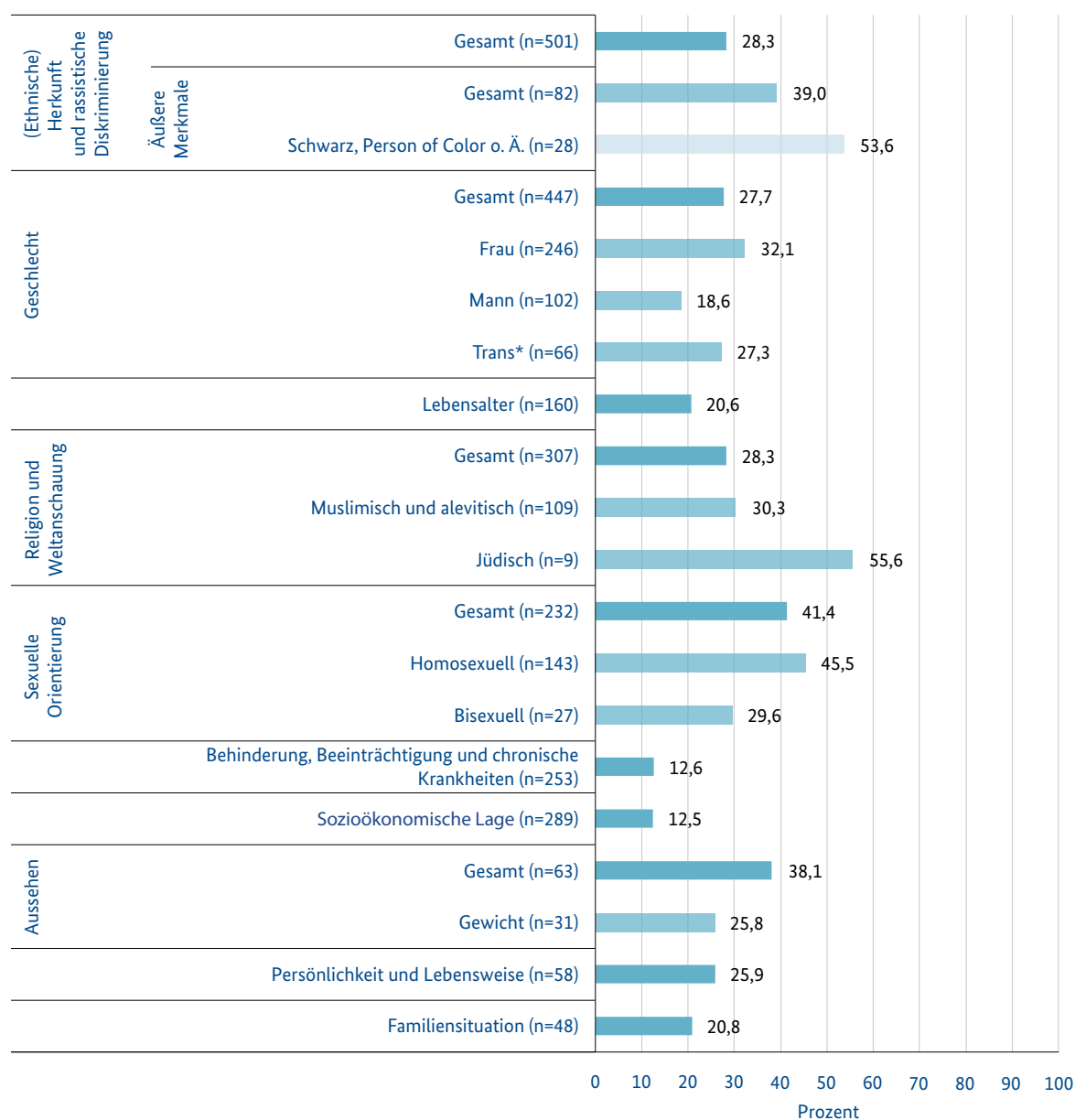
Abbildung 37: Geschilderte Mobbingfälle im Bildungsbereich nach Bildungseinrichtungen (n=467, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Von allen Mobbingfällen im Bildungsbereich sind 6,4 Prozent in der Kinderbetreuung verortet. Weitere 33,6 Prozent werden von den jüngeren Befragten in der Schule berichtet.

Während insgesamt der Anteil von Mobbingereferenzen an allen Diskriminierungserfahrungen in der Schule bei 28,6 Prozent liegt, unterscheidet sich dies je nach Merkmal bzw. Kategorisierung noch einmal deutlich (vgl. Abbildung 38). Einen besonders geringen Anteil machen diese Herabwürdigungen bei Personen aus, die Erfahrungen anhand einer **Behinderung, Beeinträchtigung oder chronischen Krankheit** bzw. anhand der **sozioökonomischen Lage** geschildert haben. Dort liegt der Anteil bei 12,6 bzw. 12,5 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen, die im Bildungsbereich anhand dieser Merkmale geschildert wurden.

Abbildung 38: Anteil von Mobbingverfahren an allen Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich Bildung nach Merkmal (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Insgesamt wurden 501 Diskriminierungserfahrungen anhand der (ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen im Bildungsbereich berichtet. Davon sind 28,3 Prozent Mobbingverfahren.

Besonders hoch ist der Anteil dagegen bei den Diskriminierungserfahrungen anhand der **sexuellen Orientierung**. Insgesamt 41,4 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Orientierung im Bildungsbereich fallen in die Kategorie des Mobbing. Bei schwulen und lesbischen Personen ist dieser Anteil sogar noch etwas höher. Ein genauerer Blick zeigt, dass entsprechende Diskriminierungserfahrungen vor allem in der Schule gemacht werden. Dort sind es insbesondere jüngere Befragte, die angegeben haben, anhand ihrer sexuellen Orientierung Mobbing erlebt zu haben. Dies liegt auch daran, dass hier vor allem die Betroffenen selbst von der Diskriminierung berichten und nicht etwa ihre Eltern. Im Gegensatz dazu ist der Anteil von Mobbingverfahren an Hochschulen anhand der sexuellen Orientierung sogar deutlich niedriger als bei anderen Merkmalen.

Fasst man jene Fälle von Diskriminierung durch Mobbing zusammen, bei denen mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden kann, dass die Befragten diese Diskriminierung als Lernende an der Bildungseinrichtung erfahren haben, also die jüngeren Befragten in der Schule und die Erfahrungen aus der Hochschule, zeigen sich weitere Auffälligkeiten: Während Mobbing-Erfahrungen von Lernenden bei allen anderen Diskriminierungsmerkmalen in 42,9 Prozent der Fälle (auch) **von den Lehrenden oder Dozierenden** ausgehen, sind es bei der sexuellen Orientierung nur 29,4 Prozent. Dagegen ist der Anteil, bei dem die Diskriminierung anhand der sexuellen Orientierung von **Mitschüler_innen oder Kommiliton_innen** ausgeht, mit 89,7 Prozent deutlich höher als bei anderen Diskriminierungsmerkmalen, wo der Anteil 63,3 Prozent beträgt.

„Behandeln von homophoben Thematiken im Religionsunterricht, wo auch (teils sehr offen und direkt) von Seiten des Lehrers gegen Homosexuelle gehetzt wurde.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Es gab eine Diskussion über verschiedene Sexualitäten inkl. Transgenderproblemen; einige der Diskutierenden waren in verschiedenen Aussagen sehr transphob (was es mir als nicht binäre Person nicht einfacher macht mich zu outen und mich unwohl fühlen lässt). Ähnliches gilt für Witze über Homosexuelle (und dem ignorieren der Tatsachen, dass es auch zB Bisexuelle gibt).“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Es geht in meinem Fall um Diskriminierung an der Uni. durch Mitstudent_innen; hierbei möchte ich betonen, dass es vor allem interessanterweise durch die Mitstudent_innen, also die eigene resp. etw. jüngere Generation, geschieht; die Dozent_innen sind nicht das Thema. Es handelt sich v.a. darum, dass ich als Person aufgrund meiner sexuellen Orientierung von den meisten Mitstudent_innen ausgeschlossen und gemieden werde.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„In der Schule erfahre ich tagtäglich Diskriminierung (ich bin ungeoutet schwul). Ich höre immer wieder homophobe Äußerungen die auch teilweise ohne dass die Personen von meiner Homosexualität wissen gegen mich gewendet, das schlimmste war dass ein Lehrer [...] ebenfalls stark homophob war und sich auch so geäußert hat.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Frage eines Kommilitonen, was denn das Lesbenleben macht. Auf meine Antwort Lernen, einkaufen, Sport die Antwort fast wie normale Menschen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Die Unterschiede zeigen sich auch in der genauen **Form des Mobbings**, die Lernende in Bildungseinrichtungen anhand ihrer sexuellen Orientierung erfahren (vgl. Tabelle 14). So gaben Personen, die Diskriminierungserfahrungen anhand ihrer sexuellen Orientierung berichtet haben, durchschnittlich mehr Formen gleichzeitig an. Die häufigste Diskriminierungsform ist die herabwürdigende Darstellung homosexueller Menschen. In über der Hälfte aller Mobbing-Erfahrungen anhand der sexuellen Orientierung kommen Beleidigungen und Beschimpfungen sowie abwertende Witze oder Auslachen hinzu. Besonders hoch ist auch der Anteil sexualisierter Kommentare mit 44,1 Prozent.

Tabelle 14: Häufigkeit einzelner Diskriminierungsformen bei Mobbing von jüngeren Befragten in der Schule und den Befragten in der Hochschule getrennt danach, ob das Diskriminierungsmerkmal sexuelle Orientierung genannt wurde

	Diskriminierungsmerkmal: sexuelle Orientierung	
	genannt (n=68)	nicht genannt (n=274)
Menschen wie ich wurden herabwürdigend dargestellt.	69,1 %	39,8 %
Man hat abwertende Witze über mich gemacht oder mich ausgelacht.	57,4 %	37,6 %
Ich wurde ausgegrenzt oder übergangen.	30,9 %	36,5 %
Ich wurde beleidigt oder beschimpft.	58,8 %	28,5 %
Mir wurden unangebrachte Fragen zu meinem Privatleben gestellt.	33,8 %	18,6 %
Ich habe unerwünschte sexualisierte Kommentare erlebt.	44,1 %	15,0 %

Lesebeispiel: 68 Mobbingverfahren wurden von jungen Befragten aus der Schule bzw. den Befragten aus der Hochschule anhand der sexuellen Orientierung berichtet. In 69,1 Prozent dieser Fälle gaben die Betroffenen an, dass Menschen wie sie herabwürdigend dargestellt wurden. Im Gegensatz dazu gaben bei den 274 Mobbingverfahren aus Schule (jüngere Befragte) und Hochschule, die nicht anhand der sexuellen Orientierung stattfanden, 39,8 Prozent an, dass Menschen wie sie herabwürdigend dargestellt wurden.

Es zeigt sich, dass insbesondere die Schule ein Umfeld darstellt, in dem homosexuelle Personen stark Diskriminierungen von ihren Mitschüler_innen ausgesetzt sind. Während sonst vor allem Frauen über Mobbingverfahren im Bildungsbereich berichteten, sind es bei den Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Orientierung Männer und Frauen gleichermaßen. Das homonegative Umfeld betrifft also Schwule und Lesben. Homophobes Mobbing im Umfeld der Schule, also im jungen Erwachsenenalter, wird auch in der Forschung breit diskutiert: In Übereinstimmung mit den vorangehend geschilderten Befunden zeigt sich in der Tat, dass lesbische, schwule und bisexuelle Heranwachsende bzw. Jugendliche, die ihre sexuelle Orientierung hinterfragen, häufiger von Mobbing und Schikanie durch andere Schüler_innen betroffen sind als heterosexuelle Gleichaltrige (Birkett et al. 2009; Fedewa und Ahn 2011), wobei Mädchen/Frauen und Jungen/Männer gleichermaßen betroffen sind (Birkett et al. 2009). Auch innerhalb des EU LGBT Survey (FRA 2014a: 36–39) berichteten die Befragten, dass sie in der Schulzeit negativen Kommentaren oder negativer Behandlung anhand ihrer sexuellen Orientierung ausgesetzt waren: Im EU-weiten Schnitt gaben rund 38 Prozent der Befragten an, dies immer oder häufig erlebt zu haben, wobei dies vermehrt von schwulen Männern berichtet wurde. Schulische Mobbingverfahren haben massive negative Konsequenzen: Sie sind unter anderem mit erhöhten Symptomen von Depression, Angst, Stress und Rückzug von sozialen Kontakten verbunden (Poteat und Espelage 2007). Zudem zeigen metaanalytische Untersuchungen generell bei homosexuellen Jugendlichen höhere Raten von Depression und Suizidalität (Marshal et al. 2011). Auch wenn der kausale Nachweis an der Stelle schwierig ist, so ist es dennoch wahrscheinlich, dass ein Umfeld des Mobbing als einer von vielen Faktoren hierzu im negativen Sinne beiträgt.

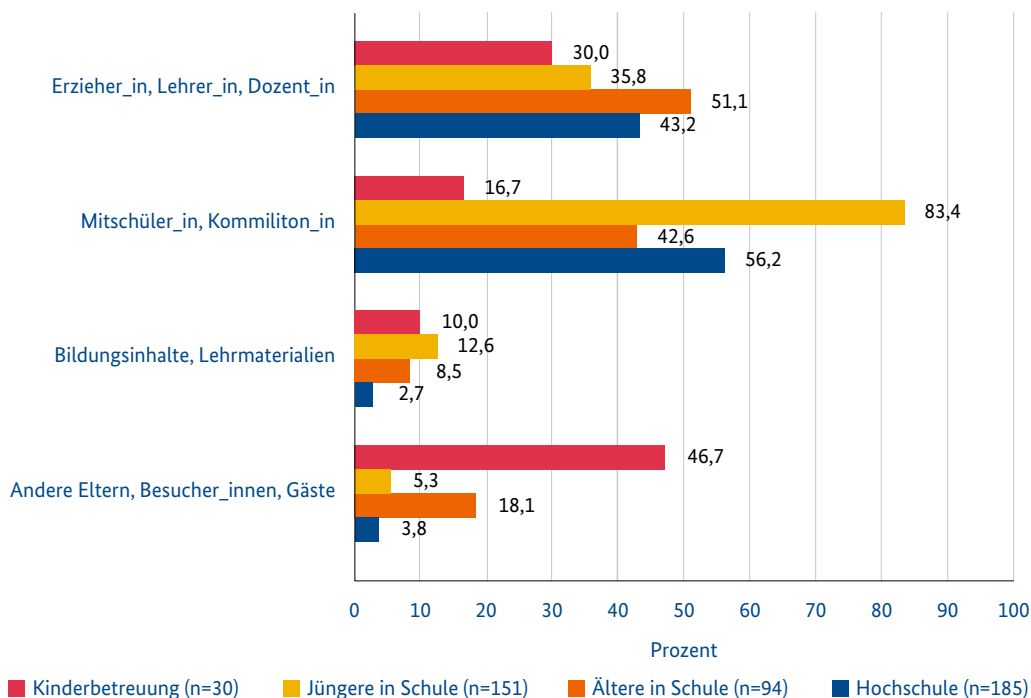
Handlungsempfehlung 7: Um Diskriminierung im Bildungsbereich anhand der sexuellen Orientierung entgegenwirken zu können, bedarf es u.a. fortschrittlicher Lehrpläne, die darauf abzielen, die Akzeptanz für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu stärken und Schüler_innen früh ein Verständnis für Alternativen der gesellschaftlichen Heteronormativität zu vermitteln. So kann nicht nur einer Diskriminierung im Schulalltag entgegengewirkt werden, sondern zudem auch die psychosoziale Entwicklung von LGBTI-Jugendlichen unterstützt werden.

Bezüglich anderer Diskriminierungsmerkmale ergeben sich weitere Auffälligkeiten:

- Bei Mobbing Erfahrungen anhand des Aussehens im Bildungsbereich ist der Anteil der Erfahrungen bei jenen Menschen höher, die als Diskriminierungsmerkmal allgemein das Aussehen angegeben haben, als bei jenen Menschen, die sich direkt auf das Gewicht bezogen haben.
- Insbesondere Menschen, die Diskriminierungen als People of Color im Bildungsbereich erlebt haben, erleben besonders häufig Mobbing. Bei ihnen ist der Anteil deutlich größer als bei einer rassistischen Zuschreibung durch äußere Merkmale insgesamt. Es handelt sich also um spezifische rassistische Diskriminierungserfahrungen, die Menschen anhand ihrer Hautfarbe machen.

Während Mobbing in der **Kinderbetreuung** in 46,7 Prozent der Fälle von anderen **Eltern** ausgeht, werden in **Schule** und **Hochschule** die meisten Fällen von **Mitschüler_innen oder Kommiliton_innen** verursacht (vgl. Abbildung 39). Bei den jüngeren Befragten in der Schule sind es sogar 83,4 Prozent aller Diskriminierungen, die von Mitschüler_innen ausgehen. Allerdings geht im gesamten Bildungsbereich in 41,5 Prozent der Mobbingfälle die Diskriminierung auch von **Lehrer_innen oder Dozent_innen** aus. Die **Bildungsinhalte oder Lehrmaterialien** werden vor allem in der Schule und in der Kinderbetreuung problematisiert: In jedem zehnten Fall werden sie dort als Verursacher_innen der Diskriminierungserfahrung benannt⁷⁰.

Abbildung 39: Verursacher_in des Mobblings nach Bildungseinrichtung (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Bei den 30 Mobbing Erfahrungen in der Kinderbetreuung wurden in 30,0 Prozent der Fälle Lehrer_innen, Erzieher_innen oder Dozent_innen als Verursacher_in angegeben. Bei den 151 Mobbing Erfahrungen von jüngeren Befragten in der Schule wurden in 35,8 Prozent der Fälle Lehrer_innen, Erzieher_innen oder Dozent_innen als Verursacher_in angegeben.

⁷⁰ Zur diskriminierenden Wirkung von Bildungsinhalten vgl. bspw. die Studien von Niehaus et al. (2015) und Höhne et al. (2005), die sich mit der Darstellung von migrationsbezogenen Themen in Schulbüchern beschäftigen.

In vielen Fällen haben die Betroffenen in der Situation versucht, diese Diskriminierung zu ignorieren (40,9 Prozent). Nur 27,4 Prozent haben das diskriminierende Verhalten direkt offen angesprochen. Auch im Nachhinein haben die Betroffenen sich nur in wenigen Fällen gegen die Diskriminierung zur Wehr gesetzt. Während immerhin noch 14,4 Prozent versucht haben, öffentlich auf die Diskriminierung aufmerksam zu machen, haben nur 7,5 Prozent sich bei einer offiziellen Stelle beschwert.⁷¹

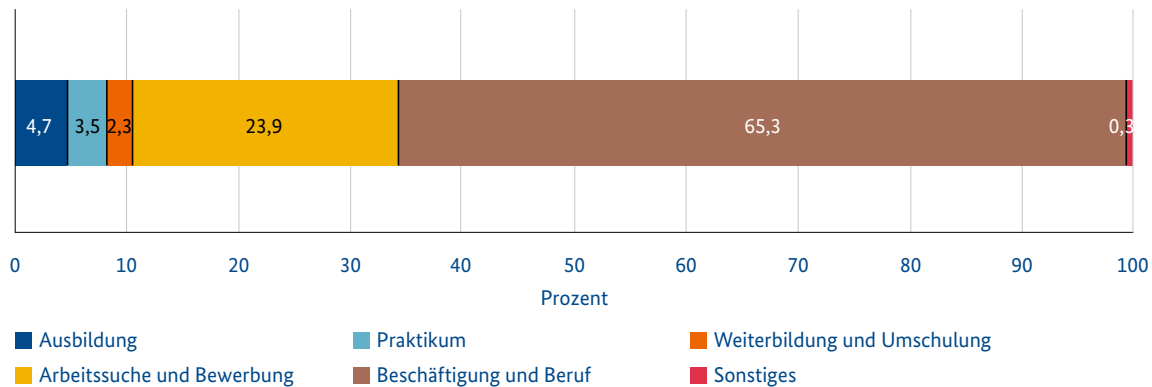
6.5 Lebensbereich: Arbeit

Das Arbeitsleben ist den Ergebnissen der Repräsentativumfrage zufolge der Lebensbereich, in dem die meisten Menschen Diskriminierung erlebt haben. Fast jede_r Zweite, der_die Diskriminierung erlebt, erfährt diese (auch) im Arbeitsleben. Diskriminierungen im Arbeitsleben sind in mehrerer Hinsicht besonders bedeutend: So handelt es sich um einen Lebensbereich, in dem viele Menschen zur Erlangung ihres Lebensunterhaltes einen großen Teil ihrer Zeit verbringen. Anders als etwa der Gesundheitsbereich oder Ämter und Behörden, handelt es sich also nicht um einen Lebensbereich, der von den meisten Menschen nur punktuell genutzt wird, sondern um einen Bereich, in dem sich die Betroffenen langfristig und häufig bewegen. Zugleich ist der Arbeitsmarkt ein zentraler Ort, um gesellschaftliche Anerkennung und Ansehen zu erlangen. Diese erfolgen zum einen über das Einkommen, zum anderen aber auch über das berufliche Prestige. Darüber hinaus ist die am Arbeitsplatz erfahrene Wertschätzung auch zentral für das Selbstwertgefühl der Betroffenen (Semmer und Ivars 1993). Diskriminierungen im Arbeitsleben können damit sowohl den gesellschaftlichen Aufstieg behindern als auch das Selbstwertgefühl der betroffenen Person in besonderer Weise beeinträchtigen.

Insgesamt liegen 4.037 Diskriminierungserfahrungen aus dem Arbeitsleben vor, das entspricht einem Anteil von 27,3 Prozent aller in der Umfrage geschilderten Diskriminierungserfahrungen. Die mit Abstand meisten Erfahrungen werden dabei aus einer bestehenden Berufstätigkeit berichtet (n=2.636, vgl. Abbildung 40). Daneben wurden noch 966 Diskriminierungserfahrungen aus dem Bereich der Arbeitssuche und der Bewerbungsverfahren berichtet. Damit bilden die erlebten Diskriminierungen in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen, bei der Arbeitssuche bzw. in Bewerbungsverfahren insgesamt 89,2 Prozent der hier geschilderten Diskriminierungserfahrungen im Bereich Arbeitsleben ab. Die Zahl der in Ausbildungen (n=189), Praktika (n=141) sowie in Weiterbildungen und Umschulungen (n=93) geschilderten Erfahrungen ist deutlich geringer.

71 Aufgrund von Mehrfachnennungen beträgt der Anteil derer, die sich beschwert oder öffentlich auf die Diskriminierung aufmerksam gemacht haben, 15,3 Prozent.

Abbildung 40: Ort der Diskriminierungserfahrung im Arbeitsleben (n=4.037, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: 4,7 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben wurden aus der Ausbildung berichtet. Aus dem Bereich der Praktika wurden 3,5 Prozent der Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben berichtet.

6.5.1 Wer wird diskriminiert?

Eine genauere Betrachtung der Übertragungsfaktoren ermöglicht es, besondere Auffälligkeiten im Bereich des Arbeitslebens für einzelne Diskriminierungsmerkmale und -kategorisierungen zu erkennen (vgl. Tabelle 15). Dabei zeigt sich etwa, dass **Diskriminierungen anhand der Herkunft aus den MENA-Staaten und der Türkei besonders im Bereich der Ausbildung** überrepräsentiert sind (vgl. hierzu bspw. auch die Untersuchungen von Beicht und Granato (2009) und Beicht (2011)). Dort liegen also Probleme noch vor dem eigentlichen Zugang zum Arbeitsmarkt. Anders sieht es dagegen bei Diskriminierungserfahrungen anhand einer bestimmten regionalen, innerdeutschen Herkunft aus. Diese sind während der Beschäftigung selbst überrepräsentiert.

Beim **Geschlecht sind es vor allem Frauen**, die überproportional häufig von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt berichten. Diese Überproportionalität zeigt sich sowohl beim Praktikum als auch bei der Arbeitssuche und der Bewerbung sowie in der eigentlichen Beschäftigung. Damit berichten Frauen sowohl beim Berufseinstieg als auch im Beschäftigungsverhältnis selbst besonders häufig von Diskriminierung. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch für das Lebensalter, wobei es sich hier lohnt, zwischen den Kategorisierungen als zu jung und zu alt zu differenzieren. **Menschen, die als zu alt kategorisiert werden, berichten besonders häufig von Diskriminierungen bei der Arbeitssuche und Bewerbung. Dagegen berichten junge Menschen deutlich häufiger von Diskriminierungen bezüglich Praktika.** Was sich hier widerspiegelt, sind die unterschiedlichen Wege des Berufseinstieges: So sind bei jungen Menschen Praktika wesentlich bedeutender für die Berufsfindung als bei älteren Menschen. In der Beschäftigung und im Beruf sind wiederum beide Gruppen überrepräsentiert.

Ebenfalls überproportional häufig bei der Arbeitssuche und Bewerbung berichten Personen anhand ihrer **Nichtzugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft** von Diskriminierungserfahrungen. Diskriminierungserfahrungen anhand der **islamischen Religionszugehörigkeit** werden besonders aus dem Bereich der Praktika berichtet. Die **Familiensituation** wird dagegen vor allem bei der Arbeitssuche und Bewerbung als Diskriminierungsmerkmal genannt.

Tabelle 15: Übertragungsfaktor für ausgewählte Merkmale und Kategorisierungen im Arbeitsleben (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)

	Ausbildung	Praktikum	Weiterbildung und Umschulung	Arbeitssuche und Bewerbung	Beschäftigung und Beruf
(Ethnische) Herkunft und rassistische Diskriminierung	1,02 (n=52)	1,00 (n=38)	0,96 (n=24)	0,77** (n=200)	0,72** (n=513)
Europa, Nordamerika und Australien	0,53 (n=5)	0,28 (n=2)	1,08 (n=5)	0,68 (n=33)	0,77* (n=102)
Innerdeutsch	1,29 (n=2)	0,87 (n=1)	2,62 (n=2)	0,51 (n=4)	1,81** (n=39)
MENA-Staaten	2,75** (n=14)	2,37 (n=9)	0,40 (n=1)	1,04 (n=27)	0,72* (n=51)
Türkei	3,02* (n=10)	2,43 (n=6)	0,61 (n=1)	1,12 (n=19)	0,82 (n=38)
Geschlecht	0,74 (n=40)	1,24 (n=50)	0,64 (n=17)	1,13* (n=312)	1,41** (n=1.065)
Frau	0,88 (n=31)	1,53* (n=40)	0,46 (n=8)	1,24** (n=222)	1,73** (n=849)
Mann	0,23 (n=2)	0,91 (n=6)	0,69 (n=3)	1,24 (n=56)	1,07 (n=132)
Lebensalter	0,95 (n=21)	1,34 (n=22)	1,11 (n=12)	2,38** (n=268)	1,58** (n=485)
Zu niedriges Lebensalter	1,10 (n=10)	2,64** (n=18)	0,89 (n=4)	1,14 (n=53)	2,03** (n=258)
Zu hohes Lebensalter	0,71 (n=7)	0,41 (n=3)	1,44 (n=7)	3,50** (n=177)	1,30** (n=179)
Religion und Weltanschauung	1,31 (n=35)	2,05** (n=41)	0,61 (n=8)	1,25* (n=171)	0,69** (n=256)
Muslimisch und alevitisch	1,90 (n=18)	4,11** (n=29)	0,21 (n=1)	1,47* (n=71)	0,64** (n=84)
Atheistisch und konfessionslos	1,19 (n=2)	1,60 (n=2)	0,00 (n=0)	2,80** (n=24)	0,68 (n=16)
Sexuelle Orientierung	0,56* (n=18)	0,54 (n=13)	0,95 (n=15)	0,35** (n=57)	0,72** (n=323)
Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Krankheiten	1,09 (n=36)	0,53* (n=13)	1,67* (n=27)	1,08 (n=181)	0,97 (n=446)

Fortsetzung Tabelle 15

	Ausbildung	Praktikum	Weiterbildung und Umschulung	Arbeitsuche und Bewerbung	Beschäftigung und Beruf
Nicht-AGG-Merkmale	0,91 (n=46)	0,66 (n=25)	1,17 (n=29)	1,01 (n=260)	1,05 (n=740)
Sozioökonomische Lage	1,26 (n=27)	0,87 (n=14)	1,33 (n=14)	0,99 (n=109)	1,11 (n=331)
Aussehen	0,92 (n=11)	0,11* (n=1)	0,51 (n=3)	1,13 (n=69)	0,77** (n=128)
Familiensituation	0,71 (n=4)	0,48 (n=2)	0,00 (n=0)	1,74** (n=50)	1,15 (n=90)

Lesebeispiel: Diskriminierungen anhand einer innerdeutschen Herkunft wurden 39-mal bei Beschäftigung und Beruf berichtet und sind damit dort sehr deutlich überrepräsentiert (Übertragungsfaktor größer eins und zwei Sternchen). Die 40 Diskriminierungsfälle von Frauen im Bereich der Praktika zeigen ebenfalls eine Überrepräsentation an, diese ist aber nicht sehr deutlich (Übertragungsfaktor größer eins und ein Sternchen). Für Details vgl. Kapitel 6.2.2.

6.5.2 Wie erfahren Menschen im Arbeitsleben Diskriminierung?

Bezüglich der Frage, welche Form von Diskriminierung die Betroffenen erlebt haben, fällt vor allem der Bereich **Arbeitssuche und Bewerbung** auf (vgl. Tabelle 16). Während in den anderen Bereichen materielle Benachteiligung und soziale Herabwürdigung ungefähr ähnlich häufig auftreten, dominiert hier eindeutig die **materielle Benachteiligung**. Im Konkreten bedeutet das, dass die Betroffenen hier vor allem eine Benachteiligung erleben, weil sie aus diskriminierenden Gründen eine Stelle nicht bekommen. Dies geht jedoch in 43,9 Prozent der Fälle auch mit einer sozialen Herabwürdigung, wie Beleidigungen oder abwertenden Witzen, einher. Körperliche Übergriffe finden im Arbeitsleben eher selten statt.

Tabelle 16: Prozentuale Häufigkeit bestimmter Diskriminierungsformen innerhalb eines Lebensbereiches (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)

	Ausbildung (n=189)	Praktikum (n=137)	Weiter- bildung und Umschulung (n=92)	Arbeitssuche und Bewer- bung (n=962)	Beschäfti- gung/Beruf (n=2.624)
Materielle Benachteiligung	69,3 %	64,2 %	70,7 %	88,8 %	72,9 %
Soziale Herabwürdigung	75,1 %	67,9 %	66,3 %	51,6 %	69,3 %
Körperliche Übergriffe	4,2 %	2,9 %	3,3 %	0,8 %	3,8 %

Lesebeispiel: In 69,3 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen im Ausbildungskontext kam es (auch) zu einer materiellen Benachteiligung. Eine soziale Herabwürdigung hat in 75,1 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen (auch) in der Ausbildung stattgefunden. Bei 4,2 Prozent der Diskriminierungserfahrungen im Ausbildungsbereich kam es (auch) zu körperlichen Übergriffen.

Unterschiede zeigen sich jedoch auch, wenn man die Diskriminierungsform entlang der Diskriminierungsmerkmale betrachtet (vgl. Tabelle 17). Während Diskriminierungen anhand des Alters, einer Behinderung/Beinträchtigung oder chronischen Krankheit, der Familiensituation oder des sozioökonomischen Status in über 80 Prozent der geschilderten Erfahrungen mit einer materiellen Benachteiligung einhergehen, ist dieser Anteil bei Diskriminierungen anhand der sexuellen Orientierung mit 61,3 Prozent deutlich geringer. Bei 82,9 Prozent der **Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Orientierung** im Arbeitsbereich finden dagegen **soziale Herabwürdigungen** statt, etwa indem Menschen herabwürdigend dargestellt oder ausgegrenzt werden.

Tabelle 17: Prozentuale Häufigkeit bestimmter Diskriminierungsformen nach Diskriminierungsmerkmal (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)

	Materielle Benachteiligung	Soziale Herabwürdigung	Körperliche Übergriffe
(Ethnische) Herkunft und rassistische Diskriminierung (n=828)	68,1 %	74,4 %	4,0 %
Geschlecht(-sidentität) (n=1.484)	79,1 %	67,4 %	3,7 %
Lebensalter (n=805)	84,8 %	63,4 %	1,6 %
Religion und Weltanschauung (n=513)	72,9 %	70,4 %	3,7 %
Sexuelle Orientierung (n=426)	61,3 %	82,9 %	3,5 %
Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Krankheiten (n=704)	84,5 %	64,8 %	3,3 %
Sozioökonomische Lage (n=497)	82,7 %	71,0 %	4,6 %
Aussehen (n=209)	74,6 %	74,2 %	5,3 %
Familiensituation (n=147)	86,4 %	63,3 %	2,0 %

Lesebeispiel: Bei 68,1 Prozent der Diskriminierungen anhand der (ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen im Arbeitsleben erlebten die Betroffenen eine materielle Benachteiligung. Bei 74,4 Prozent der Diskriminierungserfahrungen in diesem Diskriminierungsmerkmal gaben die Betroffenen (auch) an, eine soziale Herabwürdigung erfahren zu haben. Ein körperlicher Übergriff wurde (auch) bei 4,0 Prozent der Diskriminierungserfahrungen anhand der (ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen im Arbeitsleben angegeben.

Im Folgenden sollen **drei Fallbilder** von Diskriminierungen im Arbeitsleben genauer vorgestellt werden. Zunächst werden mit **nicht erfolgten Einstellungen sowie Kündigungen** Diskriminierungen beim Zugang zu Arbeit betrachtet. Das zweite Fallbild beschäftigt sich mit Diskriminierungserfahrungen bezüglich der **materiellen Anerkennung im Arbeitsleben**, also der Bewertung von Arbeitsleistungen, bei Gehaltseinordnungen und Gehaltszulagen sowie bei Beförderungen. In einem letzten Fallbild wird **Mobbing am Arbeitsplatz** betrachtet.

6.5.2.1 Fallbild: Diskriminierende nicht erfolgte Einstellungen und Kündigungen

Dass der Zugang zum Arbeitsmarkt von Diskriminierung beeinflusst ist, konnten verschiedene experimentelle Studien bereits zeigen. Hierfür werden unter anderem fiktive Bewerbungen verschickt, bei denen Name, Aussehen oder andere Angaben der Person variiert werden, um so zu identifizieren, ob diese Faktoren einen Einfluss auf die Erfolgchancen bei der Bewerbung haben und dementsprechend Diskriminierung stattfindet (vgl. bspw. die Untersuchungen zu ethnischen oder religiösen Diskriminierungen in Bewerbungsverfahren Bertrand und Mullainathan 2004; Ghumman und Ryan 2013; Kaas und Manger 2010; Weichselbaumer 2016).

Mit dem folgenden Fallbild soll aber nicht nur der Zugang zum Arbeitsmarkt im Sinne von Diskriminierungen im Bewerbungsprozess betrachtet werden, sondern auch der diskriminierende Ausschluss aus dem Erwerbsleben. Beide Diskriminierungsformen unterscheiden sich teilweise deutlich voneinander, wie im Folgenden herausgearbeitet werden kann. Dennoch haben sie eine zentrale Gemeinsamkeit, die den Ausgangspunkt ihres Vergleiches bildet: Aus diskriminierenden Gründen wird einer Person eine Stelle verwehrt. Bei diskriminierenden Nichteinstellungen handelt es sich um eine Stelle, auf die sich die Person beworben hat und bei der sie sich im Vorhinein nicht sicher sein konnte, diese zu erhalten. Bei diskriminierenden Kündigungen ist es dagegen eine Stelle, die der_ die Betroffene bereits innehatte. Der Verlust der Stelle bedeutet damit einen Verlust von etwas Bestehendem, nämlich einem Arbeitsverhältnis mitsamt den damit verbundenen sozialen Beziehungen, sowie eine plötzliche Notwendigkeit, sich auf dem Arbeitsmarkt neu zu orientieren. Die Nichteinstellung bedeutet dagegen eine Beibehaltung des Status quo, nämlich der Stellensuche. In beiden Fällen wird jedoch den Betroffenen aus diskriminierenden Gründen eine Teilhabe am Arbeitsmarkt blockiert und sie müssen weitere Anstrengungen unternehmen, um eine Stelle zu finden. Insgesamt wurden 972 Diskriminierungserfahrungen berichtet, bei denen Menschen nicht eingestellt wurden, und 235 als diskriminierend empfundene Entlassungen.

Nur in wenigen – aber durchaus noch immer vorkommenden – Fällen werden **diskriminierende Gründe für eine nicht erfolgte Einstellung oder Kündigung den Betroffenen direkt mitgeteilt**. Auch wenn die Betroffenen von diskriminierenden Gründen erfahren, geschieht dies jedoch zumeist lediglich mündlich, sodass es im Rahmen einer Klage nicht belegbar ist.

„Wenn inoffiziell über die Assistenz des Abteilungsleiters, bei dem ich eine Bewerbung für eine Supervisor-Stelle eingereicht habe, durchsickert, dass ich nicht erwogen werde, weil ich zu fett sei, dann ist das einfach eine bodenlose Frechheit, die aber juristisch völlig unangreifbar ist, da 1. nicht F2F mitgeteilt und 2. nicht offiziell in der Antwort enthalten. Es ist Diskriminierung aufgrund FATSHAMING; zusätzlich spielt politische Diskriminierung eine Rolle [...], die in dieser Umfrage leider bisher nicht vorzukommen scheint, so als seien Berufsverbot oder McCarthy niemandem ein warnender Begriff.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

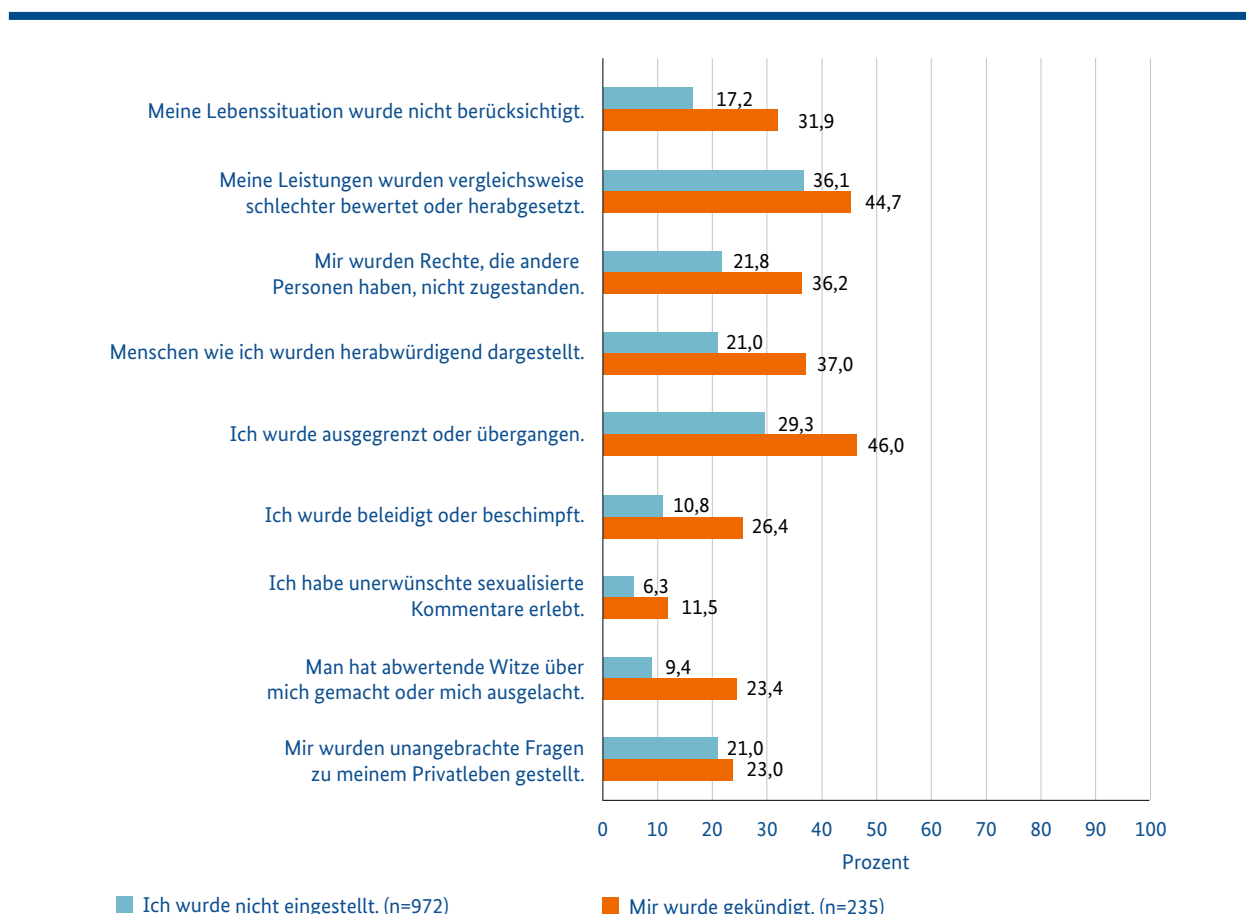
„Im Bewerbungsprozess erhielt ich immer wieder Absagen und als ich bei den zuständigen Firmen/Betrieben anrief, um mich nach den Gründen zu erkundigen, erhielt ich die Auskunft: Leider ist Ihr Name nicht Schmidt oder Müller. Daher sind Sie für die Stelle ungeeignet.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Mögliche Indizien für eine Diskriminierung können sich für die Betroffenen darüber hinaus aus begleitenden Umständen, etwa der Reaktion beim Betreten des Raumes für das Bewerbungsgespräch oder der bestehenden Geschlechterverteilung im Unternehmen, sowie anderen gleichzeitig auftretenden Diskriminierungsformen (etwa abwertende Äußerungen) ergeben. Tatsächlich wird in den meisten Fällen nicht nur die nicht erfolgte Einstellung bzw. die Kündigung als Diskriminierungsform genannt. Besonders ausgeprägt ist dies bei den Kündigungen. Lediglich in 17,4 Prozent aller Fälle wurde hier nur eine Diskriminierungsform genannt. Bei nicht erfolgten Einstellungen liegt der Anteil bei 32,3 Prozent. Dies hängt damit zusammen, dass eine Kündigung ein bestehendes Arbeitsverhältnis voraussetzt, wodurch bereits mehr Interaktionen stattgefunden haben. Wenn diese als diskriminierend bewertet werden, so ist es wahrscheinlich, dass die Befragten sie auch in Bezug zu ihrer Kündigung setzen.

Dementsprechend werden die einzelnen, hier näher betrachteten zusätzlichen Diskriminierungsformen durchgehend häufiger bei Kündigungen als bei Nichteinstellungen angegeben (vgl. Abbildung 41). Lediglich **unangebrachte Fragen zum Privatleben** wurden sowohl im Hinblick auf Kündigungsfälle als auch auf Fälle von nicht erfolgter Einstellung ähnlich häufig angegeben. Begründet werden kann dies mit der speziellen Situation eines Vorstellungsgesprächs, in dem der Arbeitgeber Informationen über den_ die Bewerber_in erlangen möchte. Von dem_ der Bewerber_in als unangebracht empfundene Fragen zum Privatleben erzeugen nicht nur eine unangenehme Situation, sondern sind unter Umständen auch nicht

zulässig: Fragen nach Informationen, die für die Besetzung der Stelle keine Rolle spielen und an ein im AGG geschütztes Diskriminierungsmerkmal anknüpfen. Ein Beispiel dafür sind die Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft, die bei nicht erfolgter Einstellung und anschließender Klage Indizienwirkung haben können und damit die Beweislastleichterung nach § 22 AGG auslösen (Rußmann 2017).

Abbildung 41: Ausgewählte weitere Diskriminierungsformen bei nicht erfolgter Einstellung oder einer Kündigung im Arbeitsleben (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: In 17,2 Prozent aller Fälle, in denen eine Person eine nicht erfolgte Einstellung als diskriminierend wahrgenommen hat, gab diese gleichzeitig an, dass ihre Lebenssituation nicht berücksichtigt wurde. Die Lebenssituation der Befragten wurde ebenfalls in 31,9 Prozent der Fälle nicht berücksichtigt, in denen einer Person aus diskriminierenden Gründen gekündigt wurde.

Die häufigsten Diskriminierungsformen sind jedoch **Ausgrenzen/Übergangen** und das **Herabwürdigen** oder die **schlechtere Bewertung von Leistungen**. **Beleidigungen und Beschimpfungen** sowie **abwertende Witze bzw. Auslachen** treten bei nicht erfolgten Einstellungen deutlich seltener auf als bei Kündigungen. Beide Formen kommen jeweils in ca. einem Viertel aller diskriminierenden Entlassungsfälle, aber nur in einem Zehntel der diskriminierenden nicht erfolgten Einstellungen vor. Dieses Ergebnis erklärt sich auch durch die Bewerbungssituation: Es handelt sich um einen zeitlich eng begrenzten Interaktionsprozess, welcher zumeist stark institutionalisiert verläuft. Die Grenzen des Sagbaren und die möglichen Folgen bei ihrem Überschreiten sind wohl den meisten Verantwortlichen bewusst. Daher ist es eigentlich erstaunlich, dass es überhaupt zu solchen Formen der sozialen Herabwürdigung wie Beleidigungen oder Beschimpfungen kommt.

Wie die offenen Angaben in der Betroffenenbefragung zeigen, kommt es vielfach nicht erst im Bewerbungsgespräch zu Diskriminierungserfahrungen, sondern immer wieder werden Menschen aus diskriminierenden Gründen **überhaupt nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen**. Dies kommt insbesondere dann vor, wenn aus den Bewerbungsunterlagen, etwa Lebenslauf oder Bewerbungsfoto, bestimmte Diskriminierungsmerkmale hervorgehen.

„Bei einer telefonischen Anfrage um eine [...]stelle bei der Firma [...] bat man mich um die zügige Zusendung meiner Bewerbungsunterlagen, auch wenn die Stelle noch nicht online geschaltet ist. Die Absage erfolgte nach Einreichung mit einem Passfoto (mit Kopftuch) innerhalb von zwei Tagen mit der Begründung, die Vakanz sei schon besetzt!“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Trotz meiner hohen fachlichen beruflichen Qualifikation (Universität) mit Weiterbildungen und langer Berufserfahrung erhalte ich keine oder kaum Rückmeldungen auf meine Bewerbungen: mein Alter 58!“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich bin studierte Ingenieurin. Während meine männlichen Kommilitonen sehr schnell gute Jobs bekamen, hatten die Frauen, die im Studium deutlich besser waren, massive Probleme bei der Arbeitssuche.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Gebe ich in Bewerbungen meine Kinder an, erhalte ich keine Einladungen zu Vorstellungsgesprächen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Abhilfe können hier möglicherweise **anonymisierte Bewerbungsverfahren** schaffen, sodass bestimmte Merkmale aus den Bewerbungsunterlagen nicht ersichtlich sind. So kann bei der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch keine diskriminierende Auswahl anhand dieser Merkmale getroffen werden. Doch auch wenn bestimmte Merkmale aus den Bewerbungsunterlagen nicht ersichtlich sind, werden sichtbare Merkmale spätestens im Vorstellungsgespräch offenbar (vgl. hierzu bspw. die experimentelle Studie zu Gewichtsdiskriminierungen bei Personalentscheidungen von Giel et al. (2012)).

„Bei der Jobsuche hatte man sich erst sehr interessiert gezeigt, aber bei der unvermeidbaren Zwangsoffenbarung meines Trans-Hintergrundes bei den Zeugnissen hat man sich auf einmal sehr schnell für uninteressiert erklärt.“ (Zitat Betroffenenbefragung)*

„Ich hatte ein Bewerbungsgespräch, bei dem das Interesse der Vorgesetzten in dem Moment erlosch, als sie mich mit meinen 132 kg bei einem BMI von 47 sah.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Ob anonymisierte Bewerbungen eine antidiskriminierende Wirkung auf die Einladungen zum Vorstellungsgespräch haben und darüber hinaus auch Diskriminierung bei der eigentlichen Einstellungsentscheidung entgegenwirken können, ist noch nicht umfassend erforscht. Die bestehende Forschung kommt diesbezüglich zu unterschiedlichen Ergebnissen (vgl. bspw. Bøg und Kranendonk 2011; Krause et al. 2012; Aslund und Nordström Skans 2012).

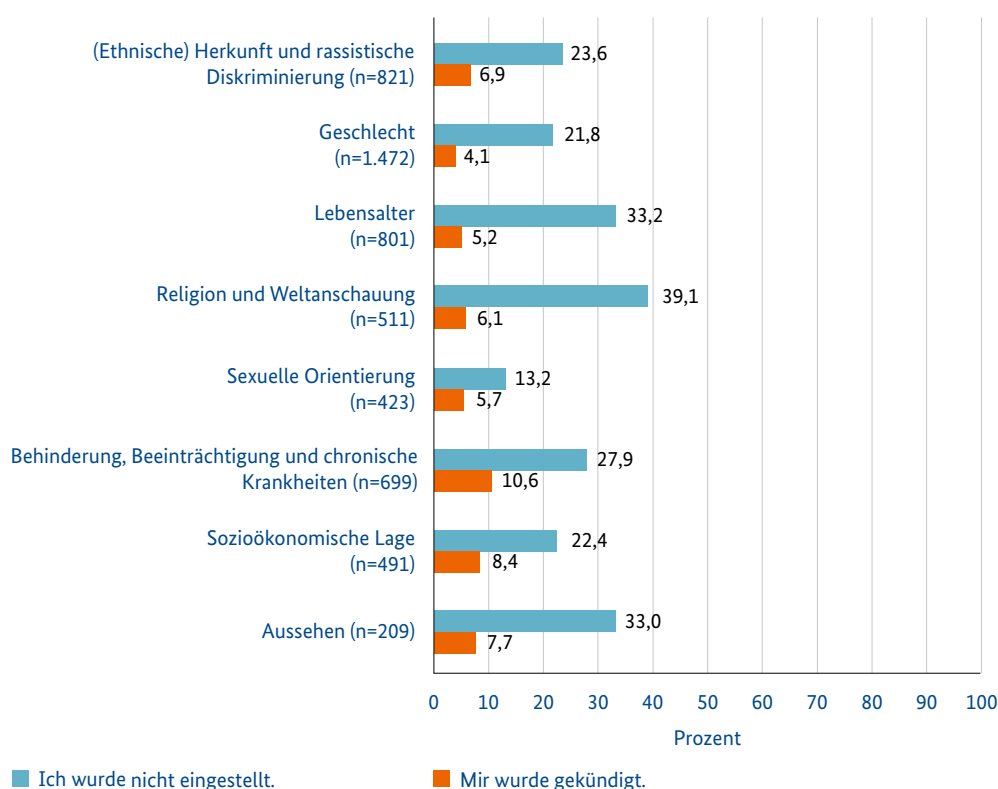
Es gibt jedoch noch weitere Maßnahmen, die Arbeitgeber dazu ermutigen sollen, diskriminierte Gruppen im Bewerbungsprozess stärker zu berücksichtigen. So sind öffentliche Arbeitgeber nach § 82 SGB IX verpflichtet, Schwerbehinderte bei grundsätzlicher Eignung zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Was das Ziel verfolgt, schwerbehinderte Menschen im Berufsleben zu fördern, kann aber in einigen Fällen für die Betroffenen auch einen zusätzlichen Aufwand bedeuten: Mitunter werden sie zum Vorstellungsgespräch eingeladen, obwohl die Stelle bereits vergeben ist, was für sie einen Zusatzaufwand und auch zusätzliche Kosten bedeutet. Dies wurde in einigen Fällen auch als diskriminierend beschrieben.

„Ich werde als Schwerbehinderter wiederholt zu Vorstellungsgesprächen im öffentlichen Dienst eingeladen, das sind aber nur Pflichteinladungen wegen der Schwerbehinderung, ohne dass eine Aussicht auf Einstellung bestände.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Bewerbungsgespräch. Obwohl die Stelle schon längst vergeben ist, muss für die Behindertenquote ein Gespräch stattfinden, was nicht im Verhältnis zur langen Anreise steht.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Eine nicht erfolgte Einstellung ist bei fast allen Diskriminierungsmerkmalen eine der häufigsten Diskriminierungsformen und kommt stets deutlich häufiger vor als Kündigungen (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Anteil von als diskriminierend empfundenen Kündigungen und nicht erfolgten Einstellungen an allen Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben nach Diskriminierungsmerkmal (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: 23,6 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben, die anhand der (ethnischen) Herkunft oder aus rassistischen Gründen berichtet wurden, sind nicht erfolgte Einstellungen. 6,9 Prozent der rassistischen Diskriminierungen im Arbeitsleben sind als diskriminierend empfundene Kündigungen.

Vergleichsweise **gering ist der Anteil von nicht erfolgten Einstellungen bei Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Orientierung**: Hier liegt der Anteil lediglich bei 13,2 Prozent. Dies begründet sich jedoch darin, dass die sexuelle Orientierung in der Regel weder aus den Bewerbungsunterlagen ablesbar ist noch im Vorstellungsgespräch sichtbar wird. Mitunter kommt es jedoch vor, dass der/die Bewerber_in es im Bewerbungsgespräch nebenbei erwähnt oder bei der Berechnung von Familienzuschlägen die sexuelle Orientierung des Bewerbenden zur Sprache kommt. Des Weiteren werden Diskriminierungen in Bezug auf Bewerbungen bei **kirchlichen bzw. kirchlich getragenen Arbeitgebern**, etwa im karitativen Bereich, genannt, wenn diese keine nicht heterosexuellen Personen einstellen. Dies führt auch zu einer Selbstre-

striktion: Weil negative Konsequenzen in einem kirchlichen Arbeitsumfeld befürchtet werden, wenn die eigene sexuelle Orientierung bekannt werden würde, bewerben sich Menschen dort erst gar nicht. Dies deutet darauf hin, dass auch konfessionell gebundene Arbeitgeber verstärkt Verantwortung auch für ein diskriminierungsfreies Umfeld innerhalb des eigenen sozialwirtschaftlichen Unternehmens übernehmen sollten.

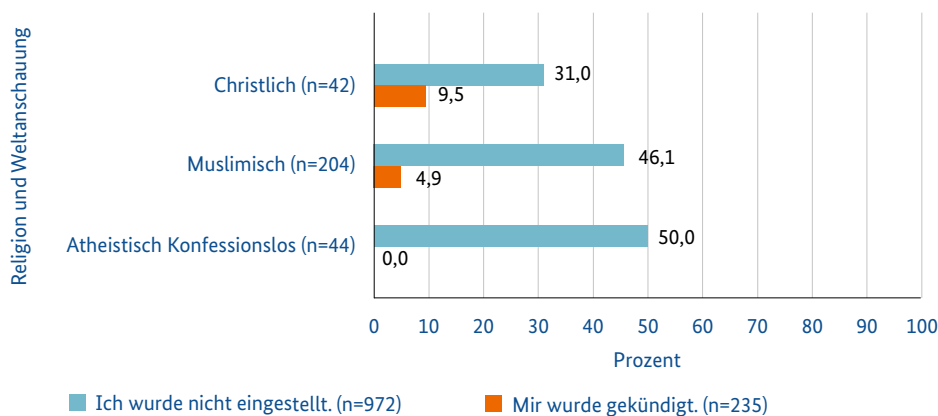
„Ich kann mich nicht für einen Ausbildungsplatz bewerben, da die Kirche keine LGBTQ-Personen einstellen will.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Absage auf eine Bewerbung (man hat mir eine Abteilungsleiterstelle angeboten), nachdem bekannt wurde, dass ich in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebe. Dies wurde natürlich nicht als Begründung angeführt.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich arbeite im sozialen Bereich und kann als Homosexuelle nicht bei einem katholischen Träger in verantwortlicher Position arbeiten.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Während schon bei der sexuellen Orientierung die Bedeutung religiöser Arbeitgeber im karitativen Bereich angesprochen wurde, wird dies besonders deutlich bei **Diskriminierungen anhand einer bestehenden oder nicht vorhandenen Religionszugehörigkeit**. Die Hälfte (50,0 Prozent) aller Diskriminierungsfälle anhand einer atheistischen Weltanschauung oder der Konfessionslosigkeit und fast die Hälfte (46,1 Prozent) anhand der Religionszugehörigkeit zum Islam im Arbeitsleben sind nicht erfolgte Einstellungen (vgl. Abbildung 43). Von solchen Diskriminierungen in Form von Nichteinstellungen durch katholische oder evangelische Einrichtungen als Arbeitgeber berichteten die Betroffenen auch in einer qualitativen Untersuchung von Gekeler (2013).

Abbildung 43: Anteil von als diskriminierend empfundenen Kündigungen und nicht erfolgten Einstellungen an allen Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben bei Diskriminierungen anhand der Religion/Weltanschauung nach Diskriminierungskategorisierung (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: 31,0 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben, die anhand der Zugehörigkeit zum Christentum beschrieben wurden, sind nicht erfolgte Einstellungen. 9,5 Prozent der Diskriminierungen anhand der Zugehörigkeit zum Christentum im Arbeitsleben sind als diskriminierend empfundene Kündigungen.

Ein großer Teil dieser Fälle sind Diskriminierungen von Personen, die gerne im karitativen Bereich arbeiten würden. Dieser wird jedoch von den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden dominiert, die gemeinsam rund 1,3 Millionen Arbeitnehmer beschäftigen (Bauer und Platzek 2015: 21). Diese verfügen nach § 9 AGG über die Möglichkeit, ein Beschäftigungsverhältnis von der Religionszugehörigkeit abhängig zu machen.

„Ich werde als nicht religiöser Mensch auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert, da ich Sozialarbeiterin bin und fast 80 Prozent der Stellen von kirchlichen Trägern angeboten werden, die eine kirchliche Zugehörigkeit als Voraussetzung definieren.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich habe mich um eine Arbeitsstelle beim diakonischen Werk/Flüchtlingsberatung als Flüchtlingsbegleiter und Dolmetscher beworben. Das Jobangebot habe ich von der Leiterin angeboten bekommen, weil ich die Fähigkeit habe und zum Job sehr gut passe. Allerdings habe ich eine Absage bekommen, weil ich keine Kirchenzugehörigkeit besitze. Sie haben eine christliche Bewerberin bevorzugt, weil sie interne kirchliche Regeln haben, die sie einhalten wollen. Zum Vorstellungsgespräch wurde mir gesagt, es dürfte kein Problem sein, wenn ich nicht zur Kirche gehöre, und sie haben auch Mitarbeiter, die nicht zur Kirche gehören. Ich finde die Ablehnung eine reine Diskriminierung, weil die Stelle vom Staat bezahlt wird. Leider sagt der Staat, dass sie in den sozialen Bereichen von sozialen und kirchlichen Einrichtungen vertreten werden wollen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Trotz guter Bewerbungsunterlagen und einem offenen Gespräch wurde mir aufgrund der Nichtzugehörigkeit zu einer Religionsgruppe (kathol. Kirche) die Stelle nicht gegeben. Nur bei Eintritt in die Kirche wäre eine sofortige Arbeitsaufnahme möglich.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Viele Anstellungen im sozialen Bereich scheiden für mich im Vorhinein aus, da ich keiner Religion angehöre. Das schränkt die Auswahl bei der Stellensuche erheblich ein.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Handlungsempfehlung 8: Die Ausnahmeregelung für Religionsgemeinschaften nach § 9 AGG benachteiligt Menschen anhand ihrer Religionszugehörigkeit. Problematisch ist diese Ausnahmeregelung bei Tätigkeiten, die nicht oder kaum verkündungsnah sind. Insbesondere im karitativen Bereich kommt die in einigen Regionen beinahe monopolhafte Stellung kirchlicher Arbeitgeber hinzu (IW 2004: 26). Diese monopolartige Stellung, die große Zahl der Betroffenen und die öffentliche Finanzierung des karitativen Bereiches verstärken die diskriminierende Wirkung der Regelung in der Praxis und unterstreichen den Handlungsbedarf. Wie auch Berghahn et al. (2016: 106) empfehlen, sollte der Geltungsbereich des § 9 AGG dementsprechend begrenzt werden: Denkbar wäre hier zum einen eine Unterscheidung nach der Bedeutung der verkündenden Aufgaben innerhalb des Stellenprofils. Zum anderen wäre auch eine Streichung des § 9 möglich. Eine Ungleichbehandlung aufgrund beruflicher Anforderungen wäre damit weiterhin über § 8 möglich, jedoch mit der Einschränkung, dass diese „wesentlich und entscheidend“ sein müssen.⁷²

Insbesondere unter den **Diskriminierungen anhand der Zugehörigkeit zum Islam** wird ein weiteres Fallbild offensichtlich. Bei 71,3 Prozent der Diskriminierungserfahrungen, bei der eine Einstellung anhand der Zugehörigkeit zum Islam nicht erfolgt ist, trugen die **betroffenen Personen regelmäßig ein Kopftuch** (vgl. hierzu auch die experimentellen Untersuchungen von Ghumman und Ryan 2013; Weichselbaumer 2016). Tatsächlich ist die Erfahrung, dass muslimische Frauen nicht eingestellt werden, weil sie auch während der Arbeit ein Kopftuch tragen möchten, keineswegs ein Phänomen, welches allein in der Privatwirtschaft

72 Möglicherweise ist der Gesetzgeber ohnehin bald verpflichtet, die Norm zu ändern, falls der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) in einem dort derzeit anhängigen Verfahren, Rs. C-414/16 (Egenberger), die Vorschrift des § 9 Abs. 1 AGG für europarechtswidrig erklärt. Das Bundesarbeitsgericht sieht die Weite der Vorschrift als problematisch an und hat diese Frage daher zur Klärung an den EuGH gegeben.

vorkommt: In Bezug auf muslimische Lehrerinnen hat das Bundesverfassungsgericht bereits 2003 in seinem Urteil festgehalten, dass ein Verbot des Kopftuches einen Eingriff in die Religionsfreiheit der Lehrerin darstellt und dementsprechend eine gesetzliche Grundlage benötigt. Während die Frage Kopftuch tragender Lehrerinnen in den ostdeutschen Bundesländern (außer Berlin) keine praktische Relevanz hat, haben Bayern, Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und das Saarland Gesetze erlassen, die für Lehrer_innen das Tragen religiöser Symbole in der Schule verbieten sollen. In einigen Ländern sollten christliche Symbole aber explizit weiter erlaubt werden, eine Praxis, die vom Bundesverfassungsgericht 2015 ebenso als unzulässig eingestuft wurde, wie das generelle Verbot des Kopftuchs für muslimische Lehrerinnen allein auf Grundlage einer abstrakten Gefährdung des Schulfriedens (Foroutan et al. 2015: 66). Lediglich bei konkreten Gefährdungen für die Grundrechte anderer oder des Schulfriedens ist laut dem Bundesverfassungsgericht ein solcher Eingriff in die Glaubens- und Bekenntnisfreiheit von Lehrerinnen möglich (BVerfG 2015: 1 BvR 471/10 und 1 BvR 1181/10).

Doch vom staatlichen Versuch, das Kopftuch von Lehrerinnen aus der Schule zu verbannen, geht eine nicht zu unterschätzende Signalwirkung aus (Peucker 2010: 56–57). Das Kopftuch wurde in den Debatten zum Zeichen fehlender Gleichberechtigung und der Unterdrückung der Frau, des Fundamentalismus und der fehlenden Integration erklärt. Dieser so geführte Diskurs greift zwar einerseits in der Bevölkerung vorhandene Stereotypen und Vorurteile auf, wirkt andererseits aber auch bestätigend auf sie. Gegenüber privaten Arbeitgebern ist es schwer zu erklären, warum der Staat versucht, für sich das Recht in Anspruch zu nehmen, Frauen mit Kopftuch von bestimmten Stellen auszuschließen, private Akteur_innen dies aber nicht dürfen. Auch wenn ihnen das AGG eine solche Diskriminierung gesetzlich verbietet, ist dies nicht allen bekannt. Die Folge sind Diskriminierungserfahrungen von Frauen, die mit Kopftuch einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollen.

„Im Rahmen eines Bewerbungsgespräches wurde zum Großteil nur über mein Kopftuch gesprochen, wobei mein Gegenüber immer wieder ihr Missfallen zum Ausdruck gebracht hat.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich wurde bei einem Vorstellungsgespräch sehr herablassend behandelt und nicht ernst genommen, weil ich Kopftuch trage – denn anscheinend war das für den Chef ein Grund, dass ich gar keine sehr guten Englischkenntnisse haben konnte ...“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Habe für ein Praktikum im Kindergarten angerufen und nach einem Praktikumsplatz gefragt. Nachdem ich eine Zusage bekommen habe, habe ich gesagt, dass ich ein Kopftuch habe. Daraufhin bekam ich die Antwort: entweder ziehen Sie Ihr Kopftuch aus oder es ist nicht möglich. (Habe insgesamt 18 Kindertagesstätte angerufen und überall ähnliche Antworten bekommen)“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„An meinem ersten Praktikumstag in einer Kita wurde ich aufgefordert, mein Kopftuch abzunehmen oder ich könne das Praktikum vergessen. (Obwohl ich all meine Bewerbungen immer mit einem Bild gesendet habe.)“ (Zitat Betroffenenbefragung)

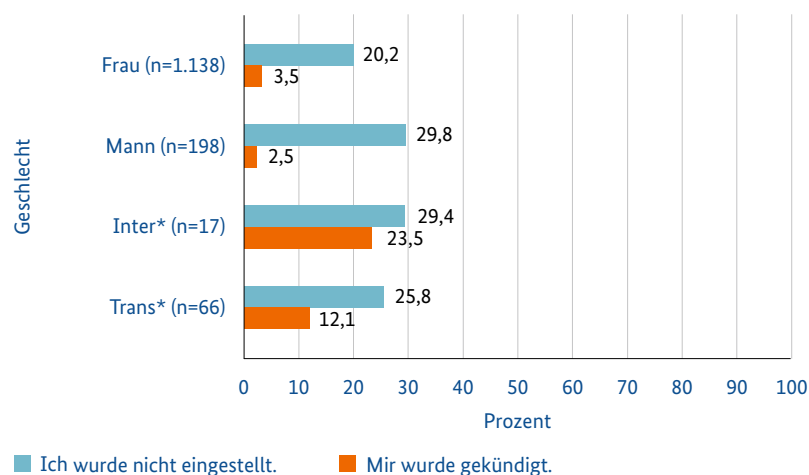
Handlungsempfehlung 9: Ziel muss es sein, einen diskriminierungsfreien Zugang zu Arbeit zu schaffen, bei dem die Kompetenzen der Bewerberinnen relevant sind und nicht, ob sie ein Kopftuch tragen oder nicht. Nach neuester Rechtsprechung des EuGH, Rs. C-157/15 (Achbita) und C-188/15 (Bougnanou), können Arbeitgeber für alle ihre Beschäftigten gleichermaßen das Tragen sichtbarer Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen durch eine betriebsinterne Regelung verbieten – ohne dabei gegen die europäische Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78/EG, die auch Grundlage für das AGG ist, zu verstoßen. Dieses Urteil ist aber insofern problematisch, als hierdurch mittelbar insbesondere muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen, benachteiligt werden, da die Sichtbarkeit des Kopftuchs im Gegensatz zu anderen religiösen oder weltanschaulichen Symbolen unumgänglich ist. So kann etwa ein Kreuz auch unter der Kleidung getragen werden.

Um einen diskriminierungsfreien Zugang zum Arbeitsmarkt zu schaffen, sollte deshalb vielmehr die gesellschaftliche Akzeptanz für religiöse und weltanschauliche Diversität gestärkt werden. Damit vor allem auch staatliche Arbeitgeber ihrer Vorbildfunktion nachkommen, sollten die noch bestehenden landesrechtlichen Verbote zum Tragen religiöser Symbole (z. B. in den Schulen oder der Verwaltung) mit Blick auf das jüngste Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG 2015: 1 BvR 471/10 und 1 BvR 1181/10) kritisch bewertet bzw. überarbeitet werden.

Obwohl diese Fälle von antimuslimischen Diskriminierungserfahrungen auch eine sehr spezifische Geschlechtskomponente beinhalten – lediglich Frauen tragen ein Kopftuch –, wird diese von den Betroffenen nicht wahrgenommen. Nur in 6,0 Prozent der Fälle, in denen Frauen ein Kopftuch trugen und anhand dessen bei Einstellungen oder Kündigungen diskriminiert wurden, wurde neben dem Diskriminierungsmerkmal der Religion und Weltanschauung tatsächlich auch das Geschlecht als Diskriminierungsmerkmal benannt. Dennoch handelt es sich hierbei um einen Fall mehrdimensionaler Diskriminierung, da die spezifische Sichtbarkeit des Kopftuches eben nur muslimische Frauen betrifft.

Dennoch gibt es auch eine große Zahl von Erfahrungen, die direkt anhand des **Geschlechts** gemacht werden (vgl. Abbildung 44). Während bei Frauen der Anteil von nicht erfolgten Einstellungen an allen Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben mit 20,2 Prozent vergleichsweise niedrig liegt, ist er bei Männern mit 29,8 Prozent deutlich höher. Gleichzeitig ist aber die absolute Zahl der anhand des männlichen Geschlechts geschilderten Diskriminierungserfahrungen deutlich geringer. Bei diesen handelt es sich vielfach um **Personen, die sich durch Frauenquoten diskriminiert fühlen** (vgl. hierzu ausführlich Kapitel 4.5). Der trotz hoher absoluter Zahlen geringere Anteil von nicht erfolgten Einstellungen an den Diskriminierungen von Frauen im Arbeitsleben liegt vor allem in der großen Vielfalt von Diskriminierungsformen begründet, denen Frauen anhand ihres Geschlechts im Arbeitsleben ausgesetzt sind (z. B. auch geringerer Bezahlung, vgl. Kapitel 6.5.2.2).

Abbildung 44: Anteil von Kündigungen und nicht erfolgten Einstellungen an allen Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben bei Diskriminierungen anhand des Geschlechts/der Geschlechtsidentität nach Diskriminierungskategorisierung (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: 20,2 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben, die anhand des weiblichen Geschlechts beschrieben wurden, sind nicht erfolgte Einstellungen. 3,5 Prozent der Diskriminierungen anhand des weiblichen Geschlechts im Arbeitsleben sind Kündigungen.

Bei den als diskriminierend empfundenen nicht erfolgten Einstellungen von **Frauen** lassen sich in der Betroffenenbefragung zwei verschiedene Typen unterscheiden. Auf der einen Seite stehen dabei Diskriminierungserfahrungen, bei denen Frauen nicht eingestellt werden in Führungspositionen oder bei technischen Berufen. Hier liegt es nahe, dass **ihnen aufgrund von Stereotypen bestimmte Fähigkeiten nicht zugetraut werden**, wie auch schon andere wissenschaftliche Untersuchungen gezeigt haben (Agars 2004; Heilman 2001).

„Vorstellungsgespräch – ich bin knapp 49 und eine Frau und habe entsprechende Berufserfahrung. (Es ging um eine Teamleitungsstelle.) Antwort vom Entscheider: Ach, ich weiß, ich darf dies ja eigentlich nicht sagen – Sie passen schon rein mit Ihrer Berufserfahrung, aber ich wollte schon lieber einen Mann.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich habe eine Stelle als Abteilungsleitung nicht bekommen, weil ich eine Frau bin.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Auf der anderen Seite geht es um Diskriminierungserfahrungen, **die mit einer (potenziellen) Schwangerschaft oder Mutterschaft in Verbindung stehen** (vgl. hierzu auch Benard und Correll 2010; Budig und England 2001; Correll et al. 2007). So berichteten Frauen in der Betroffenenbefragung immer wieder davon, dass sie Schwierigkeiten hatten, eine Stelle zu bekommen, weil die Personalverantwortlichen Angst haben, dass sie schwanger werden und dadurch zeitweise ihrer Arbeit nicht nachgehen könnten. Doch auch für Mütter, die bereits Kinder haben, ergeben sich Schwierigkeiten auf der Arbeitssuche. So werden ihnen mitunter durch die Elternschaft bedingte Lücken im Lebenslauf negativ ausgelegt oder ihnen wird durch das Vorhandensein der Kinder eine zu hohe Belastung zugesprochen und es wird infrage gestellt, ob sie in der Lage sind, die Stelle tatsächlich auszufüllen. Auch dies lässt sich als eine Mehrdimensionalität von Geschlecht und Familiensituation begreifen. Gerade bei jungen Frauen, bei denen angenommen wird, dass sie in naher Zukunft schwanger werden könnten, spielt auch das Lebensalter in diese Mehrdimensionalität hinein.

„Keine Urlaube, Krankheiten, Schwangerschaften in den nächsten zwei Jahren – jungen Bewerberinnen wie Ihnen muss man das ja immer sagen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Als junge Frau und Berufseinsteigerin wurde ich indirekt auf evtl. Kinderwünsche angesprochen. Oft werde ich wegen meines jungen Aussehens nicht ernst genommen oder unterschätzt.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Diskriminierung bei der Bewerbung auf verschiedene Stellen aufgrund von Geschlecht und Alter. (Sie sind in einem schwierigen Alter. – Gebärfähig war gemeint)“ (Zitat Betroffenenbefragung)

“Several members of a Berufungskommission refused to consider my application for a professorship because I did not publish papers during my maternity leave.”⁷³ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Da ich im Lebenslauf verheiratet und ein Kind angegeben hatte, wurde ich trotz sehr guter Qualifikation und steiler Karriere nicht zu Gesprächen eingeladen und wenn ich eingeladen wurde, wurde ich im Gespräch gefragt, ob ich eine Vollzeitstelle mit Kind überhaupt schaffe.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Doch nicht nur bei der Suche nach einem Arbeitsplatz, sondern auch **in einer bestehenden Beschäftigung können durch Kinder Nachteile entstehen**, die bis hin zur Nichtverlängerung bestehender befristeter Ar-

73 „Verschiedene Mitglieder einer Berufungskommission weigerten sich, meine Bewerbung für eine Professur zu berücksichtigen, weil ich während meines Mutterschaftsurlaubs nichts veröffentlicht habe.“ (Eigene Übersetzung)

beitsverträge reichen können. In einzelnen Fällen berichten auch Männer davon, wie ihnen ihr Einsatz für ihre Familie am Arbeitsplatz negativ ausgelegt wird.

„Mein befristetes Arbeitsverhältnis wurde nicht aufgrund meiner Qualifikation für die Stelle aufgehoben, sondern aufgrund meiner Schwangerschaft.... Ich bin gebürtig deutsch und habe keinen Migrationshintergrund - lediglich der Faktor Schwangerschaft und Kinder hat zu Diskriminierung geführt.[..]“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Als Vater zwei Monate Elternzeit gemacht und Nachteile im Job erfahren, Job verloren.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Auch bei den in absoluten Zahlen wenigen Fällen von Diskriminierung anhand Trans*- oder Inter*-Seins im Arbeitsleben, die in der Umfrage geschildert wurden, beziehen sich einige auf diskriminierende nicht erfolgte Einstellungen und Entlassungen (vgl. Abbildung 44). Tatsächlich werden erfolgte Geschlechtsangleichungen im Bewerbungsprozess, etwa bei geändertem Namen, durch die Inkongruenz des Namens auf Zeugnissen und Bewerbungsunterlagen sichtbar. Auch hier kann ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren Diskriminierungen bis zum Vorstellungsgespräch zwar vorbeugen, dennoch wird es den Personalverantwortlichen notwendigerweise vor der Einstellung offenbar.

Teilweise werden die diskriminierenden Nichteinstellungen unter Verweis auf die antizipierte Ablehnung durch andere, etwa Kolleg_innen, Vorgesetzte oder Kund_innen, gerechtfertigt. Dementsprechend werden also auch wirtschaftliche Gründe für solche Diskriminierungen angeführt: Arbeiten Personen bspw. in einem Betrieb oder einer Firma, denen gegenüber aufseiten der Kund_innen oder Kolleg_innen Vorurteile und Vorbehalte bestehen, so werden wirtschaftliche Einbußen befürchtet – diese werden dann durch diskriminierende Nichteinstellungen zu verhindern versucht. Dies macht die Handlung jedoch nicht weniger diskriminierend. Wenn **Arbeitgeber sich auf gesellschaftlich verbreitete Stereotype und Vorurteile berufen** und damit die eigene Ausgrenzung unter Berufung auf wirtschaftliche Überlegungen rechtfertigen, reproduzieren sie bestehende strukturelle Benachteiligungen. Bestehende Diskriminierungen können und dürfen aber keine weiteren Diskriminierungen rechtfertigen.

Ein solches Vorgehen aber wird besonders in den von den Betroffenen geschilderten Diskriminierungserfahrungen anhand des Trans*-Seins geschildert, betrifft aber auch andere Merkmale (Peucker 2010). Hierbei kann man beispielsweise auch an Nichteinstellungen von Frauen, die ein Kopftuch tragen, im Einzelhandel denken, die unter Berufung auf die potenzielle Ablehnung von Kund_innen, die dann mit wirtschaftlichen Einbußen verbunden seien, geschehen.

„Bei einem Vorstellungsgespräch wurde mir erklärt, dass ich zwar fachlich geeignet sei, als Transsexuelle aber nicht infrage käme, da die Kunden ablehnend reagieren könnten.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Mein [...] geplanter, damals zukünftiger, Arbeitgeber hat mir vor Antritt der neuen Stelle als Personalleiterin gekündigt. Im Vier-Augen-Gespräch wurde mir mitgeteilt, dass der übergeordnete Personalleiter für ganz Europa sich vor den Kopf gestoßen fühlte, als er erfuhr, dass ich eine Trans-Frau bin. Er wollte nicht mit einer Trans*-Frau zusammenarbeiten und hat den Geschäftsführer der deutschen Tochtergesellschaft veranlasst, den Arbeitsvertrag mit mir sofort zu kündigen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)*

Geschlechtsdiskriminierung bei diskriminierenden Nichteinstellungen tritt häufig **in Verbindung mit Altersdiskriminierung** auf: Der Anteil der Fälle, bei denen Lebensalter und Geschlecht miteinander verknüpft sind, beträgt 46,2 Prozent unter den Fällen einer diskriminierenden Nichteinstellung anhand des Lebensalters und 38,3 Prozent unter den Fällen anhand des Geschlechts. Hierbei handelt es sich – wie be-

reits gezeigt – besonders um **junge Frauen, bei denen Arbeitgeber mögliche Ausfälle etwa durch Schwangerschaften und Elternzeiten befürchten**.

Gleichzeitig existieren bezüglich des **Diskriminierungsmerkmals Alter** in der Gesellschaft vielfach bestimmte Bilder, wie Mitarbeiter_innen an bestimmten Stellen sein sollen. So berichten in der Studie ältere Menschen davon, dass sie es schwer haben, etwa in der Gastronomie oder im wissenschaftlichen Mittelbau Fuß zu fassen, weil sie als zu alt eingestuft werden.

„Es ging bei Bewerbungen, vor allem für gastronomische oder verkäuferische Tätigkeiten, sehr oft um die Tatsache, dass ich ein Mann über 50 und kein Mädchen mit 18 Jahren bin.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Weiterbeschäftigung (Verlängerung der befristeten Stelle als wissenschaftl. Mitarbeiterin) wurde mit der Aussage abgelehnt, dass man (ich) in dem Alter (50+) nicht mehr den wissenschaftlichen Nachwuchs darstellt.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Als ein weiteres sehr grundsätzliches Problem erweist sich, dass es **für ältere Menschen bei einer bestehenden Unterbrechung der Erwerbstätigkeit** schwer ist, wieder in einen Job einzusteigen.

„Ich bin zurzeit arbeitslos und bin 59 Jahre alt. Ich habe bereits ca. 60 Bewerbungen geschrieben, davon wurde ich 3-mal eingeladen und habe jedes Mal eine Absage bekommen. Die anderen Bewerbungen wurden entweder abgesagt oder gar nicht beantwortet.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich bin alleinerziehend und 49, finde aufgrund dieser Tatsache sechs Jahre hintereinander keine Arbeit trotz bester Ausbildung und Arbeit bis zum 40., und seit sechs Monaten nur minderstbezahlt.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Ebenso wie Menschen mit hohem Alter bestimmte Fähigkeiten allein wegen ihres Alters nicht mehr zugetraut werden, erleben auch **Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen**, dass sie nicht anhand ihrer tatsächlichen Kompetenzen bewertet werden. Vielmehr dominieren **Vorurteile, was Personen mit Behinderungen können und was nicht**, wie viel Assistenz sie benötigen würden usw.

„Nachdem ich im Vorstellungsgespräch meine Behinderung erwähnte, wurde die mir vorher sicher versprochene Stelle aufgrund von fadenscheinigen Gründen zurückgezogen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„In vielen Bewerbungsgesprächen habe ich mich vielfach diskriminiert gefühlt, da mir nicht zugetraut wurde, einen Beruf auszuüben, der meinem Qualifikationsprofil entsprach, Unterschätzung bedingt durch Blindheit und gesellschaftliche Werteinstellung, die beeinträchtigten Menschen mangelnde Fähigkeiten zuspricht und die Zusammenarbeit mit Ihnen ohne ausreichende Praxiserfahrung eher als Belastung empfinden.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

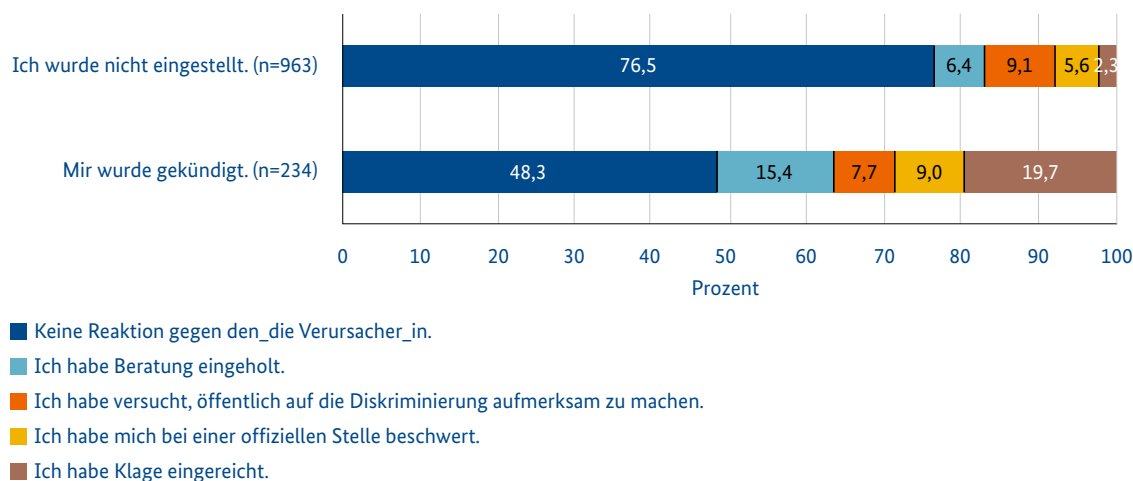
„Ich war bereits auf dem Weg, um einen Vertrag bei einer Versicherung zu unterschreiben, für die ich in Teilzeit telefonieren sollte, als der Termin und damit auch der Vertrag abgesagt wurden mit der Begründung, man habe erst jetzt gelesen, dass ich schwerbehindert sei, und man würde keine Schwerbehinderten beschäftigen: Die wird man nicht mehr los!“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Doch nicht nur anhand der im AGG geschützten Merkmale erleben Menschen, dass sie nicht eingestellt werden. Beispielsweise berichten Befragte auch, dass sie bezüglich ihres Gewichtes angesprochen werden und ihnen deshalb die Einstellung verweigert wird (vgl. hierzu bspw. Giel et al. 2012).

„Bei Vorstellungsgespräch offen auf mein Übergewicht angesprochen worden und aufgrund dessen diese Stelle nicht erhalten, obwohl für die Tätigkeit (Büro, sitzend) das Körpergewicht irrelevant ist.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Im Folgenden werden die **Reaktionen auf die Diskriminierungserfahrung**⁷⁴ beschrieben, die sich gegen den_ die Verursacher_in wenden oder eine solche Handlung zumindest vorbereiten. Abbildung 45 stellt die jeweils weitreichendste Reaktion des_ der Betroffenen dar. Dabei wird die Klage als intensivste Reaktion betrachtet, gefolgt von einer Beschwerde bei einer offiziellen Stelle und davon, öffentlich auf die Diskriminierung aufmerksam zu machen. Wenn eine Person eine Beratung in Anspruch nimmt, kann dies zumindest eine Vorstufe für eine weitergehende Reaktion darstellen. Die Ergebnisse zeigen zum einen, dass die Betroffenen in einem Großteil der Fälle sich nicht gegen den_ die Verursacher_in zur Wehr setzen. Dieser Anteil beträgt bei als diskriminierend empfundenen Kündigungen 48,3 Prozent, bei nicht erfolgten Einstellungen sogar 76,5 Prozent. Besonders bemerkenswert ist der Unterschied zwischen der Reaktion auf diskriminierende Kündigungen und nicht erfolgte Einstellungen jedoch bezüglich des Einleitens rechtlicher Schritte. Während bei nicht erfolgten Einstellungen nur 2,3 Prozent angeben, Klage eingereicht zu haben, sind es bei Kündigungen 19,7 Prozent. Offensichtlich ist die Bereitschaft, gegen Diskriminierung in bestehenden Arbeitsverhältnissen zu kämpfen, deutlich höher als bei neu entstehenden. Dies liegt auch daran, dass Diskriminierungen bei Kündigungen eindeutiger als solche identifiziert und besser Beweise dafür gesammelt werden können. Zugleich bedeutet eine Kündigung natürlich vielfach auch einen tief greifenden Einschnitt, durch den die wirtschaftliche Sicherheit und das soziale Umfeld des Arbeitsplatzes verloren gehen sowie große Unsicherheiten und Ängste in Bezug auf die (berufliche) Zukunft hervorgerufen werden können.

Abbildung 45: Reaktionen gegen den_ die Verursacher_in der Diskriminierung bei nicht erfolgten Einstellungen und Kündigungen im Arbeitsbereich (Betroffenenbefragung)



Lebeispiel: In 76,5 Prozent der Fälle, in der eine Person im Arbeitsleben aus diskriminierenden Gründen nicht eingestellt wurde, hat sie sich im Anschluss nicht dagegen gewehrt. D.h., sie hat weder eine Beratung eingeholt, noch versucht, öffentlich auf die Diskriminierung aufmerksam zu machen, sich bei einer offiziellen Stelle beschwert oder Klage eingereicht.

⁷⁴ Auf die Reaktionen der Betroffenen wird in Kapitel 7 noch einmal überblicksartig eingegangen, Dort werden auch die von den Betroffenen angegebenen Gründe, warum sie auf eine Reaktion verzichtet haben, dargestellt. Innerhalb der einzelnen Lebensbereiche und Fallbilder zeigen sich hier meist sehr ähnliche Muster, weshalb diese nicht immer wieder dargestellt werden. Auch auf Konsequenzen von Reaktionen, die gegen den_ die Verursacher_in der Diskriminierung gerichtet sind, wird in Kapitel 7 eingegangen.

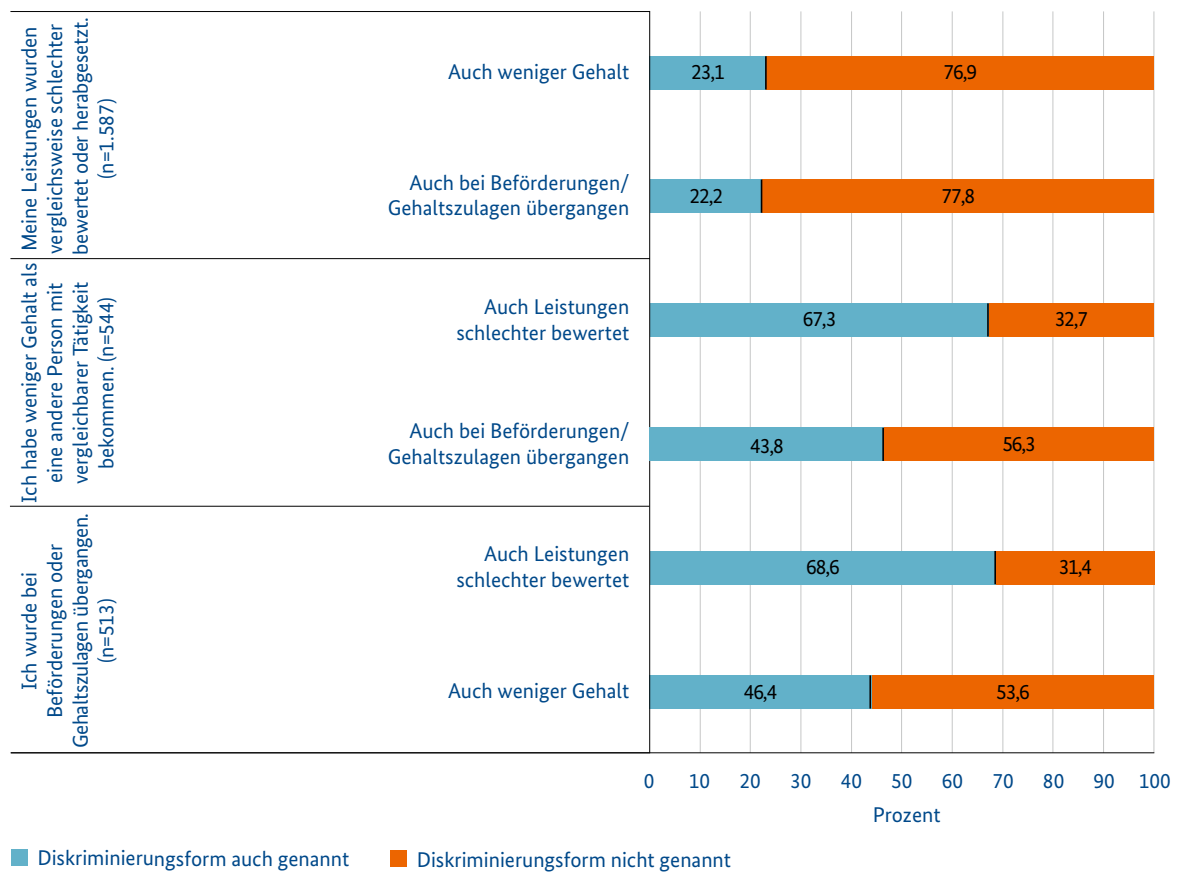
Ursächlich hierfür könnte sein, dass eine Kündigung mit einer neuen Arbeitssuche einhergeht und damit möglicherweise auch mit einem Ortswechsel. Die Folgen sind also tief greifend für die Betroffenen. Bei einer Neueinstellung stellt sich dagegen für die Betroffenen die Frage, ob sie mit einem Arbeitgeber, der sie bereits im Bewerbungsverfahren diskriminiert, überhaupt zusammenarbeiten möchten. Außerdem bleibt bei den Betroffenen meist die Ungewissheit, ob sie ohne diese Diskriminierung die Stelle tatsächlich bekommen hätten. Während bei einer Kündigung die Betroffenen bereits eine Weile im Unternehmen gearbeitet haben, dadurch besser einschätzen können, warum ihnen gekündigt wurde, und eher in der Lage sind, hierfür Indizien und Beweise anzuführen. Zudem werden die entstandenen Nachteile von den Betroffenen vermutlich bei einer nicht erfolgten Einstellung niedriger und die Unsicherheiten ungleich höher bewertet als bei einer Kündigung. Tatsächlich sagen zwei Drittel (66,8 Prozent) derjenigen, die bei diskriminierenden Nichteinstellungen nichts gegen den/die Verursacher_in unternommen haben, dass sie glaubten, dass es nichts bringen würde. Ebenfalls häufig wurde angegeben, dass sie nicht wussten, was sie tun sollten (34,2 Prozent) und dass es für sie zu belastend gewesen wäre, sich damit weiter auseinanderzusetzen (29,7 Prozent).

6.5.2.2 Fallbild: Materielle Benachteiligung am Arbeitsplatz: schlechtere Leistungsbewertung, geringeres Gehalt und verweigerter Aufstieg

Neben dem Zugang zum Arbeitsmarkt stellt die Schlechterbehandlung im Beruf eine wichtige Art der Diskriminierung dar, die aus dem Arbeitsleben berichtet wird. Im Folgenden werden drei Formen dabei näher betrachtet: 1) Insgesamt 1.587 Personen haben davon berichtet, dass ihre **Leistungen im Arbeitsleben im Vergleich zu anderen schlechter bewertet oder herabgewürdigt** wurden. Eine solche ungerechtfertigte schlechtere Bewertung von Leistungen stellt eine Person nicht nur vor anderen schlechter dar, sondern kann auch Auswirkungen auf Aufstiegschancen und Gehalt als materieller Ausdruck der Anerkennung der Arbeitsleistung haben. 2) **Diskriminierende Gehaltsunterschiede** zwischen Personen, die die gleiche Tätigkeit ausüben, sind insbesondere in Bezug auf Frauen ein viel diskutiertes Phänomen. In der Betroffenenbefragung wurden insgesamt 544 Fälle beschrieben, bei denen eine Person weniger Gehalt als eine andere Person mit vergleichbarer Tätigkeit bekommen hat. 3) Eine weitere Form der materiellen Benachteiligung im Arbeitsleben ist, dass Menschen aus diskriminierenden Gründen ein **Hierarchieaufstieg oder Gehaltszulagen bei ihrem Arbeitgeber verwehrt werden**. Insgesamt 513 Fälle wurden dazu berichtet.

Die einzelnen Formen sind dabei häufig miteinander verknüpft und bauen vielfach aufeinander auf (vgl. Abbildung 46). So wurden jeweils in zwei Dritteln aller Fälle, in denen Personen durch schlechtere Bezahlung oder durch verwehrte Beförderungen oder Gehaltszulagen Diskriminierung erfahren haben, auch ihre Leistungen schlechter bewertet. Deutlich geringer ist jedoch der umgekehrte Fall: Bei 23,1 Prozent der schlechteren Bewertungen von Leistungen berichteten die Personen davon, auch bei ihrem Gehalt diskriminiert zu werden. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass das Herabwürdigen von Leistungen auch in der Ausbildung, im Praktikum oder bei Umschulungen vorkommen kann, wo das Aushandeln von Gehalt, aber auch Beförderungen oder Gehaltszulagen von deutlich geringerer Bedeutung sind. Zum anderen handelt es sich hierbei um die Diskriminierungsform, die von den Betroffenen am ehesten wahrnehmbar ist, da für das Beurteilen des ungerechtfertigten Verwehrens von Beförderungen oder die Diskriminierung beim Gehalt Informationen benötigt werden, die für die Betroffenen schwieriger zu beschaffen sind. Als dritter Punkt kommt hinzu, dass schlechtere Leistungsbewertungen viel häufiger im Arbeitsalltag vorkommen als Entscheidungen über Gehalt oder Beförderungen. Dadurch, dass sie vielfach lediglich verbal geschehen, entziehen sie sich häufig einer Überprüfung und müssen auch nicht gegenüber Dritten gerechtfertigt werden.

Abbildung 46: Mit ausgewählten Diskriminierungsformen einhergehende andere Diskriminierungsformen bei materieller Benachteiligung am Arbeitsplatz (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: In 23,1 Prozent der Diskriminierungsfälle im Arbeitsleben, bei denen die Leistung des_der Betroffenen vergleichsweise schlechter bewertet wurde, hat die Person auch weniger Gehalt erhalten.

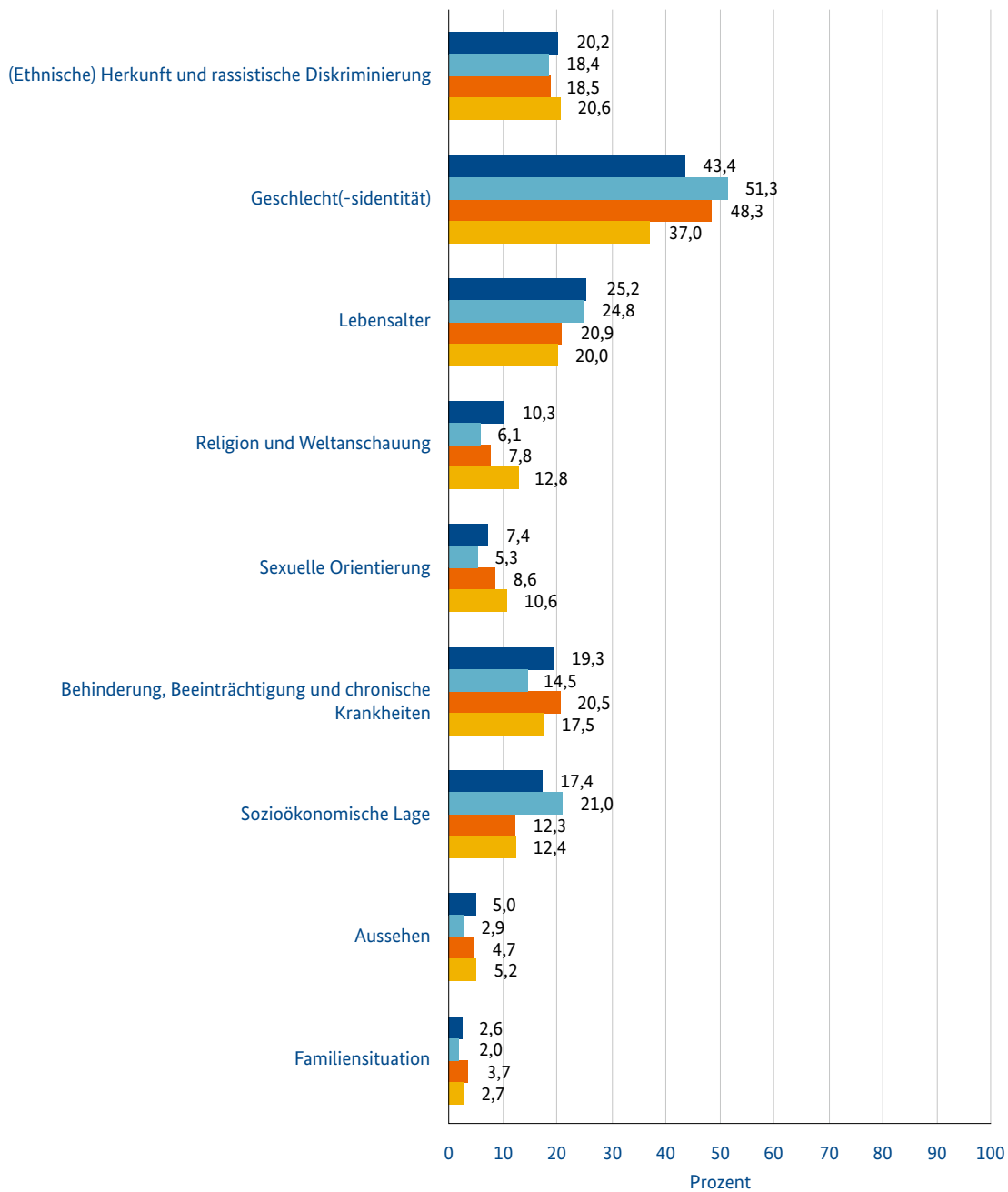
Werden die drei hier betrachteten Diskriminierungsformen noch einmal nach Diskriminierungsmerkmal betrachtet, zeigen sich einige Auffälligkeiten (vgl. Abbildung 47). So ist etwa das Diskriminierungsmerkmal **sozio-ökonomische Lage** bei der schlechteren Bewertung von Leistungen oder der geringeren Bezahlung überrepräsentiert. Dabei handelt es sich vielfach um Fälle, in denen die Betroffenen bezüglich ihrer formalen Kriterien schlechtergestellt sind und sich anhand dieser Unterschiede, ungeachtet der tatsächlichen inhaltlichen Qualität ihrer Beiträge, nicht ernst genommen fühlen. Diese formalen Kriterien können etwa **Bildungsabschlüsse** sein, so z. B. ein Meisterabschluss gegenüber einem Hochschulabschluss oder ein Fachhochschulabschluss gegenüber einem Universitätsabschluss. Doch auch nachgewiesene und erworbene Erfahrungen und Qualifikationen werden nicht immer anerkannt, etwa wenn sie bei anderen Unternehmen oder außerhalb des Erwerbslebens, beispielsweise bei ehrenamtlichen Tätigkeiten, erworben wurden. Ein weiteres Merkmal, anhand dessen laut Berichten der Betroffenen Leistungen herabgewürdigt werden, ist die **berufliche Position**. Beispiele können etwa Sekretär_innen sein, die von ihren Vorgesetzten weniger ernst genommen werden als wissenschaftliche Mitarbeiter_innen.

„Ich werde auf Arbeit herabwürdigend behandelt, nur weil ich kein Referent oder Sachbearbeiter bin, sondern eine einfache Mitarbeiterin.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Fehlender akademischer Hintergrund hat bei Kolleginnen zu Abwertung meiner Beiträge geführt.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Immer wieder werde ich benachteiligt, weil ich jung und eine Frau bin sowie meine 10-jährige Erfahrung, weil ehrenamtlich geleistet, nichts zählt.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Abbildung 47: Anteil einzelner Diskriminierungsmerkmale an ausgewählten Diskriminierungsformen im Arbeitsleben (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



- Anteil an allen Diskriminierungserfahrungen, bei denen die Leistung einer Person im Arbeitsleben schlechter bewertet oder herabgesetzt wurde (n=1.587)
- Anteil an allen Diskriminierungserfahrungen, bei denen eine Person im Arbeitsleben weniger Gehalt bekommen hat als eine Person mit vergleichbarer Tätigkeit (n=544)
- Anteil an allen Diskriminierungserfahrungen, bei denen eine Person im Arbeitsleben bei Beförderungen oder Gehaltszulagen übergangen wurde (n=513)
- Anteil an allen Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsbereich (n=4.016)

Lesebeispiel: In 20,2 Prozent aller Diskriminierungsfälle, bei denen im Arbeitsleben eine Leistung schlechter bewertet oder herabgesetzt wurde, erfolgte dies anhand der (ethnischen) Herkunft oder aus rassistischen Gründen. Bei Diskriminierungen im Arbeitsleben, bei denen die betroffene Person weniger Gehalt als eine Person mit vergleichbarer Tätigkeit erhalten hat, erfolgte diese Diskriminierung in 18,4 Prozent der Fälle anhand der (ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen.

Doch solche Erfahrungen treten häufig nicht allein anhand der **sozioökonomischen Lage** auf, sondern jeweils in einem Drittel der Fälle auch in **Mehrdimensionalität mit Geschlecht** (35,3 Prozent) **und Lebensalter** (33,7 Prozent). Dahinter verbergen sich z. T. aufeinander aufbauende Diskriminierungserfahrungen: Aufgrund struktureller Hindernisse haben Frauen, ältere und jüngere Menschen nicht die gleichen Chancen, bestimmte berufsqualifizierende Abschlüsse oder Erwerbsbiografien vorzuweisen und dadurch entsprechende berufliche Positionen einzunehmen. Durch die so entstandenen Benachteiligungen haben bestimmte Menschen trotz ihrer Fähigkeiten nicht die gleiche Chance, einen hohen sozioökonomischen Status zu erreichen, was wiederum dazu führt, dass sie nicht ihrer tatsächlichen Leistung entsprechend behandelt werden.

Gerade die Merkmale, die mit dem sozioökonomischen Status mehrdimensional verknüpft sind, kommen auch für sich genommen überproportional häufig vor. So sind ca. ein Viertel der Diskriminierungserfahrungen, bei denen Leistungen herabgewürdigt werden (25,2 Prozent) und bei denen eine Person weniger Gehalt erhält (24,8 Prozent), mit dem **Lebensalter** verknüpft (vgl. Abbildung 47). Von den 444 Fällen von Altersdiskriminierung im Arbeitsleben, bei denen eine dieser beiden Diskriminierungsformen genannt wurde, wurde in 48,0 Prozent der Fälle angegeben, dass die Diskriminierungserfahrung anhand eines als zu niedrig wahrgenommenen Alters stattgefunden hat. In 43,5 Prozent der Fälle wurde die Erfahrung auf ein als zu hoch wahrgenommenes Alter zurückgeführt.⁷⁵

Doch unabhängig davon, ob die Personen als zu jung oder zu alt eingestuft werden, steckt dahinter eine grundsätzliche Problematik: **Menschen, die vergleichsweise jung oder alt wirken, wird weniger Kompetenz zugeschrieben**, was sich dann wiederum auf die Bewertung von Leistungen und die Gehaltseinstufung auswirken kann. Jung wirkende Menschen gelten dabei vielfach als unerfahren (Schimkat 2010). Älteren Menschen wird dagegen zwar durchaus Erfahrung zugeschrieben, allerdings bestehen ihnen gegenüber Stereotypen in Bezug auf ihre Leistungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit an Innovationen und den Umgang mit modernen Techniken (Kite et al. 2005; Lyon und Pollard 1997).

„Ich habe als ältere Frau nicht die Leitungsposition erhalten, für die ich formal gut qualifiziert bin und ich erheblich mehr Berufserfahrung aufweise als die eingestellte Kandidatin.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Mir wurde im Job aufgrund meines jugendlichen Aussehens und meiner hohen Stimme keine fachliche Kompetenz zugetraut.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„wegen meiner Behinderung und meines Alters, 61, werde ich nicht mehr von direkten Vorgesetzten ernst genommen“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„In der neuen Arbeitsstelle wird man als unwissend abgestempelt, weil man gerade aus der Lehre kommt. Die Neuen können ja alles machen, vor allem das, worauf die anderen keine Lust haben, und haben kaum Mitspracherecht.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

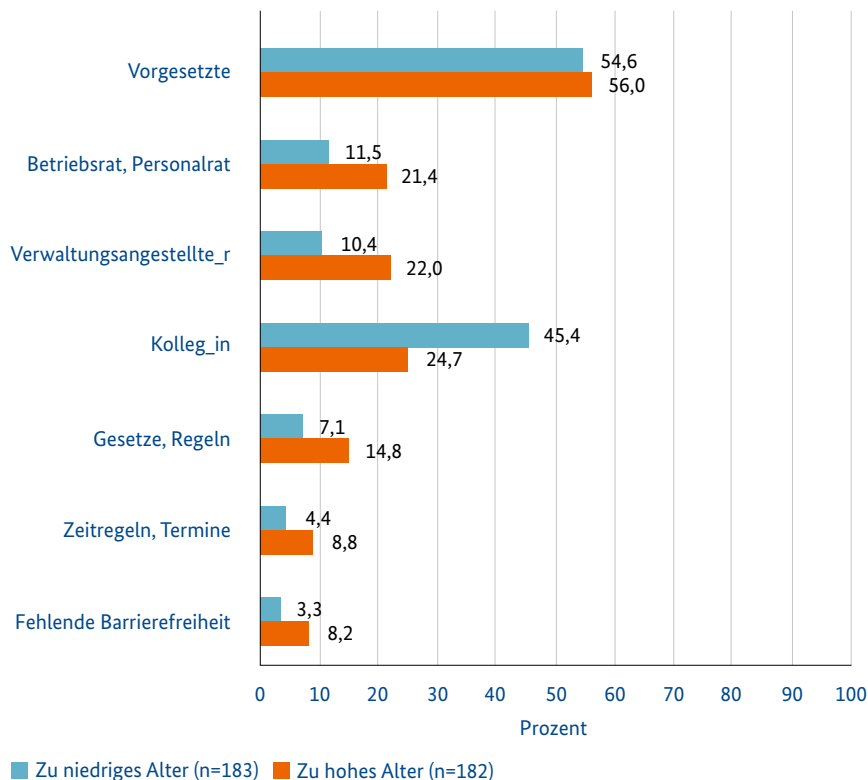
„Zu alt, beruflich an den Rand geschoben und kaltgestellt werden“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Auch wenn sich die Erfahrungen von jüngeren und älteren Menschen grundsätzlich ähneln, so gibt es doch auch Unterschiede. Diese werden deutlich, wenn **der_die Verursacher_in von Diskriminierungen**, bei denen Leistungen nicht anerkannt oder herabgewürdigt werden, näher betrachtet wird (Abbildung 48): Sowohl bei denjenigen, die anhand zu jungen als auch zu alten Alters Diskriminierung erfahren haben, geht dies in **über der Hälfte der Fälle von den Vorgesetzten** aus (54,6 bzw. 56,0 Prozent). Dies liegt un-

⁷⁵ In den fehlenden Prozent machten die Befragten keine Angabe zur Kategorisierung als zu jung oder zu alt.

ter anderem auch daran, dass die Bewertung von Arbeitsleistungen häufig durch die Vorgesetzten erfolgt und dass in einem Teil der geschilderten Erfahrungen gleichzeitig Gehaltsnachteile angegeben wurden. An zweiter Stelle stehen jeweils die **Kolleg_innen**: Während diese jedoch bei den als zu jung eingestuften Personen in 45,4 Prozent aller Fälle als Verursacher_in benannt wurden, liegt ihr Anteil bei den als zu alt eingestuften Befragten nur bei einem Viertel (24,7 Prozent). Dahinter verbirgt sich möglicherweise ein Effekt der Betriebszugehörigkeit. Befragte, die angeben, anhand eines zu hohen Alters diskriminiert zu werden, arbeiten im Durchschnitt möglicherweise schon länger im Betrieb, wodurch sie in ihrem Kolleg_innenkreis ihre Leistungen bereits unter Beweis gestellt, persönliche Kontakte aufgebaut haben und auf Loyalität der Kolleg_innen setzen können. Dagegen verfügen jene Personen, die anhand eines jungen Alters Diskriminierung erfahren und möglicherweise vielfach auch erst neu in den jeweiligen Betrieb eingestiegen sind, nicht über die persönlichen Verbindungen. Gerade wegen ihres jungen Alters müssen sie sich möglicherweise erst beweisen, bevor sie als gleichberechtigt anerkannt werden. Da jedoch die Betriebszugehörigkeit nicht erfasst wurde, kann dieser Erklärungsansatz nicht systematisch geprüft werden. Ebenfalls auffällig ist, dass Diskriminierungen anhand eines zu hohen Alters häufiger durch den Betriebsrat oder Personalrat, Verwaltungsangestellte_r, Verwaltungsangestellte_r, Regeln, Gesetze, Zeitregeln oder die räumlichen Gegebenheiten verursacht werden als Diskriminierungen anhand eines zu niedrigen Alters.

Abbildung 48: Verursacher_in von Diskriminierungen, bei denen Leistungen nicht anerkannt oder herabgewürdigt werden, anhand des Lebensalters im Arbeitsleben nach Kategorisierung als zu jung oder zu alt (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: In 54,6 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen, bei denen im Arbeitsleben anhand eines zu hohen Alters Leistungen nicht anerkannt oder herabgewürdigt wurden, wurden Vorgesetzte als Verursacher_in genannt. Bei Diskriminierungserfahrungen anhand eines zu niedrigen Lebensalters beträgt der Anteil 56,0 Prozent.

Eine weitere Überrepräsentation zeigt sich anhand des Merkmals **Geschlecht(-sidentität)** (vgl. Abbildung 47). Während anhand dieses Merkmals 37,0 Prozent aller Erfahrungen im Arbeitsbereich berichtet wurden, sind über die Hälfte (51,3 %) aller Diskriminierungen, bei denen die betroffene Person weniger Gehalt als eine Person mit vergleichbarer Tätigkeit erhalten hat, auch mit diesem Merkmal verbunden. Was sich hier insbesondere abzeichnet, ist der als **Gender Pay Gap** bekannte Sachverhalt, dass Frauen bei gleicher Arbeit durchschnittlich weniger Gehalt erhalten als Männer (Weichselbaumer und Winter-Ebmer 2005).

Doch auch das Vorhandensein einer **gläsernen Decke für Frauen** (Holst und Wiemer 2010) wird von den Betroffenen berichtet. 48,3 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen, die mit dem Übergehen bei Beförderungen und Gehaltszulagen einhergehen, werden anhand des Geschlechts berichtet. Auffällig ist jedoch, dass, während bei der schlechteren Bewertung von Leistungen und bei dem geringeren Gehalt die Erfahrungen zu 81,3 bzw. 88,2 Prozent von Frauen geschildert werden, deren Anteil bei den verwehrtten Beförderungen und Gehaltszulagen nur noch bei 76,2 Prozent liegt. Gleichzeitig liegt der Anteil von Männern hier bei 18,5 Prozent, was unter anderem damit zusammenhängt, dass viele der **Männer angeben, sich durch Positive Maßnahmen diskriminiert zu fühlen** (vgl. Kapitel 4.5).

„Meine Arbeitsleistung wurde per se für geringer als die des männlichen Kollegen gehalten, weil ich eine Frau bin. Ich habe weniger Gehalt bekommen bei mehr Arbeitserfahrung, Qualifikation, Verantwortung und Aufgabenbereichen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Mit dem Satz ‚Ich habe die Erfahrung gemacht, dass Frauen strukturierter arbeiten als Männer. Deswegen möchte ich Sie gerne für die Bestellungen (statt wie die anderen Bewerber fürs Technische) einsetzen.‘ wurde ich als fast fertig studierte Wissenschaftlerin wegen meines Geschlechts zur besseren Sekretärin abgestempelt.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Als Frau werde ich schlechter bezahlt als ein Mann und häufig auch schlechter behandelt.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Als Frau habe ich größere Schwierigkeiten, als Führungsperson akzeptiert zu werden.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich arbeitete im Kfz-Technik-Bereich und bin Kfz-Meisterin und Betriebswirtin. Dabei kam es öfter vor, dass Kunden lieber einen männlichen Kollegen haben wollten oder meine Arbeit noch mal überprüfen ließen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Aufgrund Geschlechts wird unbewusst mangelnde Fachkenntnis und Durchsetzungsfähigkeit unterstellt, was in Teamarbeiten, aber auch in Gesprächen mit Kunden zu Ausgrenzung führt. Man wird nicht ernst genommen. Stichwort: Glasdecke.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Eine genauere Betrachtung bringt eine eindrucksvolle Mehrdimensionalität zutage: Bei den einzelnen hier näher betrachteten Formen materieller Benachteiligung im Arbeitsleben wird sehr häufig eine **Mehrdimensionalität von Lebensalter und Geschlecht** berichtet. Bei jeder der drei Diskriminierungsformen (herabgesetzte Leistungen, weniger Gehalt und Übergehen bei Beförderungen/Gehaltszulagen) enthält über die Hälfte der Fälle, die anhand des Lebensalters geschildert werden, auch eine Geschlechtsdiskriminierung. Umgekehrt enthalten je nach genauer Diskriminierungsform fast ein Viertel bis ein Drittel aller Fälle von Geschlechtsdiskriminierung auch eine altersspezifische Komponente (vgl. Tabelle 18). Bei der Abwertung von Leistungen und dem geringeren Gehalt besteht die Mehrdimensionalität mehrheitlich aus einem jungen Lebensalter und dem weiblichen Geschlecht. Lediglich beim Übergehen bei Beförderungen und Gehaltszulagen wird eine Intersektionalität aus hohem Lebensalter und weiblichem Geschlecht häufiger berichtet.

Tabelle 18: Anteil der Mehrdimensionalitäten von Lebensalter und Geschlecht an den einzelnen Formen von materieller Benachteiligung am Arbeitsplatz anhand des Geschlechts bzw. des Lebensalters (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)

	Fälle mit Mehrdimensionalität von Lebensalter und Geschlecht	Anteil der Mehrdimensionalität an allen Fällen dieses Fallbildes mit dem Diskriminierungsmerkmal	
		Geschlecht	Lebensalter
Meine Leistungen wurden vergleichsweise schlechter bewertet oder herabgesetzt.	220	31,9 %	55,0 %
Ich habe weniger Gehalt als eine andere Person mit vergleichbarer Tätigkeit bekommen.	74	26,5 %	54,8 %
Ich wurde bei Beförderungen oder Gehaltszulagen übergangen.	59	23,8 %	55,1 %

Lesbeispiel: Insgesamt wurden 220 Fälle von Diskriminierung anhand von Lebensalter und Geschlecht bei den Diskriminierungsformen der schlechteren Bewertung oder des Herabsetzens von Leistungen im Arbeitsleben berichtet. Dies entspricht einem Anteil von 55,0 Prozent aller Fälle von Altersdiskriminierung bei dieser Diskriminierungsform im Lebensbereich Arbeit.

Insbesondere junge Frauen haben damit zu kämpfen, dass sie unterschätzt werden und ihre Leistungen nicht anerkannt werden.

„Als junge Frau werde ich von meinem Arbeitgeber weder gefördert noch unterstützt und meine Qualifikationen werden als solche nicht anerkannt.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Mein Chef behandelt mich aufgrund der Tatsache, dass ich die einzige (junge) Frau in der Firma bin, wie ein kleines Dummchen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

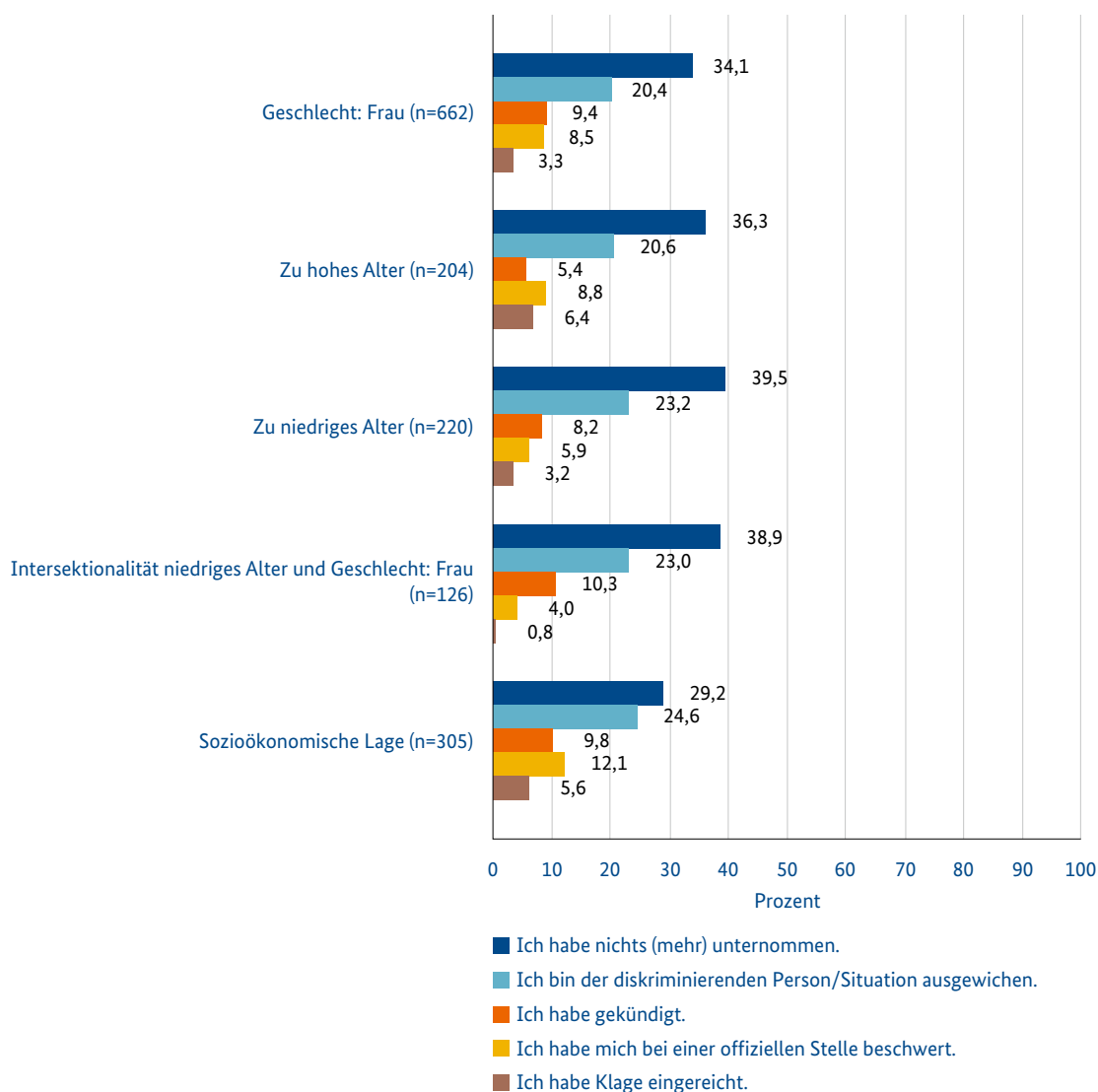
„Als junge Frau (29 Jahre) werde ich im Arbeitsalltag oft gefragt, ob ich Sekretärin, Praktikantin oder dergleichen bin, vor allem von älteren Männern. Ich kleide mich meiner Position entsprechend würdig, es liegt also allein an dem Fakt, dass ich eine junge Frau bin, und bin in einer mittleren Führungsposition mit Master [...] Das erschüttert mich und ist mir in meiner Auslandserfahrung (8 Jahre Frankreich und England) nie in derartig wertend-respektloser Form begegnet.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Je nach der Kategorisierung, anhand derer die Betroffenen Diskriminierung erleben, ergeben sich auch leichte Unterschiede in der **Reaktion auf die Diskriminierungserfahrung**. Dabei werden in Abbildung 49 das Herabwürdigen von Leistungen, die schlechtere Bezahlung und das Übergehen bei Beförderungen und Gehaltszulagen zusammen betrachtet. Grundsätzlich gilt unabhängig vom Diskriminierungsmerkmal, dass die Betroffenen **in den meisten Fällen im Anschluss an die Situation nichts mehr unternommen haben; wenn eine Reaktion erfolgte, so bestand diese vor allem darin, den verursachenden Akteur_innen oder Gegebenheiten auszuweichen**. Dies führte je nach Diskriminierungsmerkmal in 5,4 bis 10,3 Prozent der Fälle so weit, dass die Betroffenen ihren Job gekündigt haben.

Reaktionen, die sich deutlich gegen den_die Verursacher_in richten – also offizielle Beschwerden und Klagen –, sind eher die Ausnahme. Auffällig ist hierbei, dass sie bei Diskriminierungen anhand des weiblichen Geschlechts oder des jungen Alters seltener vorkommen. Noch seltener sind sie jedoch, wenn beide Dis-

kriminierungsmerkmale zusammen auftreten⁷⁶: Hier beschweren sich die Betroffenen lediglich in 4,0 Prozent der Fälle, Klage reichen sie nur in 0,8 Prozent der Fälle ein.

Abbildung 49: Ausgewählte Reaktionen im Anschluss an eine materielle Diskriminierungserfahrung im Arbeitsleben nach Diskriminierungsmerkmal (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: In 34,1 Prozent der Fälle, in denen eine Frau im Arbeitsleben Diskriminierung erfahren hat, weil ihre Leistungen nicht anerkannt wurden, sie weniger Gehalt bekommen hat oder bei Beförderungen oder Gehaltszulagen übergangen wurde, hat sie anschließend nicht auf die Diskriminierung reagiert. In 20,4 Prozent der Fälle ist sie anschließend den Verursachenden ausgewichen.

76 Zu beachten ist hierbei, dass Diskriminierungserfahrungen mit Mehrdimensionalität von jungem Alter und weiblichem Geschlecht auch in der Darstellung von Diskriminierung anhand jungen Alters und in der Darstellung von Diskriminierung anhand des weiblichen Geschlechts enthalten sind. Rechnet man sie dort heraus, vergrößert sich der Abstand weiter.

Handlungsempfehlung 10: Um Personen die Möglichkeit zu geben, gegen diskriminierende Gehaltsunterschiede vorzugehen, ist die Offenlegung von Gehaltsstrukturen notwendig. Dieses Ziel formuliert auch ein 2017 von der Bundesregierung eingebrachtes Gesetz (Bundestag 2017 Drucksache 18/11133). Der Gesetzesentwurf sieht hierfür einen individuellen Auskunftsanspruch über das durchschnittliche Gehalt von Personen anderen Geschlechts mit gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit vor. Dieser Auskunftsanspruch gilt jedoch nur in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeiter_innen und wenn mindestens sechs Personen anderen Geschlechts eine vergleichbare Tätigkeit wie die betroffene Person ausüben. Damit nicht nur eine kleine Gruppe von Personen überhaupt von dem Gesetz profitieren kann, muss die Reichweite des Gesetzes bedeutend vergrößert werden. Auch sollte ein entsprechendes Gesetz Sanktionen für Betriebe vorsehen, die männliche und weibliche Beschäftigte mit gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit ungleich entlohnen.

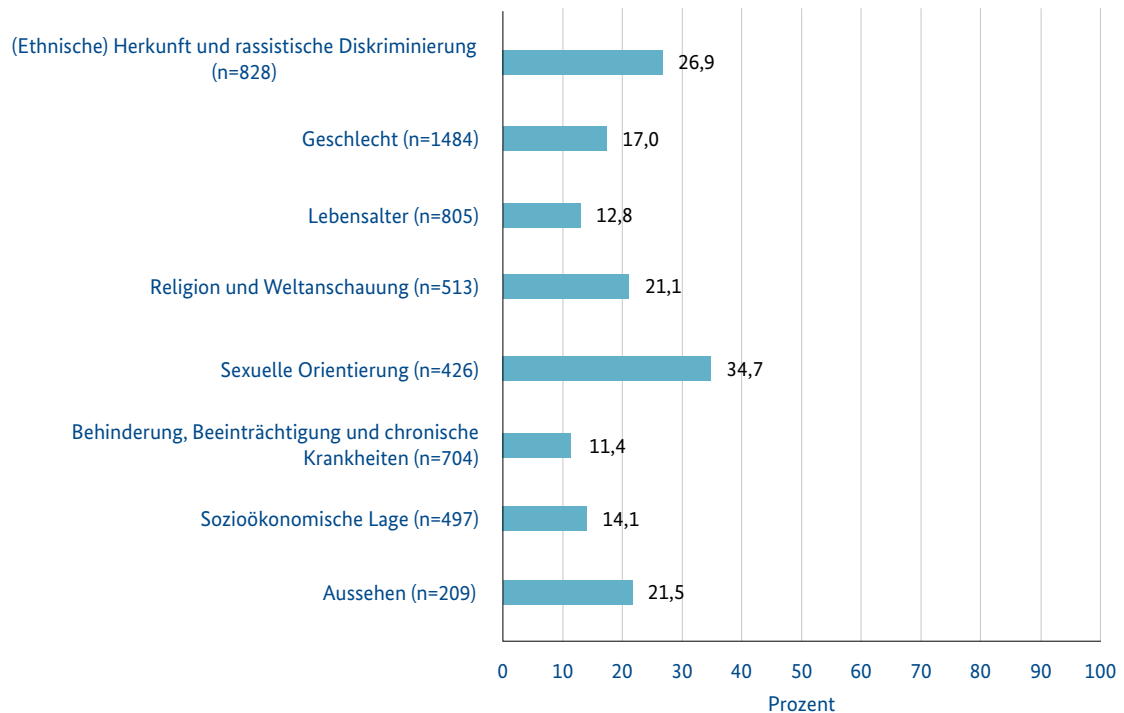
Erweitert werden sollte dieser individuelle Informationsanspruch um ein Auskunftsrecht für die ADS, wodurch sich bei Verdachtsfällen auf diskriminierende Gehaltsunterschiede Betroffene an die ADS wenden können sollten. Diese sollte dann an den Arbeitgeber herantreten können und von ihm in anonymisierter Form Auskunft über die Gehaltsstruktur des Unternehmens einfordern können. Die ADS prüft dann, ob die Daten Indizien für diskriminierende Gehaltsunterschiede im Unternehmen aufweisen, und stellt die Daten in gerichtlichen Auseinandersetzungen zur Verfügung.

6.5.2.3 Fallbild: Mobbing im Arbeitsleben

Ähnlich wie bereits im Bildungsbereich sollen im Folgenden alle Formen von sozialer Herabwürdigung betrachtet werden, die nicht mit einer materiellen Benachteiligung oder körperlichen Bedrohung einhergehen (vgl. Kapitel 6.4.2.3). Damit findet auch hier eine Engführung des Begriffes Mobbing statt, der viele Fälle nicht abdeckt, aber hilft, das Wesen dieser Diskriminierungsform näher zu bestimmen. Insgesamt wurden 776 entsprechende Diskriminierungserfahrungen in der Umfrage geschildert, das entspricht 19,3 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben. In fast der Hälfte dieser Fälle (47,7 Prozent) gehörte zu der Diskriminierungserfahrung auch, dass Personen **herabwürdigend dargestellt** wurden. In 29,8 Prozent berichten die Befragten davon, dass sie (auch) **übergangen und ausgegrenzt** wurden.

Werden die **Mobbing**-Erfahrungen nach Merkmal betrachtet, so zeigt sich, dass bei Diskriminierungen anhand der **sexuellen Orientierung** im Arbeitsleben der Anteil von Mobbingereferenzen mit 34,7 Prozent besonders hoch ist. Auch bei den **rassistischen Diskriminierungen bzw. Diskriminierungen anhand der (ethnischen) Herkunft** handelt es sich in über einem Viertel (26,9 Prozent) der geschilderten Fälle um Mobbingereferenzen. Bei anderen Diskriminierungsmerkmalen, etwa dem Geschlecht und dem Lebensalter, ist der Anteil zwar geringer, doch darf keinesfalls unterschätzt werden, wie häufig Mobbing anhand dieser Merkmale vorkommt. Damit handelt es sich in absoluten Zahlen noch immer um sehr häufige Diskriminierungserfahrungen.

Abbildung 50: Anteil von Mobbingserfahrungen unter allen Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben nach Diskriminierungsmerkmal (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Bei 26,9 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben, die anhand der (ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen gemacht werden, handelt es sich um Mobbingserfahrungen.

Betrachtet man einige Beispiele der geschilderten Diskriminierungserfahrungen genauer, so wird deutlich, dass das Arbeitsleben ein Abbild der Gesamtgesellschaft darstellt und dort somit weitverbreitete Vorurteile wirken. Anders als bei anderen gesellschaftlichen Teilbereichen können die meisten Befragten ihren Arbeitsort nicht im gleichen Maße auswählen wie ein Restaurant oder einen Club, den sie besuchen, und sind in gewissem Maße an den Arbeitsort mit Kolleg_innen und Vorgesetzten gebunden. Viele der Erfahrungen können grundsätzlich jedoch in einer sehr ähnlichen Form auch in anderen Lebensbereichen vorkommen.

„Ich war eine Zeit lang bei einer Ladenkette beschäftigt. Ein Mitarbeiter vom Sicherheitspersonal hat immer wieder dumme Bemerkungen mir gegenüber gemacht, z. B. dass sich die Kunden sicher gerne von mir bedienen lassen würden und die hier wohl v. a. hübsche Frauen einstellen würden. Er wollte auch mit mir ausgehen und wurde, als ich mehrmals ablehnte, unverschämt. Ich würde mir wohl was einbilden, für was Besseres halten etc. Für mich wurde dieser Mann zur Belastung auf der Arbeit und ich habe mich abgewertet und ohnmächtig gefühlt.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Bei einem Filmdreh für eine Clubszene sollte ich an der Stange tanzen mit der Begründung: Afros sehen da oben spannender aus und ich hätte es ja im Blut.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Im Job wird so oft und heftig über Schwule hergezogen, dass ich nicht traue, über mein Privatleben und meinen Partner zu erzählen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich wurde als Salafist stigmatisiert worden v. eine Patientin, die ich physiotherapeutisch betreut habe.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich wurde in einem Vorstellungsgespräch penetrant mehrmals gefragt, woher ich denn nun wirklich komme, obwohl in meinem Bewerbungsbogen steht, dass ich in Deutschland geboren bin und die deutsche Staatsbürgerschaft habe.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

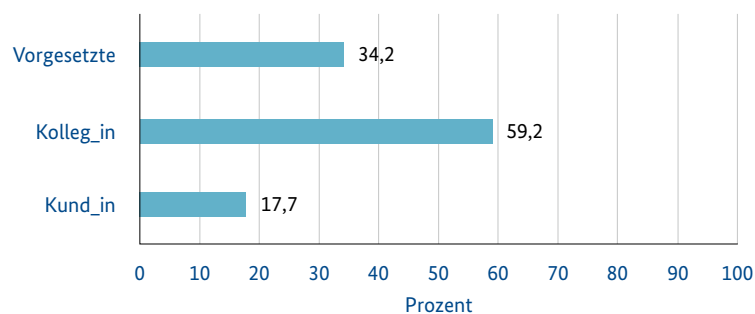
„Ich werde immer noch mit Herr angesprochen, obwohl ich mit Gerichtsbeschluss seit März 2015 auch offiziell Fraubin. Wenn ich meine Vorgesetzte darauf anspreche, kommen solche Kommentare wie: Ist doch egal.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Du kannst das nicht, du bist eine Frau, lass mich das machen – beim Heben eines schwereren Kartons.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Als Schwester der katholischen Kirche gehe ich manchmal in Tracht. Dadurch erfahre ich sehr oft Situationen, die mir unangenehm sind. Mein Arbeitgeber (katholischer Träger) möchte nicht, dass ich in der Sozialarbeit als Schwester erkenntlich bin – schadet dem modernen Image.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Während man jedoch in anderen Lebensbereichen nach einer Diskriminierung oft einfacher den Kontakt zu dem_der Verursacher_in abbrechen kann und auch Möglichkeiten hat, ein feindliches Umfeld zu verlassen, ist dies im Arbeitsumfeld nicht in gleichem Maß möglich. Die dort entstehenden sozialen Kontakte sind zumeist nicht freiwillig gewählt und für die Betroffenen gibt es kaum Möglichkeiten, ihren Kolleg_innen, Vorgesetzten oder Kund_innen aus dem Weg zu gehen. Wenn im Folgenden nach dem_der Verursacher_in der Diskriminierung, dem Verhalten der Anwesenden und der Reaktion des_der Betroffenen gefragt wird, so werden daher auch nur jene Mobbing-Erfahrungen im Arbeitsleben berücksichtigt, die nicht im Bewerbungsverfahren oder bei der Stellensuche stattgefunden haben, sondern bei denen der_die Betroffene bereits eine Stelle bei dem Arbeitgeber besetzte. Tatsächlich **geht die Mehrheit der Mobbing-Erfahrungen von Kolleg_innen aus** (59,2 Prozent), in einem Drittel der Fälle (34,2 Prozent) werden **Vorgesetzte als Verursacher_innen** benannt (vgl. Abbildung 51).

Abbildung 51: Verursacher_in von Mobbing-Erfahrungen im Arbeitsleben (n=688, Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: 34,2 Prozent aller Mobbing-Erfahrungen im Arbeitsleben werden durch Vorgesetzte verursacht.

Doch nicht nur das Erleben dieser Erfahrungen ist für die Befragten negativ, noch schlimmer wird es, wenn ein anhaltendes Klima im Betrieb entsteht, durch das sie sich dauerhaft ausgegrenzt fühlen. Wesentlich trägt dazu bei, wie Kolleg_innen und Vorgesetzte auf eine Diskriminierung reagieren. Dabei zeigt sich, wenn Kolleg_innen bei einer Mobbing-Erfahrung anwesend waren, haben sie nur in 15,5 Prozent der Fälle den_die Betroffene_n unterstützt. Bei Vorgesetzten liegt der Anteil mit 13,9 Prozent geringfügig geringer.

In 29,5 Prozent der Fälle haben anwesende Kolleg_innen sogar den_die Verursacher_in unterstützt. Waren bei dem Mobbingvorfall weitere Vorgesetzte anwesend, so haben diese sogar in 40,0 Prozent der Fälle den_die Verursacher_in unterstützt.

Handlungsempfehlung 11: Eine wichtige Maßnahme für ein diskriminierungsfreies Betriebsklima ist der Aufbau einer Kultur der Anerkennung. Eine Möglichkeit hierfür wäre die Vergabe eines Diversitätssiegels, das an einen Anforderungskatalog gebunden sein muss, welche Antidiskriminierungsmaßnahmen umgesetzt worden sind. Eine solche öffentlichkeitswirksame Zertifizierung von Unternehmen würde die Einführung von Antidiskriminierungsmaßnahmen auch für Arbeitgeber attraktiv machen.

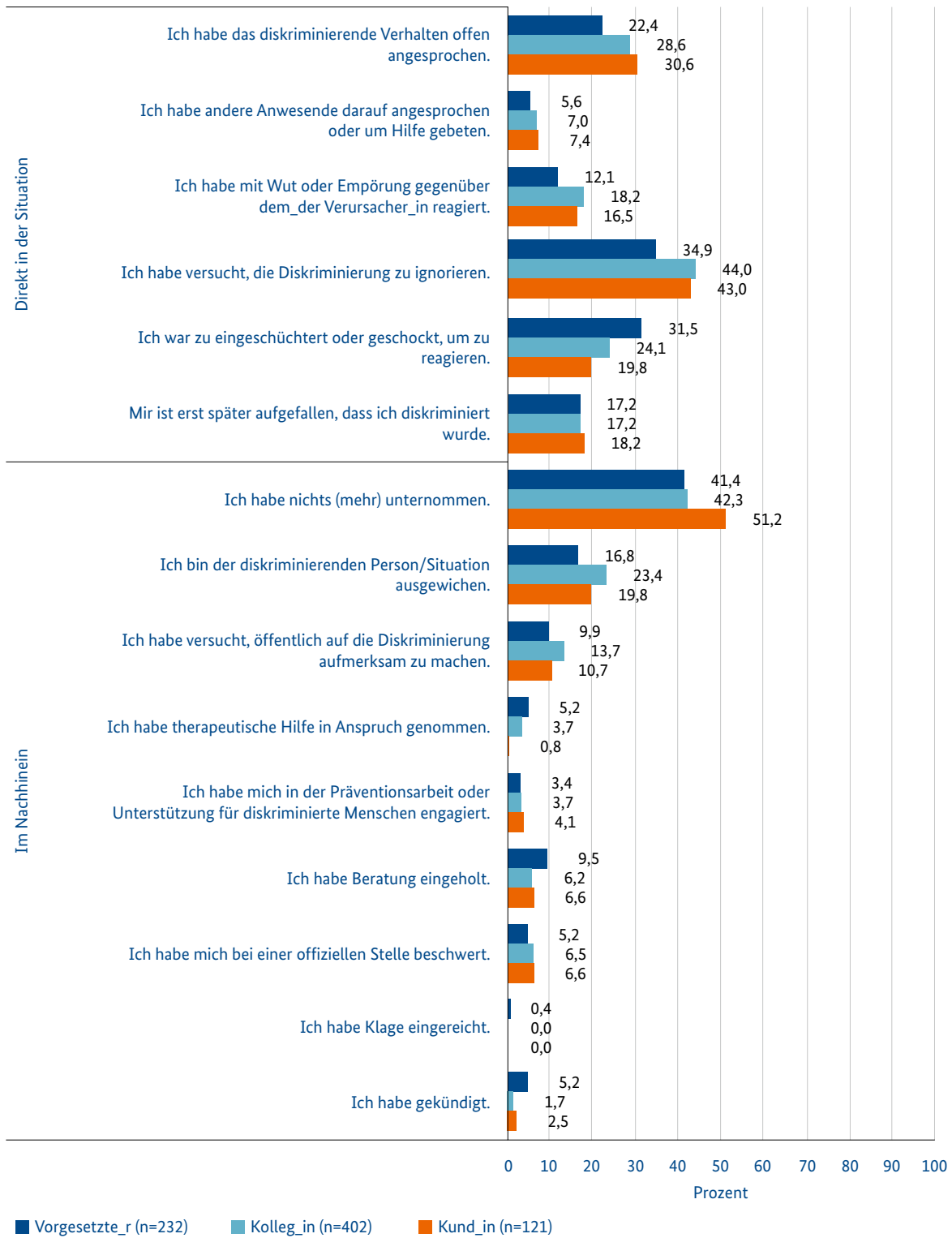
Wesentliche Kriterien für die Vergabe des Siegels müssen unter anderem sein: die Prüfung der Lohnstruktur des Betriebes auf diskriminierende Gehaltsunterschiede (insbesondere den Gender Pay Gap), die Durchführung positiver Maßnahmen, wie Anti-Bias-Trainings, die Einführung betriebsinterner Beratungsstellen für Betroffene von Diskriminierung bei mittleren und großen Betrieben sowie Ausarbeitung und Kommunikation eines Diversitätskonzeptes.

Die Vergabe des Siegels und die Einhaltung der daran geknüpften Kriterien müssen durch einen externen Kontrollmechanismus nachhaltig evaluiert werden. Hierzu gehören ggf. auch extern durchgeführte Mitarbeiter_innenbefragungen zu Diskriminierungserfahrungen. Ein erster Schritt ist das durch die ADS initiierte Projekt gb-Check zur Entwicklung eines Instruments, welches die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben überprüft. Ein Diversitätssiegel muss darüber hinausgehend jedoch alle Diskriminierungsmerkmale einbeziehen und einen konkreten Maßnahmenkatalog beinhalten, der von den Unternehmen umgesetzt werden muss, um das Siegel zu erhalten.

Bei den meisten Mobbingereferenzen im Arbeitsleben reagieren die Betroffenen nicht, indem sie etwas gegen den_die Verursacher_in unternehmen. Dies zeigt sich sogar unabhängig davon, ob die Diskriminierung durch Vorgesetzte, Kolleg_innen oder Kund_innen verursacht wurde (vgl. Abbildung 52). Gerade direkt in der Situation versuchen jedoch einige Betroffene die Diskriminierung anzusprechen: Dieser Anteil liegt, wenn die Diskriminierung von einem_einer Vorgesetzten ausgeht, bei 22,4 Prozent, wenn sie von einem_einer Kundin ausgeht, sogar bei 30,6 Prozent. Der Versuch, die Diskriminierung zu ignorieren, stellt die häufigste Reaktionsweise in der Situation dar: Wenn das Mobbing von einem_einer Kollegen_Kollegin ausgeht, versuchen die Betroffenen in 44,0 Prozent die Diskriminierung zu ignorieren. Bei Mobbing durch den_die Vorgesetzten wird eine solche Strategie dagegen nur bei 34,9 Prozent der Fälle berichtet, wobei die Betroffenen hier ähnlich häufig berichten, dass sie zu eingeschüchtert oder geschockt waren, um auf die Diskriminierung zu reagieren (31,5 Prozent). Dieser Anteil ist, wenn die Diskriminierung von Kolleg_innen oder Kund_innen ausgeht, mit 24,1 Prozent bzw. 19,8 Prozent deutlich geringer. Offenbar spielt auch das hierarchische Gefälle zwischen Verursacher_in und Betroffenen eine Rolle, sodass auch die Angst vor potenziellen Sanktionen eine Rolle bei der Reaktion auf erfahrene Diskriminierung spielt.

Im Anschluss an die Diskriminierungserfahrung zeigt sich dieser Unterschied nicht mehr im gleichen Maße. Auffallend ist hier zunächst, dass die Betroffenen, bei denen die Diskriminierung durch eine_n Kund_in verursacht wurde, in 51,2 Prozent nichts mehr unternommen haben. Dieser Anteil ist deutlich höher als bei Diskriminierungen durch Vorgesetzte oder Kolleg_innen. Dies kann natürlich auch daran liegen, dass die Betroffenen mit Kund_innen oftmals kein so nahes Verhältnis haben wie mit Personen aus dem direkten Arbeitsumfeld. Ebenfalls bemerkenswert ist der höhere Anteil von Personen, die eine Beratung eingeholt haben, wenn die Diskriminierung von dem_der Vorgesetzten ausgegangen ist. In diesem Fall haben die Betroffenen in 9,5 Prozent der Fälle Beratung eingeholt, bei Diskriminierungen durch Kolleg_innen lag der Anteil dagegen nur bei 6,2 Prozent. Auch dass Betroffene aufgrund von Mobbing den Arbeitsplatz kündigen, kommt in 5,2 Prozent der Fälle vor, wenn das Mobbing von Vorgesetzten ausgeht. Damit liegt auch dieser Anteil deutlich über jenen bei Mobbing durch Kolleg_innen oder Kund_innen.

Abbildung 52: Reaktion in der Situation und im Nachhinein bei Mobbingenerfahrungen im Arbeitsleben nach Verursacher_in der Diskriminierungserfahrungen (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Wenn eine Mobbingenerfahrung im Arbeitsleben von Vorgesetzten ausgegangen ist, haben die Betroffenen in 22,4 Prozent der Fälle das diskriminierende Verhalten offen angesprochen. Wenn die Diskriminierung von Kolleg_innen ausgegangen ist, liegt der Anteil bei 28,6 Prozent. Ging die Diskriminierung von Kund_innen aus, so haben die Betroffenen in 30,6 Prozent der Fälle die Diskriminierung offen angesprochen.

6.6 Lebensbereich: Geschäfte und Dienstleistungen

Die Nutzung von Geschäften und Dienstleistungen stellt einen alltäglichen Bestandteil des Lebens dar. Hierzu zählen sowohl der Besuch eines Cafés, der Einkauf in einem Supermarkt als auch Dienstleistungen, die z. B. durch eine Bank oder einen Versicherer erbracht werden. Die Möglichkeit der Partizipation in diesem Lebensbereich ist sowohl für die gesellschaftliche Teilhabe als auch für die Versorgung und Absicherung des Individuums von Bedeutung. Diskriminierung kann dabei im Aufeinandertreffen von unterschiedlichen Kund_innen, Verkäufer_innen und anderen Angestellten sowie teilweise im Kontakt mit Sicherheitspersonal stattfinden, aber auch Regeln, Routinen und Geschäftsvorgaben können die Grundlage für Diskriminierung sein.

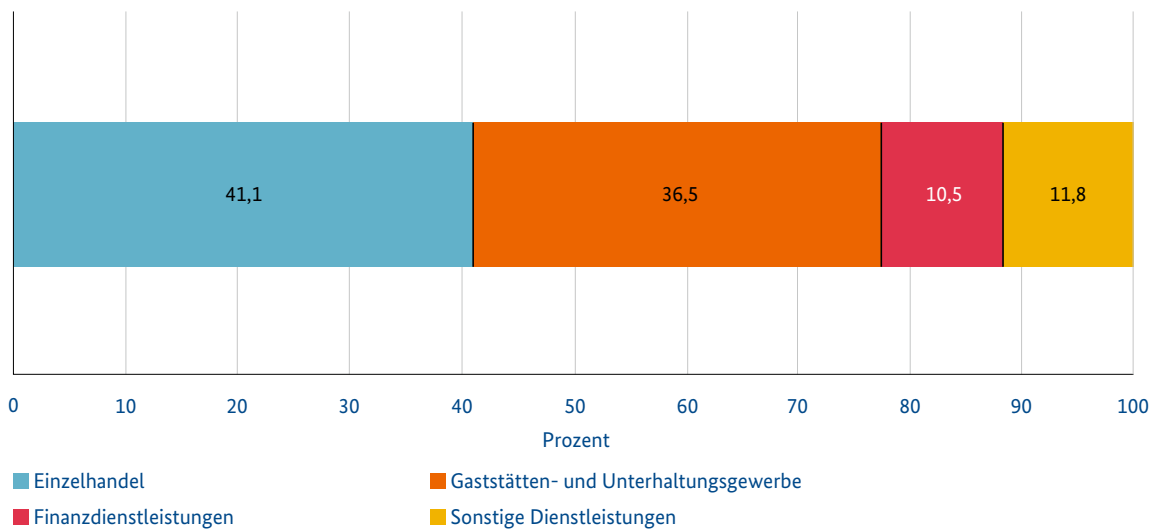
Zwar sind Dienstleister und Geschäfte eigentlich daran interessiert, möglichst viele Kund_innen zu gewinnen, wodurch sie ein hohes Interesse haben sollten, Diskriminierungen zu vermeiden. Dennoch tritt Diskriminierung auch in diesem Bereich immer wieder auf. Grund hierfür können einerseits individuelle Vorurteile und Stereotypen der Beschäftigten sein, andererseits haben Diskriminierungen hier auch tiefer liegende strukturelle Ursachen. Dazu gehören etwa die Annahme, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen immer Probleme machen würden, nicht in der Lage seien, das Bestellte auch tatsächlich zu bezahlen, oder von anderen Kund_innen abgelehnt würden. Dabei werden die Begründungen jedoch nicht in der einzelnen Person gesucht, sondern mithilfe eines vermeintlichen Erfahrungswissens oder statistischer Kennwerte wird eine Prognose erstellt. Diese wird von den Betroffenen dann wiederum als diskriminierend empfunden.⁷⁷

Insgesamt wurden 1.024 Diskriminierungserfahrungen aus dem Lebensbereich Geschäfte und Dienstleistungen berichtet. 41,1 Prozent davon haben im **Einzelhandel** stattgefunden (vgl. Abbildung 53). An zweiter Stelle folgt das **Gaststätten- und Unterhaltungsgewerbe**⁷⁸ mit 36,5 Prozent. Weitere 10,5 Prozent der Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich Geschäfte und Dienstleistungen wurden von **Finanzdienstleistern** berichtet. Die verbleibenden 11,8 Prozent verteilen sich auf andere Dienstleistungsunternehmen, etwa **Fitnessstudios oder Mobilfunkanbieter**.

77 Ein Beispiel hierfür ist etwa das als diskriminierend wahrgenommene Verwehren von Immobilienkrediten für ältere Menschen, unabhängig davon, über welche Sicherheiten sie im Einzelfall verfügen, allein weil aufgrund ihres Alters angenommen wird, dass sie den Kredit nicht mehr bis zu ihrem Lebensende zurückzahlen können.

78 Zu dem Bereich des Gaststätten- und Unterhaltungsgewerbes zählen unter anderem Restaurants, Hotels und Diskotheken.

Abbildung 53: Ort der Diskriminierungserfahrung im Bereich Geschäfte und Dienstleistungen (n=1.024, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: 41,1 Prozent der Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich Geschäfte und Dienstleistungen wurden im Einzelhandel erlebt.

6.6.1 Wer wird diskriminiert?

Im Lebensbereich Geschäfte und Dienstleistungen unterscheidet sich die Überrepräsentation von Diskriminierungsmerkmalen deutlich zwischen Einzelhandel, Gaststätten- und Unterhaltungsgewerbe einerseits und Finanzdienstleistungen andererseits (vgl. Tabelle 19). Im besonderen Maß überrepräsentiert im **Einzelhandel und im Gaststätten- und Dienstleistungsgewerbe** ist das Diskriminierungsmerkmal **(ethnische) Herkunft und rassistische Gründe**. Dabei werden die Erfahrungen häufig anhand äußerlich sichtbarer Merkmale, also beispielsweise der Hautfarbe, berichtet. Während im Einzelhandel zudem noch Diskriminierungserfahrungen anhand des **Aussehens, etwa des Gewichts**, überrepräsentiert sind, ist der **Gaststätten- und Unterhaltungsbereich für Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung oder chronischen Krankheit** ein Ort besonders häufiger Diskriminierungen.

Bei den **Finanzdienstleistungen** werden dagegen besonders viele Diskriminierungserfahrungen anhand eines **hohen Alters** berichtet. Hierbei berichten die Betroffenen etwa, dass sie keinen Kredit erhalten, weil sie als zu alt angesehen werden, oder bemängeln die Berücksichtigung des Alters bei bestimmten Versicherungen. Schlechtere Konditionen für Finanzdienstleistungen, die sich am Einkommen festmachen, werden von Betroffenen als eine Diskriminierung anhand der **sozioökonomischen Lage** empfunden, wodurch dieses Diskriminierungsmerkmal ebenfalls überrepräsentiert ist. Auch Diskriminierungen anhand von **Beeinträchtigungen des Wahrnehmungs- und Ausdrucksvermögens** (darunter fallen z.B. Beeinträchtigungen des Seh- oder Hörvermögens) sind hier überrepräsentiert.

Tabelle 19: Übertragungsfaktor für ausgewählte Merkmale und Kategorisierungen im Bereich Geschäfte und Dienstleistungen (Mehrfachnennungen möglich, Betroffenenbefragung)

	Einzelhandel	Gaststätten- und Unterhaltungs-gewerbe	Finanzdienst-leistungen	Sonstige Dienst-leistungen
(Ethnische) Herkunft und rassistische Diskriminierung	1,58** (n=179)	1,21 (n=122)	0,69 (n=20)	1,07 (n=35)
Äußere Merkmale	2,12** (n=44)	2,55** (n=47)	0,38 (n=2)	1,00 (n=6)
Schwarz, PoC, u. a.	2,12* (n=14)	2,72** (n=16)	0,59 (n=1)	1,05 (n=2)
Geschlecht	0,69** (n=83)	1,06 (n=113)	0,61 (n=19)	1,21 (n=42)
Lebensalter	0,82 (n=40)	0,39** (n=17)	2,23** (n=28)	0,92 (n=13)
Zu hohes Lebensalter	0,54 (n=12)	0,20** (n=4)	3,71** (n=21)	1,26 (n=8)
Religion und Weltanschauung	1,16 (n=69)	0,51** (n=27)	0,33* (n=5)	0,93 (n=16)
Sexuelle Orientierung	0,20** (n=14)	1,15 (n=73)	0,44* (n=8)	0,54 (n=11)
Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Krankheiten	0,97 (n=71)	1,03 (n=67)	1,54 (n=29)	1,09 (n=23)
Körperliche Beeinträchtigungen und chronische Krankheiten	1,26 (n=23)	1,92** (n=31)	0,86 (n=4)	1,15 (n=6)
Beeinträchtigung des Wahrnehmungs- und Ausdrucksvermögens	1,02 (n=12)	1,63 (n=17)	3,64** (n=11)	1,77 (n=6)
Nicht-AGG-Merkmale	0,76* (n=85)	0,63** (n=63)	1,21 (n=35)	0,77 (n=25)
Sozioökonomische Lage	0,44** (n=21)	0,40** (n=17)	2,04** (n=25)	0,58 (n=8)
Einkommen	0,70 (n=16)	0,25** (n=5)	4,08** (n=24)	0,61 (n=4)
Aussehen	1,80** (n=48)	1,18 (n=28)	0,44 (n=3)	1,04 (n=8)
Gewicht	1,88** (n=34)	0,87 (n=14)	0,43 (n=2)	0,58 (n=3)

Lesebeispiel: Diskriminierungen anhand der (ethnischen) Herkunft oder aus rassistischen Gründen wurden 179-mal aus dem Einzelhandel berichtet und sind damit dort sehr deutlich überrepräsentiert (Übertragungsfaktor größer eins und zwei Sternchen). Die 14 Diskriminierungsfälle anhand äußerer Merkmale durch die Betroffenen, die als Schwarz, Person of Color oder ähnlich markiert wurden, zeigen ebenfalls eine Überrepräsentation an, diese ist aber nicht sehr deutlich (Übertragungsfaktor größer eins und ein Sternchen). Für Details vgl. Kapitel 6.2.2.

6.6.2 Wie erfahren Menschen bei Geschäften und Dienstleistungen Diskriminierung?

Wie schon bei den Diskriminierungsmerkmalen zeigt sich bei der Diskriminierungsform ein Unterschied zwischen dem Einzelhandel, dem Gaststätten- und Unterhaltungsgewerbe einerseits und den **Finanzdienstleistungen** andererseits (vgl. Tabelle 20). Während es sich bei Letzteren in 83,3 Prozent der Fälle um eine **materielle Benachteiligung** handelt und lediglich in 40,7 Prozent um eine **soziale Herabwürdigung**, dominieren im **Einzelhandel und bei den Unterhaltungsdienstleistungen die sozialen Herabwürdigungen**. 72,7 Prozent der Diskriminierungserfahrungen im Einzelhandel und 73,5 Prozent im Gaststätten- und Unterhaltungsgewerbe beinhalten soziale Herabwürdigungen. Doch gerade im Gaststätten- und Unterhaltungsbereich kommen häufig verschiedene Diskriminierungsformen zusammen, so handelt es sich in 61,2 Prozent der Fälle (auch) um materielle Benachteiligungen und bei 14,7 Prozent um **körperliche Übergriffe**. Bei vielen dieser Fälle handelt es sich um sexualisierte Übergriffe, von denen Frauen besonders häufig betroffen sind, doch auch anhand der sexuellen Orientierung und aus rassistischen Gründen erleben Menschen vergleichsweise häufig körperliche Übergriffe im Lebensbereich Geschäfte und Dienstleistungen.

Tabelle 20: Prozentuale Häufigkeit bestimmter Diskriminierungsformen innerhalb eines Lebensbereiches (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)

	Einzelhandel (n=421)	Gaststätten- und Unterhaltungs- gewerbe (n=374)	Finanzdienst- leistungen (n=108)	Sonstige Dienst- leistungen (n=121)
Materielle Benachteiligung	49,2 %	61,2 %	83,3 %	66,9 %
Soziale Herabwürdigung	72,7 %	73,5 %	40,7 %	71,9 %
Körperliche Übergriffe	4,8 %	14,7 %	3,7 %	5,8 %

Lesebeispiel: In 49,2 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen im Einzelhandel kam es (auch) zu einer materiellen Benachteiligung. Eine soziale Herabwürdigung hat in 72,7 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen im Einzelhandel (auch) stattgefunden. Bei 4,8 Prozent der Diskriminierungserfahrungen im Einzelhandel kam es (auch) zu körperlichen Übergriffen.

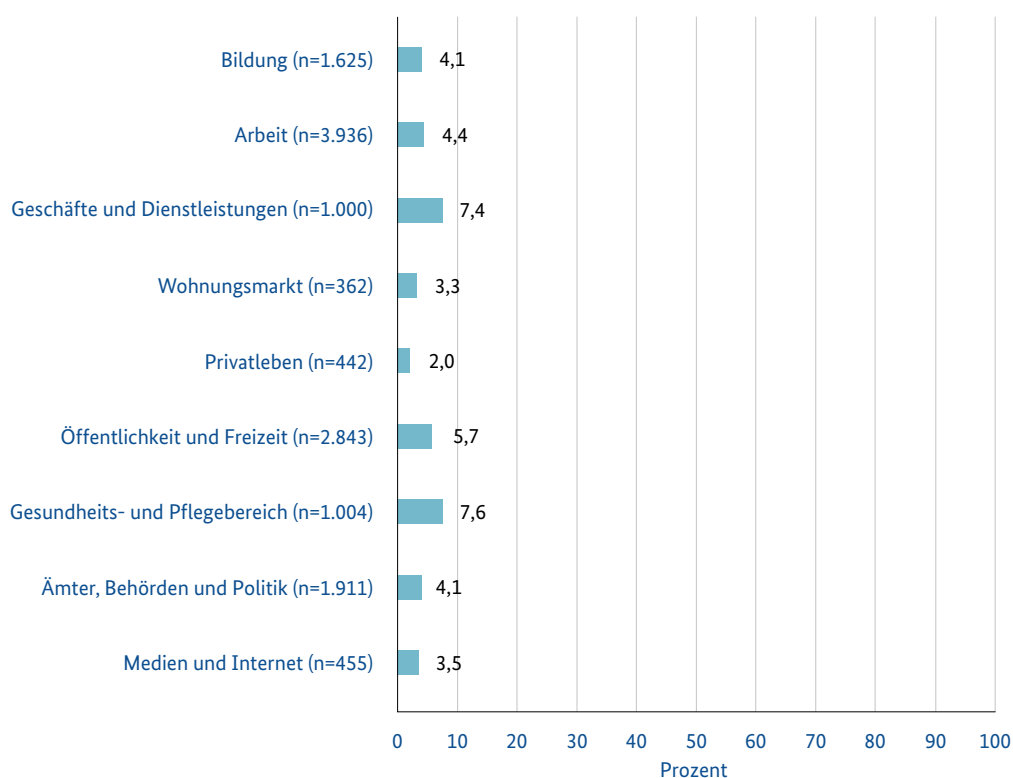
Im Folgenden sollen **drei Fallbilder** intensiver betrachtet werden. Zunächst wird auf den **verwehrtten Zugang zu Geschäften und Dienstleistungen** abgestellt: Dabei werden zum einen Fälle analysiert, bei denen die **technische Ausstattung oder die räumliche Situation** die Diskriminierung verursacht hat, und zum anderen Fälle, bei denen Menschen der Zugang zu Unterhaltungsbetrieben verwehrt wird. In einem dritten Fallbild werden Diskriminierungserfahrungen untersucht, bei denen die erhaltene Dienstleistung aus diskriminierenden Gründen **nicht die gleiche Qualität wie bei anderen Kund_innen** hatte.

6.6.2.1 Fallbild: Fehlende Barrierefreiheit

Während viele Diskriminierungen auf gesellschaftlich verbreitete Vorurteile zurückzuführen sind, können mitunter auch bauliche Strukturen eine ausschließende Wirkung entfalten. Diese entstehen zumeist nicht mit der Absicht des Ausschlusses, vielmehr werden einzelne Bevölkerungsgruppen schlichtweg nicht mitgedacht. Eine solche fehlende Barrierefreiheit, mangelnde technische Ausstattung oder eine andersartig einschränkende Raumsituation können in allen Lebensbereichen vorkommen und als diskriminierend

empfundene werden (vgl. Abbildung 54). Die relative Bedeutung des Fallbildes der fehlenden Barrierefreiheit unterscheidet sich jedoch je nach den einzelnen Lebensbereichen: Besonders häufig wird es mit 7,6 bzw. 7,4 Prozent aller Diskriminierungen aus dem Lebensbereich **Gesundheit und Pflege** (vgl. Kapitel 6.9) sowie aus dem Lebensbereich **Geschäfte und Dienstleistungen** berichtet. Am dritthöchsten ist der Anteil dieses Fallbildes in der **Öffentlichkeit und Freizeit** (vgl. Kapitel 6.8). Aufgrund der grundsätzlichen Ähnlichkeit der Problematik wird im Folgenden auch auf entsprechende Diskriminierungserfahrungen aus den Bereichen Gesundheit und Pflege sowie Öffentlichkeit und Freizeit eingegangen.

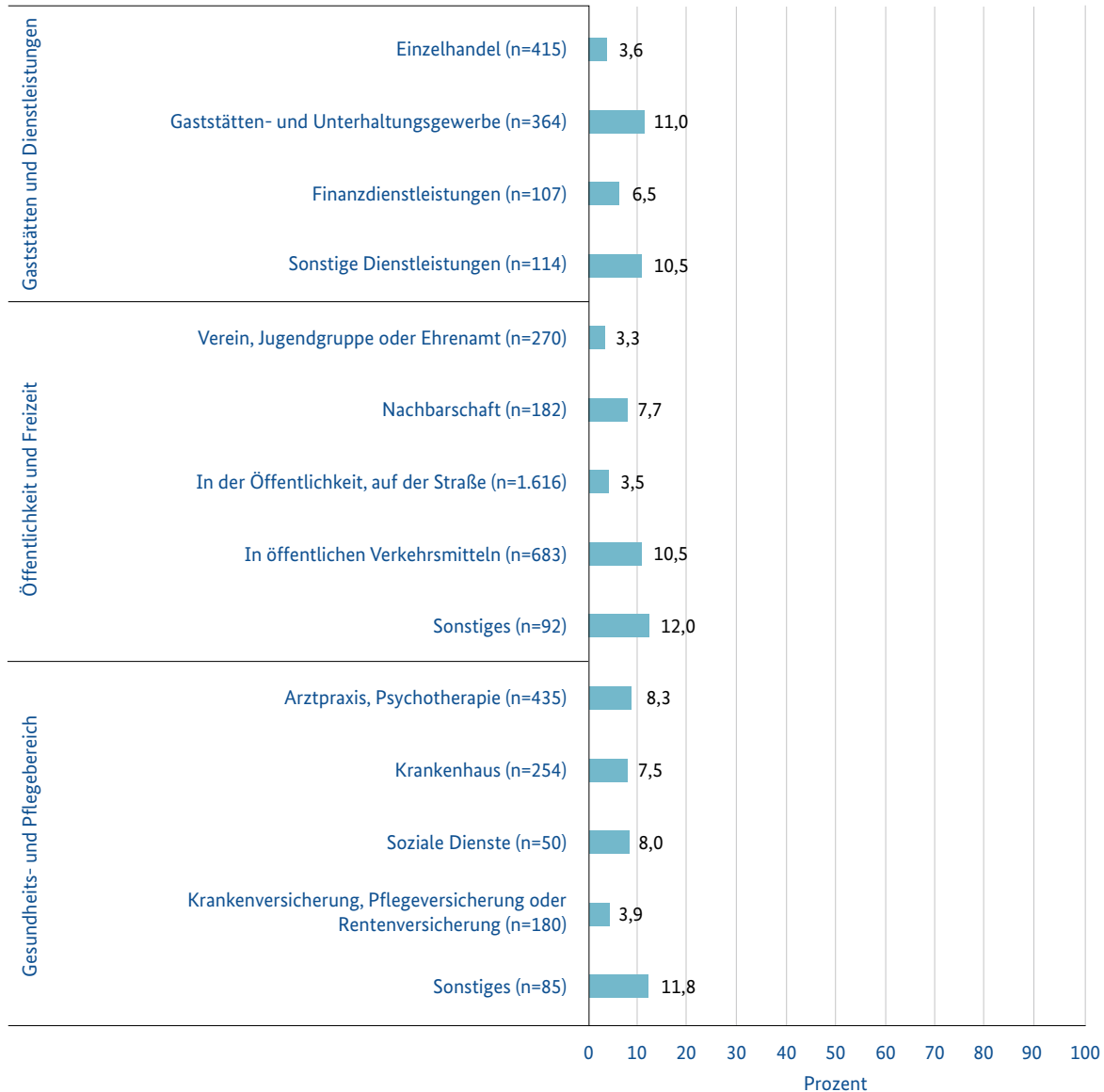
Abbildung 54: Anteil von Diskriminierungen durch fehlende Barrierefreiheit und andere räumliche Einschränkungen nach Lebensbereich (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: 4,1 Prozent der 1.625 Diskriminierungsfälle im Bildungsbereich sind durch fehlende Barrierefreiheit und andere räumliche Einschränkungen verursacht worden.

Werden die Lebensbereiche noch genauer betrachtet, so zeigen sich weitere Auffälligkeiten (vgl. Abbildung 55). So wurde bei den Diskriminierungserfahrungen im **Einzelhandel** nur in 3,6 Prozent der Fälle die räumliche Situation als verursachend benannt, im **Gaststätten- und Unterhaltungsgewerbe** liegt der Anteil dagegen mit 11,0 Prozent deutlich höher. Im Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit ist der Anteil dieses Fallbildes bei den **öffentlichen Verkehrsmitteln** besonders hoch: 10,5 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen in den öffentlichen Verkehrsmitteln werden durch eine mangelhafte Raumsituation verursacht. Im Gesundheits- und Pflegebereich ist der hohe Anteil von Diskriminierungen durch die Raumsituation vor allem auf Erfahrungen in **Arzt- und Psychotherapiepraxen** sowie in **Krankenhäusern** zurückzuführen.

Abbildung 55: Anteil von Diskriminierungen durch fehlende Barrierefreiheit und andere räumliche Einschränkungen nach ausgewählten detaillierten Lebensbereichen (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: 3,6 Prozent der 415 aus dem Einzelhandel berichteten Diskriminierungsfälle sind durch fehlende Barrierefreiheit und andere räumliche Einschränkungen verursacht worden.

Welche **diskriminierende Wirkung von einer mangelnden Barrierefreiheit** ausgeht, unterscheidet sich nach Lebensbereichen teilweise deutlich (Tabelle 21). Bei Geschäften und Dienstleistungen hat eine fehlende Barrierefreiheit eine sehr stark ausschließende Wirkung, in 43,2 Prozent der Fälle berichten die Betroffenen davon, dass sie sich ausgegrenzt oder übergangen gefühlt haben. Dies kommt etwa dadurch zustande, dass die Betroffenen dann bestimmte Geschäfte aufgrund der fehlenden Barrierefreiheit nicht besuchen und Dienstleistungen nicht in Anspruch nehmen können. Im Gesundheits- und Pflegebereich wird es den Betroffenen zwar eher ermöglicht, die entsprechenden Leistungen in Anspruch zu nehmen, doch in 37,3 Prozent der Fälle berichten die Betroffenen davon, dass die Dienstleistung nicht mehr die gleiche Qualität wie bei anderen hatte. Was hier jedoch noch hinzukommt, ist, dass die Betroffenen in 42,7 Prozent der Fälle das Gefühl haben, dass Menschen wie sie herabwürdigend dargestellt werden. Häufig

geht damit einher, dass Menschen sich deshalb auch nicht ernst genommen fühlen und berechtigte Zweifel haben, ob mit ihnen fair umgegangen wird. Es handelt sich also auch hier um eine Ausschlusserfahrung, die jedoch in der Folge – bei einer tatsächlich schlechteren medizinischen Behandlung – direkte Auswirkungen auf den Gesundheitszustand der Betroffenen haben kann. Im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit hat die Ausschlusserfahrung dagegen vielfach noch eine stark herabwürdigende Komponente: Hier kommen zur Ausgrenzung durch die Raumsituation in 24,7 Prozent der Fälle noch abwertende Witze sowie 35,2 Prozent Beleidigungen und Beschimpfungen hinzu.

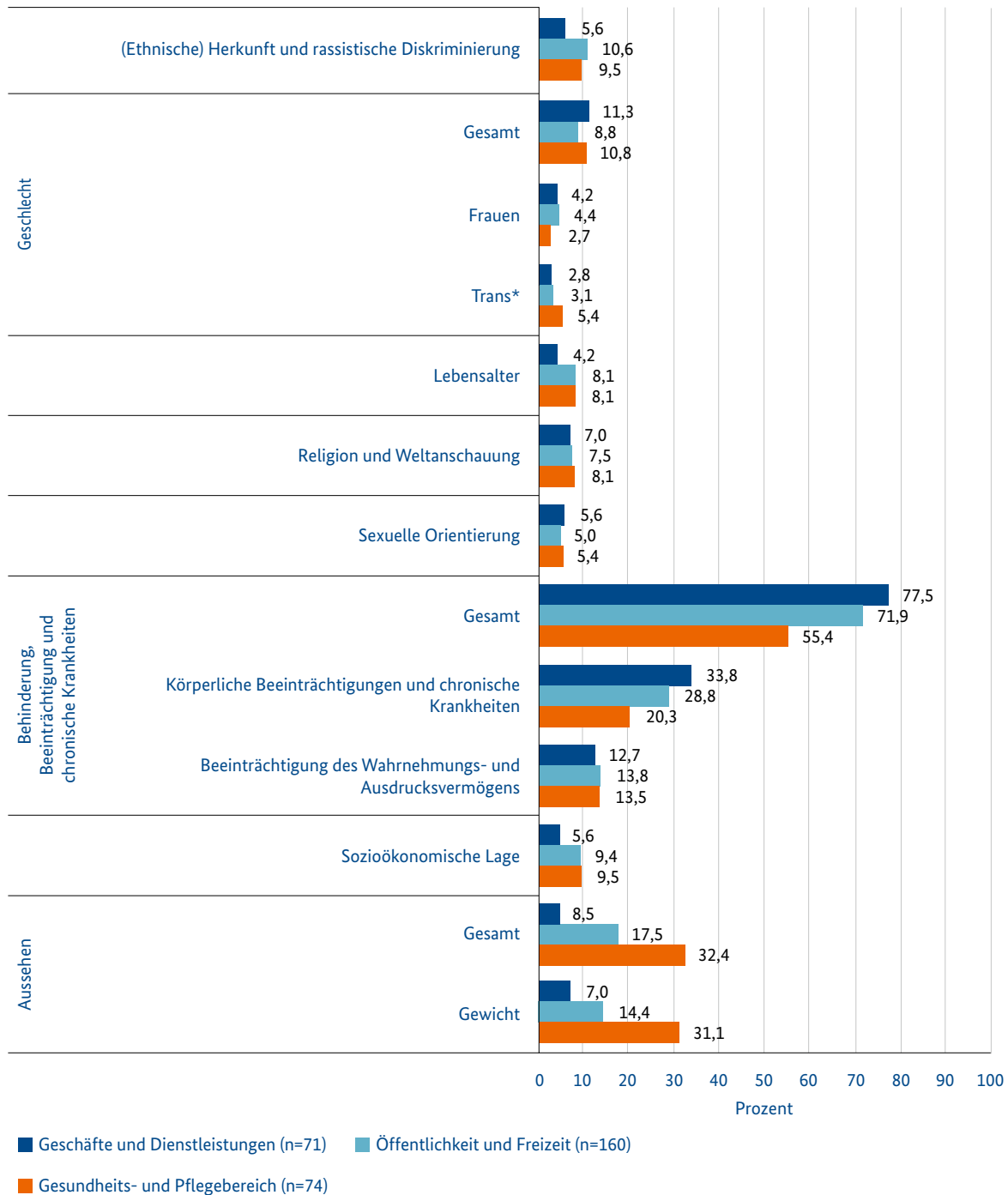
Tabelle 21: Häufigkeit von Diskriminierungsformen, wenn die Diskriminierung (auch) von einer mangelnden Barrierefreiheit und der Raumsituation ausgeht, nach Lebensbereich (Mehrfachnennungen möglich, Betroffenenbefragung)

	Geschäfte und Dienstleistungen (n=74)	Öffentlichkeit und Freizeit (n=162)	Gesundheits- und Pflegebereich (n=75)
Meine Lebenssituation wurde nicht berücksichtigt.	40,5 %	54,3 %	46,7 %
Mir wurden Rechte, die andere Personen haben, nicht zugestanden.	44,6 %	42,0 %	42,7 %
Ich wurde ausgegrenzt oder übergangen.	43,2 %	34,6 %	36,0 %
Menschen wie ich wurden herabwürdigend dargestellt.	25,7 %	37,7 %	42,7 %
Ich wurde beleidigt oder beschimpft.	16,2 %	35,2 %	16,0 %
Die Leistung, die ich erhalten habe, hatte nicht die gleiche Qualität wie bei anderen Kund_innen.	12,2 %	19,1 %	37,3 %
Man hat abwertende Witze über mich gemacht oder mich ausgelacht.	9,5 %	24,7 %	18,7 %

Lesbeispiel: In 40,5 Prozent aller Diskriminierungen im Lebensbereich Geschäfte und Dienstleistungen, die durch die Raumsituation bzw. eine mangelnde Barrierefreiheit verursacht wurden, gaben die Betroffenen an, dass (auch) ihre Lebenssituation nicht berücksichtigt wurde. Im Bereich Öffentlichkeit/Freizeit wurde das in 54,3 Prozent der Diskriminierungserfahrungen aufgrund der Raumsituation angegeben. Im Gesundheits- und Pflegebereich liegt der Anteil der nicht berücksichtigten Lebenssituation unter den Diskriminierungserfahrungen dieses Fallbilds bei 46,7 Prozent.

Mangelnde Barrierefreiheit wird im öffentlichen Verständnis in erster Linie mit körperlichen Beeinträchtigungen in Verbindungen gebracht. Bei Geschäften und Dienstleistungen hängen tatsächlich 77,5 Prozent der Diskriminierungen und in der Öffentlichkeit und der Freizeit 71,9 Prozent mit dem Diskriminierungsmerkmal **Behinderung, Beeinträchtigung und chronischen Krankheiten** zusammen (vgl. Abbildung 56). Im Gesundheits- und Pflegebereich sind es dagegen nur noch 55,4 Prozent. Bei denjenigen, die in einer offenen Angabe die Form der Beeinträchtigung expliziert haben, ist zu erkennen, dass die Erfahrungen zumeist in Verbindung mit körperlichen Beeinträchtigungen stehen. Der Teilhabebericht der Bundesregierung (BMAS 2013: 201) weist die Problematik der mangelnden Barrierefreiheit von Arztpraxen aus: Je nach Fachrichtung sind zwischen 14 und 38 Prozent der Praxisräume rollstuhlgerecht zugänglich. Behindertengerechte Parkplätze und Toiletten stehen nur in weniger als 10 Prozent der Praxen zur Verfügung.

Abbildung 56: Diskriminierungsmerkmal bei Benachteiligungen durch mangelnde Barrierefreiheit und die Raumsituation nach Lebensbereich (Mehrfachnennungen möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: In 5,6 Prozent der Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich Geschäfte und Dienstleistungen, bei denen als Verursacher_in (auch) die Raumsituation bzw. eine fehlende Barrierefreiheit angegeben wurden, wurden die (ethnische) Herkunft bzw. rassistische Gründe als Diskriminierungsmerkmal genannt. Bei Diskriminierungen im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit durch mangelnde Barrierefreiheit wurde die (ethnische) Herkunft in 10,6 Prozent der Fälle als Diskriminierungsmerkmal benannt. Im Gesundheits- und Pflegebereich beträgt der Anteil des Diskriminierungsmerkmals (ethnische) Herkunft bzw. rassistische Gründe unter allen Diskriminierungen durch mangelnde Barrierefreiheit 9,5 Prozent.

Bei den Diskriminierungen, die anhand einer **körperlichen Beeinträchtigung** geschildert werden, handelt es sich oft um Diskriminierungen von Rollstuhlfahrer_innen. Diese berichten häufig davon, dass sie an bestimmten Veranstaltungen nicht teilnehmen können, weil diese nicht barrierefrei zugänglich sind. Dabei geht es keineswegs nur um Treppen oder Ähnliches, sondern auch um Bankautomaten, Büffets und viele andere Kleinigkeiten, bei denen die Konstrukteure und Veranstalter_innen die besonderen Bedürfnisse von Rollstuhlfahrer_innen nicht im Blick haben.

„Mir wurde mitgeteilt, dass ich im öffentlichen Bereich nicht überall hinkommen muss und nicht jede Barriere beseitigt werden kann.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich als Rollstuhlfahrer konnte an einer VIP-Veranstaltung nicht teilnehmen, weil, so die Aussage, Rollstühle dort nicht hinkommen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Neue Bankautomaten, die für Kleinwüchsige und Rollstuhlfahrer inzwischen unerreichbar sind und uns dadurch die Teilhabe am öffentlichen Leben nicht mehr ermöglichen (Ausgrenzung, Abhängigkeit).“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Doch selbst wenn Teilnahme und Teilhabe ermöglicht werden, ist diese in vielen Fällen nicht gleichberechtigt, sondern geht mit Einschränkungen einher. Dies beginnt häufig mit einer fehlenden Selbstbestimmtheit und der dadurch entstehenden Abhängigkeit von anderen. Wünsche, die die Betroffenen äußern, werden nicht ernst genommen und ignoriert. An anderer Stelle haben die Unterstützungsangebote eine exkludierende Wirkung: So haben bei vielen Veranstaltungen, etwa Konzerten oder Festivals, Rollstuhlfahrer_innen die Möglichkeit, mit einer Begleitperson einen abgetrennten Bereich zu nutzen, von dem ihnen der Blick auf die Bühne ermöglicht wird. Dies kann jedoch nicht das gemeinsame Gruppenerlebnis im Freundeskreis ersetzen, was viele solcher Veranstaltungen ausmacht.

„Kurort – Salatbuffet, Frühstücksbuffet – aus meiner Sitzposition konnte ich mich nie selber bedienen und musste immer fragen, was es gibt. Das nette Servicepersonal meinte es immer zu gut: mein Teller war oft mit Sachen bestückt, die ich gar nicht haben wollte.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Eine Bahnfahrt musste ich im Fahrradabteil (ohne Toilettenzugang) ertragen, obwohl alle Meldungen an die DB rechtzeitig erfolgten. Das Personal weigerte sich, mich in den Zug zu lassen. Dass es sich bei dem Zug um einen Ersatzzug handelt, war der Bahn drei Tage vorher bekannt. Eine Meldung an mich erfolgte nicht.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Konzertbesuch: Rollifahrer und Begleitung können zusammen Karten kaufen und zusammensitzen, aber mehr Begleiter (z. B. eine ganze Gruppe von Freunden) sind nicht vorgesehen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Doch auch bei anderen **Beeinträchtigungen** – insbesondere **der Sinneswahrnehmung** – entstehen Barrieren. Zwei Beispiele aus den **öffentlichen Verkehrsmitteln** veranschaulichen dabei sehr deutlich die unterschiedlichen Bedürfnisse von Blinden und Gehörlosen: Während aus Perspektive der einen viele Informationen nur optisch verfügbar sind und akustische Hinweise fehlen, sieht es aus Perspektive der anderen genau anders aus.

„Ich bin fast blind und fahre oft mit der Bahn. Die Auskünfte über Abfahrtszeiten und Änderungen sind für Sehbehinderte/Blinde selten ausreichend, da entweder keine oder zu leise Durchsagen oder überhaupt nur rein optische Hinweise, die so nicht wahrgenommen werden können.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Es gibt beim ÖPNV sehr viele Lautsprecherdurchsagen, die ich als Gehörlose nur in Form von beängstigenden und verunsichernden Geräuschen wahrnehme, wobei mir ein persönlicher Ansprechpartner fehlt, von dessen Lippen ich ablesen kann.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Handlungsempfehlung 12: Um Barrieren für Menschen mit Beeinträchtigung in öffentlichen Verkehrsmitteln und an Bahnhöfen abzubauen, sollten in Zeiten einer großen Zahl von Digitaldisplays, die vielfach vor allem für Werbung genutzt werden, sowie der vielfach vorhandenen Möglichkeit von Lautsprecherdurchsagen beide Wege der Informationsvermittlung miteinander verknüpft werden. Jede Information sollte also sowohl akustisch als auch visuell weitergegeben werden. Die visuelle Informationsweitergabe würde dabei auch als Ersatzsystem bei schwer verständlichen Ansagen dienen und zudem eine Orientierungshilfe für Personen mit schlechten Deutschkenntnissen darstellen, die so auch die Möglichkeit haben, Übersetzungen nachzuschlagen. Der Abbau von Barrieren in der Informationsweitergabe ist selbstverständlich auch an anderen Orten im öffentlichen Raum (bspw. in öffentlichen Freizeiteinrichtungen) oder auch in Ämtern und Behörden von großer Wichtigkeit.

Doch auch Menschen ohne Beeinträchtigung, Behinderung oder chronische Krankheit können Diskriminierungserfahrungen aufgrund der Raumsituation machen. Ein Beispiel hierfür bilden etwa Transfrauen und Transmänner, deren sichtbare Transition nicht abgeschlossen ist und die von anderen Menschen daher vielfach in das falsche Geschlecht eingeordnet werden. Die Aufteilung von öffentlichen Toiletten in zwei Geschlechter sorgt bei ihnen dafür, dass sie sich für ein Geschlecht entscheiden müssen. Entscheiden sie sich für das, in welches sie gesellschaftlich vielfach noch eingeordnet werden, so fühlen sie sich dabei unwohl und haben den Eindruck, am falschen Ort zu sein. Gehen sie jedoch auf die Toilette ihres Geschlechts, erfahren sie Ablehnung und Abwehr von anderen Nutzer_innen.

„Vor jeder öffentlichen Toilette muss ich mich einordnen; bei den Frauen fühle ich mich sehr unwohl, bei den Männern werde ich schräg angeschaut.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Diskriminierungserfahrungen anhand des **Aussehens** – und dabei insbesondere anhand des **Gewichts** – bilden den zweitgrößten Merkmalsbereich im Fallbild der fehlenden Barrierefreiheit. Dabei geht es in vielen Fällen um Sitzplätze, die für die Betroffenen zu klein oder nicht belastbar genug sind. Auffallend ist jedoch, dass Diskriminierungen, die durch die Raumsituation mit verursacht sind, im Gesundheits- und Pflegebereich in 31,1 Prozent aller Fälle mit dem Gewicht verknüpft sind. Während dort zumindest Barrierearmut für Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten in vielen Fällen gegeben ist, trifft dies nicht für Personen mit hohem Gewicht zu. Liegen und medizinische Apparate sind vielfach nicht für Menschen mit hohem Gewicht ausgelegt. Doch auch in anderen Bereichen gibt es Benachteiligungen anhand des Gewichtes durch die Raumsituation: Besonders auffallend ist dabei, dass diese sehr häufig mit sozialen Herabwürdigungen einhergehen.

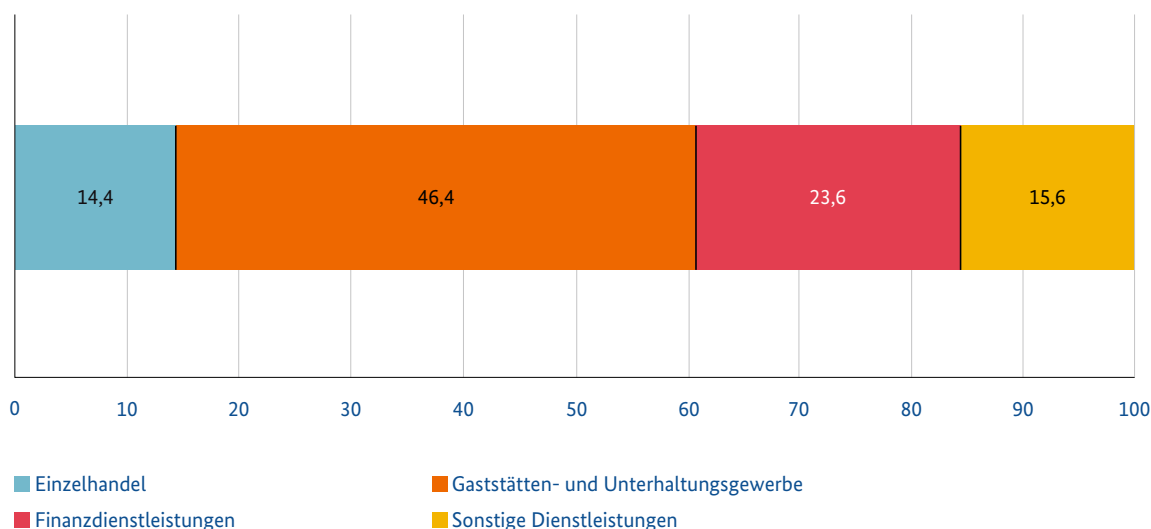
„Aufgrund meines Übergewichts konnte ich nicht mit der Achterbahn fahren. Nach einer halben Stunde Anstehen gab es einen Probesitz, in den ich mich vor allen anderen Wartenden setzen musste, um dann aussortiert zu werden.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Handlungsempfehlung 13: Ein Schlüsselbegriff für den Abbau von räumlichen Hindernissen sind „angemessene Vorkehrungen“. Das bedeutet, bestimmte Maßnahmen zur Gewährleistung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen vorzunehmen, „die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen“ (Vereinte Nationen) Behindertenrechtskonvention Art. 2). Dies betrifft sowohl den Einbau von Rampen, um Rollstuhlfahrer_innen Zugangsmöglichkeiten zu schaffen, wie auch den Ausbau von visuellen und akustischen Signalen in öffentlichen Verkehrsmitteln. In der Folge sollte dies auch auf andere Gruppen, etwa Trans*Personen, weitergedacht werden und gerade in öffentlichen Gebäuden mit mehreren frei zugänglichen Toiletten auch die Pflicht enthalten, mindestens einzelne als Unisex-Toiletten zu kennzeichnen.

6.6.2.2 Fallbild: Verwehrtter Zugang im Gaststätten- und Unterhaltungsgewerbe

Doch nicht nur die räumlichen Bedingungen können den Zugang zu Geschäften und Dienstleistungen erschweren. Teilweise wird potenziellen Kund_innen der Zugang erschwert oder verwehrt, weil sie von den Verantwortlichen nicht erwünscht sind. Dass von Diskriminierung Betroffenen der Zugang zu Geschäften und Dienstleistungen erschwert oder verwehrt wird, kommt – in den Fällen, die nicht durch räumliche oder technische Bedingungen (mit-)verursacht werden – vor allem im **Gaststätten- und Unterhaltungsgewerbe** vor (vgl. Abbildung 57). Insgesamt 122 Fälle wurden hier berichtet. Das sind 46,4 Prozent aller Fälle, in denen Betroffenen der Zugang zu Geschäften und Dienstleistungen verwehrt wurde, wenn hierfür die Frage von Barrierefreiheit nicht relevant war. Damit ist der Anteil von Diskriminierungserfahrungen im Gaststätten- und Unterhaltungsgewerbe bei dieser Diskriminierungsform deutlich höher als bei allen Diskriminierungen im Lebensbereich Geschäfte und Dienstleistungen. Aus diesem Grund wird im Folgenden der erschwerte oder verwehrt Zugang zu Gaststätten und anderen Bereichen des Unterhaltungsgewerbes in den Fokus genommen.

Abbildung 57: Detaillierte Lebensbereiche im Bereich Geschäfte und Dienstleistungen bei nicht durch räumlich oder technisch bedingter Zugangsverwehrung (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: 14,4 Prozent der Diskriminierungserfahrungen, bei denen den Betroffenen der Zugang zu Geschäften oder Dienstleistungen verwehrt wurde und bei denen dies nicht auf die räumliche oder technische Situation zurückzuführen ist, haben im Einzelhandel stattgefunden.

In diesen Fällen haben die Betroffenen nicht nur den Nachteil, dass ihnen der Zutritt verwehrt wird und sie die Angebote nicht nutzen können. In mehr als zwei Drittel der Fälle (68,0 Prozent) geht dies für die Betroffenen auch mit einer **sozialen Herabwürdigung** einher. Am häufigsten haben die Betroffenen hierbei genannt, dass sie **ausgegrenzt und übergangen** wurden (42,6 Prozent, vgl. Tabelle 22). Aber in fast einem Viertel der Fälle (23,8 Prozent) wurden die Betroffenen auch **beleidigt oder beschimpft**. Dies zeigt deutlich, dass das Abweisen am Eingang einer Gaststätte oder eines anderen Unterhaltungsgewerbes keineswegs darauf reduziert werden kann, dass die Person die jeweilige Dienstleistung nicht in Anspruch nehmen kann und stattdessen woanders hingehen könnte. Vielmehr bedeutet die diskriminierende Abweisung eine Herabwürdigung, die vielfach öffentlich vor Freund_innen, Bekannten oder anderen Nutzer_innen stattfindet.

Tabelle 22: Formen sozialer Herabwürdigung, die bei einer Verweigerung des Zugangs im Gaststätten- und Unterhaltungsgewerbe auftreten (n=122, Mehrfachnennungen möglich, Betroffenenbefragung)

Diskriminierungsform	Prozentuale Häufigkeit
Ich wurde ausgegrenzt oder übergangen.	42,6 %
Ich wurde beleidigt oder beschimpft.	23,8 %
Man hat abwertende Witze über mich gemacht oder mich ausgelacht.	11,5 %
Mir wurden unangebrachte Fragen zu meinem Privatleben gestellt.	10,7 %

Lesebeispiel: In 42,6 Prozent der Diskriminierungserfahrungen, bei denen den Betroffenen der Zugang zu Gaststätten und Unterhaltungsbetrieben verwehrt wurde und bei denen dies nicht auf die räumliche oder technische Situation zurückzuführen ist, gaben die Betroffenen an, ausgegrenzt oder übergangen worden zu sein.

Bei der Verteilung der Diskriminierungsmerkmale innerhalb dieses Fallbildes zeigt sich deutlich eine starke Überrepräsentation von Diskriminierungen anhand der **(ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen**. Die Hälfte aller Erfahrungen dieses Fallbildes (50,0 Prozent) wurden anhand dieses Diskriminierungsmerkmals berichtet (vgl. Abbildung 58). Dabei war offensichtlich in den meisten Fällen nicht die tatsächliche Herkunft entscheidend, sondern vielmehr äußere Merkmale – ein Befund, der nicht verwunderlich ist, da die Entscheidung, ob Menschen in einen **Club oder eine Bar** gelassen werden, eben vielfach sehr schnell erfolgt und daher an Äußerlichkeiten festgemacht wird. Es handelt sich hierbei um ein Fallbild, welches bereits in verschiedenen Veröffentlichungen erwähnt wird (Schlaab 2010: 29–30; Yiğit 2008: 13–16) und welches immer wieder auch öffentliche Aufmerksamkeit erregt (u.a. Jakob 2010; Greiner 2013; ZEIT online 2016). Häufig werden dabei Menschen anhand äußerer Merkmale von Türsteher_innen oder Sicherheitsmitarbeiter_innen an der Eingangstür unter Verwendung vorgeschobener, fadenscheiniger Argumente abgewiesen. Besonders häufig berichten in der Betroffenenbefragung **männliche Personen zwischen 18 und 35 Jahren** von solchen Erfahrungen.

Diese diskriminierende Praxis ist jedoch auch in der Gesamtbevölkerung bekannt: Einer Erhebung von Forsa im Auftrag der ADS zufolge vermuten 28 Prozent der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund und 41 Prozent der Bevölkerung mit Migrationshintergrund, dass Benachteiligung von Menschen nicht deutscher Herkunft beim Zugang zu Restaurants und Clubs eher häufig vorkommt. Bei den jüngeren Befragten der 18- bis 29-jährigen Befragten sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund sind es sogar 43 Prozent, die annehmen, dass eine solche Diskriminierung eher häufig vorkommt (ADS 2014b).

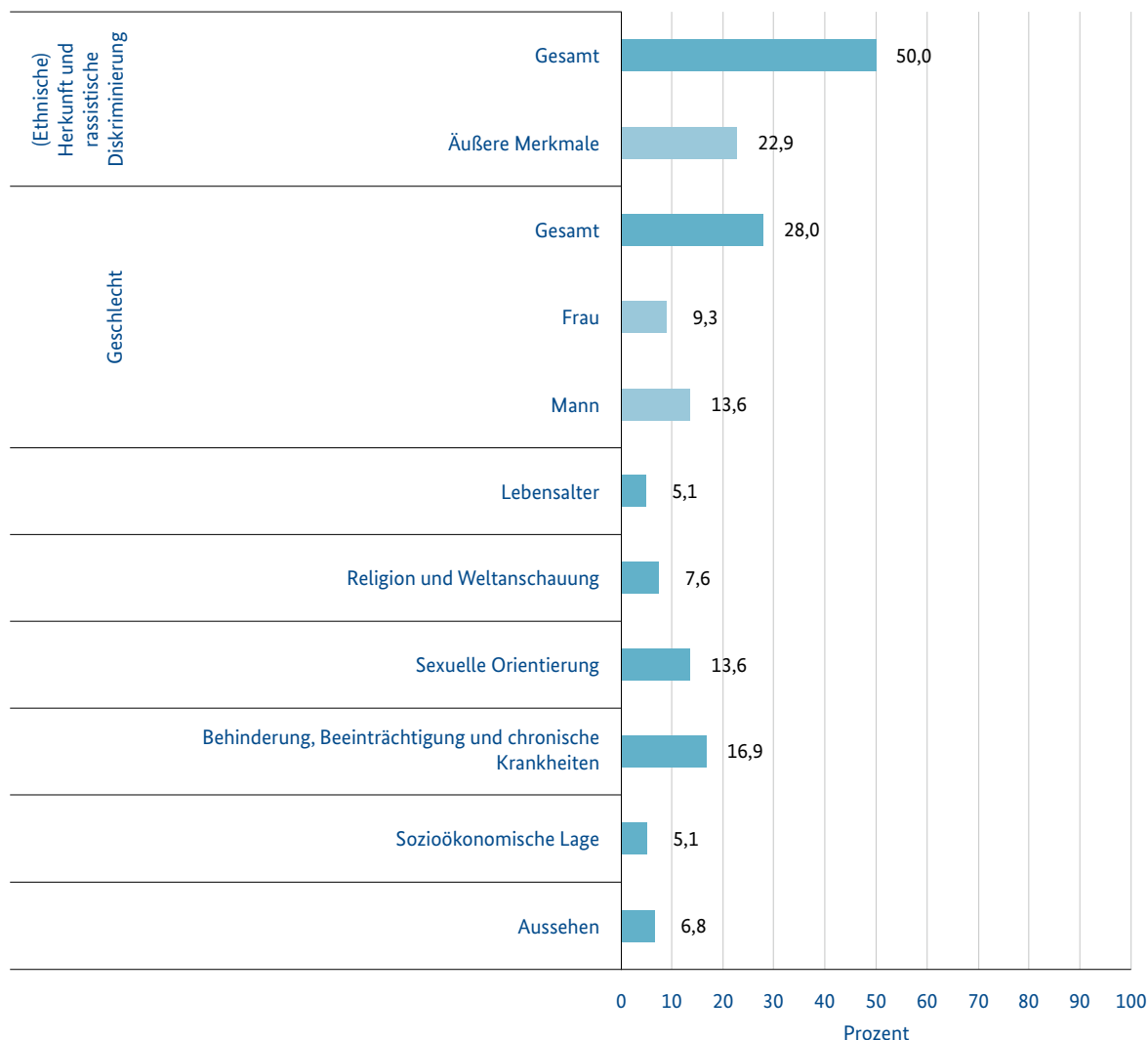
„Ich wurde an einem Abend (zusammen mit anderen Freunden afrikanischer Herkunft) in drei Nachtclubs nicht reingelassen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Der Einlass in Tanzlokalen bzw. Diskotheken in [...] wurde mir aufgrund meiner Hautfarbe trotz angemessener Kleidung, gepflegtem Äußerem und höflichem Auftreten verwehrt.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

“I wanted to go in a bar, that I was there 3 or 4 times, the security stops me and tell me I can't get in and I ask why? He seed I don't know you.... (I'm a security officer too). And I told him that's not a reason, you can't remember every customer who comes in this place. And I ask him if he has a problem with my color, and he seed YES”⁷⁹ (Zitat Betroffenenbefragung)

⁷⁹ „Ich wollte in eine Bar gehen, in der ich schon drei- oder viermal war, die Sicherheitsleute stoppten mich und sagten mir, dass ich nicht reinkomme und ich fragte, warum? Er sagte, er kenne mich nicht... (Ich arbeite auch im Sicherheitsdienst). Und ich sagte ihm, dass sei kein Grund, du kannst dich nicht an jeden Kunden erinnern, der hier reinkommt. Und ich fragte ihn, ob er ein Problem mit meiner Hautfarbe habe, und er antwortete: JA“ (eigene Übersetzung)

Abbildung 58: Diskriminierungsmerkmale bei Diskriminierungserfahrungen in Gaststätten und Unterhaltungsbetrieben, bei denen Betroffenen der Zugang verwehrt wurde (n=118, Mehrfachnennungen möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Bei 50,0 Prozent der Diskriminierungserfahrungen, bei denen den Betroffenen der Zugang zu Gaststätten und Unterhaltungsbetrieben verwehrt wurde und bei denen dies nicht auf die räumliche oder technische Situation zurückzuführen ist, gaben die Betroffenen an, diese Erfahrung anhand der (ethnischen) Herkunft oder aus rassistischen Gründen gemacht zu haben.

Doch Diskriminierung beim Einlass zu Gaststätten, Clubs und anderen Orten erfolgt nicht nur anhand der (ethnischen) Herkunft oder aus rassistischen Gründen. So gibt es häufig auch eine **Mehrdimensionalität zwischen den rassistischen Zuschreibungen und dem – vielfach männlichen – Geschlecht** der Betroffenen. Aber auch aus ganz anderen Gründen, etwa der **sexuellen Orientierung** oder einer **Beeinträchtigung**, wird Menschen der Zugang zu Gaststätten oder Unterhaltungsdienstleistungen verwehrt.

„Restaurant verweigert uns eine Reservierung: Ich glaube nicht, dass ein Essen in unserem Haus für einen Rollstuhlfahrer das Richtige ist.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

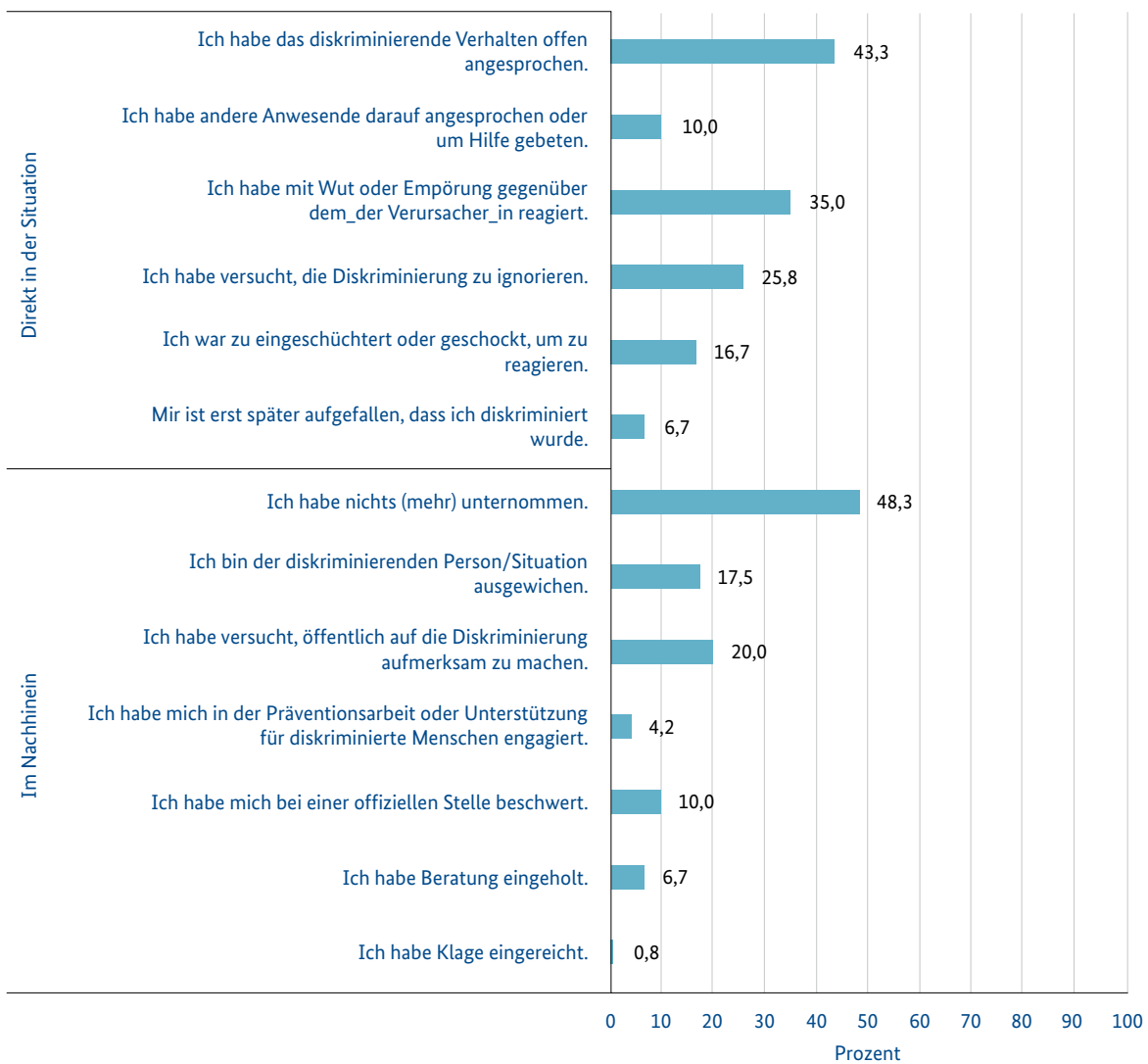
„Mir wurde unterstellt, dass ich durch meine Anwesenheit in einer Gaststätte den Umsatz gedrückt habe (geistig und körperlich behindert).“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„In mehreren Lokalen [...] durfte ich das Lokal nicht mit Kinderwagen mit schlafendem Baby betreten.“
(Zitat Betroffenenbefragung)

„Mein Freund, m, und ich, m, wurden gebeten, eine Bar zu verlassen, da andere Gäste sich durch einen kleinen Kuss zwischen uns unwohl fühlten.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Viele derjenigen, die eine solche Diskriminierung erlebt haben, haben **direkt in der Situation das diskriminierende Verhalten angesprochen** (43,3 Prozent, Abbildung 59). Doch auch **Wut und Empörung** ist eine häufige Reaktion direkt in der Situation (35,0 Prozent). Im Nachhinein haben die meisten Betroffenen **nichts weiter gegen die Diskriminierung unternommen** (48,3 Prozent). 20,0 Prozent haben versucht, öffentlich auf die Diskriminierung aufmerksam zu machen, und 10,0 Prozent haben sich bei einer offiziellen Stelle beschwert. Rechtliche Schritte wurden dagegen nur in 0,8 Prozent der Diskriminierungsfälle eingeleitet.

Abbildung 59: Direkte und spätere Reaktion auf Diskriminierungserfahrungen in Gaststätten und Unterhaltungsbetrieben, bei denen Betroffenen der Zugang verwehrt wurde (n=120, Mehrfachnennungen möglich, Betroffenenbefragung)



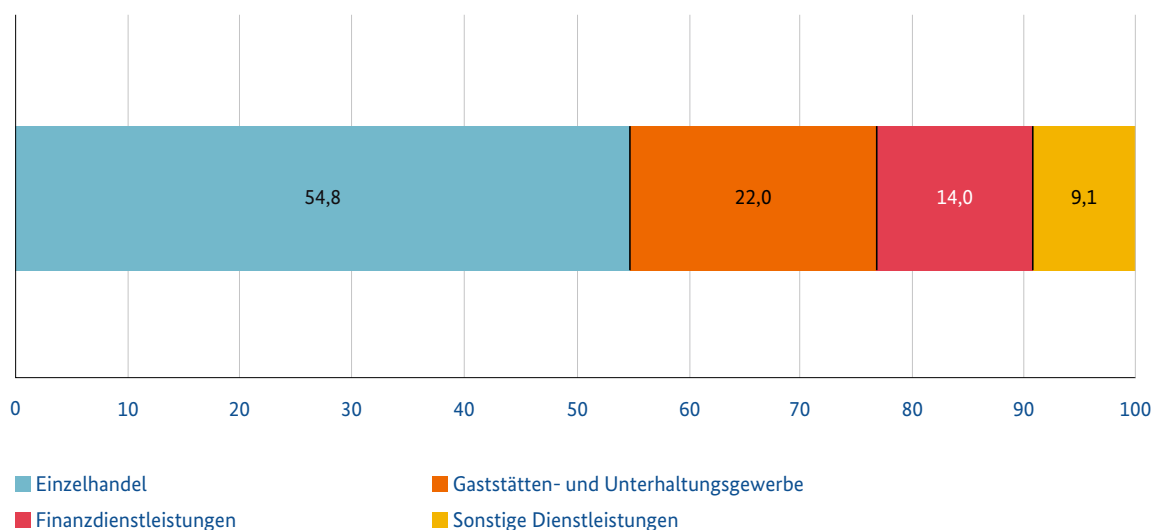
Lesebeispiel: In 43,3 Prozent der Diskriminierungserfahrungen, bei denen den Betroffenen der Zugang zu Gaststätten und Unterhaltungsbetrieben verwehrt wurde und bei denen dies nicht auf die räumliche oder technische Situation zurückzuführen ist, haben die Betroffenen die Diskriminierung in der Situation direkt offen angesprochen.

Es gibt inzwischen Präzedenzfälle für eine Klage insbesondere gegen rassistische Einlasskontrollen an Clubs und Diskotheken: Bei der Bekämpfung dieser Diskriminierungsform hat sich vor allem auch das Antidiskriminierungsbüro Sachsen hervorgetan, welches in einem Testverfahren verschiedene Leipziger Einrichtungen auf diskriminierende Praxen prüfte. Anschließend wurden die entsprechenden Betreiber von Diskotheken kontaktiert und es wurde versucht, mit einer vertraglichen Vereinbarung „Einlass für alle“ zu garantieren (ADB Sachsen 2011; Danker und Kinsky 2013). Zudem gibt es inzwischen einzelne Gerichtsurteile, in denen Diskriminierung beim Zutritt zu Geschäften und Dienstleistungen nachgewiesen und eine Entschädigung erstritten werden konnte (so etwa: Amtsgericht Hannover, Urteil vom 15.08.2013). Die ADS versucht außerdem, diskriminierte Personen mit einer Flyerkampagne insbesondere beim Zutritt zu Diskotheken über ihre Rechte zu informieren (ADS 2014a).

6.6.2.3 Fallbild: Schlechtere Qualität als bei anderen Kunden

Doch selbst wenn der Zugang zu Geschäften und Dienstleistungen möglich ist, kann es weiter zu Diskriminierungen kommen. Zieht man – um Doppelungen mit dem ersten Fallbild im Lebensbereich Geschäfte und Dienstleistungen zu vermeiden – jene Fälle ab, in denen die Betroffenen durch eine mangelnde Barrierefreiheit oder die Raumsituation Diskriminierung erfahren haben, bleiben 186 Fälle, in denen es Menschen als diskriminierend empfunden haben, dass die Leistung, die sie erhalten haben, nicht die gleiche Qualität wie bei anderen Kund_innen hatte. Über die Hälfte der Fälle (54,8 Prozent) werden dabei aus dem **Einzelhandel** berichtet (vgl. Abbildung 60). Nur 22,0 Prozent der Diskriminierungserfahrungen dieses Fallbildes werden dagegen im **Gaststätten- und Unterhaltungsgewerbe** gemacht.

Abbildung 60: Anteil der detaillierten Lebensbereiche bei Diskriminierungserfahrungen, bei denen Menschen eine schlechtere Dienstleistung als andere Kund_innen erhalten haben (n=186, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: 54,8 Prozent der Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich Geschäfte und Dienstleistungen, bei denen Menschen eine schlechtere Dienstleistung als andere Kund_innen erhalten haben, spielten sich im Einzelhandel ab.

In der Mehrheit der Fälle (42,5 Prozent) bleibt es nicht dabei, dass die Betroffenen nicht die gleiche Leistung erhalten, sondern sie erfahren zudem eine soziale Herabwürdigung.

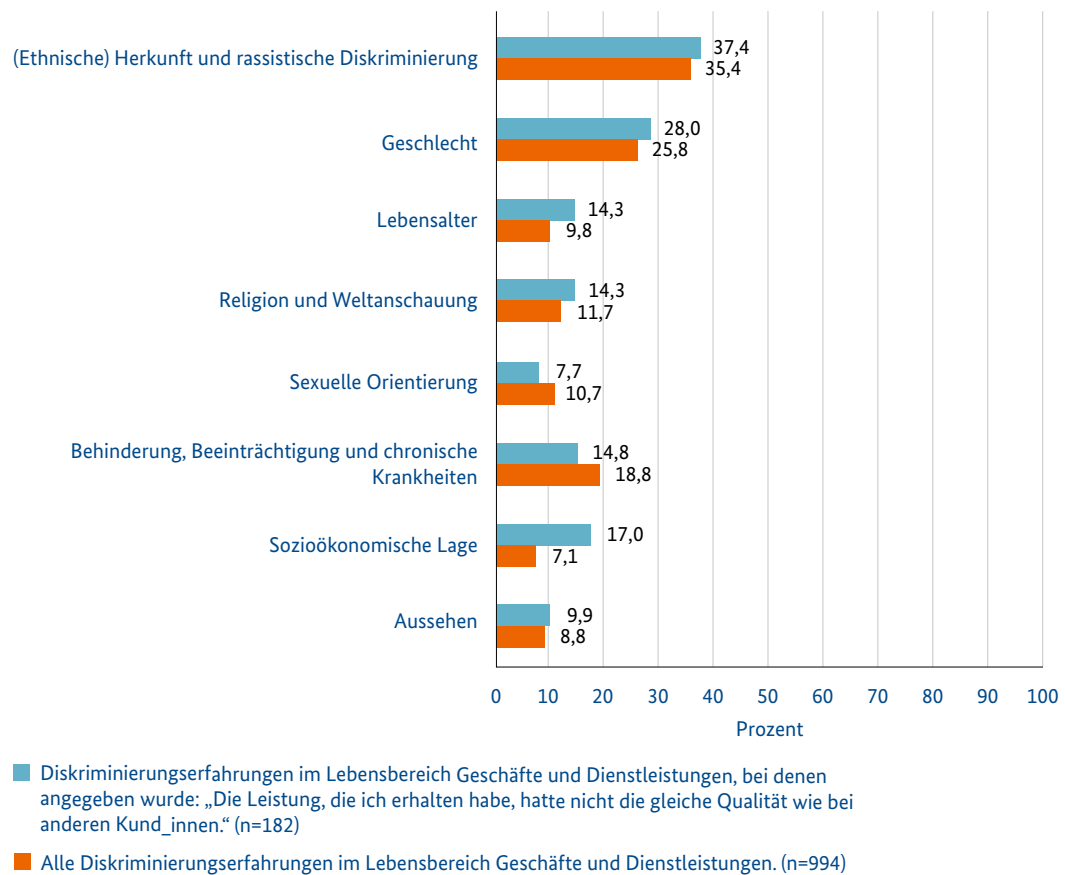
„Ich (weiblich) spiele E-Bass und wollte mir einen Bassverstärker kaufen. Ich hatte mich im Vorfeld über in Frage kommende Verstärker informiert und wollte diese in einem Musikladen testen. Die Verkäufer ignorierten mich zunächst, als ich einen Verkäufer ansprach und sagte, welche Verstärker ich gerne testen wollte, meinte dieser, ich solle doch lieber erst mal kleinere Brötchen backen und mit dem – qualitativ deutlich schlechteren – Verstärker aus der Sonderaktion vorliebnehmen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Hinsichtlich der Diskriminierungsmerkmale zeigen sich nur wenige deutliche Abweichungen (vgl. Abbildung 61). Am auffälligsten ist die Abweichung bei der **sozioökonomischen Lage**. Während im gesamten Lebensbereich nur 7,1 Prozent der Erfahrungen anhand der sozioökonomischen Lage geschildert wurden, sind es unter jenen, bei denen die Dienstleistungen eine schlechtere Qualität hatten, 17,0 Prozent. Vielfach wird hierbei der soziale Status über die Kleidung vermittelt. So berichten die Befragten davon, dass sie, wenn sie keine wohlhabend wirkende Kleidung tragen, schlechter und langsamer bedient werden als Menschen, deren Kleidung auf einen hohen sozioökonomischen Status schließen lässt. Was vonseiten der Verkäufer_innen dahintersteht, ist wohl vielfach die Vermutung, dass die Person über weniger Geld verfügt und daher weniger ausgeben wird als andere Kund_innen oder gar nichts kaufen wird.

„Gestern wurde ich in einem Geschäft mit teuren Parfüms lange nicht beraten, meinem Empfinden nach aufgrund meines Übergewichtes und den nicht allzu chiquen Kleidern (andere dem entsprechend aussehende Kundinnen wurden sofort beraten).“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Mir wird als älterer, nicht schlanker, gebildeter, weißer Frau regelmäßig weniger Kompetenz unterstellt als einem großen mittelalten gebildeten weißen Mann oder ich werde gleich ganz übersehen. In Läden werde ich zudem als Solo-Frau schlechter bzw. langsamer bedient, wenn ich legere (nicht wohlhabend aussehende) Kleidung trage.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Abbildung 61: Verteilung der Diskriminierungsmerkmale bei Diskriminierungserfahrungen, bei denen Menschen eine schlechtere Dienstleistung als andere Kund_innen erhalten haben (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: In 37,4 Prozent der Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich Geschäfte und Dienstleistungen, bei denen Menschen eine schlechtere Dienstleistung als andere Kund_innen erhalten haben, wurden die Betroffenen anhand der (ethnischen) Herkunft oder aus rassistischen Gründen benachteiligt. Betrachtet man alle geschilderten Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich Geschäfte und Dienstleistungen, so sind 35,4 Prozent anhand der (ethnischen) Herkunft oder aus rassistischen Gründen gemacht worden.

Eine solche stereotype Einschätzung der Kaufkraft und eine daran anknüpfende Beratungs- und Servicequalität orientiert sich jedoch nicht nur an der Kleidung, sondern kann beispielsweise auch das Diskriminierungsmerkmal **(ethnische) Herkunft und rassistische Gründe** umfassen. Hier kommen jedoch noch weitergehende Vorurteile hinzu, die Angestellte von Geschäften oder bei Dienstleistern ebenso haben wie andere Teile der Bevölkerung.

Eine Kaufkraftabschätzung kann auch anhand des **Lebensalters** erfolgen. Jedoch ist hier nicht nur die zugeschriebene Kaufkraft von Bedeutung, sondern auch Vermutungen darüber, welche Serviceansprüche junge Menschen haben. Hierbei wird vielfach davon ausgegangen, dass nicht dieselbe Höflichkeit im Umgang erforderlich ist wie bei älteren Menschen. Dies wird von einigen als diskriminierend empfunden.

„Durch mein jungliches Aussehen (23 Jahre alt) und meinen Kleidungsstil, der sehr alternativ ist, werde ich in öffentlichen Einrichtungen, wie Banken oder Ähnliches, meistens erst nach mehrmaliger Aufforderung bedient und sehr herabwürdigend betrachtet.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

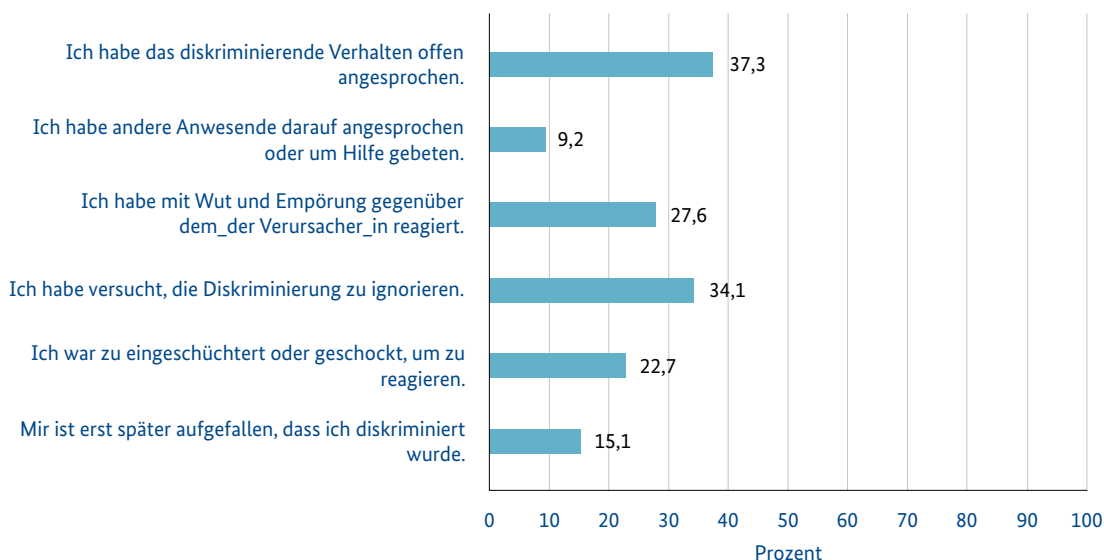
„Man wird in der Gastronomie oder im Einzelhandel als junger Mensch oft nicht so zuvorkommend bedient wie ältere Menschen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Bei einer schlechteren Qualität der Dienstleistungen anhand des **Geschlechts** geht es vielfach um Geschlechterstereotype, wonach Menschen nicht zugetraut wird, dass sie sich mit einem Thema auskennen oder sich wirklich für den Kauf interessieren. Dies betrifft insbesondere **Frauen**, etwa bei der Beratung bezüglich Autos und Handwerkszubehör.

„Diskriminierung als Frau: von männlichem Autohändler beim Kauf eines Autos ignoriert worden.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Diskriminierungen im Bereich Geschäfte und Dienstleistungen sind insofern besonders, da hier eine eindeutige Kund_innen-Anbieter-Beziehung besteht. In dieser möchte der_die Anbieter_in eigentlich den_die Kund_in zu einem Erwerb einer Ware oder Dienstleistung bewegen. Je stärker die Konkurrenzsituation unter verschiedenen Anbietern ist und je eher der_die Kund_in bereit ist, zu einem anderen Anbieter zu wechseln, desto einfacher könnten sich Betroffene schon direkt in der Situation gegen eine Diskriminierung zur Wehr setzen. Tatsächlich **sprechen viele Betroffene die Diskriminierung direkt an**, wenn die erhaltene Ware oder Dienstleistung eine schlechtere Qualität hatte (37,3 Prozent) (Abbildung 62). Doch in fast ebenso vielen Fällen (34,1 Prozent) versuchen die Betroffenen die **Diskriminierung zu ignorieren**. In 22,7 Prozent aller Fälle gaben sie sogar an, zu **eingeschüchtert oder geschockt** gewesen zu sein, um sich gegen die Diskriminierung zu wehren.

Abbildung 62: Reaktion direkt in der Situation bei Diskriminierungserfahrungen, bei denen Menschen eine schlechtere Dienstleistung als andere Kund_innen erhalten haben (n=185, Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: In 37,3 Prozent der Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich Geschäfte und Dienstleistungen, bei denen Menschen eine schlechtere Dienstleistung als andere Kund_innen erhalten haben, haben die Betroffenen das diskriminierende Verhalten offen angesprochen.

6.7 Lebensbereich: Wohnungsmarkt

Die Suche nach einer Wohnung ist in vielen Fällen eine zeit- und häufig auch kostenintensive Angelegenheit. Eine Wohnung sollte einerseits den Bedürfnissen des_der Suchenden entsprechen, etwa bezüglich Größe, Ausstattung oder Lage, andererseits muss sie für sie_ihn finanzierbar sein. Auch in Anbetracht des Mangels an günstigem Wohnraum in vielen wachsenden Großstädten stellt die Erfüllung der verschiedenen Ansprüche eine immer größer werdende Herausforderung dar. Diese Schwierigkeiten werden durch Diskriminierung noch weiter erhöht.

Insgesamt wurden in der Betroffenenbefragung 365 Diskriminierungserfahrungen auf dem Wohnungsmarkt, also **bei Kauf oder Miete eines Hauses, einer Wohnung oder eines Zimmers**, berichtet. In besonderem Maße überrepräsentiert sind hierbei Diskriminierungserfahrungen anhand der **Familiensituation und des Einkommens** (vgl. Tabelle 23) – zwei Merkmale, die jedoch nicht vom AGG abgedeckt werden. Betrachtet man die Diskriminierungsfälle anhand der sozioökonomischen Lage näher, so zeigt sich, dass diese in den meisten Fällen (63,9 Prozent) nicht als einziges Diskriminierungsmerkmal genannt wird. Vielmehr ist **die sozioökonomische Lage häufig mehrdimensional** mit anderen Diskriminierungsmerkmalen verknüpft: In 31,3 Prozent der Fälle, in denen von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt anhand der sozioökonomischen Lage berichtet wurde, nannten die Betroffenen gleichzeitig die **(ethnische) Herkunft** als Diskriminierungsmerkmal. Außerdem wurde in einem Viertel der Fälle (26,5 Prozent) eine Mehrdimensionalität mit dem **(insbesondere jungen) Lebensalter** angegeben sowie in einem Fünftel der Fälle (20,5 Prozent) auch eine Diskriminierung anhand des **Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität** benannt. In einigen Fällen wurde von Menschen mit einem niedrigen Einkommen bereits das Fehlen von ausreichendem bezahlbaren Wohnraum als Diskriminierung anhand des Einkommens wahrgenommen.

Doch auch Diskriminierungserfahrungen anhand der **(ethnischen) Herkunft bzw. rassistische Diskriminierungen** sind im Bereich des Wohnungsmarkts überrepräsentiert. Besonders deutlich betrifft dies Diskriminierungserfahrungen anhand einer Herkunft aus der Türkei oder anderen Staaten der MENA-Region sowie einer anderen asiatischen Herkunft.

Insgesamt sind die absoluten Fallzahlen im Bereich des Wohnungsmarkts im Vergleich zu anderen Lebensbereichen jedoch eher gering. Dies liegt aber auch daran, dass die Wohnungssuche keine regelmäßige Beschäftigung ist und daher nur ein kleiner Teil der Befragten in den letzten zwei Jahren auf Wohnungssuche waren. Andere Lebensbereiche, wie z. B. die Arbeit, sind dagegen deutlich stärker mit dem Alltag vieler Menschen verknüpft, dementsprechend ist es nicht verwunderlich, dass aus diesen Lebensbereichen mehr Diskriminierungserfahrungen berichtet werden. Eine weitere Ursache für die geringen Fallzahlen liegt darin, dass Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt, wenn sie nicht mit sozialen Herabwürdigungen einhergehen, für die Betroffenen nur schwer nachzuvollziehen sind. So erfolgen Absagen auf Bewerbungen auf Wohnungen, ähnlich wie beim Arbeitsmarkt, zumeist standardisiert, wodurch die Diskriminierung für die Betroffenen nur schwer nachvollziehbar und nachweisbar ist.

Tabelle 23: Übertragungsfaktor für ausgewählte Merkmale und Kategorisierungen im Bereich Wohnungsmarkt (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)

Wohnungsmarkt	
(Ethnische) Herkunft und rassistische Diskriminierung	1,83** (n=180)
MENA-Länder	2,14* (n=21)
Türkei	2,19* (n=14)
Andere asiatische Länder	3,68* (n=8)
Geschlecht	0,48** (n=50)
Lebensalter	1,06 (n=45)
Zu niedriges Lebensalter	1,70* (n=30)
Religion und Weltanschauung	1,14 (n=59)
Sexuelle Orientierung	0,78 (n=48)
Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Krankheiten	0,49** (n=31)
Nicht-AGG-Merkmale	1,40** (n=136)
Sozioökonomische Lage	2,00** (n=83)
Einkommen	3,42** (n=68)
Bildung	0,73 (n=17)
Erwerbsstatus	2,02 (n=11)
Familiensituation	3,23** (n=35)

Lesebeispiel: Diskriminierungen anhand der (ethnischen) Herkunft oder aus rassistischen Gründen wurden 180-mal aus dem Wohnungsmarkt berichtet und sind damit dort sehr deutlich überrepräsentiert (Übertragungsfaktor größer eins und zwei Sternchen). Die 21 Diskriminierungsfälle anhand einer Herkunft aus den MENA-Staaten zeigen ebenfalls eine Überrepräsentation an, diese ist aber nicht sehr deutlich (Übertragungsfaktor größer eins und ein Sternchen). Für Details vgl. Kapitel 6.2.2.

Die am häufigsten genannte Diskriminierungsform ist der **erschwerte oder verwehrte Zugang zu Wohnraum** (vgl. Tabelle 24). Dieser Befund deckt sich auch mit der Beratungspraxis der ADS in diesem Lebensbereich, in der sich der Großteil der Fälle auf Fragen des Zugangs zum Wohnungsmarkt bezieht (Mandler Gayer 2014). Hinzu kommt, dass den Betroffenen in fast einem Drittel der Fälle auch angegeben wird, dass ihnen **Rechte nicht zugestanden** wurden. Dies kann etwa umfassen, dass ihnen die Möglichkeit verwehrt wird, die Wohnung zu besichtigen, obwohl sie noch nicht vergeben ist. Diskriminierungen am Wohnungsmarkt bedeuten also in vielen Fällen für die Betroffenen materielle Benachteiligungen (vgl. Tabelle 25), z. B. weil sie länger nach einer passenden Wohnung suchen oder sich letztlich mit einer schlechteren Wohnung zufriedengeben müssen. Doch auch soziale Herabwürdigungen treten immer wieder auf und gehen vielfach mit der materiellen Benachteiligung einher: Dabei geht es nicht in erster Linie um **Beleidigungen oder Beschimpfungen** – auch wenn 18,1 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen am Wohnungsmarkt in dieser Form vorkommen –, sondern eher um das Gefühl der Ausgrenzung und der herabwürdigenden Darstellung bestimmter Bevölkerungsgruppen, wie sie etwa durch Aussagen und Fragen während der Wohnungsbesichtigung vermittelt werden können.

Tabelle 24: Form der Diskriminierungserfahrungen am Wohnungsmarkt (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)

Diskriminierungsform	Prozentuale Häufigkeit
Mir wurde der Zugang zu einer Dienstleistung erschwert oder verwehrt.	46,7 %
Meine Lebenssituation wurde nicht berücksichtigt.	24,4 %
Mir wurden Rechte, die andere Personen haben, nicht zugestanden.	33,1 %
Menschen wie ich wurden herabwürdigend dargestellt.	34,7 %
Ich wurde ausgegrenzt oder übergangen.	39,4 %
Ich wurde beleidigt oder beschimpft.	18,1 %
Mir wurden unangebrachte Fragen zu meinem Privatleben gestellt.	27,2 %

Lesebeispiel: In 46,7 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen am Wohnungsmarkt wurde den Betroffenen der Zugang zu einer Dienstleistung erschwert oder verwehrt.

Tabelle 25: Form der Diskriminierungserfahrungen am Wohnungsmarkt (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)

Diskriminierungsform	Prozentuale Häufigkeit
Materielle Benachteiligung	73,9 %
Soziale Herabwürdigung	73,1 %
Körperliche Übergriffe	1,7 %

Lesebeispiel: 73,9 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen am Wohnungsmarkt beinhalten eine materielle Benachteiligung.

Im Folgenden soll auf die dahinterstehenden Problemlagen mithilfe von Diskriminierungserfahrungen anhand der **Familiensituation im Hinblick auf die Kinderzahl, der (ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen und anhand der sexuellen Orientierung** näher eingegangen werden. Anhand der offenen Nennungen lassen sich hier die spezifischen Problemlagen besonders deutlich herausarbeiten.

Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Orientierung betreffen vor allem homosexuelle Menschen, die in den meisten Diskriminierungsfällen davon berichten, dass sie **als homosexuelles Paar als Mieter_innen abgelehnt** werden. Dabei werden durchaus unterschiedliche diskriminierende Begründungen offenbar: Teilweise wird ein Widerspruch zu den eigenen Wertvorstellungen in den Mittelpunkt gestellt oder es werden vermeintlich negative Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche in der Nachbarschaft angeführt. Daneben wurde ebenfalls davon berichtet, dass Vermieter_innen – unter Bezugnahme auf das Stereotyp der vermeintlichen Instabilität schwuler und lesbischer Beziehungen – homosexuelle Paare als Mieter_innen ablehnten, indem sie anführten, dass homosexuelle Beziehungen nicht so lange halten würden. Die Benachteiligungserfahrungen auf dem Wohnungsmarkt anhand der sexuellen Orientierung, die insbesondere von homosexuellen Paaren gemacht werden, beruhen demnach auf Begründungsmustern, die an gesellschaftlich immer noch weitverbreitete Stereotype und Vorurteile gegenüber Homosexuellen anknüpfen (vgl. hierzu bspw. Decker et al. 2016). Gerade im persönlichen Nahbereich gibt es noch Vorbehalte gegenüber Homosexuellen (Küpper et al. 2017).

„Man wollte uns als homosexuelles Paar aufgrund unserer Sexualität eine inserierte Mietwohnung nicht vermieten.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Wohnungssuche mit meinem Lebensgefährten. Wir sind ein schwules Paar, seit 15 Jahren zusammen, nicht arbeitslos, uns wurde aber gesagt, dass an solche nicht vermietet wird, man muss ja auch an die Kinder denken.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Anmietung einer Wohnung [...]: nachdem der Vermieter erfuhr, dass ich mit meinem Lebenspartner einziehen möchte, zog er die bereits erteilte Zusage zum Mietvertrag zurück“ (Zitat Betroffenenbefragung).

Erfahrene Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt anhand der **Kinderzahl** verläuft anhand anderer Begründungsmuster: Zwar gelten Kinder einerseits grundsätzlich als sozial erwünscht, doch andererseits werden Kinder auch mit Lärm und Unruhe im Haus in Verbindung gebracht. In der Betroffenenbefragung wurde davon berichtet, dass deswegen einige Vermieter_innen Familien mit Kindern als Mieter_innen ablehnen. Die Forschungslage zu Diskriminierung anhand der familiären Situation, spezifisch im Hinblick auf die Kinderzahl, ist relativ dünn und liefert gemischte Befunde. Einerseits konnte eine experimentelle Studie zur Wohnungsvergabe in Köln keine spezifischen Nachteile für Familien mit Kindern nachweisen (Kowalski et al. 2008), andererseits wird die Familiengröße vielfach als relevantes Diskriminierungsmerkmal auf dem Wohnungsmarkt angeführt, was sich auch aus Beratungsanfragen an Organisationen der Antidiskriminierungsarbeit ergibt (Mandler Gayer 2014; Schelkes und Bartel 2014; Müller 2015; Schelkes und Bartel 2014).

„Seit Geburt des Kindes auf Wohnungssuche und ständig Absagen aufgrund der Tatsache, dass man keine Kinder im Haus wolle (wir sind Akademiker und mein Mann bezieht ein sehr gutes Ingenieursgehalt und dennoch leben wir auf 50 qm, da niemand Familien in einer Stadtwohnung zu mögen scheint).“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Bei der Wohnungssuche bin ich im Netz immer wieder auf Ausschreibungen gestoßen, die Aussagen beinhalteten wie Ehepaar ohne Kinder ab 45 gesucht.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Bei der Wohnungssuche sind Vermieter sehr angetan und freundlich am Telefon, bis die Sprache auf die Anzahl der Kinder kommt. Danach hat sich das Gespräch zu 99 Prozent erledigt, manche legen sogar einfach auf.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Dabei gibt es allerdings auch Mehrdimensionalitäten, die sich vor allem in den offenen Schilderungen der Diskriminierungserfahrungen zeigen. So wirkt sich eine **hohe Kinderzahl bei Personen mit Migrationshintergrund oder bei Muslim_innen** als besonders erschwerend aus (vgl. hierzu auch die Ausführungen von Müller 2015). Aber auch zwischen der **sozioökonomischen Lage und Kinderzahl** gibt es eine Mehrdimensionalität: Viele Kinder bei Menschen, die nur ein geringes Einkommen haben, scheinen insbesondere in der Kombination dieser Merkmale als Indikatoren einer niedrigen sozioökonomischen Lage zu fungieren.

„Ich finde keine Wohnung, weil wir 4 Kinder haben und ein Elternteil einen Migrationshintergrund und ich Kopftuch habe.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Da ich als Alleinerziehende drei kleine Kinder habe und aus gesundheitlichen Gründen Hartz IV als Aufstockung brauchen werde, werde ich bei der Wohnungssuche direkt abgewiesen, oft auch mit Sätzen wie: Was??? Sie haben drei Kinder? Nein, solche Leute wollen wir hier nicht ... Und mit Hartz IV schon gar nicht. ... und dann wird am Telefon einfach aufgelegt. Miese Nummer!“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Doch gerade die (**ethnische**) **Herkunft** ist auch alleinstehend ein wichtiges Diskriminierungsmerkmal im Bereich des Wohnungsmarkts. In vielen Fällen berichten die Betroffenen davon, mit Vorurteilen konfrontiert zu werden und daher nicht bei der Vergabe einer Mietwohnung als potenzielle Mieter_innen berücksichtigt zu werden. Die besondere Benachteiligung von Personen anhand einer (zugeschriebenen) nicht deutschen Herkunft auf dem Wohnungsmarkt konnte auch in experimentellen Studien empirisch belegt werden (vgl. hierzu bspw. Auspurg et al. 2017; Staubach 2014 zu den Testing-Studien des Planerladen e. V.; Müller 2015).

„Als Ausländerin: Wir sind bei der Wohnungssuche und ich traue mir nicht, selber anzurufen, weil ich weiß, dass bestimmte Vermieter keine Ausländer haben wollen. So fühle ich mich gezwungen, dieser Aufgabe meinen Mann zu überlassen. Dabei fühle ich mich diskriminiert.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Es war mir und meinem schwarzen Mann sowie unserem dunkelhäutigen Kind kaum möglich, eine Wohnung in einer ostdeutschen Großstadt zu finden – erst als mein Mann und die Kinder nicht mehr an Besichtigungen teilnahmen, bekamen wir Angebote.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Bei Wohnungssuche in [...]: Hausverwaltung: Sie sprechen mit Akzent, wo sind sie eigentlich her? - Ich habe die deutsche Staatsangehörigkeit, bin in BG geboren, also doppelte Staatsbürgerschaft. Daraufhin [...] Hausverwaltung: Oh, das tut mir wirklich leid, aber der Hausbesitzer vermietet an keine Personen aus BG.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Ein wichtiges Mittel für den Nachweis von Diskriminierungen sind **Testing-Verfahren**⁸⁰. Dieses wird von den Betroffenen in vielen Fällen intuitiv angewendet, um ihren Verdacht auf Diskriminierung zu überprüfen. Dieses Verfahren stellt ein wichtiges Indiz dar, mit dessen Hilfe man sich auch juristisch gegen eine Diskriminierung zur Wehr setzen zu kann (Klose und Kühn 2010). Mit der ausdrücklichen Nennung von Testing-Verfahren als zulässiges Beweismittel im AGG könnten Betroffene dabei gestärkt werden, entsprechende Verfahren anzuwenden und sich auf ihrer Grundlage gegen eine Diskriminierung zur Wehr zu setzen (vgl. Kapitel 7.3).

Die Verfügbarkeit einer Mietwohnung wurde mir (ausländischer Name) gegenüber verneint, meiner Partnerin (deutscher Name) gegenüber bejaht. Freundin rief in etwa 1/4 Stunde später an. Daher die starke Vermutung, dass es um den ausländischen Namen geht. Dem Vermieter interessierten nicht einmal meine geordnete Vermögensverhältnisse noch der akademische Abschluss.

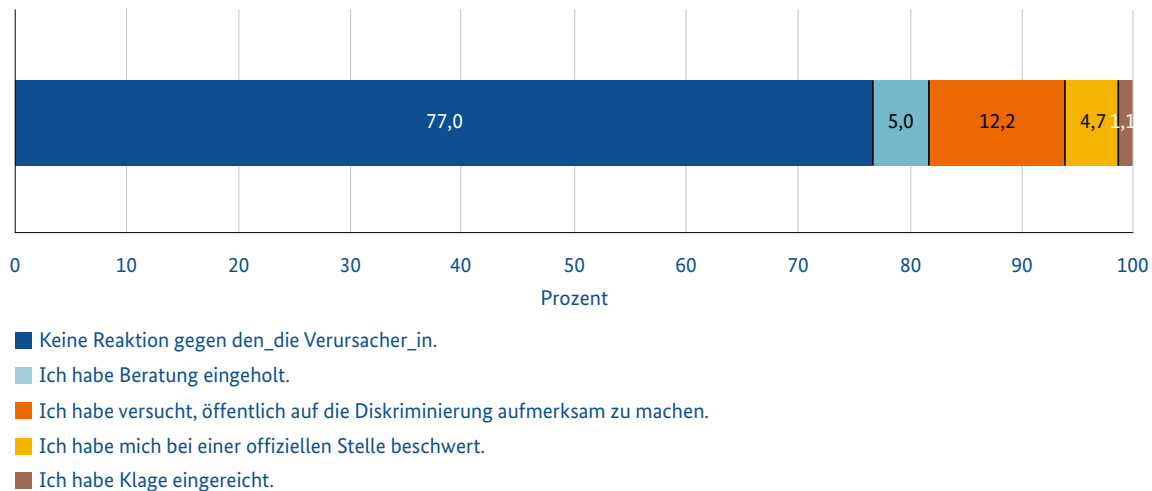
Handlungsempfehlung 14: Eines der stärksten Instrumente gegen Diskriminierung am Wohnungsmarkt ist ein hinreichend breites und bezahlbares Angebot an Wohnraum, aus dem die Mieter_innen wählen können. In direkter Form wird so vor allem Benachteiligungen anhand der sozioökonomischen Lage der Boden entzogen. Doch auch indirekt kann damit Diskriminierung – wenn schon nicht vollständig verhindert – in ihrer Wirkung abgeschwächt werden. Zur Schaffung bezahlbaren Wohnraums in Deutschland werden bereits verschiedene Vorschläge diskutiert, vgl. beispielsweise die Forderungen des Deutschen Mieterbunds (o. J.), Heilmann (2016), Hiller und Schultewolter (2014), van Suntum et al. (2016), Voigtländer (2015).

Im Ergebnis gehen jedoch nur wenige Betroffene tatsächlich gegen eine am Wohnungsmarkt erlebte Diskriminierung vor. Während direkt in der Situation selbst die Betroffenen in 31,4 Prozent der Fälle den_

⁸⁰ „Bei Testing-Verfahren wird z. B. eine Vergleichsperson eingesetzt, um zu überprüfen, ob ein Verhalten gegenüber einer Person, bei der eines der in § 1 genannten Merkmale vorliegt, gleichermaßen auch gegenüber der Vergleichsperson, bei der dies nicht der Fall ist, erfolgt.“ (BT Drs. 16/1780)

die Verursacher_in auf die Diskriminierung angesprochen haben, haben die allermeisten (77,0 Prozent) im Nachhinein nichts gegen den_die Verursacher_in unternommen (vgl. Abbildung 63). Zumindest 5,0 Prozent lassen sich in einer Beratung ihre Möglichkeiten aufzeigen. Sich bei einer offiziellen Stelle beschwert oder gar juristische Schritte eingeleitet haben lediglich 5,8 Prozent.

Abbildung 63: Reaktionen gegen den_die Verursacher_in der Diskriminierung bei Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt (n=361, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: In 77,0 Prozent der Fälle, in denen eine Person auf dem Wohnungsmarkt Diskriminierung erlebt, hat sie sich im Anschluss nicht dagegen gewehrt. D. h., sie hat weder eine Beratung eingeholt noch versucht, öffentlich auf die Diskriminierung aufmerksam zu machen, noch hat sie sich bei einer offiziellen Stelle beschwert oder Klage eingereicht.

Das AGG bietet bei Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt allerdings nur einen beschränkten Schutz: Zum einen bestimmt § 19 Abs. 3 AGG:

„Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.“

Während das Ziel, Segregation in bestimmten Stadtteilen entgegenzuwirken, durchaus berechtigt ist, stellt sich die Frage, inwieweit diese Klausel dem tatsächlich entgegenwirken kann und nicht vielmehr der Mangel an bezahlbarem Wohnraum oder vorausgehende Benachteiligungen beim Zugang zu Wohnraum die Ursache für Segregation sind (vgl. hierzu Egenberger 2015: 13). Die Einschränkung des AGG nach § 19 Abs. 3 AGG in Bezug auf die Wohnungsvergabe birgt dabei zugleich auch die Gefahr weiterer Ausschlüsse, wenn „sozial stabile[r] Bewohnerstrukturen“ entgegen einer zunehmenden Heterogenität ausgelegt werden. Es erscheint somit zweifelhaft, inwieweit diese Regelung tatsächlich dazu beitragen kann, Segregation zu bekämpfen, und nicht eher als ein Instrument von Benachteiligung benutzt werden kann, welches an schon vorangehende Diskriminierungen anschließt.

Das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot wird zum anderen in § 19 Abs. 5 AGG noch weiter eingeschränkt.

„Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet

wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Abs. 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.“

Das direkte Nahumfeld der Vermieter_innen wird dabei nicht näher spezifiziert bzw. sehr weit gefasst. Den Vermieter_innen wird somit ein großer Spielraum gelassen, in dem sie bestimmte Personen und Personengruppen bei der Vergabe von Wohnraum benachteiligen dürfen. Zudem bringt diese Regelung das Problem der Hierarchisierung der unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmale mit sich: Während in Bezug auf rassistische Diskriminierungen die Einschränkungen des Diskriminierungsschutzes auf Wohnungsvermietung im Sinne eines Massengeschäfts nicht gelten und so ein relativ umfänglicher Schutz vorhanden ist, ist dieser nicht für die anderen AGG-Merkmale gewährleistet. Bei ihnen sind weitergehende Ausnahmen vom Diskriminierungsschutz auf dem Wohnungsmarkt vorgesehen, wodurch das Schutzniveau erheblich herabgesetzt wird.

Handlungsempfehlung 15: Der Diskriminierungsschutz bei der Wohnraumvergabe im AGG muss verbessert werden. Die durch § 19 Abs. 3 und Abs. 5 AGG festgelegten Einschränkungen überlassen den Vermieter_innen in einem zu großen Maße die Möglichkeit, entlang persönlicher Präferenzen und Wertvorstellungen bestimmte Personengruppen zu benachteiligen.

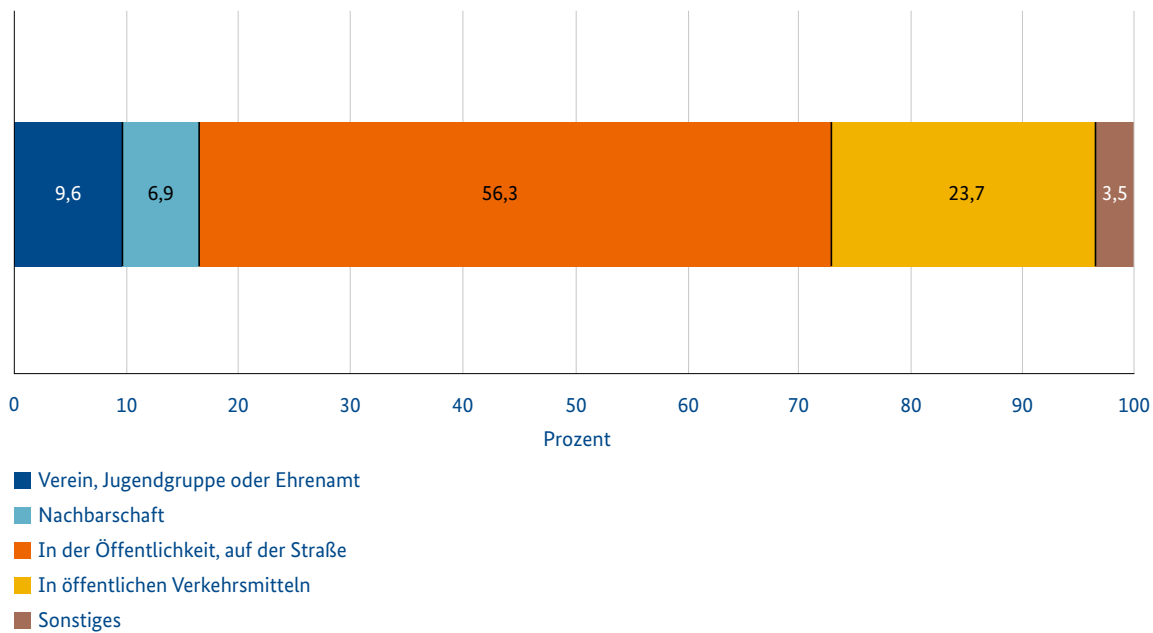
In Übereinstimmung mit den Forderungen von Egenberger (2015: 13) sollte § 19 Abs. 3 daher gestrichen und § 19 Abs. 5 AGG überarbeitet werden, um den Diskriminierungsschutz zu verbessern. Hierbei müsste eine deutliche Absenkung der Grenze, ab wie viel Wohnungen Vermietungen als Massengeschäft definiert werden (§ 19 Abs. 5 AGG Satz 3), erreicht werden. Zudem sollte auch auf dem Wohnungsmarkt der Diskriminierungsschutz für alle Diskriminierungsmerkmale gleichermaßen gelten (vgl. hierzu auch Müller 2015: 79).

6.8 Lebensbereich: Öffentlichkeit und Freizeit

Der Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit umfasst weite Teile des Alltags. Zum einen geht es dabei um den gesamten **öffentlichen Raum**, etwa Straßen, Plätze oder auch öffentliche Gebäude und Verkehrsmittel. Um zur Arbeit zu kommen oder ihren Alltagsgeschäften nachzugehen, müssen die meisten Menschen zwangsläufig den öffentlichen Raum durchqueren. Zum anderen handelt es sich aber auch um einen Bereich, der freiwillige Aktivitäten umfasst: Zur persönlichen Entfaltung betätigen sich Menschen in Vereinen, üben Sport aus oder besuchen Museen. In all diesen Kontexten können sie jedoch auch Diskriminierung erfahren.

Insgesamt wurden 2.934 Diskriminierungserfahrungen aus dem Bereich Öffentlichkeit und Freizeit berichtet. Mehr als die Hälfte dieser Fälle (56,3 Prozent, n=1.653) wurde dabei von den Betroffenen in einem nicht näher spezifizierten **öffentlichen Raum bzw. auf der Straße** verortet (vgl. Abbildung 64). Am zweithäufigsten wurden Diskriminierungserfahrungen in diesem Lebensbereich aus **öffentlichen Verkehrsmitteln** berichtet (23,7 Prozent, n=694). Im Vergleich dazu wurde lediglich knapp ein Zehntel der Diskriminierungserfahrungen aus diesem Lebensbereich in **Vereinen, Jugendgruppen oder im Ehrenamt** gemacht (9,6 Prozent, n=283). D.h., Diskriminierung wurde in der Umfrage in diesem Lebensbereich eher aus der breiteren Öffentlichkeit und weniger aus der Freizeit berichtet.

Abbildung 64: Ort der Diskriminierungserfahrung in der Öffentlichkeit und Freizeit (n=2.934, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: 9,6 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen aus dem Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit sind in Vereinen, Jugendgruppen oder im Ehrenamt angesiedelt.

6.8.1 Wer wird diskriminiert?

Betrachtet man die Übertragungsfaktoren im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit, so lassen sich einige Auffälligkeiten feststellen, welche Personengruppen hier überproportional Diskriminierung erfahren (Tabelle 26). Besonders häufig erfahren Menschen Diskriminierung in der Öffentlichkeit etwa anhand ihrer **(ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen**. Dabei sind Diskriminierungserfahrungen anhand einer Herkunft aus Deutschland und christlicher Religionszugehörigkeit im Bereich Öffentlichkeit und auf der Straße besonders überrepräsentiert, während Erfahrungen anhand **äußerer Merkmale und muslimischer und alevitischer Religion** zusätzlich auch in öffentlichen Verkehrsmitteln häufiger vorkommen. In den öffentlichen Verkehrsmitteln sind auch Diskriminierungserfahrungen anhand **körperlicher Beeinträchtigungen** überrepräsentiert, in vielen Fällen handelt es sich hier um eine mangelnde Barrierefreiheit. Diskriminierungserfahrungen anhand der **sexuellen Orientierung** und anhand des **Aussehens**, etwa anhand des **Gewichts**, sind ebenfalls in der Öffentlichkeit und auf der Straße überrepräsentiert. Dagegen erfahren Menschen Diskriminierungen anhand ihrer **Persönlichkeit und Lebensweise** vor allem im Freizeitbereich, etwa in Vereinen oder im Ehrenamt.

Tabelle 26: Übertragungsfaktor für ausgewählte Merkmale und Kategorisierungen im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit (Mehrfachnennungen möglich, Betroffenenbefragung)

	Verein, Jugendgruppe oder Ehrenamt	Nachbarschaft	In der Öffentlichkeit, auf der Straße	In öffentlichen Verkehrsmitteln	Sonstiges im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit
(Ethnische) Herkunft und rassistische Diskriminierung	0,84 (n=64)	1,56** (n=85)	1,11* (n=496)	1,35** (n=252)	0,65 (n=18)
Europa, Nordamerika und Australien	0,71 (n=10)	1,78 (n=18)	1,20 (n=99)	0,84 (n=29)	1,18 (n=6)
Deutschland	0,42 (n=3)	1,57 (n=8)	1,92** (n=80)	1,31 (n=23)	1,94 (n=5)
Innerdeutsch	2,16 (n=5)	3,62* (n=6)	0,37* (n=5)	0,18 (n=1)	0,00 (n=0)
Äußere Merkmale	0,86 (n=12)	1,20 (n=12)	1,59** (n=130)	2,54** (n=87)	0,60 (n=3)
Schwarz, PoC u.a.	0,45 (n=2)	1,58 (n=5)	1,62* (n=42)	2,57** (n=28)	1,25 (n=2)
Geschlecht	1,00 (n=81)	0,59** (n=34)	0,91 (n=429)	0,83* (n=165)	0,79 (n=23)
Trans*	1,10 (n=10)	1,08 (n=7)	1,38* (n=73)	1,03 (n=23)	1,22 (n=4)
Lebensalter	1,15 (n=38)	0,59 (n=14)	0,41** (n=78)	0,51** (n=41)	0,93 (n=11)
Religion und Weltanschauung	1,00 (n=40)	1,22 (n=35)	1,25** (n=292)	0,93 (n=91)	1,94** (n=28)
Christlich	0,71 (n=3)	1,00 (n=3)	1,58* (n=39)	0,68 (n=7)	0,66 (n=1)
Muslimisch und alevitisch	0,71 (n=10)	1,09 (n=11)	1,56** (n=129)	1,44* (n=50)	1,76 (n=9)
Sexuelle Orientierung	0,94 (n=45)	1,02 (n=35)	1,61** (n=452)	0,84 (n=99)	1,33 (n=23)
Homosexuell	0,92 (n=33)	1,18 (n=30)	1,68** (n=350)	0,81 (n=71)	1,40 (n=18)
Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Krankheiten	1,07 (n=53)	1,31 (n=46)	0,65** (n=187)	1,27* (n=154)	1,13 (n=20)
Körperliche Beeinträchtigungen und chronische Krankheiten	1,23 (n=15)	1,72 (n=15)	1,12 (n=80)	1,87** (n=56)	1,13 (n=5)

Fortsetzung Tabelle 26

	Verein, Jugendgruppe oder Ehrenamt	Nachbarschaft	In der Öffentlichkeit, auf der Straße	In öffentlichen Verkehrsmitteln	Sonstiges im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit
Nicht-AGG-Merkmale	1,05 (n=79)	1,04 (n=56)	0,68** (n=300)	0,68** (n=126)	0,62 (n=17)
Sozioökonomische Lage	0,81 (n=26)	1,35 (n=31)	0,27** (n=50)	0,36** (n=28)	0,26* (n=3)
Aussehen	0,61 (n=11)	0,31* (n=4)	1,64** (n=172)	1,43* (n=63)	1,08 (n=7)
Gewicht	0,25* (n=3)	0,35 (n=3)	1,59** (n=113)	1,38 (n=41)	0,91 (n=4)
Persönlichkeit und Lebensweise	2,69** (n=24)	1,41 (n=9)	0,71 (n=37)	0,46* (n=10)	0,93 (n=3)

Lesebeispiel: Diskriminierungen anhand der (ethnischen) Herkunft oder aus rassistischen Gründen wurden 85-mal aus der Nachbarschaft berichtet und sind damit dort sehr deutlich überrepräsentiert (Übertragungsfaktor größer eins und zwei Sternchen). In der Öffentlichkeit und auf der Straße sind sie mit 496 Fällen ebenfalls überrepräsentiert, aber nicht sehr deutlich (Übertragungsfaktor größer eins und ein Sternchen). Für Details vgl. Kapitel 6.2.2.

6.8.2 Wie erfahren Menschen in der Öffentlichkeit und in der Freizeit Diskriminierung?

Bei der Betrachtung der Diskriminierungsformen zeigt sich durchgehend für alle Teile des Lebensbereichs Öffentlichkeit und Freizeit eine **Dominanz der sozialen Herabwürdigungen** (vgl. Tabelle 27). In der Öffentlichkeit und auf der Straße beinhalten über 90 Prozent der Diskriminierungserfahrungen eine soziale Herabwürdigung, darunter sind besonders häufig Beleidigungen und Beschimpfungen sowie herabwürdigende Darstellungen. **Materielle Benachteiligungen** sind dagegen vergleichsweise selten: In der Öffentlichkeit und auf der Straße werden sie nur in einem Viertel der Erfahrungen angegeben (26,8 Prozent). Dies hängt auch damit zusammen, dass viele Bereiche, in denen materielle Benachteiligungen vorkommen können, etwa bei Restaurants, im Einzelhandel oder Ähnliches, in den Lebensbereich Geschäfte und Dienstleistungen fallen. Vergleichsweise hoch ist der Anteil materieller Benachteiligungen dagegen in Vereinen, Jugendgruppen oder im Ehrenamt. Hier treten Fragen der Gleichbehandlung bspw. in Bezug auf den Zugang deutlich eher auf als im öffentlichen Raum und auf der Straße allgemein.

Tabelle 27: Prozentuale Häufigkeit bestimmter Diskriminierungsformen innerhalb eines Lebensbereiches (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)

	Verein, Jugendgruppe oder Ehren- amt (n=283)	Nachbar- schaft (n=200)	In der Öffent- lichkeit, auf der Straße (n=1.649)	In öffent- lichen Ver- kehrsmitteln (n=689)	Sonstiges im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit (n=101)
Materielle Benachteiligung	48,8 %	43,5 %	26,8 %	32,7 %	57,4 %
Soziale Herab- würdigung	84,5 %	87,0 %	90,8 %	81,3 %	74,3 %
Körperliche Übergriffe	5,7 %	16,5 %	23,8 %	19,3 %	10,9 %

Lesebeispiel: 48,8 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen im Bereich Verein, Jugendgruppe oder Ehrenamt beinhalten (auch) eine materielle Benachteiligung. Gleichzeitig beinhalten 84,5 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen in diesem Bereich (auch) eine soziale Herabwürdigung und 5,7 Prozent (auch) einen körperlichen Übergriff.

Besonders auffallend ist die hohe Zahl **körperlicher Übergriffe**, die von den Befragten geschildert werden. In der Öffentlichkeit und auf der Straße beinhaltet fast ein Viertel (23,8 Prozent) der Diskriminierungserfahrungen einen körperlichen Übergriff. In öffentlichen Verkehrsmitteln ist es auch noch fast ein Fünftel (19,3 Prozent). Diese Ballung von körperlichen Übergriffen im Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit soll in den folgenden **zwei Fallbildern** näher betrachtet werden. Hierbei werden im ersten Fallbild **verbale und körperliche Gewalt** untersucht: Diese setzt bei Beleidigungen an und reicht bis zu gewalttätigen körperlichen Übergriffen gegen die betroffene Person. Im zweiten Fallbild werden auch Diskriminierungserfahrungen der speziellen Form der **sexualisierten Gewalt** betrachtet, welche ebenfalls in verbaler und körperlicher Form auftreten kann.

6.8.2.1 Fallbild: Verbale und körperliche Gewalt

Das erste Fallbild im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit widmet sich Diskriminierungserfahrungen in Form verbaler und körperlicher Gewaltausübung, die dabei vielfach ineinander übergehen: Was mit einer Beleidigung beginnt, spitzt sich zu, sodass eine Person eine andere bedroht und am Ende körperliche Gewalt stehen kann. Selbstverständlich geht jedoch nicht allen körperlichen Übergriffen verbale Gewalt voraus und nicht alle Beleidigungen führen zur Ausübung körperlicher Gewalt. Allerdings zeigt sich empirisch, dass in 80,1 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen, bei denen in der Öffentlichkeit oder Freizeit eine Person körperlich angegriffen wurde, diese auch beleidigt wurde (vgl. Tabelle 28). Bei körperlichen Bedrohungen liegt der Anteil der Fälle, bei denen eine Beleidigung/Beschimpfung ebenfalls mitbenannt wurde, sogar bei 86,9 Prozent. Für dieses Fallbild werden also die Diskriminierungsformen Beleidigung/Beschimpfung, körperliche Bedrohung und körperliche Gewaltanwendungen ausgewertet. Somit werden sowohl Aspekte der sozialen Herabwürdigung als auch körperliche Übergriffe berücksichtigt.

Tabelle 28: Ineinandergreifen der Diskriminierungsformen körperlicher Angriffe, körperlicher Bedrohungen und Beleidigungen/Beschimpfungen im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit (Betroffenenbefragung)

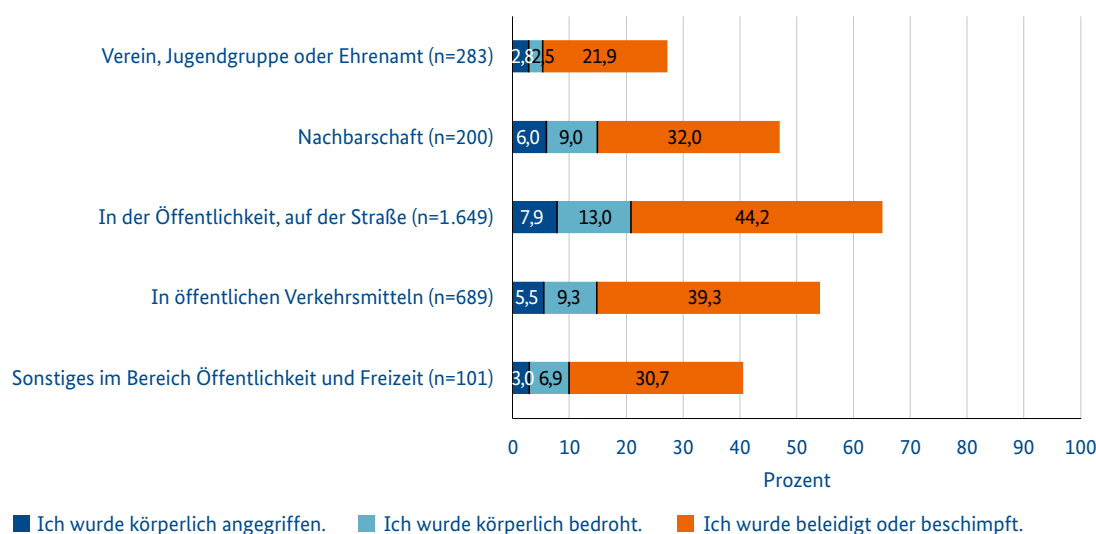
	Auch körperliche Angriffe genannt	Auch körperliche Bedrohungen genannt	Auch Beleidigungen/ Beschimpfungen genannt
Ich wurde beleidigt oder beschimpft. (n=1.572)	–	–	100 %
Ich wurde körperlich bedroht. (n=420)	–	100 %	86,9 %
Ich wurde körperlich angegriffen. (n=191)	100 %	57,6 %	80,1 %

Lesebeispiel: Bei den 420 Diskriminierungserfahrungen in der Öffentlichkeit und Freizeit, bei denen der/die Betroffene körperlich bedroht wurde, aber nicht körperlich angegriffen wurde, fanden in 86,9 Prozent der Fälle auch Beleidigungen oder Beschimpfungen statt.

Eine Betrachtung der detaillierteren Lebensbereiche, die unter den übergeordneten Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit fallen, zeigt, dass diese Diskriminierungsform dort unterschiedlich häufig vorkommt (vgl. Abbildung 65). Vergleichsweise gering ist der Anteil dieses Fallbildes in **Vereinen, Jugendgruppen oder Ehrenamt** (27,2 Prozent). Dies liegt vor allem daran, dass dort der Anteil der geschilderten materiellen Benachteiligungen höher ist. Hier werden Menschen häufiger diskriminiert, indem ihnen nicht die gleichen Rechte zugestanden oder ihnen der Zugang verwehrt wird. Dagegen fallen zwei Drittel (65,1 Prozent) der Erfahrungen in der **Öffentlichkeit oder auf der Straße** in dieses Fallbild. Auch in der Nachbarschaft (47,0 Prozent) oder den **öffentlichen Verkehrsmitteln** (54,1 Prozent) werden fast bzw. etwas mehr als die Hälfte aller geschilderten Diskriminierungserfahrungen in Form verbaler oder körperlicher Gewalt erlebt.

Dieses Fallbild erweist sich somit im Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit als weitverbreitet. Dabei blieb es jedoch in den meisten Fällen bei Beleidigungen und Beschimpfungen. In 11,5 Prozent aller Fälle dieses Fallbildes wurde die Person auch körperlich angegriffen, in weiteren 18,7 Prozent fand bereits eine körperliche Bedrohung statt. Diese Verteilung unterscheidet sich nur geringfügig in den einzelnen aufgeführten Lebensbereichen wie Öffentlichkeit, Vereine oder Verkehrsmittel. Lediglich der Bereich Verein, Jugendgruppe oder Ehrenamt sticht hier etwas heraus: So ist der Anteil von körperlichen Bedrohungen mit 9,1 Prozent deutlich geringer, etwas höher ist dafür der Anteil von Beleidigungen und Beschimpfungen innerhalb des Fallbildes. Ursächlich hierfür könnte die wiederholte Interaktion innerhalb von Vereinen oder eines Ehrenamtes sein: Wenn Menschen sich kennen und immer wieder begegnen, teilweise möglicherweise aufeinander angewiesen sind, schrecken sie womöglich eher davor zurück, eine körperliche Auseinandersetzung zu suchen, als wenn der Kontakt zufällig und wahrscheinlich einmalig ist.

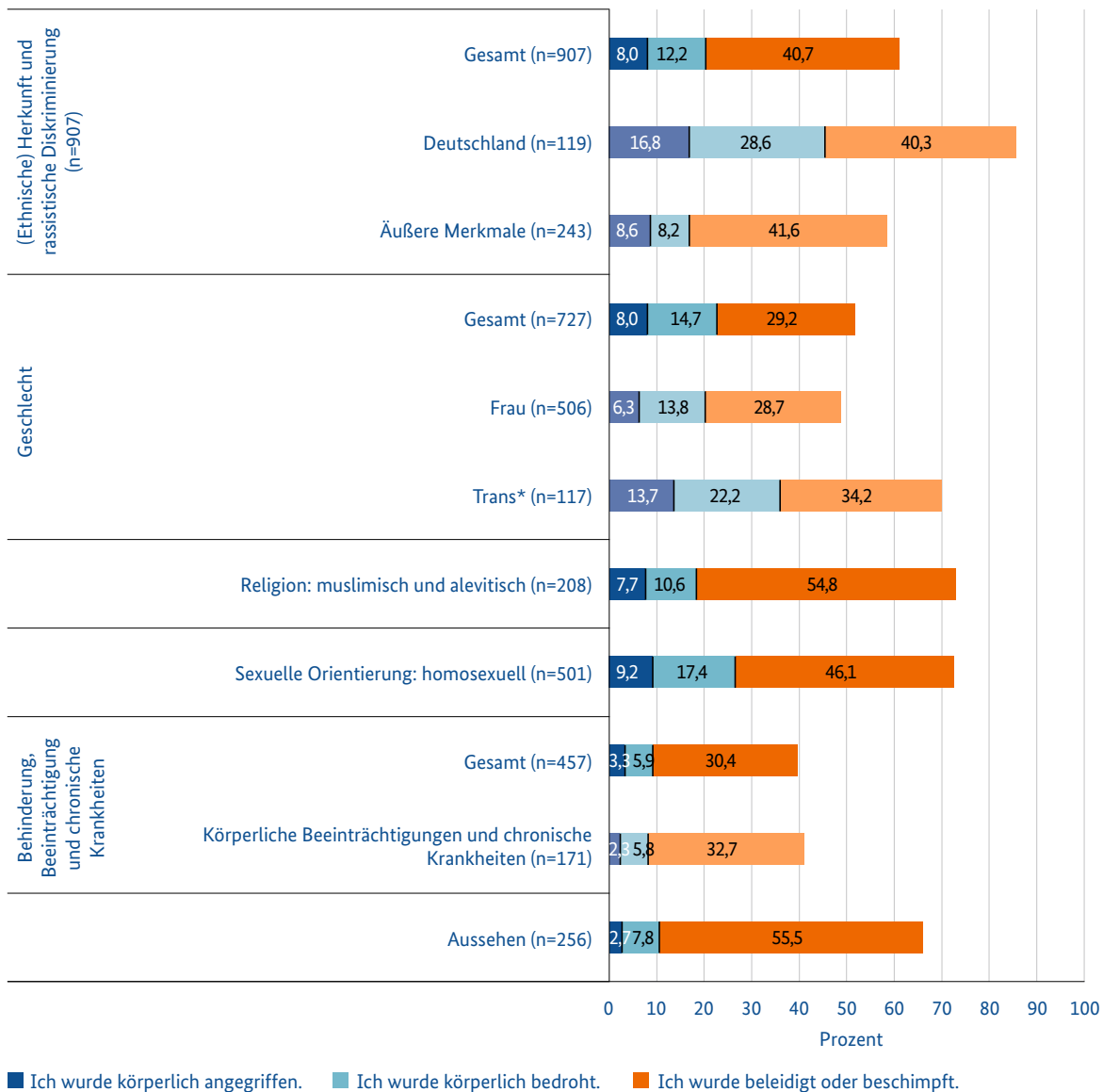
Abbildung 65: Häufigkeit des Fallbilds verbale und körperliche Gewalt im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit nach detailliertem Lebensbereich (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: 2,8 Prozent der Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich Verein, Jugendgruppe oder Ehrenamt sind körperliche Angriffe. In weiteren 2,5 Prozent der Diskriminierungserfahrungen beinhalten diese keine körperlichen Angriffe, aber eine körperliche Bedrohung. Weitere 21,9 Prozent der Erfahrungen im Lebensbereich Verein, Jugendgruppe oder Ehrenamt beinhalten weder körperliche Angriffe noch körperliche Bedrohungen, jedoch Beleidigungen oder Beschimpfungen.

Doch nicht nur in den Lebensbereichen sind die Anteile von verbaler und körperlicher Gewalt an allen Diskriminierungserfahrungen im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit unterschiedlich, auch bei den Diskriminierungsmerkmalen kommen diese Formen der Gewalt unterschiedlich häufig vor (vgl. Abbildung 66). Im Vergleich ist der Anteil von verbaler und körperlicher Gewalt bei Diskriminierungserfahrungen anhand einer **Behinderung, Beeinträchtigung oder chronischen Krankheit** mit 40,9 Prozent an allen erlebten Benachteiligungen im Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit deutlich geringer als bei anderen Diskriminierungsmerkmalen. Darunter ist zugleich auch der Anteil der körperlichen Übergriffe vergleichsweise gering (8,3 Prozent). Dies hängt vor allem mit zwei Faktoren zusammen: Zum einen erfahren Menschen mit einer Behinderung oder Beeinträchtigung in der Öffentlichkeit und Freizeit Diskriminierungsformen, die für andere Menschen nicht auftreten. Dies betrifft insbesondere eine **fehlende Barrierefreiheit**, die den Zugang bspw. zu öffentlichen Einrichtungen erschwert und verhindert. Auch kommt es häufiger vor, dass ihnen Rechte vorenthalten werden und ihre Lebenssituation nicht berücksichtigt wird. Formen von verbaler und körperlicher Gewalt nehmen in Relation dazu einen geringeren Anteil ein. Zum anderen schlägt Menschen mit einer Beeinträchtigung seltener Ablehnung und Hass anhand der jeweiligen Behinderung entgegen als vielmehr als diskriminierend wahrgenommenes Mitleid (vgl. hierzu bspw. auch die Ausführungen in Kastl und Felkendorff 2014).

Abbildung 66: Anteil der Nennungen von verbaler und körperlicher Gewalt im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit nach Diskriminierungsmerkmalen (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: 8,0 Prozent der rassistischen Diskriminierungserfahrungen bzw. Diskriminierungserfahrungen anhand der (ethnischen) Herkunft im Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit sind körperliche Angriffe. Weitere 12,2 Prozent der Diskriminierungserfahrungen anhand dieses Merkmals in diesem Lebensbereich beinhalten keine körperlichen Angriffe, aber eine körperliche Bedrohung. Weitere 40,7 Prozent beinhalten weder körperliche Angriffe noch körperliche Bedrohungen, jedoch Beleidigungen oder Beschimpfungen.

Im Vergleich zu den anderen Merkmalen kommt das Fallbild der verbalen und körperlichen Gewalt bei dem Diskriminierungsmerkmal **Geschlecht(-sidentität)** häufiger vor. Rund die Hälfte (51,9 Prozent) aller geschilderten Diskriminierungen anhand dieses Merkmals im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit fallen in das Fallbild. Dabei zeigen sich aber durchaus Unterschiede in der Kategorisierung in Bezug auf Frauen, Männer und Trans*Personen. Bei Diskriminierungen anhand des **weiblichen Geschlechts** sind es etwa 48,8 Prozent, bei Diskriminierungen anhand des **Trans*-Seins** dagegen 70,1 Prozent. Was jedoch auffallend ist: Eine verbale und körperliche Gewaltanwendung anhand des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität geht sehr häufig auch mit sexualisierten Gewaltformen einher: In 62,5 Prozent der Fälle verbaler und körperlicher Gewalt erfahren die Betroffenen auch unerwünschte sexualisierte Kommentare oder

sexualisierte Übergriffe (vgl. auch Kapitel 6.8.2.2). Der hohe Anteil an verbaler und körperlicher Gewalt anhand des Trans*-Seins an den Diskriminierungen in Öffentlichkeit und Freizeit hängt mit einer besonderen Feindlichkeit zusammen, der transsexuelle Personen ausgesetzt sind. Mit 19,5 Prozent ist hierunter auch der Anteil von körperlichen Angriffen besonders hoch. Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen der wenigen Befragungen, die Diskriminierungserfahrungen von Trans*Personen im öffentlichen Raum erhoben haben. In einer Befragung unter 68 Trans*Personen in Nordrhein-Westfalen gaben beispielsweise 30 Prozent der Transmänner und 49 Prozent der Transfrauen an, dass sie auf der Straße Beleidigungen erfahren haben (Fuchs et al. 2012). Rund 17 Prozent der Transfrauen berichteten von körperlichen Übergriffen. In einer EU-weiten Onlinebefragung berichteten insgesamt 78 Prozent der befragten Trans*Personen in Deutschland, dass sie in der Öffentlichkeit eine Form diskriminierender Belästigung erfahren haben – so erlebten 44 Prozent diskriminierende Kommentare, 27 Prozent verbale Beleidigungen und Belästigungen und 7 Prozent gaben an, körperliche Übergriffe erlebt zu haben (Turner et al. 2009).

„Drohung mit körperlicher und sexueller Gewalt beim Aufsuchen der ‚falschen‘ Toilette.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„In der U-Bahn wurde mir laut zugerufen: Das ist keine Frau, das ist Scheiße!“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Ebenfalls ein hoher Anteil von körperlichen Bedrohungen und körperlichen Angriffen wird bei Diskriminierungen anhand der **sexuellen Orientierung von Homosexuellen** berichtet: Insgesamt 72,7 Prozent der Diskriminierungen im Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit anhand dieses Diskriminierungsmerkmals unter Homosexuellen fallen in das Fallbild verbale und körperliche Gewalt. Rund 36,5 Prozent der in diesem Fallbild geschilderten Diskriminierungen haben eine körperliche Komponente. Auch bisherige Untersuchungen machen deutlich, dass Übergriffe in der Öffentlichkeit auf homosexuelle Personen keine Seltenheit sind. So gaben etwa in einer Studie von Bachmann (2013) 28 Prozent der schwulen und 24 Prozent der bisexuellen Männer an, dass sie anhand ihrer sexuellen Orientierung Opfer krimineller Übergriffe wurden – 9 Prozent berichteten sogar von körperlichen Übergriffen. Diese Art der Übergriffe wurde vor allem im Freizeitbereich erlebt und zumeist von Personen begangen, die dem Opfer unbekannt waren.

„Als schwuler Mann erntet man mit seinem Partner nicht nur böse Blicke, sondern auch immer wieder Beleidigungen und Schlimmeres ...“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ein Unbekannter/Nachbar oder im Umfeld Wohnender hat mir jeden Tag Beleidigungen (Homo, 175er, Schwuchtel, Hinterlader etc.) auf meinen Briefkasten geschrieben.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Auffällig ist jedoch, dass der Anteil von **sexualisierter Gewalt** unter den Personen, die verbale oder körperliche Gewalt anhand ihrer sexuellen Orientierung erfahren haben, sich deutlich nach Geschlecht der Personen unterscheidet: Bei Männern beträgt der Anteil 39,7 Prozent, bei Frauen dagegen 57,7 Prozent.

Verbale und körperliche Gewalt wird auch häufig anhand **der (ethnischen) Herkunft oder aus rassistischen Gründen** erfahren. Insgesamt 61,0 Prozent der berichteten Diskriminierungserfahrungen anhand dieses Merkmals in der Öffentlichkeit und der Freizeit fallen in den Bereich der verbalen und körperlichen Gewalt. Bei der in Relation zu anderen Gruppengrößen geringen Zahl von 119 Diskriminierungserfahrungen anhand der **deutschen Herkunft** fallen sogar 85,7 Prozent in dieses Fallbild (vgl. Abbildung 66). Das kann insbesondere damit zusammenhängen, dass entsprechende Diskriminierungserfahrungen anhand des Deutschseins keine strukturelle gesellschaftliche Basis haben bzw. es keine tiefer liegenden Prinzipien, die die Gesellschaft strukturieren, gibt, die Menschen mit deutscher Herkunft zum Nachteil reichen – dies wird auch in der Repräsentativbefragung deutlich, in der sich zeigt, dass generell nur ein relativ geringer Anteil von Personen ohne Migrationshintergrund von Diskriminierungserfahrungen aus rassistischen Gründen bzw. anhand der ethnischen Herkunft berichtet (vgl. Kapitel 5.3). Dementsprechend ist es plau-

sibel, dass solche Diskriminierungserfahrungen eher in interpersonalen Interaktionen im öffentlichen Raum gemacht werden und nicht so sehr die anderen Lebensbereiche durchziehen. Besonders häufig wird in diesen Fällen auch davon berichtet, dass die Erfahrungen eine körperliche Komponente beinhalten: 52,9 Prozent der innerhalb dieses Fallbilds geschilderten Diskriminierungen anhand einer deutschen Herkunft beinhalten eine körperliche Gewaltandrohungen oder Gewaltanwendung.

Rassistische Gewaltdiskriminierungen werden zudem vielfach anhand eines vermeintlich ‚**nicht deutschen**‘ Erscheinungsbildes und damit einhergehender äußerer Merkmale, etwa der Hautfarbe o. Ä., berichtet. Diese Form rassistischer Übergriffe ordnet sich anders als das gerade beschriebene Phänomen in gesellschaftliche Macht- und Strukturprinzipien ein, die ein bestimmtes Bild von Deutschsein festlegen, welches Elemente wie Vorfahren, Sprache, Verzicht auf ein Kopftuch oder bestimmte äußere Merkmale umfasst (Foroutan et al. 2014). Menschen, die dem nicht entsprechen, werden vielfach nicht als deutsch anerkannt, wobei es jedoch nicht immer beim gedanklichen Ausschluss aus einem nationalen Kollektiv bleibt, sondern dieser teilweise auch durch die Anwendung verbaler und/oder körperlicher Gewalt erfolgt. In der Tat weist in diesem Zusammenhang auch der Bericht des Bundesministeriums des Innern aus dem Jahr 2015 zu politisch motivierter Kriminalität bedrückende Zahlen auf: Insbesondere die Anzahl der registrierten fremdenfeindlichen Straftaten stieg besonders stark auf 8.529 Fälle an und hat sich somit im Vergleich zum Vorjahr mehr als verdoppelt (BMI 2016).

„Die Auswahl der Ereignisse fällt schwer, weil sie sich eigentlich täglich ereignen. Ein drastisches Beispiel wäre ein rassistischer Übergriff in der S-Bahn, bei dem ich zunächst als Schwarze beschimpft und dann bespuckt, bedrängt und dann verfolgt wurde.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich und mein Freund wurden von einer Dame nach einer Verbindung mit den öffentlichen Verkehrsmitteln gefragt, haben hilfsbereit geantwortet, um anschließend zu hören: Wieso frag ich euch überhaupt? Ihr Neger habt doch eh keine Ahnung!“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich bin eine Chinesin, eine Mitstudentin ist Vietnamesin. Als wir in der Straßenbahn saßen, gab es zwei Deutsche, die uns ohne Gründe mit giftigem Blick schimpften. Davor habe ich keine Angst, aber das ganze SCHWEIGEN der anderen brachte mich für lange Zeit zum Nachdenken.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

In einer ähnlichen Logik erleben auch Menschen anhand ihres **Muslimischseins** Ausgrenzung und Diskriminierung. Eine besondere Rolle kommt dabei dem **Kopftuch** zu: Wie die Studie „Deutschland postmigrantisch“ gezeigt hat, stimmen 37,8 Prozent der Menschen in Deutschland zu, dass es ein wichtiges Kriterium sei, auf das Kopftuch zu verzichten, um deutsch zu sein (Foroutan et al. 2014). Das Kopftuch wird hierbei zum Symbol des als fremd wahrgenommenen Anderen. Diese Symbolwirkung zeigt sich auch daran, dass 75,8 Prozent der verbalen und körperlichen Gewaltdiskriminierungen im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit anhand der muslimischen Religion von Frauen berichtet werden, die regelmäßig ein Kopftuch tragen. An dieser Stelle wird ebenfalls eine mehrdimensionale Verschränkung der Diskriminierungsmerkmale des Geschlechts und der Religion und Weltanschauung, im Spezifischen der Kategorisierungen weiblich und muslimisch, sehr deutlich.

„Aufgrund meines Kopftuches wurde ich angeschrien, dass ich vom Staat leben würde, und 4 Kinder hätte. Ich solle zurück in mein Land. Öfters als Islamistin oder Terroristin beschimpft.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Aufgrund meines Kopftuches wurde ich im Bus beleidigt und stark mit Worten diskriminiert. Ich solle es abnehmen, wobei keiner der anderen Mitfahrer etwas dagegen gesagt hat.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich wurde in der U-Bahn von einem mir gegenüberstehenden Fahrgast als Scheiß Terroristin! bezeichnet. Daraufhin sang er, kaum hörbar, Lieder mit nationalsozialistischen Texten.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

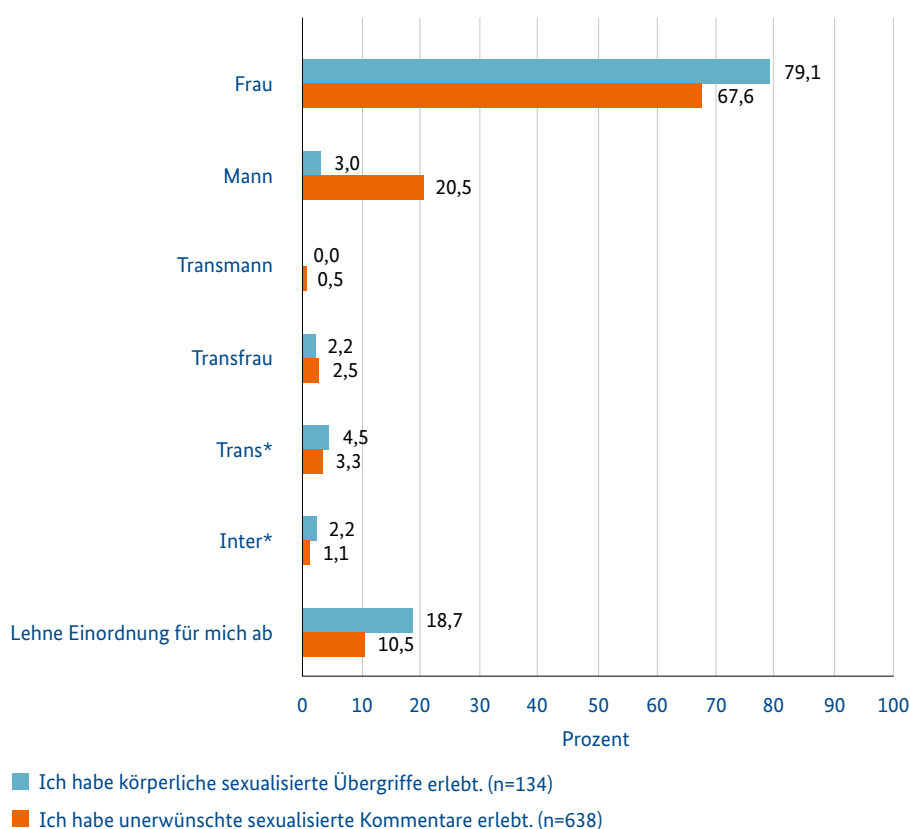
„Ich wurde bespuckt und man hat mich nicht in den Bus einsteigen lassen, aufgrund eines Kopftuches.“
(Zitat Betroffenenbefragung)

Bei Diskriminierungen anhand des **Aussehens**, also beispielsweise anhand **des Gewichts, der Körpergröße** oder Ähnlichem, fallen 66,0 Prozent der geschilderten Erfahrungen im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit in das Fallbild der verbalen und körperlichen Gewalt (vgl. Abbildung 66). Davon sind jedoch 84,0 Prozent Beleidigungen und Beschimpfungen. Körperliche Gewalt und ihre Androhung spielen im Vergleich zu anderen Diskriminierungsmerkmalen hier nur eine nachgeordnete Rolle und machen 16,0 Prozent der Diskriminierungen dieses Fallbildes aus.

6.8.2.2 Fallbild: Sexualisierte Übergriffe

Das zweite Fallbild im Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit widmet sich sexualisierten Übergriffen. Die Spannweite ist dabei enorm breit: **Sexualisierte Übergriffe können von Anstarren und aufdringlichen Blicken über sexualisierte Andeutungen, Kommentare, Aufforderungen und Beschimpfungen bis hin zu körperlichen Übergriffen reichen.** Diese Erfahrungen werden überwiegend von Frauen berichtet (vgl. Abbildung 67).

Abbildung 67: Geschlecht der Betroffenen von sexualisierten Übergriffen im Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)

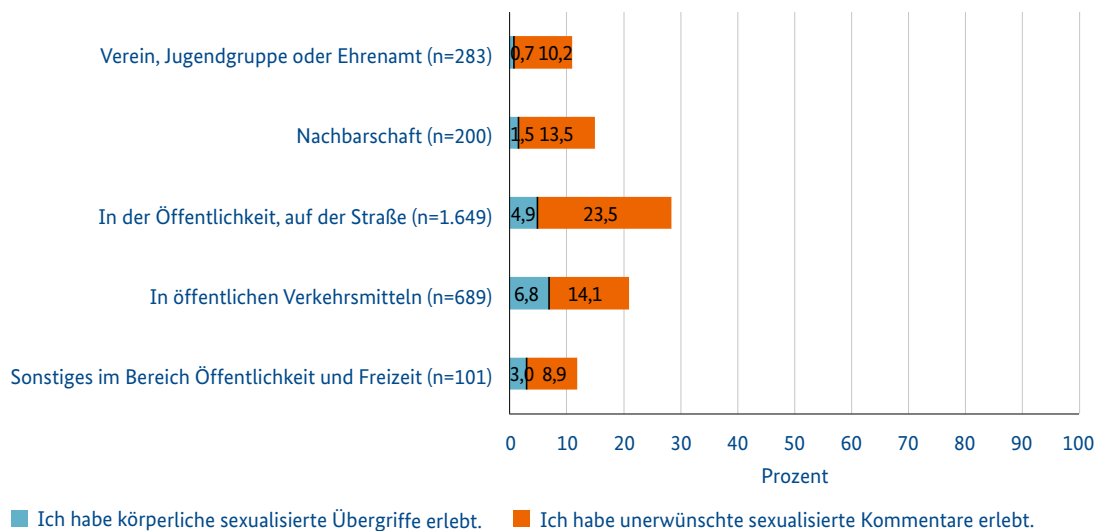


Lesebeispiel: 79,1 Prozent der Personen, die einen körperlichen sexualisierten Übergriff im Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit berichtet haben, identifizieren sich selbst als Frauen. Unerwünschte sexualisierte Kommentare werden zu 67,6 Prozent von Frauen berichtet.

68,2 Prozent derjenigen, die eine solche Erfahrung gemacht haben, haben als Geschlecht weiblich angegeben. Lediglich 19,6 Prozent haben dagegen angegeben, männlich zu sein. Noch deutlicher wird der Geschlechtsunterschied jedoch, wenn nur körperliche sexualisierte Übergriffe betrachtet werden, der Anteil von Männern sinkt hier auf 3,0 Prozent.

Der Anteil sexualisierter Übergriffe unterscheidet sich in verschiedenen Unterbereichen des übergeordneten Lebensbereichs Öffentlichkeit und Freizeit (vgl. Abbildung 68). 28,3 Prozent aller Erfahrungen in der **Öffentlichkeit oder auf der Straße** beinhalten auch sexualisierte Übergriffe. Auch in **öffentlichen Verkehrsmitteln** ist der Anteil mit einem Fünftel (20,9 Prozent) aller berichteten Diskriminierungserfahrungen sehr hoch. Dabei beinhalten 6,8 Prozent aller Diskriminierungen sogar einen körperlichen sexualisierten Übergriff.

Abbildung 68: Genauer Lebensbereich von sexualisierten Übergriffen in der Öffentlichkeit und Freizeit (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: 0,7 Prozent der im Lebensbereich Verein, Jugendgruppe oder Ehrenamt angegebenen Diskriminierungserfahrungen sind körperliche sexualisierte Übergriffe. Weitere 10,2 Prozent sind unerwünschte sexualisierte Kommentare, bei denen es aber keinen körperlichen sexualisierten Übergriff gab.

Diese Ergebnisse stehen auch im Kontext der Befunde einer repräsentativen Befragung zu Gewalt gegen Frauen aus dem Jahr 2004, die deutlich zeigt, wie weit verbreitet sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt in Deutschland sind: Knapp 60 Prozent der Frauen haben sexuelle Belästigung erlebt, jede siebte Frau hat schon einmal sexualisierte Gewalt erlebt (Müller und Schröttle 2004). Während sexualisierte Gewalt vor allem im persönlichen Nahbereich (bspw. in der eigenen Wohnung) und in deutlich weniger Fällen an einem öffentlichen Ort oder im öffentlichen Nahverkehr stattfand, wurde sexuelle Belästigung mit rund 90 Prozent ganz überwiegend an öffentlichen Orten (bspw. auf der Straße oder in öffentlichen Parks) erlebt und durch Unbekannte verübt.

Öffentliche Verkehrsmittel stellen für viele Frauen auch dem subjektiven Empfinden nach einen speziellen Angstraum dar. In derselben Erhebung gaben beispielsweise ein Viertel der Frauen an, dass sie sich wenig bis gar nicht sicher fühlten, wenn sie abends allein öffentliche Verkehrsmittel nutzen, und rund die Hälfte der Frauen berichtete, öffentliche Verkehrsmittel grundsätzlich oder zumindest abends nicht

allein zu nutzen (Müller und Schröttle 2004). Dies wird auch in den Schilderungen sexualisierter Übergriffe in der Betroffenenbefragung deutlich. Eine Besonderheit öffentlicher Verkehrsmittel ist zudem der enge Raum, auf dem sich hier unterschiedliche Menschen begegnen, was ein Entkommen aus der Situation für die Betroffenen erschwert. Bei körperlichen Übergriffen wird die Enge von den Tätern dabei mitunter ausgenutzt, um die betroffene Person scheinbar zufällig zu berühren. Doch nicht nur die bestehende Enge wird ausgenutzt, gerade auch bei längeren Strecken neigen viele Menschen dazu, zumindest kurzzeitig zu schlummern: Diese Situationen werden dann von Tätern genutzt, um Frauen zu berühren.

„In der U-Bahn kam eine Horde Jugendlicher Jungs auf mich zu, der eine hielt meinen Kopf fest und versuchte mich zu küssen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich fuhr mit einem Nachtzug von Nord- nach Süddeutschland und war mit einem fremden Mann allein in einem Sechserabteil und während ich schlief, wachte ich plötzlich von zwei Händen auf, die meine Beine bis zu meinem Po hochstrichen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ein Fahrgast beschimpfte mich in der U-Bahn (als Schlampe, Hure etc.) und drohte wie er mich vergewaltigen wolle, und als ich das Handy nahm und ankündigte, die Polizei zu rufen, drohte er mit Schlägen, als die Bahn in dem Moment hielt, stieg er dann aber doch einfach aus.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Mann belästigt mich durch starrende sexuelle Blicke, ich spreche ihn darauf an und werde vom gesamten S-bahn-Abteil als zu sensibel belächelt.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ein Mann im Zug, den ich gebeten hatte, sich etwas leiser (über die Figuren von Frauen in seinem Bekann-tenkreis) zu unterhalten, hat gezielt sexualisierte Kommentare und Gesten eingesetzt, um mich zu erniedrigen und seine Überlegenheit zu demonstrieren.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ein Mann hat sich in der Straßenbahn hinter mich gestellt und seine Erektion an meinen Po gedrückt. Als ich den Platz wechselte, ist er mir gefolgt und hat sein Verhalten wiederholt.“ (Zitat Betroffenenbefragung)*

Sicherheitsräume für Frauen, wie etwa eigene Abteile in Zügen, können hierbei das Problem vielleicht lindern, aber keinesfalls grundsätzlich lösen. Langfristiges Ziel muss es sein, dass Frauen, Trans*, Inter* und alle anderen Personen sich an allen öffentlichen Orten aufhalten können – ohne Angst vor sexuellen Belästigungen haben zu müssen. Hilfreicher könnte es daher sein, deutlich darauf hinzuweisen, dass sich betroffene Personen bei dem Personal des Verkehrsmittels melden sollen. Dieses muss für solche Vorfälle speziell geschult werden, um die betroffenen Personen aktiv gegen die Verursacher zu unterstützen.

Keineswegs sind sexualisierte Übergriffe jedoch auf öffentliche Verkehrsmittel beschränkt: Auch **auf der Straße oder in Parks** bestehen für die Betroffenen oft nur geringe Möglichkeiten, sich zur Wehr zu setzen, wenn sie von einer körperlich überlegenen Person belästigt werden. Auch dort kann es zu sexistischen Beleidigungen, exhibitionistischen Handlungen oder anderen sexualisierten Übergriffen kommen.

„Ich sitze in einem Straßencafe, ein Mann kommt vorbei, beginnt ein Gespräch und sagt schließlich im bis dahin recht unauffälligen Gesprächsverlauf: Ich stelle mir dein Gesicht vor, wie es vor Glück schreit, wenn ich meinen dicken Schwanz in dich reinstecke. Wie geil! – Ich finde dich wieder!“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ein Mann rief mir (nachts in einer Seitenstraße) zu: Hey, Du bist hübsch – willst du mir einen blasen? Ich hab einen großen Schwanz! . Als ich ihn zurechtwies, kam Boah, Du bist so hässlich! und andere Beschimpfungen, und schließlich, er zeigte mir besagten Schwanz ...“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich gehe nachmittags durch einen Park, in dem mehrere Gruppen Jugendlicher sitzen, mehrere von ihnen pfeifen oder geben anzügliche Kommentare zu meinem Äußeren ab.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

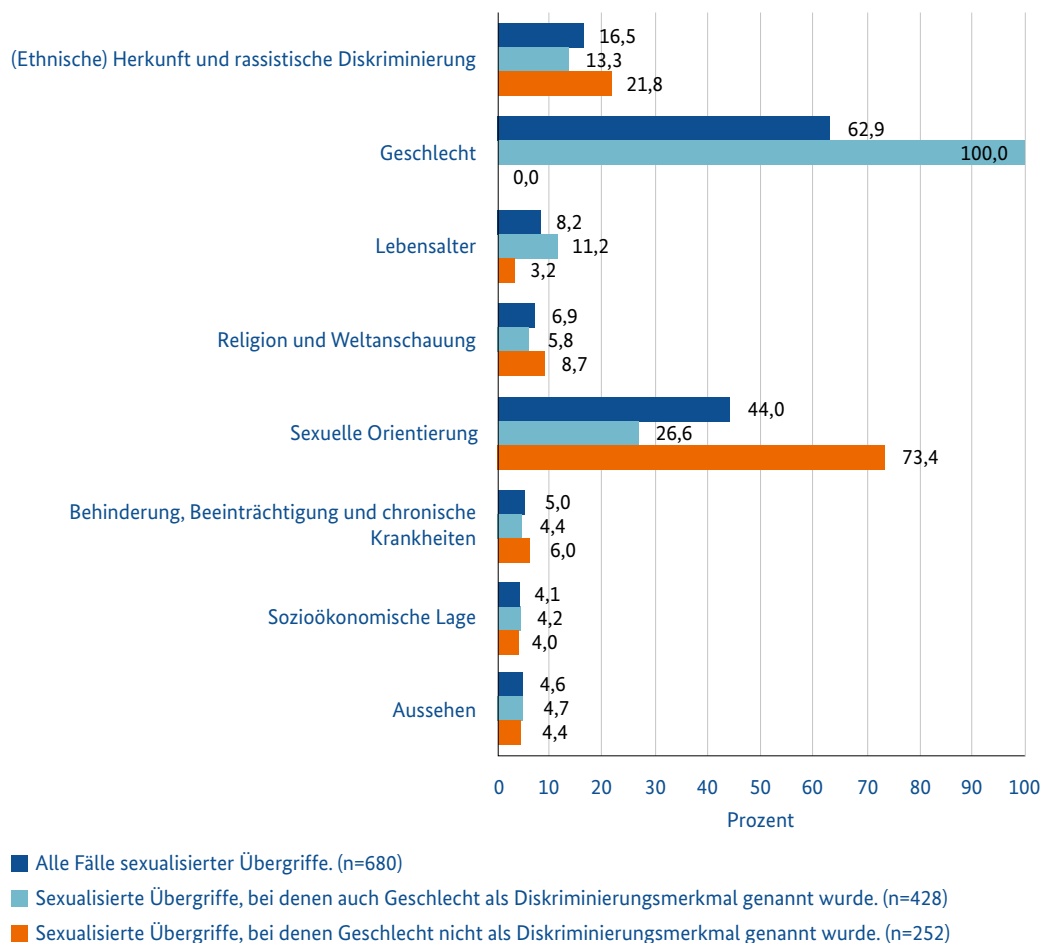
„Sexuelle Bedrohung durch drei Jugendliche, die zu mir in den Garten eingedrungen sind, als ich mich dort sonnte. Erst machten sie anzügliche Kommentare über meinen Körper. Ich versuchte sie zu ignorieren. Sie kamen immer näher. Irgendwann drohten mir zwei von ihnen mit Vergewaltigung.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Das mit Abstand häufigste Diskriminierungsmerkmal bei sexualisierten Übergriffen ist, wie schon aus den vorangehenden Beispielen hervorgeht, wenig überraschend **das Geschlecht bzw. die Geschlechtsidentität** (vgl. Abbildung 69). In 62,9 Prozent der berichteten sexualisierten Übergriffe haben die Personen diese anhand ihres Geschlechts erlebt. In über einem Zehntel der Fälle wurde von denjenigen, die angegeben haben, den sexuellen Übergriff anhand des Geschlechts erlebt zu haben, **eine Mehrdimensionalität mit der (ethnischen) Herkunft bzw. rassistischen Gründen** (13,3 Prozent) **oder dem Lebensalter** (11,2 Prozent) angegeben. Die häufigste Mehrdimensionalität wurde jedoch mit der **sexuellen Orientierung** berichtet: Ein Viertel (26,6 Prozent) der sexuellen Übergriffe, die anhand des Geschlechts erfolgt sind, war auch anhand der sexuellen Orientierung erfolgt. Sexuelle Orientierung ist auch allein stehend ein wichtiges Diskriminierungsmerkmal im Hinblick auf sexualisierte Übergriffe: Wenn man nur jene sexualisierten Übergriffe betrachtet, bei denen Geschlecht nicht als Diskriminierungsmerkmal angegeben wurde, fanden 73,4 Prozent anhand der sexuellen Orientierung statt. Sexualisierte Übergriffe wurden dabei sowohl von Schwulen als auch Lesben berichtet.

„Verbale Beschimpfung mit obszönen Begriffen, teilweise wurden wir als Paar sogar von Männern geschubst, weil so hübsche lesbische Frauen nicht lesbisch sind, sondern mal richtig gef... werden müssen. Absolut erschreckend. Leider Realität.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Diskriminierung aufgrund meiner sexuellen Orientierung (pansexuell), als ich eine andere Frau küsste, geilten sich einige Männer in unserer Umgebung lautstark daran auf.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

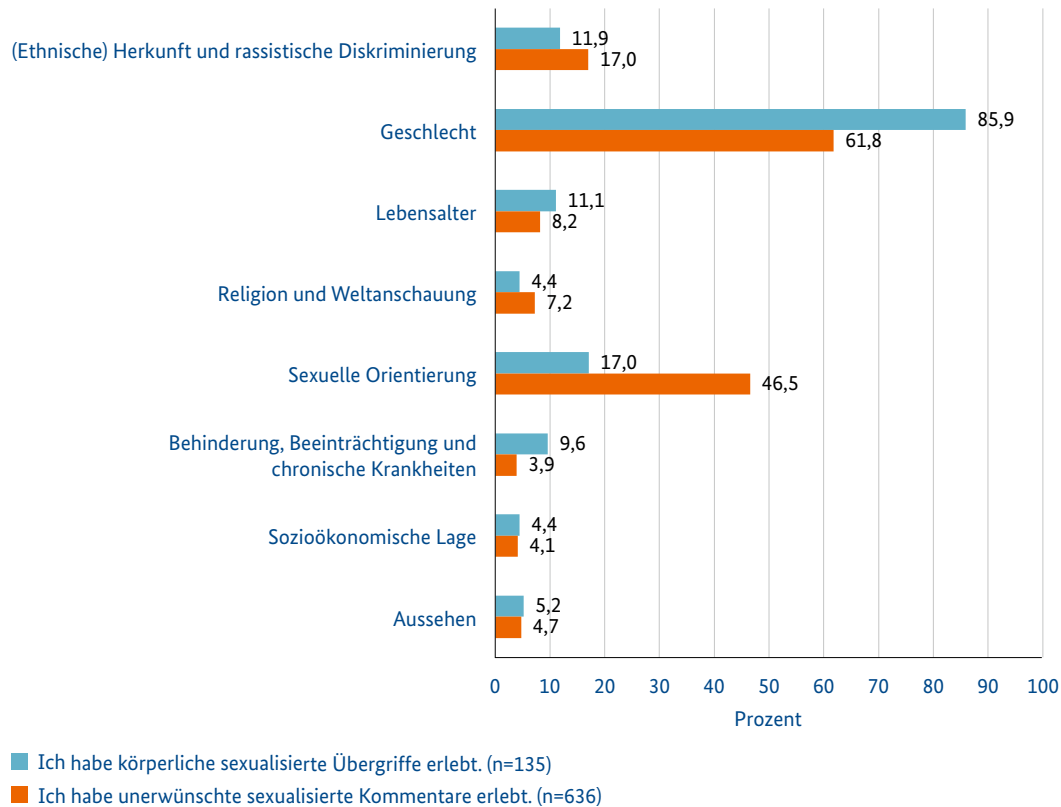
Abbildung 69: Diskriminierungsmerkmale und Mehrdimensionalität mit Geschlecht bei sexualisierten Übergriffen in der Öffentlichkeit und der Freizeit (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: In 16,5 Prozent aller sexualisierten Übergriffe im Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit wurden die (ethnische) Herkunft oder rassistische Gründe als Diskriminierungsmerkmal benannt. Von den sexualisierten Übergriffen, bei denen das Geschlecht als Diskriminierungsmerkmal genannt wurde, wurde in 13,3 Prozent eine Mehrdimensionalität mit der (ethnischen) Herkunft oder rassistischen Gründen angegeben. Betrachtet man nur die Fälle, bei denen nicht das Geschlecht als Diskriminierungsmerkmal genannt wurde, so beträgt der Anteil rassistischer Diskriminierungen 21,8 Prozent.

Deutliche Unterschiede zeigen sich zudem, wenn zwischen sexualisierten Kommentaren und körperlichen sexualisierten Übergriffen unterschieden wird (vgl. Abbildung 70). Sexualisierte Kommentare werden wesentlich häufiger auch anhand anderer Diskriminierungsmerkmale als des Geschlechts berichtet – der Anteil von Geschlechtsdiskriminierungen beträgt hier 61,8 Prozent. Dies verdeutlicht, dass sexualisierte Kommentare offensichtlich auch Bestandteil bei Diskriminierungserfahrungen anhand anderer Diskriminierungsmerkmale sein können, bei denen die Befragten keinen direkten Geschlechtsbezug wahrgenommen haben – obwohl die meisten sexualisierten Kommentare sich deutlich (auch) auf das Geschlecht beziehen. Neben dem Diskriminierungsmerkmal des Geschlechts ist der Anteil sexualisierter Kommentare anhand der sexuellen Orientierung besonders hoch: 46,5 Prozent aller Diskriminierungen durch sexualisierte Kommentare im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit werden anhand der sexuellen Orientierung erlebt und insbesondere von homosexuellen oder bisexuellen Personen berichtet. Körperliche sexualisierte Übergriffe erfolgen dagegen in 85,9 Prozent der Fälle auch anhand des Diskriminierungsmerkmals Geschlecht.

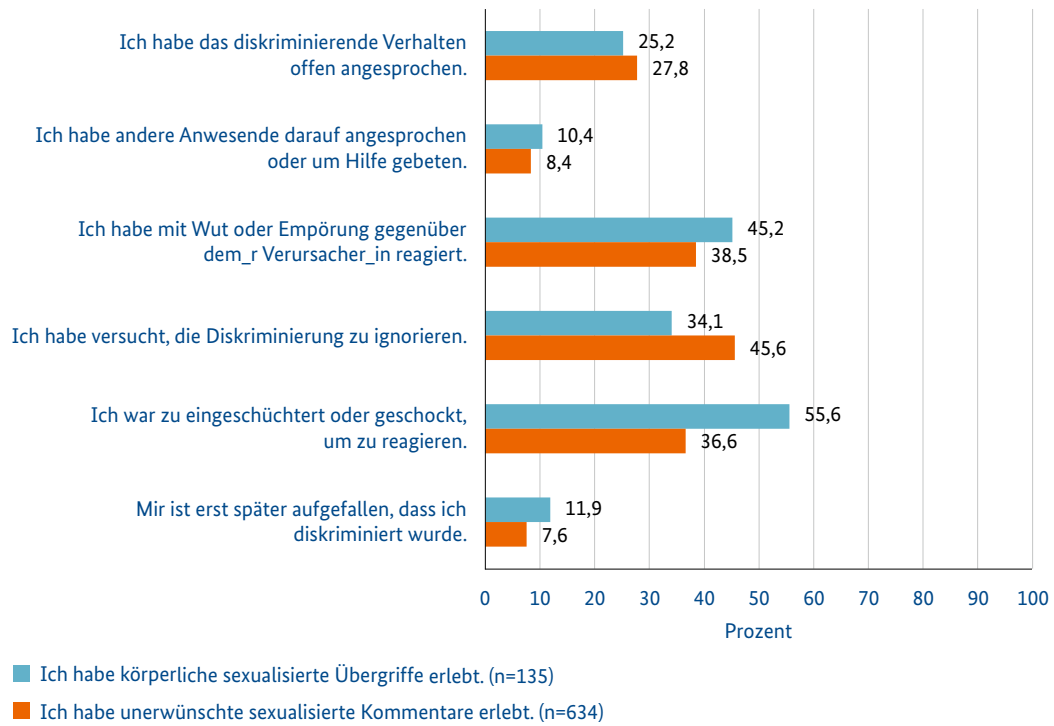
Abbildung 70: Diskriminierungsmerkmal bei sexualisierten Übergriffen getrennt nach körperlichen Übergriffen und sexualisierten Kommentaren (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: 11,9 Prozent aller körperlichen sexualisierten Übergriffe in der Öffentlichkeit oder der Freizeit erfolgten anhand des Diskriminierungsmerkmals (ethnische) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen. Bei unerwünschten sexualisierten Kommentaren beziehen sich 17,0 Prozent der Diskriminierungserfahrungen auf dieses Merkmal.

Auch bei der Betrachtung der **Reaktion** auf einen sexualisierten Übergriff direkt in der Situation zeigen sich Unterschiede danach, ob es sich um sexualisierte Kommentare oder einen sexualisierten körperlichen Übergriff handelt (vgl. Abbildung 71). In beiden Fällen versuchten die Betroffenen in über einem Viertel der Fälle die Diskriminierung offen anzusprechen (27,8 Prozent bzw. 25,2 Prozent) und in ca. einem Zehntel der Fälle sprechen sie andere Anwesende an und baten um Hilfe (8,4 Prozent bzw. 10,4 Prozent). Die größten Unterschiede zeigen sich jedoch darin, **warum die Betroffenen nicht reagierten**. Während bei unerwünschten sexualisierten Kommentaren die Betroffenen in 45,6 Prozent der Fälle versuchten, diese zu ignorieren, wurde dies bei körperlichen sexualisierten Übergriffen noch bei 34,1 Prozent angegeben. Dieser Wert ist zwar geringer, aber noch immer sehr hoch, bedeutet es doch, dass die Betroffenen in dem Moment annahmen, der beste Weg aus der Situation sei es, diese einfach über sich ergehen zu lassen. Doch es wird nicht nur die Nichtreaktion als eine Strategie des Umgangs mit der Situation von den Betroffenen verstanden – möglicherweise auch, um noch Schlimmeres zu verhindern, bspw. wenn eine Frau sich allein einem Mann oder einer Gruppe Männer gegenüber sieht – vielfach sind sie schlichtweg zu eingeschüchtert oder geschockt, um zu reagieren. Von Letzterem berichteten die Betroffenen bei sexualisierten Kommentaren in 36,6 Prozent der Fälle, bei körperlichen Übergriffen sogar in 55,6 Prozent der Fälle.

Abbildung 71: Reaktion auf sexualisierte Übergriffe direkt in der Situation getrennt nach körperlichen Übergriffen und sexualisierten Kommentaren (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Bei 25,2 Prozent aller körperlichen sexualisierten Übergriffe in der Öffentlichkeit oder der Freizeit haben die Betroffenen das diskriminierende Verhalten direkt in der Situation offen angesprochen. Dies haben sie auch bei 27,8 Prozent der Diskriminierungserfahrungen in Form unerwünschter sexualisierter Kommentare getan.

6.9 Lebensbereich: Gesundheit und Pflege

Im Folgenden sollen Diskriminierungen im Gesundheits- und Pflegebereich genauer betrachtet werden. Dieser Lebensbereich unterscheidet sich von vielen anderen, da die Menschen sich hier zum größten Teil nicht freiwillig aufhalten. Vielmehr begeben sich die Betroffenen in der Regel aufgrund einer Notlage oder weil sie Hilfe benötigen, in diesen Lebensbereich. Diese Hilfsbedürftigkeit bezieht sich dabei auf Kernbestandteile des Lebens, nämlich das physische und psychische Wohlbefinden.

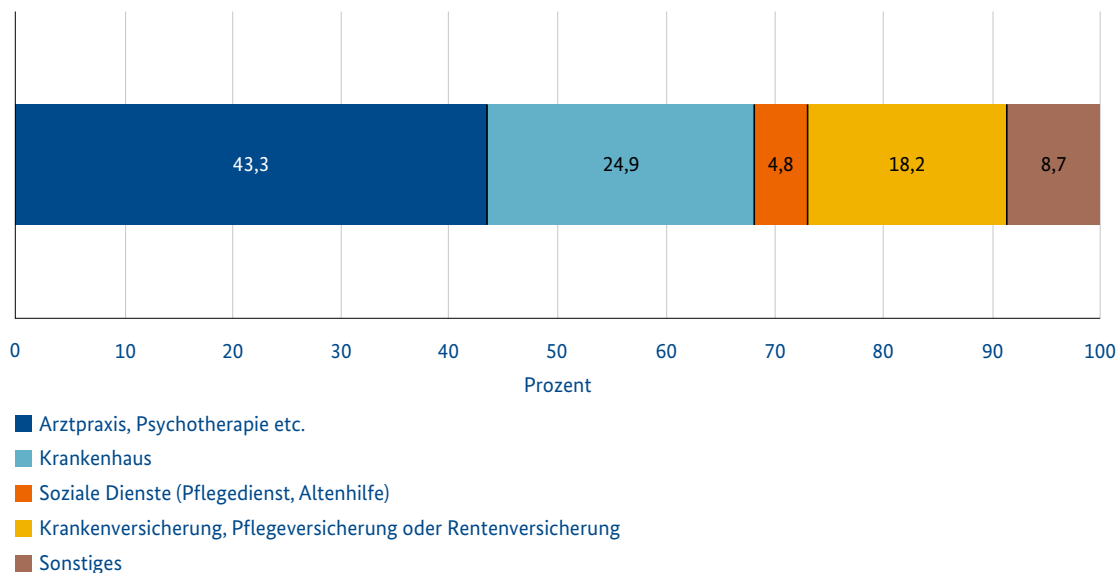
Diskriminierungen im Bereich Gesundheit und Pflege entstehen zugleich in einem Kontext starker Abhängigkeit. Diese Abhängigkeit kann dabei einerseits physischer Natur sein: wenn Menschen etwa aufgrund von Krankheiten oder Beeinträchtigungen nicht in der Lage sind, sich selbstständig fortzubewegen oder ihre Bedürfnisse z.B. in der Pflege zu artikulieren. In diesem Fall ist der_die Betroffene auf Assistenz angewiesen, um sein_ihr Leben bestreiten zu können. Andererseits besteht noch eine weitere Abhängigkeit durch den Expert_innenstatus, den das medizinische und pflegerische Personal hat. Aufgrund ihrer Ausbildung und Praxiserfahrungen haben sie in aller Regel ein deutlich weitergehendes Verständnis vom menschlichen Körper und von der Psyche als ihre Patient_innen. Ärzt_innen und Pfleger_innen sind die Expert_innen, in deren Hände sich Menschen begeben und auf deren Wissen sie als Patient_innen angewiesen sind. Dies führt dann zu Problemen, wenn der_die Patient_in, teilweise auch aufgrund fehlenden Wissens, seine_ihre Symptome

anders einordnet als ein_e Ärzt_in und daher Uneinigkeit zwischen Patient_in und Mediziner_in über die richtige Behandlung entsteht.

Notwendig für die Beziehung zwischen dem_der Patient_in und dem medizinischen und pflegenden Personal ist also Vertrauen. Diskriminierungen gefährden dieses sensible Verhältnis zusätzlich: Sie können von den Betroffenen als Ausdruck der Ablehnung oder als fehlendes Wissen über die Situation des_der Patient_in gelesen werden und gefährden so die notwendige Vertrauensbeziehung.

Insgesamt wurden 1.031 Diskriminierungserfahrungen aus dem Gesundheitsbereich geschildert, das ist ein Anteil von 7,0 Prozent aller geschilderten Erfahrungen. Die meisten Erfahrungen werden dabei aus Arzt- oder Psychotherapiepraxen berichtet (vgl. Abbildung 72). Mit einer Fallzahl von 446 machen sie einen Anteil von 43,3 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitsbereich aus. Erfahrungen, die im Krankenhaus gemacht wurden, stellen dagegen nur 24,9 Prozent (n=257). Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass der Besuch von Arztpraxen häufiger geschieht als die Aufnahme in ein Krankenhaus. Weitere 18,2 Prozent (n=188) aller Fälle beziehen sich auf die Krankenversicherung, Pflegeversicherung oder Rentenversicherung. Diskriminierungen bei sozialen Diensten, wie einem Pflegedienst oder der Altenhilfe, wurde dagegen nur von 4,8 Prozent (n=50) berichtet. Eine Ursache hierfür kann jedoch auch sein, dass ältere und pflegebedürftige Menschen mit der Betroffenenumfrage, die vor allem auch auf der Onlinebefragung aufbaute, nur schwer erreicht werden konnten.

Abbildung 72: Orte der Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich Gesundheit und Pflege (n=1.031, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Von allen Diskriminierungserfahrungen im Bereich Gesundheit und Pflege werden 43,3 Prozent in Arzt- oder Psychotherapiepraxen verortet. Weitere 24,9 Prozent werden aus Krankenhäusern berichtet.

6.9.1 Wer wird diskriminiert?

Betrachtet man die relativen Zahlen, zeigt sich, dass Diskriminierungserfahrungen anhand einer **Behinderung, Beeinträchtigung und chronischen Krankheit** (dort insbesondere körperliche und psychische

Beeinträchtigungen), anhand des **Trans*-Seins** und des **Gewichts** deutlich überrepräsentiert sind (vgl. Tabelle 29). In der vorliegenden Studie wurden lediglich Diskriminierungserfahrungen der letzten zwei Jahre berücksichtigt. Erfahrungen aus dem Gesundheitssystem können dabei in erster Linie von jenen Menschen berichtet werden, die in den letzten beiden Jahren Leistungen des Gesundheitssystems in Anspruch nehmen mussten. Zugleich zeigt die Verteilung auch auf, dass bestimmte Merkmale augenscheinlich im Gesundheitsbereich stärker von dem dortigen Personal problematisiert werden. Dies wird in den Daten durch das erhöhte Risiko abgebildet, anhand von Behinderungen, Beeinträchtigungen und chronischen Krankheiten, aber auch anhand von Trans* und Inter* sowie des Gewichts von Diskriminierung im Gesundheitsbereich zu berichten.

Tabelle 29: Übertragungsfaktor für ausgewählte Merkmale und Kategorisierungen im Gesundheits- und Pflegebereich (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)

	Arztpraxis, Psychotherapie etc.	Krankenhaus	Soziale Dienste	Kranken-, Pflege- oder Rentenversicherung	Sonstiges
(Ethnische) Herkunft und rassistische Diskriminierung	0,61** (n=73)	0,63** (n=44)	0,52 (n=7)	0,53** (n=27)	0,54* (n=13)
Geschlecht	0,66** (n=84)	0,65** (n=48)	0,42* (n=6)	0,61** (n=33)	0,54* (n=14)
Inter*	2,44 (n=9)	1,88 (n=4)	0,00 (n=0)	1,29 (n=2)	2,69 (n=2)
Trans*	2,45** (n=35)	1,94 (n=16)	1,25 (n=2)	1,66 (n=10)	1,04 (n=3)
Lebensalter	0,56** (n=29)	0,87 (n=26)	1,55 (n=9)	1,19 (n=26)	0,86 (n=9)
Zu hohes Lebensalter	0,69 (n=16)	0,82 (n=11)	3,06* (n=8)	1,32 (n=13)	0,64 (n=3)
Religion und Weltanschauung	0,35** (n=22)	0,74 (n=27)	0,14* (n=1)	0,08** (n=2)	0,47 (n=6)
Sexuelle Orientierung	0,73* (n=55)	1,24 (n=54)	1,06 (n=9)	0,35** (n=11)	2,10** (n=32)
Homosexuell	0,64* (n=36)	1,26 (n=41)	1,11 (n=7)	0,34** (n=8)	2,20** (n=25)
Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Krankheiten	1,65** (n=128)	1,94** (n=87)	2,41** (n=21)	2,90** (n=95)	2,04** (n=32)
Körperliche Beeinträchtigungen und chronische Krankheiten	1,87** (n=36)	1,17 (n=13)	3,24* (n=7)	2,71** (n=22)	1,03 (n=4)
Beeinträchtigung des Wahrnehmungs- und Ausdrucksvermögens	0,56 (n=7)	1,11 (n=8)	2,15 (n=3)	1,71 (n=9)	2,78 (n=7)
Psychische Beeinträchtigungen und chronische Krankheiten	2,31** (n=31)	2,46** (n=19)	1,33 (n=2)	3,01** (n=17)	2,59 (n=7)

Fortsetzung Tabelle 29

	Arztpraxis, Psychotherapie etc.	Krankenhaus	Soziale Dienste	Kranken-, Pflege- oder Rentenversicherung	Sonstiges
Nicht-AGG-Merkmale	1,57** (n=187)	0,83 (n=57)	1,35 (n=18)	1,30 (n=65)	0,79 (n=19)
Aussehen	4,32** (n=122)	1,78* (n=29)	0,95 (n=3)	1,43 (n=17)	0,35 (n=2)
Gewicht	5,95** (n=114)	2,27** (n=25)	0,93 (n=2)	2,11* (n=17)	0,26 (n=1)

Lesebeispiel: Diskriminierungen anhand des Trans-Seins wurden 35-mal aus Arzt-, Psychotherapiepraxen u.Ä. berichtet und sind damit dort sehr deutlich überrepräsentiert (Übertragungsfaktor größer eins und zwei Sternchen). Die acht Diskriminierungsfälle anhand eines zu hohen Lebensalters bei den sozialen Diensten zeigen ebenfalls eine Überrepräsentation an, diese ist aber nicht sehr deutlich (Übertragungsfaktor größer eins und ein Sternchen). Für Details vgl. Kapitel 6.2.2.*

6.9.2 Wie erfahren Menschen im Gesundheits- und Pflegebereich Diskriminierung?

Drei Viertel (73,0 Prozent) der im Gesundheitsbereich geschilderten Diskriminierungserfahrungen beinhalten materielle Benachteiligungen, also beispielsweise das Nichtzugestehen von Rechten, das Nichtberücksichtigen der Lebenssituation des_der Befragten oder schlechtere Leistungen, die der_die Betroffene erhält (vgl. Tabelle 30). In der praktischen Umsetzung bedeutet dies, dass Menschen Gesundheitsleistungen nicht in jener Form erhalten haben, wie sie ihrer Meinung nach angemessen gewesen wären. Gleichzeitig treten in insgesamt 67,1 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen auch soziale Herabwürdigungen wie z. B. herabwürdigende Darstellungen auf. Der hohe Anteil sowohl bei den materiellen Benachteiligungen als auch bei den sozialen Herabwürdigungen verdeutlicht bereits, dass diese häufig Hand in Hand gehen. Tatsächlich beinhalten 45,3 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitsbereich gleichzeitig sowohl Herabwürdigungen als auch materielle Benachteiligungen.

Betrachtet man dies jedoch getrennt nach Merkmal, so zeigen sich deutliche Unterschiede. Bei Diskriminierungserfahrungen anhand der **(ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen** sowie anhand der **Religion** ist der Anteil der materiellen Benachteiligungen mit 57,7 bzw. 54,4 Prozent deutlich geringer als im Durchschnitt. Während dafür bei Religion der Anteil der sozialen Herabwürdigungen mit 86,0 Prozent vergleichsweise hoch ist, ist dieser bei dem Merkmal (ethnische) Herkunft und rassistische Diskriminierung auch etwas geringer. Letzteres zeigt, dass es sich bei rassistischen Diskriminierungen häufiger entweder um eine Herabwürdigung oder eine materielle Benachteiligung handelt, aber nur selten beides zusammenkommt.

Bei Diskriminierung anhand des **Aussehens** und anhand der **sexuellen Orientierung** überwiegt im Gesundheitsbereich die Form der sozialen Herabwürdigung leicht gegenüber den materiellen Benachteiligungen. Allerdings kommen hier in 72,3 bzw. 75,8 Prozent aller Fälle auch materielle Benachteiligungen vor. Bei den übrigen Merkmalen überwiegt jeweils der Anteil der Diskriminierungen, in denen (auch) eine materielle Benachteiligung wahrgenommen wurde.

Tabelle 30: Diskriminierungsform im Lebensbereich Gesundheit und Pflege nach Diskriminierungsmerkmal (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)

	Materielle Benachteiligung	Soziale Herabwürdigung	Körperliche Übergriffe
(Ethnische) Herkunft und rassistische Diskriminierung (n=163)	57,7 %	67,5 %	3,1 %
Geschlecht (n=185)	77,8 %	74,1 %	8,6 %
Lebensalter (n=96)	77,1 %	63,5 %	6,3 %
Religion und Weltanschauung (n=57)	54,4 %	86,0 %	5,3 %
Sexuelle Orientierung (n=161)	75,8 %	76,4 %	5,0 %
Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Krankheiten (n=361)	80,9 %	64,5 %	6,4 %
Körperliche Beeinträchtigungen und chronische Krankheiten (n=81)	80,2 %	66,7 %	2,5 %
Psychische Beeinträchtigungen und chronische Krankheiten (n=76)	80,3 %	71,1 %	6,6 %
Aussehen (n=173)	72,3 %	76,3 %	1,2 %
Gesamt (n=1.022)	73,0 %	67,1 %	4,0 %

Lesebeispiel: Von den 163 Diskriminierungserfahrungen anhand der (ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen im Gesundheits- und Pflegebereich beinhalten 57,7 Prozent (auch) eine materielle Benachteiligung, 67,5 Prozent beinhalten (auch) eine soziale Herabwürdigung und 3,1 Prozent (auch) einen körperlichen Übergriff.

Anhand von **vier Fallbildern** sollen im Folgenden Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitsbereich näher betrachtet werden. Dabei wird zunächst das Nichtberücksichtigen der Lebenssituation des_der Patient_in als Diskriminierungsform vorgestellt, bevor anschließend Diskriminierungen durch Regeln und Gesetze diskutiert werden. Außerdem wird auf herabwürdigende Darstellungen sowie das Nichtzugestehen von Rechten eingegangen.

6.9.2.1 Fallbild: Nichtberücksichtigen der Lebenssituation

Eine der häufigsten Diskriminierungsformen im Gesundheitssystem ist das **Nichtberücksichtigen der Lebenssituation** des_der Betroffenen. In insgesamt 35,9 Prozent (n=367) aller Erfahrungen im Gesundheitssystem wurde (auch) diese Diskriminierungsform benannt. Grundsätzlich kommt das Nichtberücksichtigen der Lebenssituation des_der Betroffenen in allen Bereichen des Gesundheitssystems vor. So wurden in der Umfrage 144 Fälle aus Arzt- bzw. Psychotherapiepraxen berichtet, 79 Fälle aus dem Krankenhaus, 22 Fälle von sozialen Diensten und 100 Fälle von der Kranken-, Pflege- oder Rentenversicherung.

Die konkreten Erfahrungen, die innerhalb dieses Fallbilds zusammenkommen, sind sehr unterschiedlich. Häufig geht es darum, dass ein_e Patient_in sich bei einem so zentralen Thema wie dem eigenen Körper bzw. der eigenen Psyche von dem medizinischen, pflegerischen oder verwaltenden Personal nicht ernst genommen fühlt. Die Gründe hierfür können sowohl Unwissenheit als auch Vorurteile sein, wie aus dem Zitat eines Teilnehmenden deutlich hervorgeht, der_die eine entsprechende Erfahrung im Gesundheitssystem gemacht hat:

“I am queer and HoH [hard of hearing], discrimination against me is everywhere all the time because a) people aren’t prepared to deal with me or b) people openly hate who I am.”⁸¹ (Zitat Betroffenenbefragung)

Eine solche Nichtberücksichtigung der Lebenssituation kann noch weitreichendere Folgen haben, wenn die Betroffenen aus einem solchen Grund nicht die bestmögliche Behandlung erhalten. Tatsächlich zeigt sich (vgl. Tabelle 31), dass in fast der Hälfte der Fälle einer nicht berücksichtigten Lebenssituation den Betroffenen auch Rechte nicht zugestanden wurden (48,8 Prozent). In über einem Viertel der Fälle hatte die Leistung zudem eine schlechtere Qualität (28,6 Prozent) und den Betroffenen wurden unangebrachte Fragen zu ihrem Privatleben gestellt. Bei über einem Fünftel der Fälle ging es sogar so weit, dass den Betroffenen der Zugang zu Gesundheitsleistungen erschwert oder gar verwehrt wurde (22,3 Prozent).

Tabelle 31: Häufigkeit einzelner Diskriminierungsformen, die im Gesundheits- und Pflegebereich gleichzeitig mit dem Nichtberücksichtigen der persönlichen Lebenssituation auftreten (n=367, Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)

Diskriminierungsform	Prozentuale Häufigkeit
Mir wurden Rechte, die andere Personen haben, nicht zugestanden.	48,8 %
Menschen wie ich wurden herabwürdigend dargestellt.	46,6 %
Ich wurde ausgegrenzt oder übergangen.	34,1 %
Die Leistung, die ich erhalten habe, hatte nicht die gleiche Qualität wie bei anderen Kund_innen.	28,6 %
Mir wurden unangebrachte Fragen zu meinem Privatleben gestellt.	26,4 %
Mir wurde der Zugang zu Gesundheitsleistungen erschwert oder verwehrt.	22,3 %

Lesebeispiel: In 48,8 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitswesen, bei denen die Lebenssituation des_der Betroffenen nicht berücksichtigt wurde, wurden der Person gleichzeitig Rechte, die andere haben, nicht zugestanden.

Innerhalb der Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich Gesundheit und Pflege unterscheidet sich das Auftreten des Nichtberücksichtigens der persönlichen Lebenssituation deutlich nach dem Diskriminierungsmerkmal (vgl. Abbildung 73). So berichteten nur 8,6 Prozent derjenigen, die anhand ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert wurden, dass dabei auch ihre Lebenssituation nicht berücksichtigt wurde. Dagegen sind es bei denjenigen, die anhand des **Trans*-Seins** diskriminiert wurden, 56,1 Prozent. Eine genauere Betrachtung der einzelnen Fälle zeigt auch, wie unterschiedlich die Fälle der Nichtbeachtung der Lebensumstände je nach Diskriminierungsmerkmal gelagert sind.

Bei den Diskriminierungserfahrungen von transsexuellen Personen fällt etwa auf, dass sie häufig über das Problem klagen, dass ihnen ihr Geschlecht abgesprochen wird und sie von Ärzt_innen und Krankenpfleger_innen nicht in ihrem Geschlecht angesprochen werden. Ihre Lebensrealität als Mann oder Frau wird also nicht akzeptiert, sondern geleugnet. Dies führt auch zu Problemen bei der geschlechtsspezifischen Zimmerzuteilung innerhalb von Krankenhäusern. Doch gleichzeitig treten auch Probleme in die genau entgegengesetzte Richtung auf: So klagen Männer und Frauen mit transsexueller Vergangenheit teilweise über Schwierigkeiten, Untersuchungen durchführen zu lassen, die an ihr biologisches Geschlecht anknüpfen.

⁸¹ „Ich bin queer und schwerhörig, Diskriminierung mir gegenüber findet überall und zu jeder Zeit statt, weil a) weil Leute nicht wissen, wie sie mit mir umgehen sollen, oder b) Menschen offen hassen, wer ich bin.“ (eigene Übersetzung)

fen, etwa bei Gynäkolog_innen oder bei Urolog_innen. Das gleiche Problem entsteht auch für intersexuelle Menschen.

„Trotz meines Namens und Geschlechts werde ich bei allen Ärzten mit dem genetischen Geschlecht geführt und teilweise auch angedeutet.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

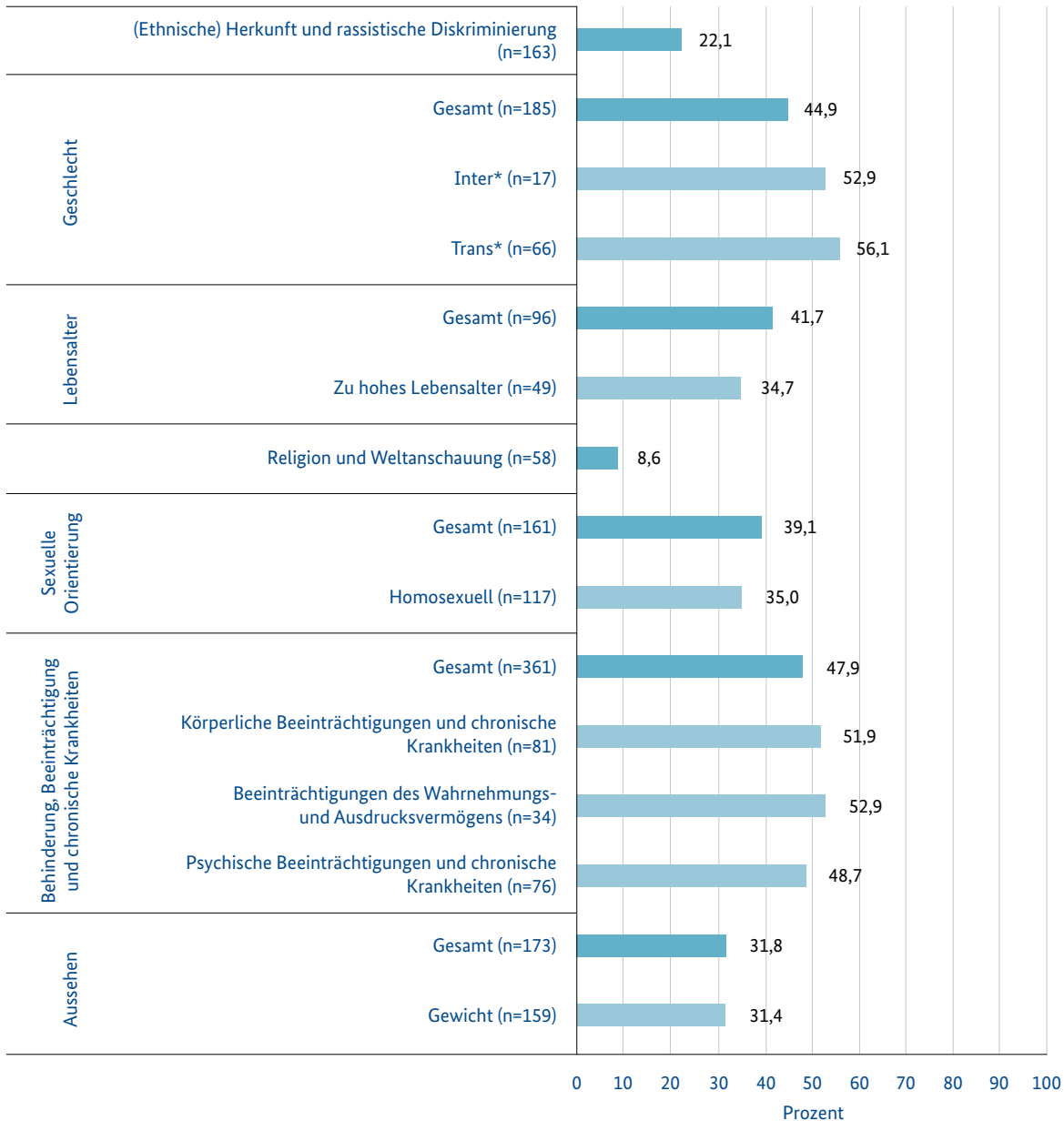
*„Ich habe als Trans*Mann Schwierigkeiten, bei bestimmten Fachärzten behandelt zu werden, z.B. beim Gynäkologen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)*

„Ich bin ein intersexueller Mensch, andere Menschen haben in meiner Jugend entschieden, dass ich als Frau leben soll. Ich habe eine xy-cromosonale (eher männlichen) Biologie. Die Behandlungen wegen meiner besonderen Geschlechtlichkeit haben mich zu einem schwerbehinderten Menschen GDB 80 gemacht. Bei einem Besuch beim Arzt wurde mir auf meine Bitte um eine Krebsvorsorgeuntersuchung meiner Prostata gesagt, dass ich die Untersuchung nicht bekomme, weil ich diese Leistung nicht erhalte, weil auf der Gesundheitskarte ein W für weiblich steht und diese Menschen haben keine Prostata. Ich bin fast 60 und jeder Mann mit Prostata hat Anspruch auf Vorsorgeuntersuchungen, ich nicht. Für mich ist das diskriminierend. Ich mache mir Sorgen um meinen sowieso geschädigten Körper.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Die besondere Benachteiligung von Trans*Personen im Gesundheitsbereich ist bereits innerhalb einiger wissenschaftlicher Untersuchungen dokumentiert (FRA 2014a; Sauer und Franzen 2010). Das Nichtberücksichtigen der Lebenssituation wurde beispielsweise in einer US-amerikanischen Studie näher in den Blick genommen (Grant et al. 2010). Ein Anteil von 19 Prozent der dort befragten Trans*Personen gab an, dass ihnen die Behandlung wegen ihres Geschlechts schon einmal verweigert worden war, wie es auch von den Personen innerhalb der vorliegenden Betroffenenbefragung geschildert wird. Im EU LGBT Survey (FRA 2014a: 39–40) wurden eine Reihe von Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitsbereich erfragt. Am häufigsten nannten Trans*Personen hier, dass sie mit unangemessener Neugier (21 Prozent) konfrontiert waren und ihre spezifischen Bedürfnisse nicht berücksichtigt wurden (17 Prozent) (ebd.). Insgesamt haben 19 Prozent der Trans*Personen in der Befragung angegeben, in den vorausgehenden zwölf Monaten schon einmal im Gesundheitsbereich Diskriminierung erfahren zu haben (ebd.).

Handlungsempfehlung 16: Um den Zugang zu erforderlichen medizinischen Behandlungen zu gewährleisten, sollte die Angabe des Geschlechts auf der Krankenkassenkarte in Zusammenarbeit mit Trans*- und Inter*Verbänden reformiert werden. Denkbar wäre sowohl der vollständige Verzicht auf die Angabe eines Geschlechts als auch die Möglichkeit, ein anderes Geschlecht als männlich oder weiblich anzugeben.

Abbildung 73: Anteil von Nichtberücksichtigungen der eigenen Lebenssituation an allen Diskriminierungen im Gesundheits- und Pflegebereich (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Insgesamt wurden 163 Diskriminierungserfahrungen anhand der (ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen aus dem Gesundheits- und Pflegebereich berichtet. Davon gaben die Betroffenen in 22,1 Prozent der Fälle an, dass ihre Lebenssituation nicht berücksichtigt wurde.

Bei Diskriminierungserfahrungen anhand einer **Behinderung, Beeinträchtigung oder chronischen Krankheit** im Gesundheitssystem, die mit einer Nichtberücksichtigung der persönlichen Lebensweise einhergeht, finden sich dagegen häufig Beschreibungen darüber, dass Personen nicht ernst genommen werden. Personen mit psychischen Beeinträchtigungen berichten etwa davon, dass ihre körperlichen Beschwerden beständig nur vor dem Hintergrund der psychischen Beeinträchtigungen betrachtet werden. Dies muss jedoch nicht zwingend auf einer tatsächlichen psychischen Beeinträchtigung beruhen, vielmehr berichtete eine Befragte davon, wie Leiden von ihr wiederholt als psychosomatisch abgetan wurden, nur weil sie eine Frau ist. Andersherum berichteten Menschen mit körperlichen Behinderungen davon,

dass sie nicht ernst genommen werden und sie von dem medizinischen und pflegenden Personal häufig zugleich auch als kognitiv eingeschränkt betrachtet werden.

„Vom Arzt als Psycho nach Hause geschickt. Erst später stellte sich raus, dass ich eine Schilddrüsenunterfunktion und ein Lymphödem habe.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ärzte in Deutschland stecken weibliche Patienten direkt in die Schublade psychosomatische Probleme, ohne sinnvolle Diagnostik durchzuführen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich habe oft das Gefühl, dass Menschen mit körperlichen Behinderungen auch als geistig Behinderte eingestuft werden.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Als Teenie mit Schwerst-Mehrfachbehinderung im Rollstuhl erlebe ich, dass gerade auch zur Hilfe berufene Einrichtungen/Stellen Hilfe nicht konstruktiv gewähren, sondern erkennbar gezielt Hilfe verweigern, verzögern usw.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Bisherige Forschung zu Diskriminierungen anhand einer Beeinträchtigung spezifisch im Gesundheitsbereich ist relativ begrenzt. Eine Untersuchung zu Stigmatisierungserfahrungen schizophrener Erkrankter, die auf Fokusgruppeninterviews basiert, bekräftigt aber auch die in der Betroffenenbefragung geschilderten Diskriminierungserfahrungen: am zweit- bzw. dritthäufigsten berichteten die Interviewten dort von Diskriminierungserfahrungen im Umgang mit Ärzten bzw. anderen Mitarbeitenden der psychiatrischen Versorgung sowie von strukturellen Diskriminierungserfahrungen durch die mangelnde Qualität und Sensibilität in der psychiatrischen Versorgung (Schulze und Angermeyer 2002; vgl. hierzu auch Schulze und Angermeyer 2003).

Bei Menschen, die anhand des **hohen Gewichts** diskriminiert werden, zeigt sich eine Ähnlichkeit zu Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Auch sie klagen darüber, nicht angemessen untersucht und behandelt zu werden. Vielmehr werden ihre Beschwerden allein auf das Gewicht zurückgeführt.

„Mangelnde medizinische Versorgung aufgrund von Übergewicht; Abnahme als Therapieansatz, obwohl Beschwerden keinerlei Zusammenhang vorweisen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ärzte reduzieren mich nur auf mein Übergewicht, z. B. hatte ich Schmerzen im Knie, es wurde nicht untersucht, man riet mir nur, abzunehmen, hinterher stellte sich ein Bänderriss heraus.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

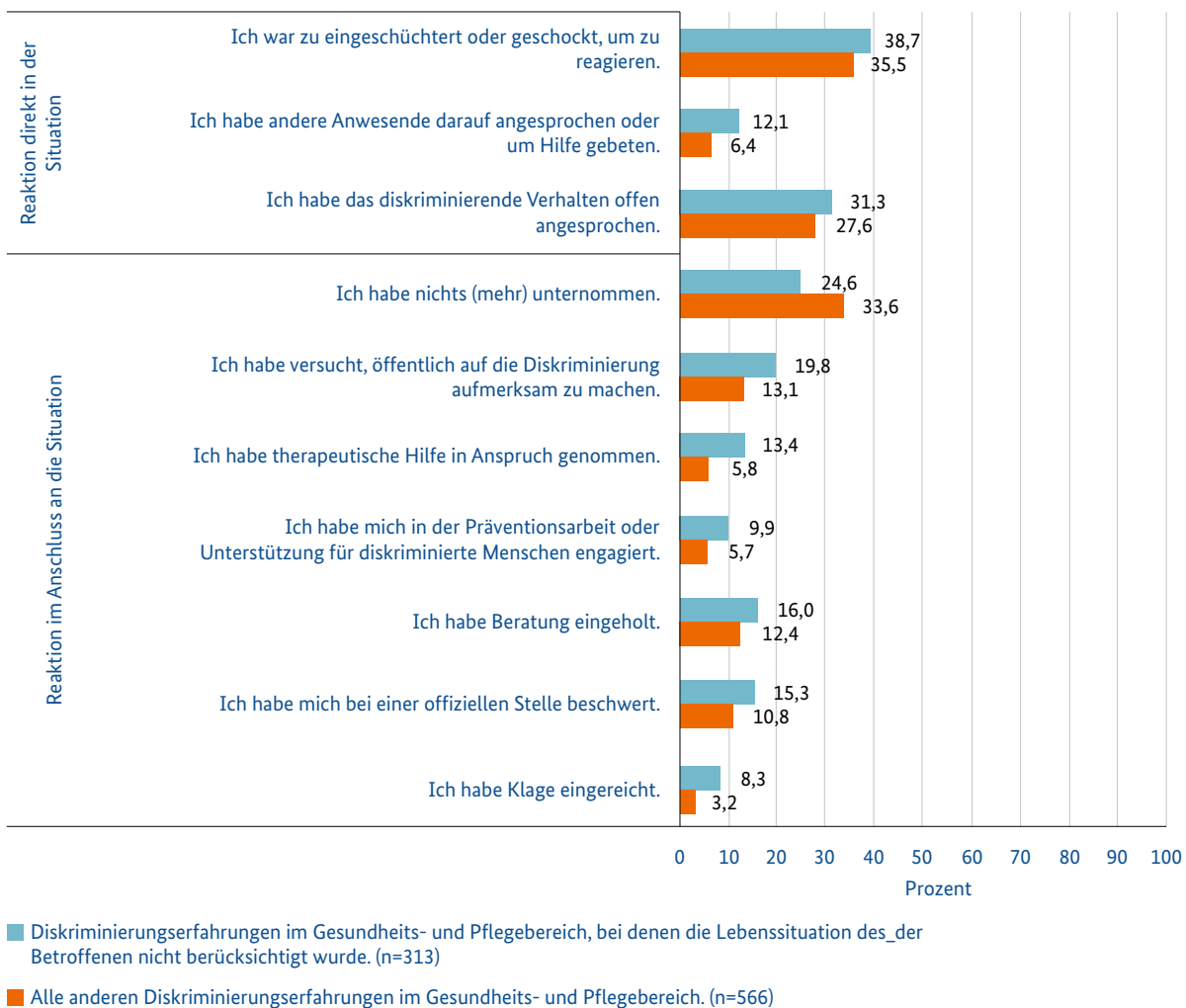
„Ein Arzt sah mich nach dem Betreten des Sprechzimmers von oben bis unten deutlich angewidert an und sagte ohne jegliche Untersuchung sehr abfällig: Natürlich kommen die Schmerzen daher, dass Sie so unglaublich fett sind!“ (Zitat Betroffenenbefragung)

In der Tat stellt auch Hilbert (2015) heraus, dass als „adipös“ eingestufte Personen im Gesundheitsbereich mit Stigmatisierung konfrontiert sind: Einerseits bestehen ihnen gegenüber negative Einstellungen seitens des Gesundheitspersonals (z. B. Ärzt_innen, Pflegepersonal), andererseits werden ihnen bestimmte Behandlungen verweigert oder weniger häufig angeboten als Personen, die als „normalgewichtig“ gelten.

Das hier geschilderte Fallbild des Nichtberücksichtigens der Lebenssituation unterscheidet sich auch in der **Reaktion der Befragten** von anderen Diskriminierungserfahrungen im Gesundheits- und Pflegebereich (vgl. Abbildung 74). So berichteten die Befragten zwar in 38,7 Prozent der geschilderten Diskriminierungserfahrungen, bei denen die persönliche Lebenssituation im Gesundheits- und Pflegebereich durch eine andere Person nicht berücksichtigt wurde, dass sie zu eingeschüchtert oder geschockt gewesen wären,

um zu reagieren. Gleichzeitig haben aber 31,3 Prozent das diskriminierende Verhalten offen angesprochen – dies sind mehr als der Anteil von 27,6 Prozent bei allen übrigen Diskriminierungserfahrungen in diesem Lebensbereich. Auch im Anschluss an die Situation reagierten Menschen, die eine solche Diskriminierungserfahrung gemacht haben, häufiger. Rund 19,8 Prozent versuchten, auf die Diskriminierung öffentlich aufmerksam zu machen, während es bei anderen Diskriminierungserfahrungen im Gesundheits- und Pflegebereich lediglich 13,1 Prozent waren. Insgesamt wurden sowohl Reaktionen, bei denen Betroffene Hilfe für sich oder für andere, als auch Reaktionen bei denen sich Betroffene gegen die Diskriminierung wehren, in diesem Fallbild häufiger genannt als insgesamt im Gesundheits- und Pflegebereich.

Abbildung 74: Reaktion auf Diskriminierungserfahrungen im Gesundheits- und Pflegebereich, bei denen durch eine andere Person die Lebenssituation des_der Betroffenen nicht berücksichtigt wurde, im Vergleich zu allen durch eine Person verursachten Diskriminierungserfahrungen in diesem Lebensbereich (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)

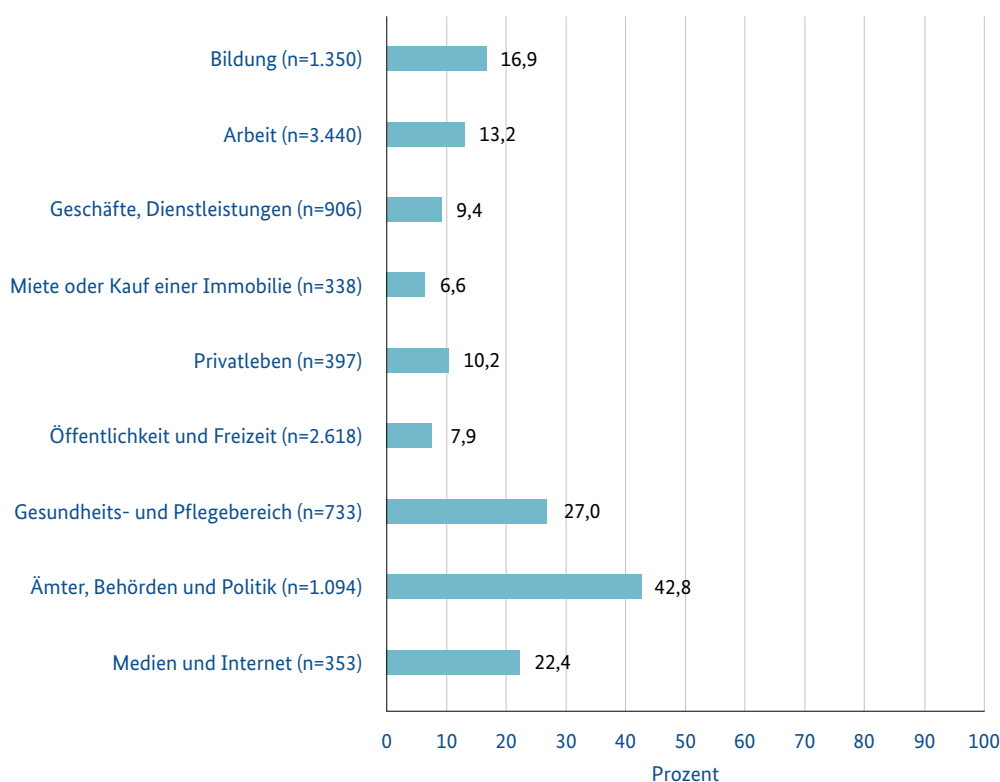


Lesebeispiel: Bei den 313 Diskriminierungserfahrungen im Gesundheits- und Pflegebereich, die von einer anderen Person ausgingen und bei denen die Lebenssituation der Betroffenen nicht berücksichtigt wurde, reagierten die Betroffenen in 38,7 Prozent der Fälle direkt in der Situation nicht, weil sie zu eingeschüchtert oder geschockt waren.

6.9.2.2 Fallbild: Diskriminierungen durch Regeln und Gesetze

Der Anteil von Diskriminierungserfahrungen, die durch Regeln und Gesetze verursacht wurden, liegt im Gesundheits- und Pflegebereich bei 27,0 Prozent. Lediglich im Lebensbereich Ämter, Behörden und Politik liegt der Anteil mit 42,8 Prozent noch deutlich höher (vgl. Abbildung 75), was aber nicht verwunderlich ist, da dieser Bereich besonders stark durch Regeln und Gesetze bestimmt ist.

Abbildung 75: Anteil der Diskriminierungserfahrungen, die durch Regel und Gesetze verursacht wurden, nach Lebensbereich (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Von den 1.350 Diskriminierungserfahrungen im Bildungsbereich wurden 16,9 Prozent auch durch Regeln und Gesetze verursacht.

Innerhalb des Gesundheits- und Pflegebereiches treten 24,7 Prozent der Diskriminierungen durch Regeln in Arzt-, Psychotherapiepraxen und Ähnlichen auf (vgl. Tabelle 32). Weitere 13,7 Prozent betreffen Situationen in Krankenhäusern und 5,9 Prozent bei sozialen Diensten. Die besondere Bedeutung von Regeln und Gesetzen zeigt sich jedoch insbesondere im Bereich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Von den insgesamt 271 Fällen im Gesundheitsbereich, die (auch) durch Regeln und Gesetze verursacht wurden, sind 111 (41,0 Prozent) in diesem Bereich zu verorten. Andersherum sind über die Hälfte der geschilderten Diskriminierungserfahrungen bei den Versicherungen (59,0 Prozent) auch auf Regeln und Gesetze zurückzuführen. Dieser hohe Anteil kommt dadurch zustande, dass diese, ähnlich wie Ämter und Behörden, über Anträge bezüglich Leistungen an die Betroffenen zu entscheiden haben. Dabei sind sie weitgehend an Gesetze und Regeln gebunden. Ein darauf begründetes Ablehnen von Leistungen kann von den Betroffenen als diskriminierend eingestuft werden.

Tabelle 32: Diskriminierungserfahrungen durch Regeln und Gesetze im Gesundheitsbereich nach genauem Ort im Vergleich mit allen Diskriminierungserfahrungen im Gesundheits- und Pflegebereich (Betroffenenbefragung)

	Arztpraxis, Psycho- therapie, etc.	Krankenhaus	Soziale Dienste (Pflege- dienst, Altenhilfe)	Krankenversicherung, Pflegeversicherung oder Rentenversicherung	Sonstiges	Gesamt
Diskriminierungserfahrungen durch Regeln und Gesetze im Gesundheits- und Pflegebereich (n=271)	24,7 %	13,7 %	5,9 %	41,0 %	14,8 %	100 %
Alle Diskriminierungserfahrungen im Gesundheits- und Pflegebereich (n=1.031)	43,3 %	24,9 %	4,8 %	18,2 %	8,7 %	100 %

Lesebeispiel: Von den 271 Diskriminierungserfahrungen, die im Gesundheitsbereich durch Regeln und Gesetze verursacht wurden, verorteten die Betroffenen 24,7 Prozent in Arzt- und Psychotherapiepraxen. Von allen Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitswesen werden 43,3 Prozent in Arzt- und Psychotherapiepraxen verortet.

Von den Betroffenen wurden ganz unterschiedliche Themen angesprochen, bei denen ihnen durch Regeln und Gesetze Leistungen verwehrt werden. Dies betrifft etwa die Kinderwunschbehandlung bei lesbischen Paaren, die Finanzierung von Hilfsmaßnahmen bei Wahrnehmungsbeeinträchtigungen oder die Ungleichheiten der Rentenberechnung in Ost- und Westdeutschland.

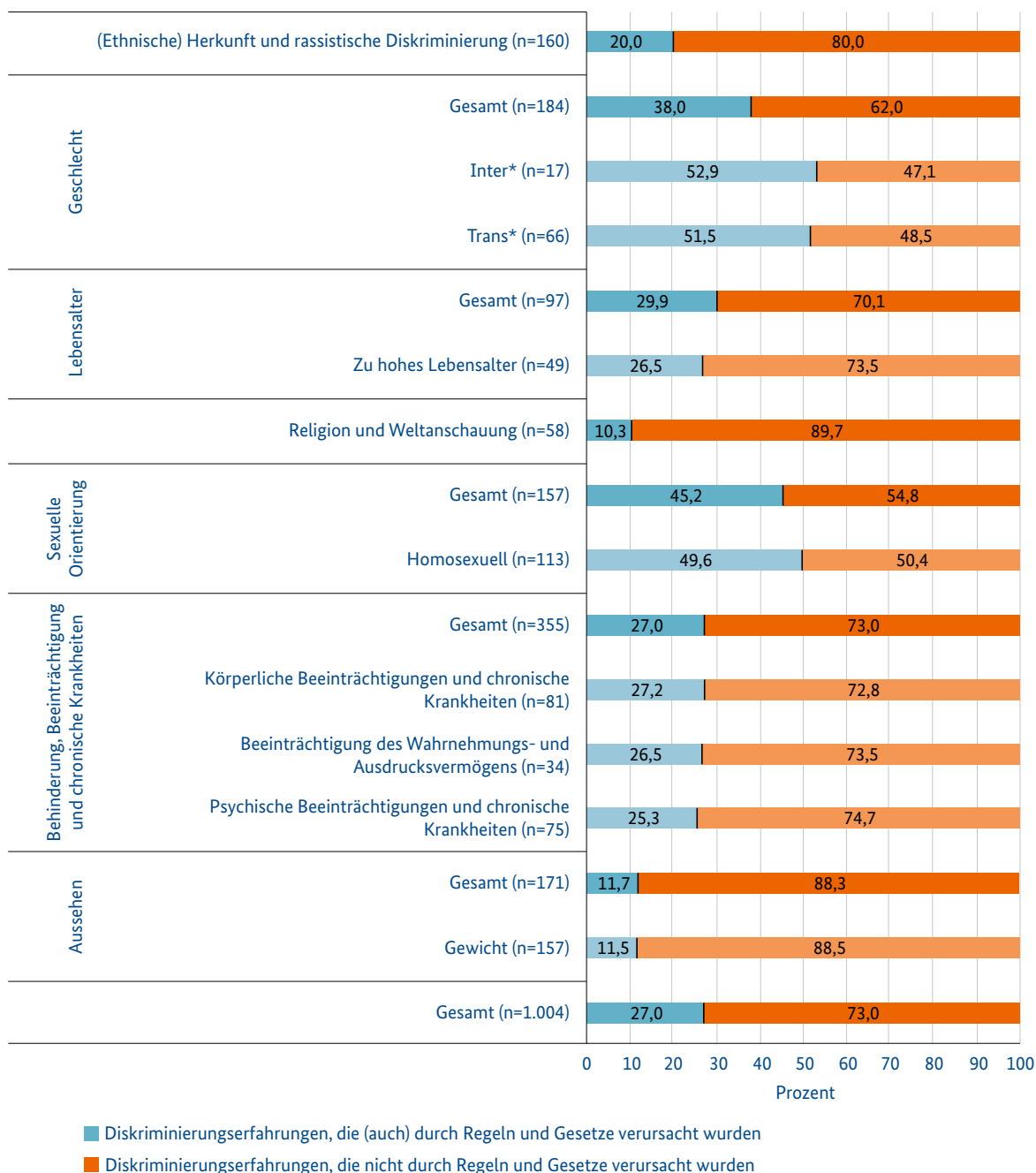
„Künstliche Befruchtung wird bei lesbischen Paaren (mit eingetragener Lebenspartnerschaft) nicht finanziell unterstützt. Bei heterosexuell lebenden Paaren jedoch schon!“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich kann aufgrund sehr starker Schwerhörigkeit meine Türklingel nicht mehr hören, bekomme jedoch von der Krankenkasse keine Lichtsignalanlage zugestanden.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Als Thüringerin oder Ostdeutsche bin ich nach mehr als 25 Jahren deutscher Einheit noch immer benachteiligt beim Wert der Rentenpunkte Alters- u. Mütterrente.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Der Blick auf die Merkmale, anhand derer im Gesundheits- und Pflegebereich eine Diskriminierung durch Gesetze und Regeln erlebt wird, zeigt einige Auffälligkeiten (vgl. Abbildung 76). So ist der Anteil der Diskriminierungen durch Gesetze und Regeln bei den Merkmalen Religion und Weltanschauung sowie Aussehen mit 10,3 bzw. 11,7 Prozent sehr gering. Während der Anteil der Personen, die Diskriminierungserfahrungen durch Regeln und Gesetze anhand einer Beeinträchtigung, Behinderung bzw. chronischen Krankheiten erlebt haben, ungefähr ähnlich hoch ist wie über alle Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitswesen hinweg, sind insbesondere die Diskriminierungsmerkmale Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung deutlich überrepräsentiert.

Abbildung 76: Anteil von Diskriminierungserfahrungen durch Regeln und Gesetze im Gesundheits- und Pflegebereich nach Diskriminierungsmerkmalen (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Von den 160 Diskriminierungserfahrungen anhand der (ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen im Gesundheits- und Pflegebereich sind 20,0 Prozent (auch) durch Regeln und Gesetze verursacht.

So sind 45,2 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Orientierung im Gesundheits- und Pflegewesen (auch) durch Regeln und Gesetze verursacht. Bei genauerer Betrachtung stechen hierbei zwei Fallbilder hervor: Auf der einen Seite stehen insbesondere lesbische Paare, die es als diskriminierend empfinden, bei einem Kinderwunsch bei einer künstlichen Befruchtung wesentlich größeren finanziellen und bürokratischen Hürden ausgesetzt zu sein als heterosexuelle Paare (zum Kinderwunsch

bei homosexuellen Paaren und unterschiedlichen Realisierungsmöglichkeiten dieses Kinderwunsches in Deutschland vgl. bspw. Kleinert et al. 2012; zur medialen Diskussion zum Thema vgl. bspw. Grass 2011).

Handlungsempfehlung 17: Die im Sommer 2017 beschlossene Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare sollte auch Auswirkungen auf die finanzielle Unterstützung bei der Familienbildung mittels künstlicher Befruchtung haben. Hier ist eine Gleichstellung von hetero- und homosexuellen Partnerschaften angezeigt.

Auf der anderen Seite stehen Schwule, die generell nach den Richtlinien der Bundesärztekammer von der Blutspende ausgeschlossen werden (BÄK 2012). Sie gelten dort ebenso wie heterosexuelle Personen mit sexuellem Risikoverhalten und männliche und weibliche Prostituierten als Risikogruppe für HIV-Infektionen. Dieses Risiko wird dabei allein an der sexuellen Orientierung festgemacht, ohne das tatsächliche Sexualverhalten genauer zu berücksichtigen, was beispielsweise auch vom Lesben- und Schwulenverband als diskriminierend beanstandet wird (LSVD o. J.).

Handlungsempfehlung 18: Der vollständige Ausschluss von Männern, die mit Männern Sex haben (MSM), von der Blutspende entfaltet für schwule und bisexuelle Männer eine diskriminierende Wirkung. Die Festlegung dieses Ausschlusskriteriums basiert dabei auf korrelativen, statistischen Erwägungen, obwohl der statistische Zusammenhang zwischen Homosexualität und HIV-Risiko keinen tatsächlich ursächlichen Zusammenhang darstellt. Denn ein erhöhtes Risiko von HIV-Infektionen ergibt sich vor allem aus der Art des sexuellen Kontaktes, also ob dieser geschützt erfolgt oder nicht. So schließt Italien seit 2001 Männer, die mit Männern Sex hatten, nicht mehr pauschal von der Blutspende aus, sondern regelt den Ausschluss über eine Risikoeinschätzung anhand des tatsächlichen Sexualverhaltens. Dies hatte keine signifikante Erhöhung des Anteils HIV-positiver Spender_innen zur Folge (Suligoj et al. 2013). Deshalb ist zu prüfen, ob eine solche Regelung nicht auch in Deutschland umsetzbar ist, da diese den pauschalen Ausschluss von Männern, die mit Männern Sex haben, von der Blutspende beenden könnte. Handlungsbedarf in dieser Hinsicht legt auch das Urteil des EuGH in der Rs. C-528/13 (Léger) nahe. Gegenstand des Verfahrens war die Vereinbarkeit einer französischen Verordnung, die MSM von der Blutspende ausschloss. Der EuGH hatte entschieden, dass es sich dabei um eine Diskriminierung handelt, die aus Gründen des Gesundheitsschutzes der Blutspendeempfänger_innen zwar gerechtfertigt sein kann. Ein pauschaler Ausschluss verstößt aber gegen das Gebot der Verhältnismäßigkeit, wenn der Gesundheitsschutz auch durch Tests oder andere Maßnahmen (z. B. Wartezeiten zwischen sexuellem Kontakt und Spende) gewährleistet werden kann.

„Als monogam lebender homosexueller Mann werde ich aufgrund meiner Homosexualität von der Blut- und Plasmaspende ausgeschlossen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich und mein Freund durften nicht Blut spenden gehen, obwohl wir HIV-negativ getestet wurden.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Auch bei den Diskriminierungsmerkmalen Trans* und Inter* werden im Gesundheitsbereich in über der Hälfte der Fälle Regeln und Gesetze als Verursacher (mit-)benannt (51,5 bzw. 52,9 Prozent). In vielfältiger Weise werden dabei sowohl die Notwendigkeit der eindeutigen Geschlechtsfestlegung mitsamt den Schwierigkeiten bei der Behandlung bei bestimmten Ärzten als auch das Transsexuellengesetz allgemein mit seiner binären Geschlechtsvorstellung als diskriminierend wahrgenommen (vgl. hierzu auch die Empfehlungen der Expert_innenkommission der ADS (2015)). Teile dessen Inhalts wurden inzwischen für verfassungswidrig erklärt. Dies gilt insbesondere in Bezug darauf, dass bis ins Jahr 2011 die operative Geschlechtsangleichung bei Trans*Personen die Voraussetzung für die personenstandsrechtliche Anerkennung des gefühlten Geschlechts war (BVerfG 2011). Darüber hinaus wird es von Trans*Personen als diskriminierend empfunden, dass als Voraussetzung für eine Geschlechtsangleichung eine Diagnose von

Transsexualität als psychische Erkrankung im Sinne einer Störung der Geschlechtsidentität vorliegen muss. Hier ist allerdings laut eines aktuellen Vorschlags der WHO insofern eine Änderung abzusehen, als Transsexualität (gender incongruence) in einem vorläufigen Entwurf der elften Auflage der Internationalen Klassifizierung von Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (ICD-11) nicht mehr unter psychischen Erkrankungen aufgeführt werden soll (WHO 2015).

„Ausgrenzung von nicht binärer Geschlechtsidentität im Transsexuellengesetz“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Um hormonelle Geschlechtsangleichung zu beginnen, muss ich mich von einer Psychologin und einem Sexualmediziner als psychisch gestört diagnostizieren lassen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Handlungsempfehlung 19: Zum Ersten ist eine Streichung der Teile des Transsexuellengesetzes, die das Bundesverfassungsgericht außer Kraft gesetzt hat, dringend notwendig (vgl. hierzu auch die Empfehlungen der Expert_innenkommission der ADS (2015)). Doch darüber hinaus gilt es auch, die weiterhin diskriminierende Wirkung des Gesetzes und der damit verknüpften medizinischen Standards sowie deren Umsetzung in den Blick zu nehmen. Unter anderem sollte, wie bereits von Hamm und Sauer (2014) gefordert, eine Therapie nicht Voraussetzung für die Diagnose der Transsexualität und damit für geschlechtsangleichende medizinische Maßnahmen sein, sondern freiwillig in Anspruch genommen werden können.

Weiterhin müssen gerade hier auch nicht binäre Geschlechtsidentitäten anerkannt werden. Dies bedeutet, Diagnosekriterien wie Erfordernis der „gegengeschlechtlichen“ Identifikation zu streichen. Außerdem ist eine Abschaffung des Alltagsstests notwendig, bei dem Trans*personen vor einer Geschlechtsangleichung ein Jahr lang im gewünschten Geschlecht leben sollen. Dies unterstellt normativ eine binäre Vorstellung von Geschlecht und suggeriert, dass die Geschlechtszugehörigkeit eindeutig mit äußeren Merkmalen und Verhaltensweisen verbunden und darüber zu identifizieren sei. Zum einen hängt die Erfüllung dieses Kriteriums stark von den Geschlechtsvorstellungen der_ des Therapeut_in ab, was für ein Leben im entsprechenden Geschlecht nötig ist. Zum anderen sind Trans*personen dadurch in hohem Maße Diskriminierungen ausgesetzt, was wahrscheinlich auch mit ihrer Erkennbarkeit als solche zusammenhängt. Trans*Personen werden mit dem Alltagsstest gezwungen, sich dieser Belastung auszusetzen, wenn sie geschlechtsverändernde medizinische Maßnahmen in Anspruch nehmen möchten und in ihrem Wunschgeschlecht leben.

6.9.2.3 Fallbild: Herabwürdigende Darstellungen

Negative Zuschreibungen gegenüber Personen anhand von bestimmten Eigenschaften können sowohl direkt an eine Person adressiert als auch generell gegenüber Gruppen geäußert werden. Solche generellen herabwürdigenden Zuschreibungen über Gruppen können auch für einzelne Gruppenmitglieder eine diskriminierende Wirkung entfalten. Tatsächlich berichtete die Betroffenen bei 42,1 Prozent (n=430) der Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitswesen davon, dass Menschen wie sie herabwürdigend dargestellt wurden. Besonders häufig trat dies in Arzt-, Psychotherapiepraxen u. Ä. auf: 49,3 Prozent dieser Erfahrungen sind dort zu verorten. Weitere 24,0 Prozent wurden aus Krankenhäusern berichtet und 13,3 Prozent von Kranken-, Pflege-, Rentenversicherungen u. Ä. Damit ist die Verteilung dieses Fallbildes über die spezifischen Bereiche sehr ähnlich zu der Gesamtheit aller Erfahrungen im Gesundheitsbereich.

Nach Diskriminierungsmerkmal betrachtet lassen sich jedoch Unterschiede feststellen: In über der Hälfte aller Fälle von Diskriminierungen anhand der **Religion oder Weltanschauung** (51,7 Prozent) und bei der **sexuellen Orientierung** (50,9 Prozent) wurden die Personen (auch) herabwürdigend dargestellt. Besonders häufig trat diese Diskriminierungsform aber bei Diskriminierungen anhand des **Aussehens** auf: Dort wurden Menschen in 63,6 Prozent aller Diskriminierungsfälle im Gesundheits- und Pflegewesen herab-

würdigend dargestellt (vgl. Tabelle 33). Von besonderer Bedeutung ist hierbei der Bereich der Gewichtsdiskriminierung. Dicken Menschen wird häufig mit Stereotypen gegenübergetreten, wonach sie als faul und disziplinos gelten (vgl. hierzu bspw. auch Hilbert 2015).

„Ich fühle mich bei meinem Kampf gegen das Übergewicht alleingelassen, es wird oft einfach als disziplinloses Verhalten angesehen, auch von Ärzten.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Beim Masseur hing ein Bild/Cartoon einer dicken Frau auf einer Massageliege und ihre Haut klebte an den Händen des Masseurs wie Hefeteig. Der Masseur machte ein entsetzte Gesicht.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

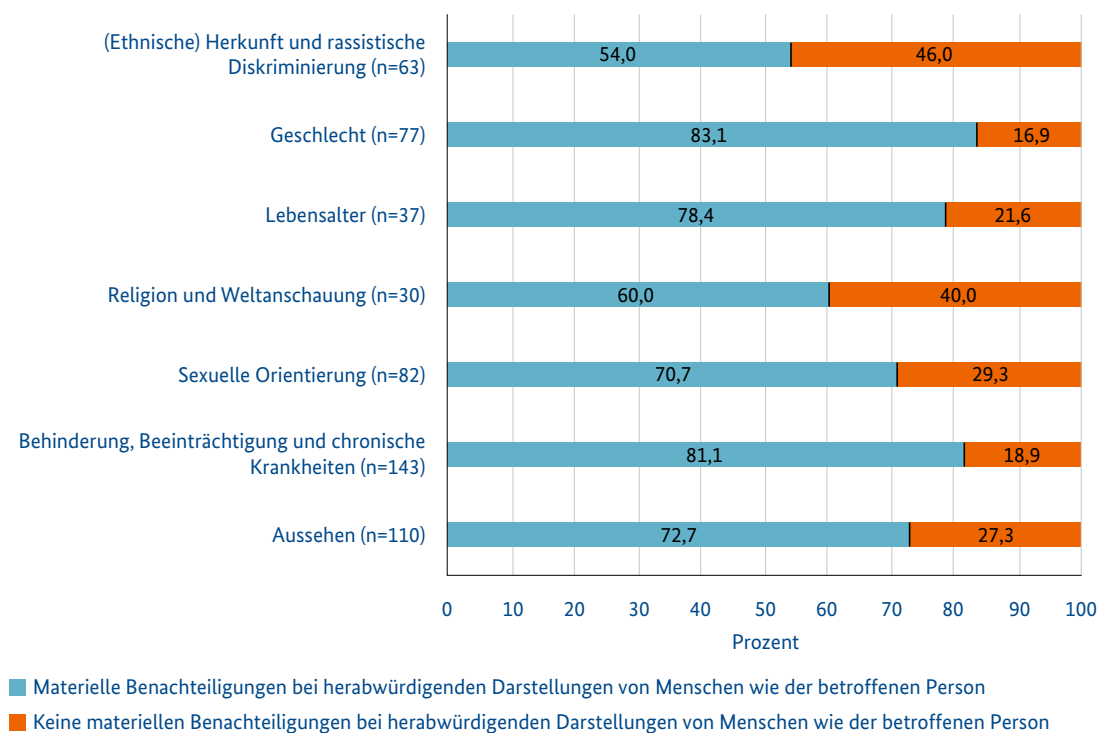
Tabelle 33: Anteil von Diskriminierungserfahrungen mit herabwürdigenden Darstellungen im Lebensbereich Gesundheit und Pflege an allen Erfahrungen anhand des Diskriminierungsmerkmals in diesem Lebensbereich (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)

Diskriminierungsmerkmal	Prozentuale Häufigkeit
(Ethnische) Herkunft und rassistische Diskriminierung (n=163)	38,7 %
Geschlecht (n=185)	41,6 %
Lebensalter (n=96)	38,5 %
Religion und Weltanschauung (n=58)	51,7 %
Sexuelle Orientierung (n=161)	50,9 %
Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Krankheiten (n=361)	39,6 %
Aussehen (n=173)	63,6 %

Lesebeispiel: Von den 163 Diskriminierungserfahrungen anhand der (ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen im Gesundheits- und Pflegebereich beinhalten 38,7 Prozent auch eine herabwürdigende Darstellung.

In der Regel bleibt es jedoch nicht bei einer herabwürdigenden Darstellung, sondern gehen auch materielle Nachteile für die Betroffenen damit einher, etwa indem ihnen bestimmte Rechte nicht zugestanden werden oder ihre Lebenssituation nicht berücksichtigt wird. Abbildung 77 zeigt, dass der Anteil jener Fälle, in denen auch eine materielle Benachteiligung auftritt, sich je nach Lebensmerkmal unterscheidet. Sind es bei (ethnischer) Herkunft und rassistischen Diskriminierungen nur 54,0 Prozent der Fälle, in denen beides zusammen auftritt, sind es beim Merkmal Behinderungen, Beeinträchtigung und chronische Krankheiten 81,1 Prozent und bei Geschlecht und Geschlechtsidentität sogar 83,1 Prozent.

Abbildung 77: Anteil von materieller Diskriminierung bei Diskriminierungserfahrungen mit herabwürdigenden Darstellungen von Personen wie der betroffenen Person im Gesundheits- und Pflegewesen nach Diskriminierungsmerkmal (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesbeispiel: Von den 63 Fällen, bei denen Personen angaben, anhand ihrer (ethnischen) Herkunft oder aus rassistischen Gründen im Gesundheits- und Pflegewesen herabwürdigend dargestellt worden zu sein, ging dies in 54,0 Prozent der Fälle mit einer materiellen Benachteiligung einher.

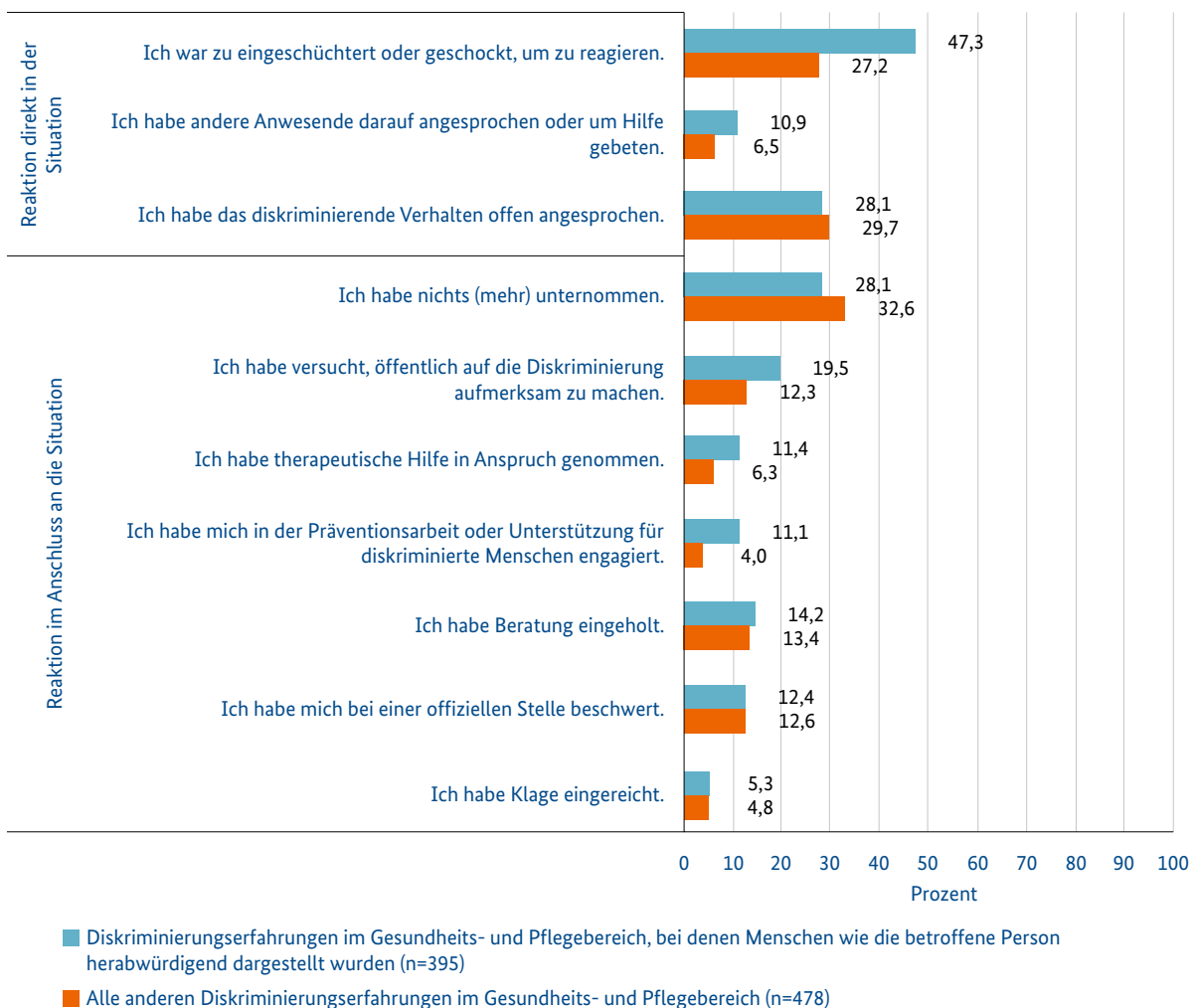
Die Darstellungen, um die es hier geht, können zum einen stereotyp sein und dadurch als diskriminierend wahrgenommen werden. Andererseits können diese Darstellungen aber auch vermitteln, dass die Lebensrealität der betroffenen Personen nicht anerkannt wird, ihre Nöte und Bedürfnisse geleugnet werden. Gerade innerhalb des Gesundheitssystems führt eine solche Fehleinschätzung über die Bedürfnisse der Betroffenen auch zu einem Streit, ob und inwieweit bestimmte Leistungen wirklich notwendig sind.

„Bei der Krankenkasse muss ich regelmäßig um Kostenerstattung kämpfen, obwohl ich diese Zuwendungen für mein Krankheitsbild brauche. Der/die Mitarbeiter_in machen oft Aussagen, die haarsträubend sind – zumal sie nicht mit der Erkrankung leben müssen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Vergleicht man die **Reaktionen auf diese Diskriminierungsform** mit denen auf das Nichtberücksichtigen der persönlichen Lebenssituation, wenn beide von anderen Personen ausgehen, zeigen sich deutliche Unterschiede. Während die Betroffenen auf Diskriminierungserfahrungen, bei denen ihre Lebenssituation nicht berücksichtigt wurde, überdurchschnittlich häufig reagierten, reagieren sie bei herabwürdigenden Darstellungen seltener (vgl. Abbildung 78). 47,3 Prozent aller Betroffenen gaben an, direkt in der Situation zu eingeschüchtert oder geschockt gewesen zu sein, um zu reagieren. Im späteren Verlauf reagierten sie ähnlich häufig gegen den/die Verursacher_in, etwa mit einer Beschwerde oder mit rechtlichen Schritten, wie im Durchschnitt aller anderen Diskriminierungserfahrungen im Gesundheits- und Pflegebereich, die von anderen Personen verübt wurden. Dafür versuchten die Personen in 19,5 Prozent aller Fälle, öffentlich

auf die Diskriminierung aufmerksam zu machen. Bei anderen Diskriminierungserfahrungen in diesem Lebensbereich liegt der Anteil lediglich bei 12,3 Prozent. Überdurchschnittlich häufig wurden jedoch auch Reaktionsformen gewählt, mit denen die eigene Position oder die Position der diskriminierten Gruppe gestärkt werden kann, etwa die Inanspruchnahme therapeutischer Hilfe oder ein Engagement in der Präventionsarbeit.

Abbildung 78: Reaktion auf eine von einer anderen Person ausgehende herabwürdigende Darstellung im Gesundheits- und Pflegebereich direkt in der Diskriminierungssituation und im Anschluss im Vergleich zu Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen im Gesundheits- und Pflegebereich ohne herabwürdigende Darstellung (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Bei den 395 Diskriminierungserfahrungen im Gesundheits- und Pflegebereich, die von einer Person ausgingen und bei denen die Lebenssituation der Betroffenen nicht berücksichtigt wurde, reagierten die Betroffenen in 47,3 Prozent der Fälle direkt in der Situation nicht, weil sie zu eingeschüchtert oder geschockt waren.

Etwas differenzierter sieht dies jedoch aus, wenn man das nicht im AGG geschützte Merkmal **Aussehen** genauer betrachtet, wobei hierunter insbesondere Diskriminierungserfahrungen anhand des **Gewichts** fallen. Personen, die anhand dieses Merkmals eine Diskriminierung in Form einer herabwürdigenden Darstellung erfuhren, reagierten deutlich seltener (vgl. Tabelle 34). Nur 2,8 Prozent von ihnen sprachen direkt

in der Situation andere an oder baten um Hilfe, bei allen anderen Merkmalen sind es bei einer solchen Erfahrung 13,9 Prozent. Dafür versuchten im Nachgang der Situation 37,4 Prozent der anhand des Aussehens diskriminierten Personen die verursachende Person oder Situation zu vermeiden, bei allen anderen Merkmalen sind dies 27,1 Prozent. Reaktionen, mit denen sich die betroffene Person zur Wehr setzen kann, wurden bei herabwürdigenden Darstellungen anhand des Aussehens deutlich seltener ergriffen. Möglicherweise sorgt der fehlende Diskriminierungsschutz hier dafür, dass die Betroffenen überhaupt nicht erst versuchten, sich gegen Benachteiligung zur Wehr zu setzen. So kann z. B. vermehrt die Angst bestehen, bei einer Reaktion gegen den_ die Verursacher_in erneut Diskriminierung zu erfahren, oder auch die Besorgnis vorherrschen, dass die beratenden Stellen bei nicht im AGG geschützten Merkmalen nicht mit ausreichenden Handlungsmöglichkeiten ausgestattet sind.

Tabelle 34: Anteil bestimmter Reaktionsmuster bei herabwürdigenden Darstellungen im Gesundheits- und Pflegesystem beim Diskriminierungsmerkmal Aussehen und allen anderen Diskriminierungsmerkmalen (Betroffenenbefragung, Mehrfachnennung möglich)

	Diskriminierungsmerkmal Aussehen	
	Genannt (n=107)	Nicht genannt (n=288)
Reaktion direkt in der Situation		
Ich war zu eingeschüchtert oder geschockt, um zu reagieren.	56,1 %	44,1 %
Ich habe andere Anwesende darauf angesprochen oder um Hilfe gebeten.	2,8 %	13,9 %
Ich habe das diskriminierende Verhalten offen angesprochen.	17,8 %	31,9 %
Reaktion im Anschluss an die Situation		
Ich habe nichts (mehr) unternommen.	33,6 %	26,0 %
Ich bin der diskriminierenden Person/Situation ausgewichen.	37,4 %	27,1 %
Ich habe versucht, öffentlich auf die Diskriminierung aufmerksam zu machen.	10,3 %	22,9 %
Ich habe therapeutische Hilfe in Anspruch genommen.	10,3 %	11,8 %
Ich habe mich in der Präventionsarbeit oder Unterstützung für diskriminierte Menschen engagiert.	5,6 %	13,2 %
Ich habe Beratung eingeholt.	4,7 %	17,7 %
Ich habe mich bei einer offiziellen Stelle beschwert.	5,6 %	14,9 %
Ich habe Klage eingereicht.	2,8 %	6,3 %

Lesbeispiel: In 56,1 Prozent der Diskriminierungserfahrungen mit einer herabwürdigenden Darstellung im Gesundheitsbereich, die durch eine Person verursacht wurden und anhand des Aussehens stattfanden, waren die Betroffenen zu eingeschüchtert oder geschockt zu reagieren. Bei entsprechenden Diskriminierungserfahrungen, die nicht anhand des Aussehens stattfanden, lag der Anteil der Fälle, bei denen die Betroffenen zu eingeschüchtert oder geschockt waren, um zu reagieren, bei 44,1 Prozent.

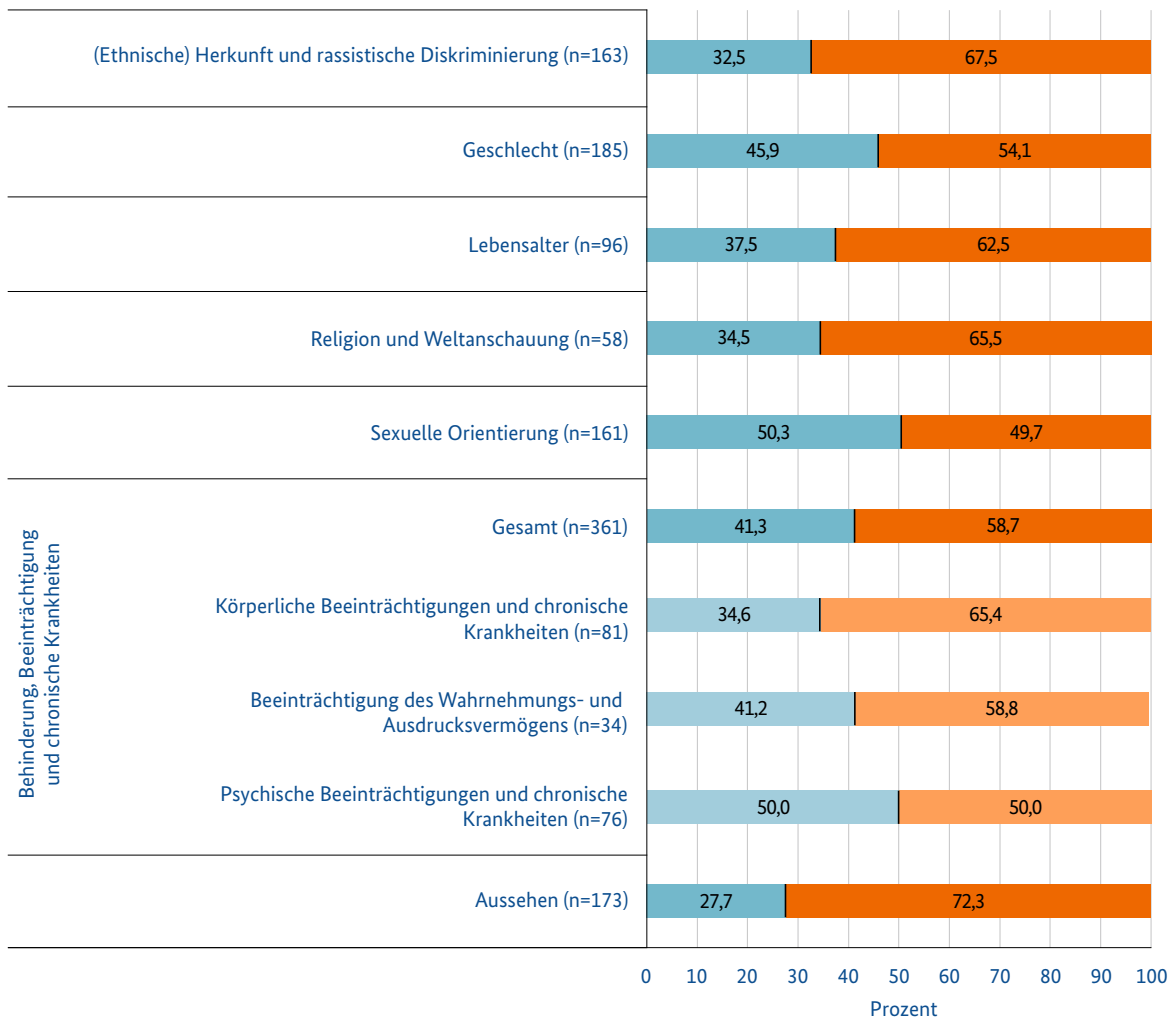
6.9.2.4 Fallbild: Rechte nicht zugestanden

Ein weiteres Fallbild, welches an dieser Stelle dargestellt werden soll, ist das Nichtzugestehen von Rechten im Gesundheits- und Pflegewesen. Mit 388 Fällen fallen 38,0 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen

des Gesundheits- und Pflegebereiches in diesen Bereich. Dabei doppelten sie sich z.T. auch mit den bereits dargestellten Fallbildern, weswegen im Folgenden lediglich auf einige Besonderheiten eingegangen wird.

Ein Blick auf die verschiedenen Merkmale zeigt, dass diese Diskriminierungsform besonders häufig in Bezug auf die Merkmale **sexuelle Orientierung** sowie **Geschlecht/Geschlechtsidentität** auftritt. Dabei handelt es sich vor allem um die bereits erwähnten Diskriminierungserfahrungen, die durch Regeln und Gesetze festgelegt sind (vgl. Kapitel 6.9.2.2). Doch auch in 41,3 Prozent der Diskriminierungserfahrungen anhand von Behinderungen, Beeinträchtigung und chronischen Krankheiten werden der betroffenen Person Rechte vorenthalten (vgl. Abbildung 79). Bei **psychischen Beeinträchtigungen und psychischen chronischen Krankheiten** sind es sogar 50,0 Prozent.

Abbildung 79: Anteil der Diskriminierungserfahrungen, bei denen Personen Rechte vorenthalten werden, an allen Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich Gesundheit und Pflege nach Diskriminierungsmerkmal (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



- Anteil der Diskriminierungserfahrungen, bei denen (auch) Rechte vorenthalten werden.
- Anteil der Diskriminierungserfahrungen, bei denen nicht genannt wurde, dass Rechte vorenthalten werden.

Lesebeispiel: Bei den 163 Diskriminierungserfahrungen anhand der (ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen im Gesundheits- und Pflegebereich wurden in 32,5 Prozent der Fälle den Personen Rechte vorenthalten.

Dabei handelt es sich um ganz unterschiedliche Rechte, bei denen Menschen in diskriminierender Weise auf Schwierigkeiten stoßen, sie durchzusetzen. Ein wiederholt benanntes Problem stellt dabei die Behandlung von HIV-infizierten Patient_innen, etwa beim Zahnarzt, dar. Mehrfach berichten Menschen davon, dass sie wegen einer HIV-Infektion bei Zahnärzt_innen ausschließlich am Ende des Tages behandelt werden. Dies wird als ausschließend und stigmatisierend von den Betroffenen wahrgenommen. Ein solches Vorgehen ist laut eines gemeinsam herausgegebenen Informationsblatts der Deutschen AIDS-Hilfe und der Bundeszahnärztekammer (2014) nicht notwendig, da sowieso nach jedem_jeder Patient_in die hygienischen Maßnahmen so zu treffen seien, als wären sie infiziert.

„Mir wurde eine reguläre zahnärztliche Behandlung aufgrund meiner HIV-Infektion verweigert. Eine Behandlung wäre nur als letzter Patient eines Tages möglich.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Dass auch unter Ärzt_innen bzw. beim pflegerischen Personal eine große Verunsicherung im Umgang mit HIV-positiven Patient_innen herrscht, die zu einem diskriminierenden Verhalten im Rahmen der gesundheitlichen Versorgung führen kann, zeigt auch eine Studie der Deutschen AIDS-Hilfe (2013): Rund 19 Prozent der dort befragten Menschen mit HIV gaben an, dass ihnen schon einmal eine medizinische Behandlung verweigert wurde.

Doch auch andere Rechte werden den Betroffenen nicht zugestanden. Hier geht es etwa darum, eine bestimmte Therapiemaßnahme zu erhalten oder ein Hilfsmittel zugestanden zu bekommen. Aus Sicht der Betroffenen erfüllt eine solche Maßnahme die Funktion, bestehende Benachteiligungen, etwa durch eine Behinderung, Beeinträchtigung oder chronische Krankheit, auszugleichen. Wird ihnen die Kompensation verwehrt, empfinden sie dies als diskriminierend, da ihnen die Möglichkeit auf gleichberechtigte Teilhabe verweigert wird. Doch selbst wenn den Betroffenen bestimmte Leistungen gewährt werden, können beim Versuch, die Leistung tatsächlich in Anspruch zu nehmen, Schwierigkeiten auftreten.

„Ich konnte keinen Platz in einer allgemeinen Sportgruppe finden auf Grund meiner Behinderung trotz vorliegendem Reharezept für 150 Behandlungen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Zugleich wird aber deutlich, dass Diskriminierungen, bei denen auch die Lebenssituation des_der Betroffenen nicht berücksichtigt wird, ein Spannungsverhältnis zwischen dem persönlichen Expert_innenstatus der_des Betroffenen einerseits und dem professionellen Expert_innenstatus des medizinischen Personals andererseits aufbauen. Die Differenz zwischen medizinischem Lehrbuchwissen und der Erfahrung der Betroffenen kann zu unterschiedlichen Einschätzungen darüber führen, welche Behandlungsform als adäquat betrachtet wird. Selbst wenn medizinisches und pflegerisches Personal die Patient_innen und ihre Wahrnehmungen ernst nehmen, nicht voreingenommen betrachten und ihre Entscheidungen den Patient_innen so gut wie möglich erklären, wird es in Einzelfällen weiterhin zu Unstimmigkeiten kommen, die dann auch von den Patient_innen als diskriminierend wahrgenommen werden können. Diese sind jedoch sehr fallabhängig – sowohl in Bezug auf die Personen als auch die jeweilige Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Krankheit. Dies erschwert die Möglichkeit, allgemeingültige Aussagen zu treffen und den diskriminierenden Charakter der einzelnen Erfahrungen einzuordnen, wie anhand der folgenden Zitate aus der Betroffenenbefragung deutlich wird:

„Ich werde als Jugendliche und zudem Mädchen [...] nicht richtig diagnostiziert und therapiert, da die Ärztinnen und Ärzte ohne Grund davon ausgehen, alle meine Beschwerden sind psychischer Natur, eben typisch unreifer Teenie. Gleichzeitig wird mir als Jugendliche ein ungesunder Lebensstil unterstellt, [...]“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Patienten, die an der neurologischen Erkrankung ME/CFS (ICD-10: G93.3) leiden, werden schon durch die Ärzteschaft [...] psychiatrisiert, unter Verweigerung der geeigneten Diagnostik [...] als psychisch gestörte Bewegungsmuffel hingestellt sowie mit Antidepressiva, Psychotherapie und ansteigendem körperlichen Training, was den Zustand massiv verschlimmert, fehlbehandelt [...]“ (Zitat Betroffenenbefragung)

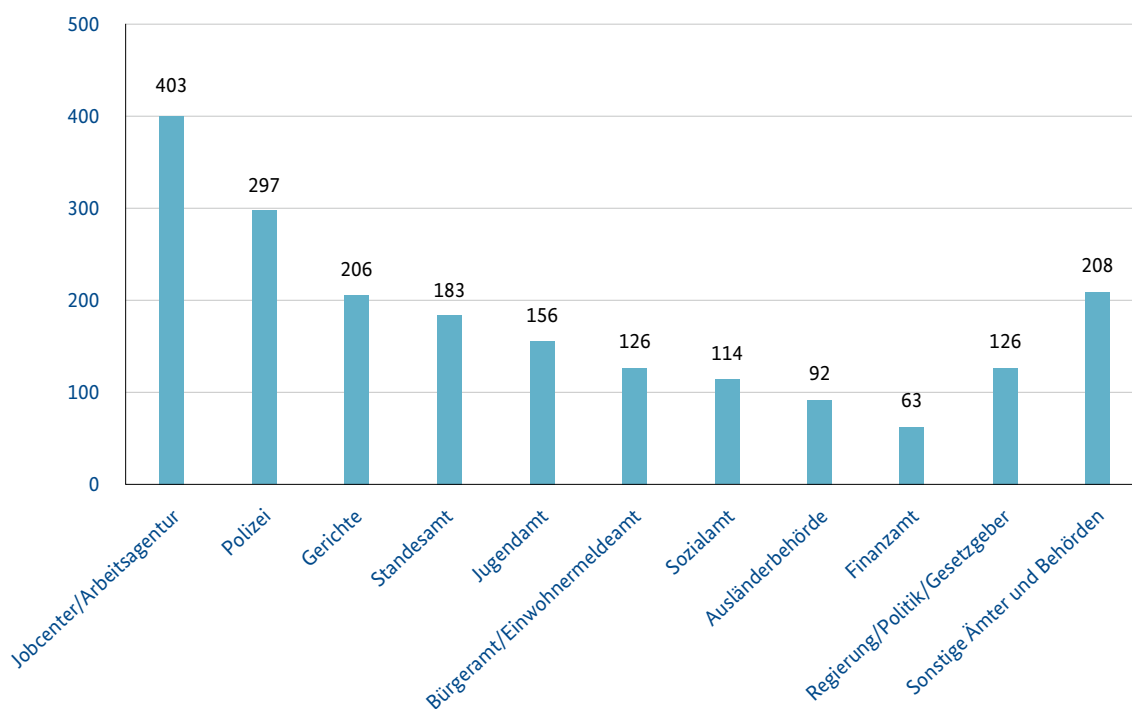
6.10 Lebensbereich: Ämter, Behörden und Politik

Ämter und Behörden sowie die im Folgenden auch darunter gefassten exekutiven und judikativen Organe (z. B. Polizei und Gerichte) sind neben der Politik das Gesicht des Staates. Sie bilden das Verbindungsglied zwischen politischer Entscheidung und Bürger_innen, indem sie politische Entscheidungen in Handeln umsetzen. Diskriminierungen in diesem Lebensbereich unterscheiden sich damit von vielen anderen Diskriminierungserfahrungen, da sie im Namen des Staates erfolgen. Die Differenzierung zwischen politischer Entscheidung und ihrer Umsetzung ist jedoch in der Praxis für die Betroffenen schwierig zu erkennen. Vielmehr fühlen sie sich in der Folge vielfach als Bürger_innen zweiter Klasse, deren Probleme nicht ernst genommen werden.

Diskriminierungen durch den Staat – sei es durch individuelles behördliches Handeln oder auf gesetzlicher Grundlage – unterscheiden sich somit von anderen Diskriminierungen, da sie den gesellschaftlichen Zusammenhalt auf einer viel grundsätzlicheren Ebene bedrohen können. Einerseits fühlen sich Menschen durch die Diskriminierungen aus diesem Zusammenhalt ausgeschlossen, andererseits kann staatliches Handeln zugleich Vorbildcharakter für private Akteur_innen haben: Wenn der Staat bzw. Ämter und Behörden diskriminieren, erscheint die Benachteiligung der Betroffenen als legitim und kann damit von anderen Akteur_innen reproduziert werden, ohne dass diese dabei ein Unrechtsbewusstsein haben müssen, wie sich mitunter am Beispiel der öffentlichen Debatte um das Kopftuchverbot zeigt.

Die insgesamt 1.974 Erfahrungen, die aus dem Lebensbereich Ämter, Behörden und Politik geschildert wurden, verteilen sich über eine Vielzahl unterschiedlicher Einrichtungen (vgl. Abbildung 80). Neben den bereits im Fragebogen aufgeführten Ämtern und Behörden berichteten 126 Betroffene, sich direkt von „der Politik“ oder einzelnen politischen Akteur_innen diskriminiert zu fühlen. Daher wurde diese Kategorie ebenso zusätzlich aufgenommen wie die Kategorie Finanzamt, zu der insgesamt 63 Erfahrungen benannt wurden. Die meisten Diskriminierungserfahrungen wurden aus den Jobcentern und Arbeitsagenturen berichtet (n=403). Mit deutlichem Abstand folgen Polizei (n=297) und Gerichte (n=206).

Abbildung 80: Absolute Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen in detaillierteren Lebensbereichen bei Ämtern und Behörden (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Insgesamt wurden 403 Diskriminierungserfahrungen aus Jobcentern und Arbeitsagenturen genannt.

6.10.1 Wer wird diskriminiert?

Bei der Frage, wer in Behörden und Ämtern Diskriminierung erlebt, ist es notwendig zu spezifizieren, von welcher Behörde jeweils die Rede ist. So erleben Menschen anhand einzelner Diskriminierungsmerkmale in höchst unterschiedlichem Ausmaß in einzelnen Ämtern Diskriminierung: Anhand ihres **Geschlechts** sind Diskriminierungserfahrungen von Männern etwa beim Jugendamt um den Faktor 9,70 überrepräsentiert, bei **Gerichten** um den Faktor 7,45, bei Bürgerämtern, im Standesamt oder im Sozialamt spielt dagegen dieses Diskriminierungsmerkmal keine oder eine lediglich sehr untergeordnete Rolle. Solche Muster zeigen sich für alle Diskriminierungsmerkmale. So gibt es für jede Behörde jeweils mindestens ein Diskriminierungsmerkmal, anhand dessen besonders häufig Diskriminierungen erlebt werden. Gleichzeitig gibt es aber kein Diskriminierungsmerkmal, welches bei allen Behörden besonders stark vertreten ist.

Vielmehr sind die in diesem Lebensbereich überrepräsentierten **Diskriminierungsmerkmale mit den jeweiligen Behörden häufig funktional verknüpft**. So erleben intersexuelle Menschen etwa besonders häufig Diskriminierungen im Standesamt, also an jenem Ort, der für die Einordnung und Festschreibung des Geschlechts von großer Bedeutung ist. Von den Ausländerbehörden werden vor allem Diskriminierungen anhand der (ethnischen) Herkunft und rassistische Diskriminierungen berichtet. Der sozioökonomische Status spielt dagegen im Sozialamt sowie in Jobcentern und Arbeitsagenturen eine besondere Rolle. Dieser funktionale Zusammenhang kann jedoch keinesfalls alle Auffälligkeiten erklären. Dies ist beispielsweise der Fall bei People of Color, die bei der Polizei um den Faktor 3,64 häufiger Diskriminierung erfahren. Ähn-

lich sieht es etwa mit der überproportionalen Diskriminierung anhand des sozioökonomischen Status' beim Jugendamt oder vor Gericht aus.

Bei der Betrachtung der Diskriminierungserfahrungen bei **Polizei und Gerichten** fällt auf, dass sich hinsichtlich der Merkmale mit überproportionalem Diskriminierungsrisiko keine Parallelen zeigen. Während etwa die Merkmale (**ethnische**) **Herkunft und rassistische Diskriminierung** bei der Polizei überrepräsentiert sind, sind sie bei Gerichten unterrepräsentiert. Auch beim Merkmal **Persönlichkeit und Lebensweise**, die bei der Polizei überproportional häufig Ausgangspunkt von Diskriminierungserfahrungen sind, besteht ein deutlicher Unterschied zu Gerichten. Andersherum sind **Gerichte** besonders häufig bei Geschlechtsdiskriminierungen von **Männern, beim Einkommen, bei der Bildung und der Familiensituation** relevante Lebensbereiche. Dies gilt wiederum nicht für den Bereich Polizei. Es ist zu vermuten, dass die Ursache im jeweils relevanten Rechtsgebiet liegt. Während bei der Polizei das Strafrecht von Bedeutung ist, sind bei den Diskriminierungserfahrungen bei Gerichten offenbar vor allem das Privat- oder das Sozialrecht und wahrscheinlich insbesondere das Familienrecht von Bedeutung.

Tabelle 35: Übertragungsfaktor für ausgewählte Merkmale und Kategorisierungen im Bereich Ämter und Behörden (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)

	Jobcenter/Arbeitsagentur	Polizei	Gerichte	Standesamt	Jugendamt	Bürgerämter/Einwohnermeldeämter	Sozialamt	Ausländerbehörde	Finanzamt	Regierung/Politik/Gesetzgeber	Sonstige Ämter und Behörden
(Ethnische)											
Herkunft und rassistische Diskriminierung	1,01 (n=110)	1,87** (n=150)	0,76 (n=42)	0,34** (n=17)	0,38** (n=16)	1,82** (n=62)	0,55* (n=17)	3,14** (n=78)	0,53 (n=9)	0,82 (n=28)	0,84 (n=47)
Europa, Nordamerika und Australien	1,39 (n=28)	1,15 (n=17)	1,07 (n=11)	0,33 (n=3)	0,38 (n=3)	2,86** (n=18)	0,88 (n=5)	2,83** (n=13)	1,27 (n=4)	2,06 (n=13)	1,35 (n=14)
Deutschland	1,38 (n=14)	1,20 (n=9)	1,15 (n=6)	0,00 (n=0)	0,00 (n=0)	2,20 (n=7)	1,74 (n=5)	0,43 (n=1)	1,88 (n=3)	1,88 (n=6)	1,14 (n=6)
Innerdeutsch	0,30 (n=1)	0,00 (n=0)	1,18 (n=2)	0,00 (n=0)	0,78 (n=1)	2,91 (n=3)	0,00 (n=0)	0,00 (n=0)	0,00 (n=0)	4,84* (n=5)	2,35 (n=4)
Äußere Merkmale	0,50 (n=10)	3,21** (n=47)	0,39 (n=4)	0,22* (n=2)	0,26 (n=2)	0,80 (n=5)	0,00* (n=0)	1,54 (n=7)	0,00 (n=0)	0,64 (n=4)	0,19* (n=2)
Schwarz, PoC u. a.	0,32 (n=2)	3,64** (n=17)	0,31 (n=1)	0,35 (n=1)	0,41 (n=1)	0,51 (n=1)	0,00 (n=0)	2,08 (n=3)	0,00 (n=0)	0,51 (n=1)	0,00 (n=0)

Fortsetzung Tabelle 35

	Jobcenter/Arbeitsagentur	Polizei	Gerichte	Standesamt	Jugendamt	Bürgerämter/Einwohnermeldeämter	Sozialamt	Ausländerbehörde	Finanzamt	Regierung/Politik/Gesetzgeber	Sonstige Ämter und Behörden
Geschlecht	0,46** (n=53)	0,71** (n=60)	1,76** (n=104)	0,50** (n=26)	1,81** (n=81)	0,50** (n=18)	0,18** (n=6)	0,19** (n=5)	0,83 (n=15)	0,80 (n=29)	0,81 (n=48)
Frau	0,37** (n=28)	0,47** (n=26)	0,60* (n=23)	0,29** (n=10)	0,21** (n=6)	0,21** (n=5)	0,24** (n=5)	0,23** (n=4)	0,94 (n=11)	0,30** (n=7)	0,54** (n=21)
Mann	0,53 (n=10)	1,22 (n=17)	7,45** (n=72)	0,00** (n=0)	9,70** (n=71)	0,34 (n=2)	0,00 (n=0)	0,23 (n=1)	0,68 (n=2)	2,20* (n=13)	1,84 (n=18)
Inter*	0,00 (n=0)	1,63 (n=4)	0,59 (n=1)	3,97* (n=6)	0,78 (n=1)	0,96 (n=1)	0,00 (n=0)	0,00 (n=0)	0,00 (n=0)	1,92 (n=2)	0,00 (n=0)
Trans*	0,85 (n=11)	0,53 (n=5)	1,06 (n=7)	1,88 (n=11)	0,20 (n=1)	1,98 (n=8)	0,27 (n=1)	0,00 (n=0)	0,00 (n=0)	1,73 (n=7)	1,05 (n=7)
Lebensalter	1,53** (n=72)	0,84 (n=29)	0,50* (n=12)	0,00** (n=0)	0,50 (n=9)	0,75 (n=11)	0,83 (n=11)	0,19* (n=2)	0,68 (n=5)	0,55 (n=8)	0,74 (n=18)
Zu hohes Lebensalter	2,32** (n=49)	0,26** (n=4)	0,56 (n=6)	0,00** (n=0)	0,49 (n=4)	0,61 (n=4)	0,84 (n=5)	0,00 (n=0)	0,61 (n=2)	0,76 (n=5)	0,73 (n=8)
Religion und Weltanschauung	0,53** (n=30)	1,45* (n=61)	0,58 (n=17)	0,31** (n=8)	0,63 (n=14)	0,95 (n=17)	0,25** (n=4)	1,46 (n=19)	0,67 (n=6)	1,23 (n=22)	0,85 (n=25)
Atheistisch und konfessionslos	0,28 (n=1)	0,76 (n=2)	0,00 (n=0)	0,00 (n=0)	0,00 (n=0)	0,89 (n=1)	0,00 (n=0)	0,00 (n=0)	7,16* (n=4)	6,26** (n=7)	0,54 (n=1)
Sexuelle Orientierung	0,25** (n=17)	0,56** (n=28)	0,63 (n=22)	5,13** (n=159)	0,91 (n=24)	0,89 (n=19)	0,10** (n=2)	0,19** (n=3)	2,16** (n=23)	2,25** (n=48)	0,68 (n=24)
Homosexuell	0,28** (n=14)	0,45** (n=17)	0,77 (n=20)	5,76** (n=133)	1,12 (n=22)	0,82 (n=13)	0,14** (n=2)	0,26* (n=3)	2,52** (n=20)	2,33** (n=37)	0,80 (n=21)
Bisexuell	0,17 (n=1)	0,69 (n=3)	0,00 (n=0)	3,36* (n=9)	0,00 (n=0)	0,54 (n=1)	0,00 (n=0)	0,00 (n=0)	0,00 (n=0)	1,63 (n=3)	0,00 (n=0)

Fortsetzung Tabelle 35

	Jobcenter/Arbeitsagentur	Polizei	Gerichte	Standesamt	Jugendamt	Bürgerämter/Einwohnermeldämter	Sozialamt	Ausländerbehörde	Finanzamt	Regierung/Politik/Gesetzgeber	Sonstige Ämter und Behörden
Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Krankheiten	1,89** (n=133)	0,54** (n=28)	0,84 (n=30)	0,03** (n=1)	1,03 (n=28)	1,00 (n=22)	3,37** (n=67)	0,19** (n=3)	0,27* (n=3)	0,91 (n=20)	1,93** (n=70)
Körperliche Beeinträchtigungen und chronische Krankheiten	1,32 (n=23)	0,47 (n=6)	0,22* (n=2)	0,00** (n=0)	1,04 (n=7)	0,92 (n=5)	3,45** (n=17)	0,25 (n=1)	0,00 (n=0)	0,73 (n=4)	1,78 (n=16)
Beeinträchtigung des Wahrnehmungs- und Ausdrucksvermögens	1,95* (n=22)	0,36 (n=3)	0,17 (n=1)	0,20 (n=1)	0,23 (n=1)	1,99 (n=7)	3,14* (n=10)	0,39 (n=1)	0,57 (n=1)	0,57 (n=2)	2,58** (n=15)
Psychische Beeinträchtigungen und chronische Krankheiten	3,30** (n=40)	0,67 (n=6)	0,97 (n=6)	0,00* (n=0)	2,13 (n=10)	0,00 (n=0)	2,92* (n=10)	0,00 (n=0)	0,53 (n=1)	0,53 (n=2)	1,28 (n=8)

Fortsetzung Tabelle 35

	Jobcenter/Arbeitsagentur	Polizei	Gerichte	Standesamt	Jugendamt	Bürgerämter/Einwohnermeldeämter	Sozialamt	Ausländerbehörde	Finanzamt	Regierung/Politik/Gesetzgeber	Sonstige Ämter und Behörden
Nicht-AGG-Merkmale	1,48** (n=159)	1,06 (n=84)	1,49** (n=82)	0,27** (n=13)	1,63** (n=68)	0,59* (n=20)	1,12 (n=34)	0,77 (n=19)	1,31 (n=22)	1,19 (n=40)	1,53** (n=85)
Sozioökonomische Lage	2,43** (n=111)	0,65 (n=22)	1,45 (n=34)	0,19** (n=4)	1,81** (n=32)	0,56 (n=8)	2,01** (n=26)	1,05 (n=11)	1,68 (n=12)	1,05 (n=15)	1,78** (n=42)
Einkommen	2,14** (n=47)	0,62 (n=10)	2,05** (n=23)	0,30 (n=3)	1,88 (n=16)	1,17 (n=8)	3,22** (n=20)	1,00 (n=5)	2,04 (n=7)	1,31 (n=9)	2,56** (n=29)
Bildung	1,79** (n=46)	0,58 (n=11)	1,14 (n=15)	0,26* (n=3)	2,01* (n=20)	0,37 (n=3)	0,55 (n=4)	0,68 (n=4)	0,75 (n=3)	0,99 (n=8)	0,90 (n=12)
Erwerbsstatus	6,33** (n=38)	0,23 (n=1)	0,33 (n=1)	0,00 (n=0)	1,72 (n=4)	0,00 (n=0)	1,77 (n=3)	1,46 (n=2)	2,13 (n=2)	1,60 (n=3)	1,94 (n=6)
Persönlichkeit und Lebensweise	0,32* (n=4)	2,78** (n=26)	1,23 (n=8)	0,00* (n=0)	1,42 (n=7)	0,25 (n=1)	0,56 (n=2)	0,69 (n=2)	1,51 (n=3)	2,02 (n=8)	2,29* (n=15)
Familien-situation	1,25 (n=15)	0,23 (n=2)	5,06** (n=31)	1,29 (n=7)	6,25** (n=29)	1,07 (n=4)	0,89 (n=3)	0,73 (n=2)	2,67 (n=5)	1,33 (n=5)	1,78 (n=11)

Lesebeispiel: Diskriminierungen anhand der (ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen wurden 150-mal im Bereich der Polizei berichtet und sind damit dort sehr deutlich überrepräsentiert (Übertragungsfaktor größer eins und zwei Sternchen). Die fünf Diskriminierungsfälle anhand einer innerdeutschen Herkunft bei Regierung, Politik und Gesetzgeber zeigen ebenfalls eine Überrepräsentation an, diese ist aber nicht sehr deutlich (Übertragungsfaktor größer eins und ein Sternchen). Für Details vgl. Kapitel 6.2.2.

6.10.2 Wie erfahren Menschen im Bereich Ämter und Behörden Diskriminierung?

Die eingeführte Unterscheidung zwischen **materiellen Benachteiligungen, sozialer Herabwürdigung und körperlichen Übergriffen** (vgl. Kapitel 6.2.3) hilft, die Diskriminierungserfahrungen in Ämtern und Behörden genauer zu fassen. Dabei wird zunächst deutlich, dass der Anteil von **körperlichen Übergriffen** zumeist sehr gering ist (vgl. Tabelle 36). Lediglich bei der Polizei liegt der Anteil mit 14,8 Prozent deutlich höher. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass den bei der Polizei tätigen Beamt_innen bei der Ausübung

der Staatsgewalt auch der Einsatz von unmittelbarem Zwang⁸² erlaubt ist. Das polizeiliche Handeln umfasst damit im Zweifelsfall auch körperliche Gewalt und damit entsteht ein Kontext, in dem körperliche Übergriffe wahrscheinlicher werden.

Tabelle 36: Prozentuale Häufigkeit von Diskriminierungsformen im Lebensbereich Ämter, Behörden und Politik (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)

	Sozialamt (n=112)	Jobcenter/Arbeitsagentur (n=403)	Jugendamt (n=156)	Ausländerbehörde (n=92)	Bürgerämter/Einwohnermeldeämter (n=126)	Standesamt (n=182)	Polizei (n=297)	Gerichte (n=206)	Finanzamt (n=63)	Regierung/Politik/Gesetzgeber (n=126)	Sonstige Ämter und Behörden (n=207)
Materielle Benachteiligung	76,8	76,9	85,3	65,2	61,1	91,8	46,8	86,9	82,5	90,5	84,1
Herabwürdigende Behandlung	45,5	65,3	66,7	69,6	63,5	38,5	82,8	68,0	42,9	67,5	59,4
Körperliche Übergriffe	0,0	3,7	2,6	0,0	3,2	3,8	14,8	5,3	1,6	5,6	7,2

Lesebeispiel: Bei den 112 Diskriminierungserfahrungen aus dem Sozialamt berichteten die Betroffenen in 76,8 Prozent der Fälle (auch) von materiellen Benachteiligungen, in 45,5 Prozent der Fälle (auch) von einer herabwürdigenden Behandlung und in 0,0 Prozent von körperlichen Übergriffen.

Zugleich zeigt sich, dass es bei Diskriminierungserfahrungen in Ämtern und Behörden sehr häufig darum geht, dass Rechte nicht zugestanden werden. Bei dieser Interpretation muss jedoch immer mitbedacht werden, dass die Befragten gebeten wurden, Diskriminierungen durch Gesetze und Regeln in jenen Lebensbereich einzuordnen, wo sie angewendet werden. Solche Diskriminierungen stellen in aller Regel materielle Benachteiligungen dar und kommen gerade in hochinstitutionalisierten Einheiten wie Ämtern und Behörden zum Einsatz. So ist etwa der hohe Anteil materieller Diskriminierungen bei den Standes-

82 Unmittelbarer Zwang ist der juristische Begriff für die erlaubte Anwendung körperlicher Gewalt durch Staatsbeamte.

ämtern unter Berücksichtigung der deutlich überproportionalen Betroffenheit von nicht heterosexuellen Menschen vor allem auf das Verbot gleichgeschlechtlicher Ehen zurückzuführen.

Wie in Tabelle 36 ersichtlich, ist der Anteil **materieller Benachteiligungen** auch beim **Jugendamt** mit 85,3 Prozent und den **Gerichten** mit 86,9 Prozent besonders hoch. In beiden Fällen geht es vor allem um familienrechtliche Entscheidungen, bei denen sich Menschen benachteiligt sehen. Insgesamt wird aus den Bereichen **Regierung/Politik/Gesetzgeber und sonstigen Behörden und Ämtern** ein sehr hoher Anteil materieller Benachteiligungen genannt. Lediglich bei der Ausländerbehörde, den Einwohnermeldeämtern und Bürgerämtern sowie – besonders deutlich – bei der Polizei überwiegt der Anteil der herabwürdigenden Behandlungen gegenüber dem Anteil der materiellen Benachteiligungen. Gleichzeitig sind dies genau jene drei Bereiche, in denen Diskriminierungserfahrungen anhand der (ethnischen) Herkunft sowie rassistische Diskriminierungen deutlich überrepräsentiert sind.

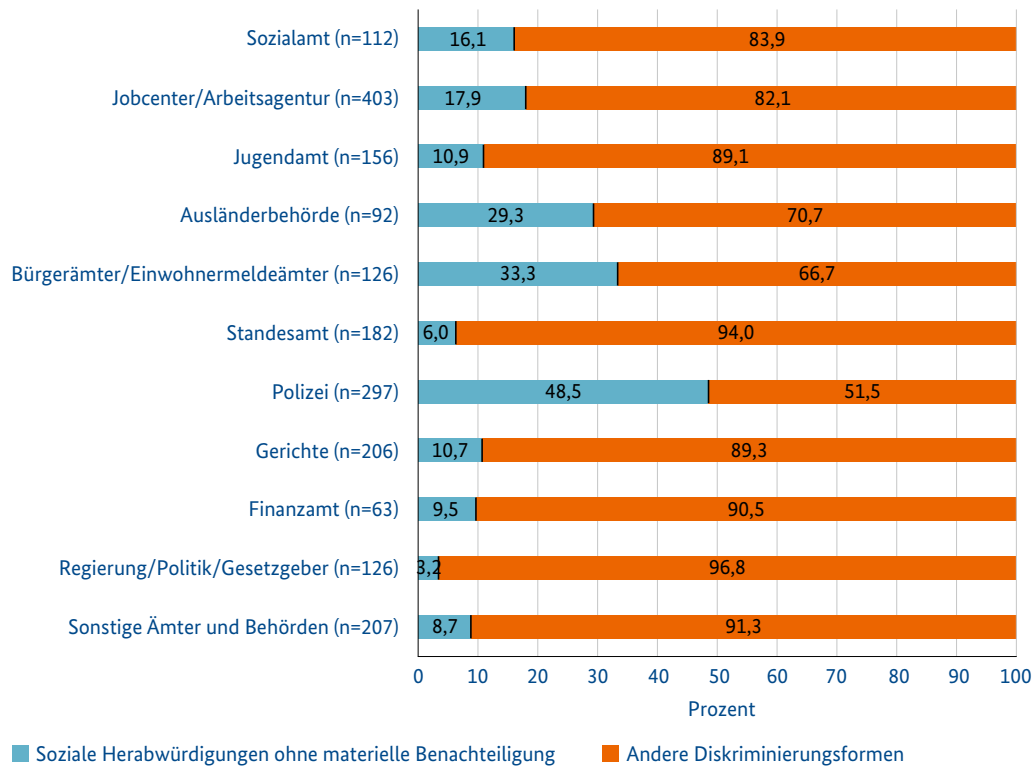
Zugleich differiert auch der Anteil von Diskriminierungserfahrungen, bei denen eine **materielle Benachteiligung und eine soziale Herabwürdigung zusammen** auftreten. So trifft dies beim **Sozialamt** auf lediglich 29,5 Prozent zu. Das bedeutet, dass hier zumeist *entweder* eine materielle Benachteiligung *oder* eine Herabwürdigung stattfindet. Die Diskriminierungserfahrungen gehen dementsprechend zumeist auf behördliche Entscheidungen zurück, die zwar inhaltlich als diskriminierend empfunden werden, jedoch nicht gleichzeitig in ihrer Begründung diskriminierend vorgetragen werden und damit neben der materiellen Benachteiligung auch eine soziale Herabwürdigung darstellen. Anders dagegen ist das Bild bei **Gerichten**. Dort werden 57,3 Prozent der Entscheidungen sowohl als materiell benachteiligend als auch sozial herabwürdigend wahrgenommen. Ursächlich hierfür könnte die im Regelfall vor Gericht ausführlicher formulierte Entscheidungsbegründung sein, die auch ein höheres diskriminierendes Potenzial enthält.

Im Folgenden soll mithilfe **dreier Fallbilder** detaillierter dargestellt werden, wie Diskriminierung im Bereich Ämter und Behörden erfahren wird. Zunächst werden dabei die sozialen Herabwürdigungen betrachtet, mit denen keine materielle Benachteiligung einhergegangen ist. Das zweite Fallbild beschäftigt sich dann mit verdachtsunabhängigen Kontrollen durch die Polizei und im dritten Fallbild wird der Fokus auf die materiellen Benachteiligungen in Ämtern und Behörden gelegt.

6.10.2.1 Fallbild: Soziale Herabwürdigungen ohne materielle Benachteiligung

Im Folgenden werden zunächst nur jene Diskriminierungserfahrungen betrachtet, bei denen eine soziale Herabwürdigung, aber keine materielle Benachteiligung berichtet wurde. Insgesamt handelt es sich hierbei um 381 Fälle, was 19,3 Prozent aller Fälle des Lebensbereichs Ämter und Behörden entspricht. Der Anteil schwankt je nach konkretem Amt und Behörde zwischen 3,2 Prozent aller Diskriminierungsfälle aus dem Bereich Regierung/Politik/Gesetzgeber oder 6,0 Prozent im Standesamt und 33,3 Prozent bei den Bürger- und Einwohnermeldeämtern oder gar 48,5 Prozent bei der Polizei (vgl. Abbildung 81).

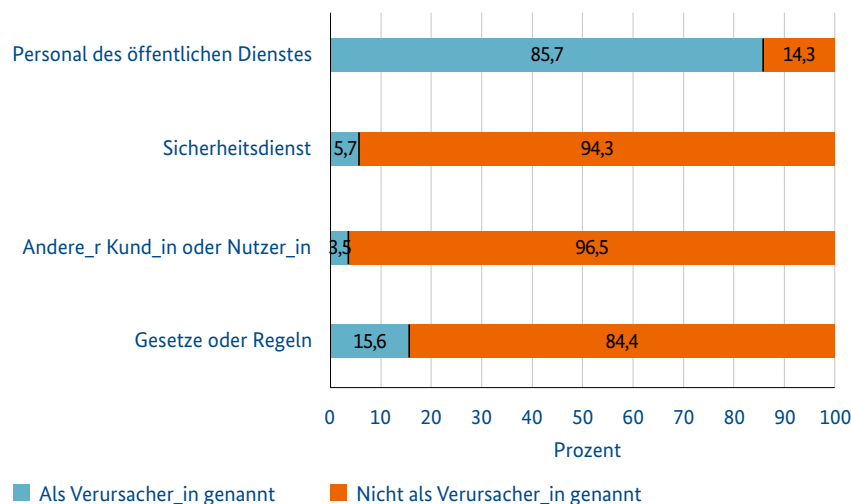
Abbildung 81: Anteil sozialer Herabwürdigung ohne materielle Benachteiligung an allen Diskriminierungserfahrungen nach Amt/Behörde (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Der Anteil von Fällen sozialer Herabwürdigung, bei denen im Lebensbereich Ämter, Behörden und Politik keine materielle Benachteiligung stattgefunden hat, beträgt unter allen 112 aus dem Sozialamt geschilderten Erfahrungen 16,1 Prozent.

Die in diesem Fallbild geschilderten Diskriminierungen gingen in den allermeisten Fällen (85,7 Prozent) von Mitarbeiter_innen der jeweiligen Behörde aus (vgl. Abbildung 82). Diskriminierungen, die von anderen Kund_innen ausgehen, wurden nur von 3,5 Prozent berichtet. Häufiger wurden stattdessen Gesetze und Regeln (15,6 Prozent) oder der Sicherheitsdienst innerhalb der Behörde (5,7 Prozent) als herabwürdigend empfunden.

Abbildung 82: Genannte verursachende Akteur_innen einer sozialen Herabwürdigung ohne materielle Benachteiligung im Bereich der Ämter, Behörden und Politik (n=371, Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Bei den Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich Ämter, Behörden und Politik, die nur soziale Herabwürdigungen ohne materielle Benachteiligungen beinhalten, wurde in 85,7 Prozent der Fälle das Personal des öffentlichen Dienstes als Verursacher_in benannt.

Bei einer genaueren Betrachtung der Diskriminierungsfälle fallen zwei Typen ins Auge: Hierbei handelt es sich einerseits um Diskriminierungen, die spezifisch für die jeweilige Behörde sind. So ist etwa Racial Profiling⁸³ ein typisches Beispiel bei der Polizei (vgl. Kapitel 6.10.2.2). Bei Arbeitsagenturen sind es dagegen negative Äußerungen über die Jobperspektiven der Betroffenen. Andererseits werden Diskriminierungen genannt, die in keiner Weise bereichsspezifisch sind. Muslimfeindliche, rassistische oder behindertenfeindliche Aussagen kommen aufgrund der weiten Verbreitung von Stereotypen grundsätzlich überall vor, so auch in Behörden.

„Mir wurde unterstellt, ich könne kein Deutsch, bevor ich etwas sagen konnte. Deutsch ist meine Muttersprache.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Es wird fast immer nach meinem Reisepass gefragt, wenn ich zum Rathaus, das Amt, oder andere Behördengänge mach. Obwohl ich einen Personalausweis besitze. Wenn ich mit meinen Kindern unterwegs bin, werd ich immer gefragt, wie lange ich den schon in Deutschland leben würde, da meine Kinder und ich so gut Deutsch könnten. Viele verstehen nicht, dass man als dunkelheitiger Mensch genauso deutsch ist.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Wegen Behinderung und Rollstuhl als bedauernswerter Mensch und Sie Arme bezeichnet worden.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

⁸³ Unter Racial Profiling versteht man Handlungsweisen von Polizei und Sicherheitsbehörden, bei denen verdachtsunabhängig die (ethnische) Herkunft oder rassistische Zuschreibungen als Ausgangspunkt von Kontroll- und Ermittlungsarbeit verwendet werden.

Die Mitarbeiter_innen eines Amtes oder einer Behörde sind wie alle Menschen nicht frei von Vorurteilen und potenziell auch gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Die ablehnenden Haltungen gegenüber bestimmten gesellschaftlichen Gruppen können – auch wenn sie unbewusst sind – dazu führen, dass sich Personen diskriminierend verhalten (Marschke und Brinkmann 2015: 314). Dies gilt gleichermaßen für Personen, die als Vertreter_innen einer Behörde agieren. Ein Beispiel hierfür ist die abschätzige oder bemitleidende Behandlung von Menschen mit Beeinträchtigung. Ein anderes klassisches Beispiel beruht auf der Annahme, dass eine Person, die schwarz ist, nicht deutsch sei oder Personen, die nicht dem Bild eines vermeintlich typischen Deutschen entsprechen, die deutsche Sprache nicht sprechen.

Hierzu passen die Befunde einer bislang noch nicht veröffentlichten Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB), die zu dem deutlichen Ergebnis kommt, dass Personen abhängig von ihrem vermeintlich deutsch klingenden Namen eine qualitativ bessere Antwort auf ihre Anfragen bei Jobcentern erhalten: So fehlten in den Antworten an Personen mit türkisch oder rumänisch klingenden Namen schlichtweg Informationen oder das Hartz-IV-Verfahren wurde als voraussetzungsreicher dargestellt, als es ist (Hemker und Rink 2017). Dabei zeigt sich, dass bereits ein vermeintlicher Migrationshintergrund ausschlaggebend für Verfahrensbarrieren sein kann und somit einer Gleichbehandlung zuwiderläuft.

Solche Fälle sind nicht in erster Linie typisch für Behörden, sondern beruhen auf allgemeinen Vorurteilen und können deshalb den Betroffenen überall in der Gesellschaft widerfahren. Nichtsdestotrotz vermag eine Diskriminierung, die durch vermeintlich neutrale staatliche Funktionsträger erfahren wurde, für die Betroffenen mitunter schwerer wiegen.

Wie oben bereits erwähnt, gibt es aber auch Diskriminierungsformen, die eng mit der jeweiligen Behörde verbunden sind. Ein wiederholt benanntes Problem stellt dabei die Art und Weise der Behandlung von Bürger_innen insbesondere in den **Jobcentern und Arbeitsagenturen** dar. Die Befragten berichteten hier davon, dass sie von oben herab behandelt wurden und nicht ernst genommen wurden. Zugleich wurde ihnen mit Stereotypen begegnet, die teilweise auf dem Merkmal beruhen, weshalb sie die Behörde aufsuchten: Arbeitslose und Hartz-IV-Empfänger_innen berichteten besonders häufig, dass die gesellschaftliche Gruppe, der sie angehören, in Jobcentern und der Agentur für Arbeit herabwürdigend dargestellt wird. In 70,8 Prozent aller Fälle des hier vorgestellten Fallbilds „soziale Herabwürdigung ohne materielle Benachteiligung“ wurde diese Diskriminierungsform genannt.

„Als Arbeitslosengeld-II-Empfänger wird man von den Sachbearbeitern oft als wertlos behandelt.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Für einen Zeitraum von einem Monat musste ich Hartz 4 beantragen, bevor das Studium begann. Bevor bekannt wurde, dass ich Abitur und bereits einen Studienplatz besitze, wurde ich behandelt wie eine Aussätzige.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Als vorübergehende Hartz-IV-Empfängerin (zwei Monate) hatte ich immer wieder das Gefühl, als Bittstellerin aufzutreten, insbes. was die Erreichbarkeit der Behörde und die Bewilligung der Leistungen betraf.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Eine weitere ebenfalls in der **Arbeitsagentur bzw. in den Jobcentern** mehrfach vorkommende Diskriminierungserfahrung beruht darauf, von den Mitarbeitenden anhand nicht leistungsbezogener Kriterien, beispielsweise anhand des Alters, als unvermittelbar eingestuft zu werden. Zwar sind sowohl der negative Zusammenhang von Alter und Erwerbstätigkeit und das erhöhte Risiko für Arbeitslosigkeit bei Menschen ab dem 45. Lebensjahr, als auch die durchschnittlich längere Zeit der Arbeitslosigkeit bei älteren Menschen empirisch belegt (Statistisches Bundesamt 2015: 362; Neumann 2005: 53; Kistler und Schönwalder 2001; Henke 2000), jedoch wird die diskriminierende Wirkung in den berichteten Fällen durch die Mitarbeiten-

den reproduziert. Gerade in einer Gesellschaft, in der sozialer Status sehr stark auch über den Beruf vermittelt wird, bedeutet dies einen herben Rückschlag für das Selbstbewusstsein der betroffenen Personen und ihre Chancen, Träume und Wünsche zu realisieren. Sie fühlen sich zudem dadurch in ihrer Lebensleistung nicht wertgeschätzt und erleben dies als Diskriminierung.

„Meine Situation auf dem Arbeitsmarkt – mein Sachbearbeiter in der Agentur wies bereits in unserem ersten Gespräch darauf hin, dass ich zu alt sei und der Arbeitsmarkt mich nicht mehr wolle.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Mir wurde als Muslima im Arbeitsamt klar und deutlich mitgeteilt, dass ich kaum zu vermitteln bin, weil jeder Arbeitgeber mich mit diesem Lebenslauf (muslimische Arbeitgeber) sofort aussortiert.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Handlungsempfehlung 20: Personen, die eine Behörde besuchen, sind in erster Linie Menschen und nicht Fälle, die abgearbeitet werden müssen. Das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass diese Menschen weder Bittsteller_innen, noch Kund_innen, sondern vielmehr Rechteinhaber_innen sind, denen eine möglichst vorurteilsfreie Unterstützung zusteht, ist eine wichtige Herausforderung. Um dies zu erreichen, können entsprechende Trainings für einen reflektierteren Umgang mit den Bürger_innen sensibilisieren. Entsprechende Fortbildungsangebote und Supervisionen für die Mitarbeiter_innen der Behörden sind hierbei ein erster wichtiger Schritt.

So ist es zwar wichtig, in den Arbeitsagenturen und Jobcentern die Arbeitssuchenden auf Schwierigkeiten bei der Vermittlung in Bezug auf strukturell diskriminierende Faktoren hinzuweisen. Hierbei sollte aber auch deutlich gemacht werden, dass es sich nicht um naturgegebene Faktoren handelt, die die Chancen bedingen. Im Vordergrund sollte ein Empowerment der Arbeitssuchenden stehen. Insofern sollten die Arbeitssuchenden von den Sachbearbeiter_innen auf spezielle Angebote verwiesen werden, wie die Chance auf einen Arbeitsplatz erhöht werden kann. Zudem lassen sich Qualifizierungsangebote für schwer vermittelbare Personengruppen ausbauen.

Des Weiteren muss in weiterführende Forschung investiert werden, um die Ursachen für die mitunter abwertende Behandlung durch Mitarbeitende aufzudecken. Mithilfe der Untersuchung spezifischer Muster von Einstellungen bei Personen mit Entscheidungsmacht lassen sich anschließend ergänzende Handlungsempfehlungen im Hinblick auf Änderungen der Rahmenbedingungen für die Sachbearbeitung ableiten (etwa eine Überarbeitung der Kennzahlen oder mehr Beratungszeit).

Als eine weitere Diskriminierungsform benannten die Befragten, dass Formulare nicht auf die Diversität in der Bevölkerung ausgelegt sind. So werden in einigen Formularen (z. B. beim Standesamt) lediglich Ehen erfragt, nicht aber eingetragene Partnerschaften. In diesem Fall mussten bislang die Betroffenen ihre_n Partner_in als Ehepartner_in eintragen, gleichwohl in der Realität ebendieser Mangel an Gleichstellung einer höchstrelevanten Benachteiligung gleichgeschlechtlicher Paare entspricht. Diese Form der Benachteiligung sollte mit der Öffnung der Ehe für alle zukünftig nicht mehr erlebt werden.

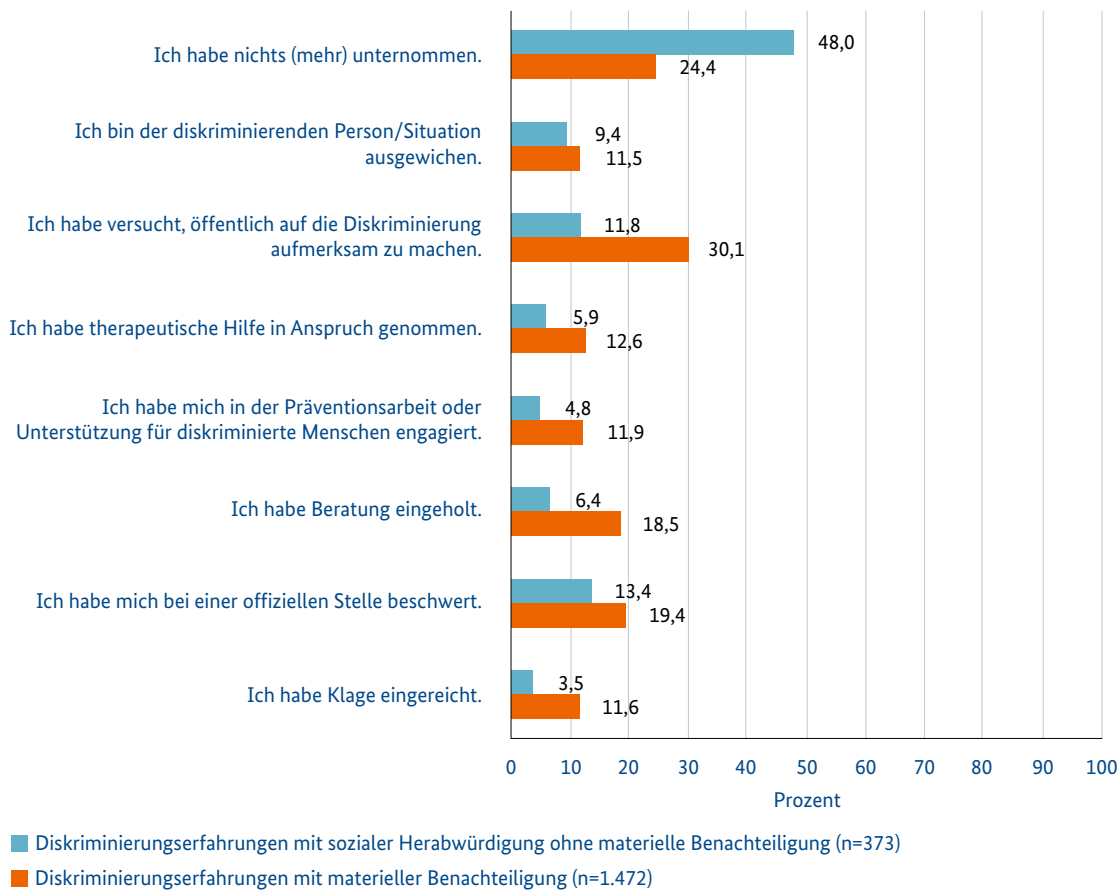
Aber auch für Trans*Personen ergeben sich Schwierigkeiten, wenn sie in Behördendatenbanken mit einem Geschlecht eingetragen sind, dies aber zu einem späteren Zeitpunkt geändert werden soll.

„Wir haben uns verpartnert. Auf dem Standesamt gab es keine neutralen Formulare, sodass meine Partnerin sich in die Spalte Ehemann eintragen musste.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Als ich einen Antrag auf ALG II beim Jobcenter gestellt habe, wurde ich dort als Transfrau zwangsgeoutet, da die Datenbank Probleme mit unterschiedlich gegenderten Daten von mir hatte und die Sachbearbeiterin laut hörbar darüber sprach, dass ich Trans bin.“ (Zitat Betroffenenbefragung)*

Abschließend werden die **Reaktionen der Betroffenen** im Bereich Ämter, Behörden und Politik auf soziale Herabwürdigungserfahrungen ohne materielle Benachteiligungen mit jenen Erfahrungen verglichen, in denen die Menschen auch eine materielle Benachteiligung erfahren haben. Dabei zeigt sich, dass, wenn keine materielle Benachteiligung vorliegt, die Betroffenen in 48,0 Prozent der Fälle nichts mehr unternehmen (vgl. Abbildung 83). Wenn dagegen eine materielle Benachteiligung vorliegt, sind es nur 24,4 Prozent der Fälle, in denen Menschen nichts unternehmen. Die häufigste Reaktion bei materiellen Benachteiligungen ist der Versuch, darauf öffentlich aufmerksam zu machen: Dies geschieht in 30,1 Prozent der Fälle. Wenn dagegen keine materielle Benachteiligung vorliegt, sinkt der Anteil auf 11,8 Prozent. Dies zeigt, dass Menschen, die eine materielle Diskriminierungserfahrung gemacht haben, deutlich eher bereit sind, dagegen vorzugehen. Dies könnte damit erklärt werden, dass bei materiellen Benachteiligungen der Schaden für die Betroffenen möglicherweise nachhaltiger ist und eine materielle Diskriminierung aber vielfach auch einfacher nachzuweisen ist.

Abbildung 83: Vergleich der Reaktion im Nachgang der Situation bei Diskriminierungserfahrungen mit materieller Benachteiligung und Diskriminierungserfahrungen mit sozialer Herabwürdigung, aber ohne materielle Benachteiligung im Lebensbereich Ämter und Behörden (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



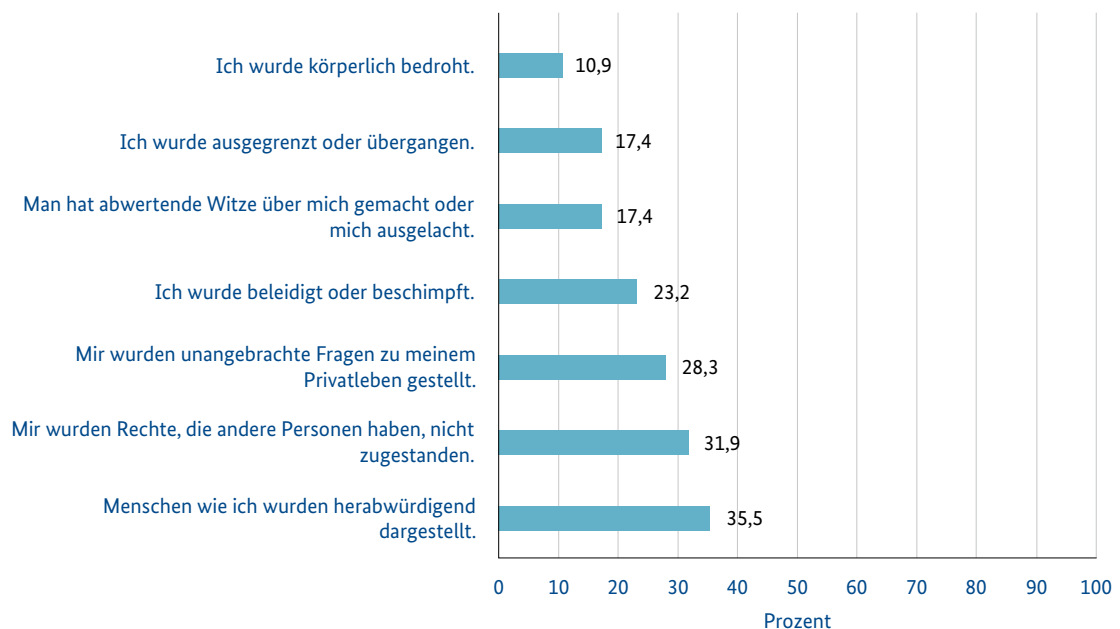
Lesebeispiel: Von den 373 Diskriminierungserfahrungen im Bereich Ämter, Behörden und Politik, bei denen die Betroffenen eine soziale Herabwürdigung ohne materielle Benachteiligung erlebt haben, haben die Betroffenen im Nachhinein in 48,0 Prozent der Fälle nichts mehr unternommen.

6.10.2.2 Fallbild: Verdachtsunabhängige Kontrollen durch die Polizei

Ein weiteres Fallbild soll **verdachtsunabhängige Kontrollen durch die Polizei** in den Blick nehmen. Insgesamt 138-mal wurde die Diskriminierungsform „Ich wurde ohne Verdacht kontrolliert“ im Bereich Polizei genannt. In den meisten Fällen wurden hier als weitere Diskriminierungsformen lediglich Formen der sozialen Herabwürdigung genannt, in 34,8 Prozent der Fälle jedoch auch materielle Benachteiligungen geltend gemacht. Um diese Besonderheit abdecken zu können, werden die verdachtsunabhängigen Kontrollen daher hier in einem eigenen Fallbild behandelt. Die am häufigsten angeführte materielle Benachteiligung ist hierbei, dass Rechte, die andere Personen haben, den Betroffenen nicht zugestanden werden. In 15,2 Prozent aller verdachtsunabhängigen Kontrollen wurden auch körperliche Übergriffe gemeldet.

Bei den Formen sozialer Herabwürdigung wird am häufigsten von der herabwürdigenden Darstellung von Menschen berichtet, die derselben gesellschaftlichen Gruppe wie die jeweilige betroffene Person angehören (vgl. Abbildung 84). Hierzu gehört etwa, dass Schwarzen Menschen die Zugehörigkeit zu Deutschland abgesprochen wird oder Ausländer_innen als kriminell dargestellt werden. Zumindest einen Teil der Fragen, die in einer solchen Situation gestellt werden, empfinden viele Betroffene als unangebracht. In 28,3 Prozent aller als diskriminierend empfundenen verdachtsunabhängigen Kontrollen wurde diese Diskriminierungsform genannt. Doch in 23,2 Prozent der Fälle gaben die Betroffenen auch an, direkt beleidigt oder beschimpft worden zu sein. In jeweils 17,4 Prozent der Situationen wurden sie Opfer abwertender Witze oder wurden ausgelacht bzw. ausgegrenzt oder übergangen.

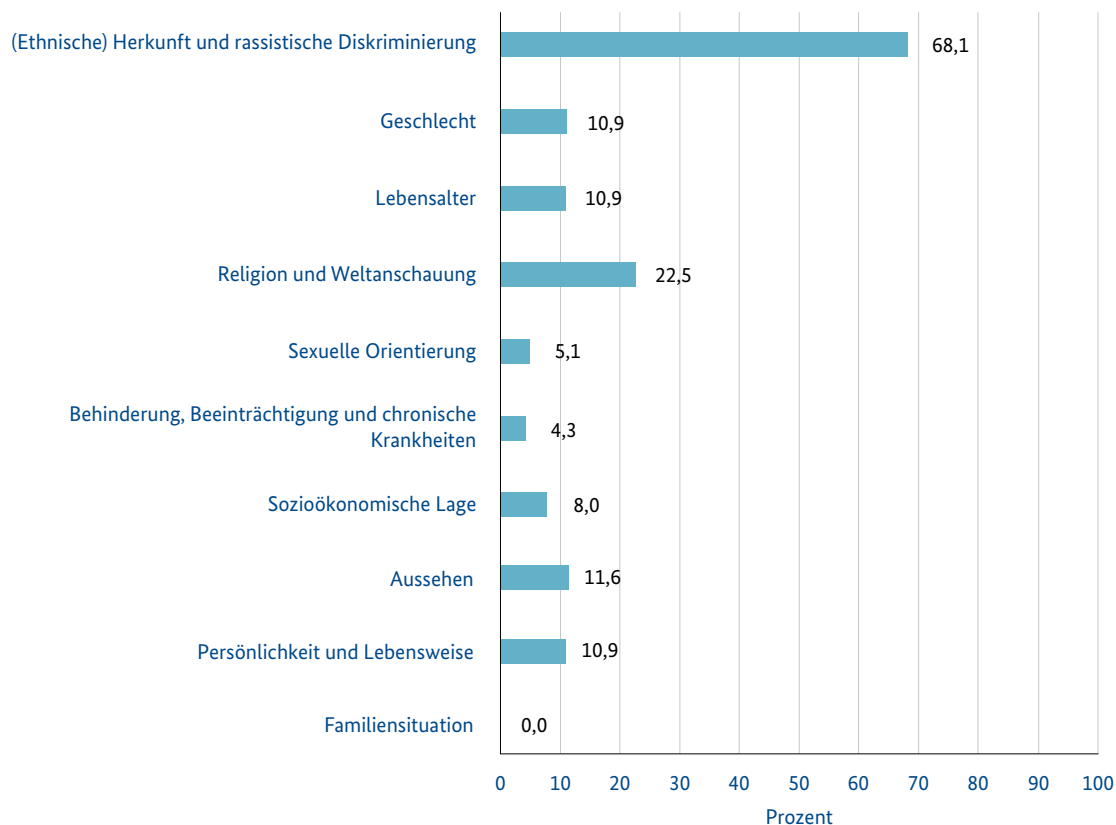
Abbildung 84: Mit dem Erfahren verdachtsunabhängiger Kontrollen durch die Polizei einhergehende weitere Diskriminierungsformen (n=138, Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: In 10,9 Prozent der als Diskriminierungserfahrung geschilderten verdachtsunabhängigen Kontrollen durch die Polizei wurden die Betroffenen auch körperlich bedroht.

Eine Betrachtung der Diskriminierungsmerkmale zeigt deutlich, dass diese Diskriminierungsform von Racial Profiling dominiert wird: 68,1 Prozent all dieser Diskriminierungen fanden (auch) anhand des Merkmals (ethnische) Herkunft und rassistische Diskriminierungen statt (vgl. Abbildung 85). Besonders häufig wurde davon berichtet, dass Personen anhand äußerer Merkmale, etwa der Hautfarbe, für eine Kontrolle ausgewählt wurden.

Abbildung 85: Verteilung der Diskriminierungserfahrung „Verdachtsunabhängige Kontrollen“ nach Diskriminierungsmerkmal (n=138, Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Bei 68,1 Prozent der als Diskriminierungserfahrung geschilderten verdachtsunabhängigen Kontrollen durch die Polizei gaben die Betroffenen als Diskriminierungsmerkmal die (ethnische) Herkunft bzw. rassistische Diskriminierung an.

Die Verfassungswidrigkeit des Racial Profiling wurde von Tischbirek und Wihl (2013) aus juristischer Perspektive belegt. Vor dem Hintergrund verfassungs- und völkerrechtlicher Diskriminierungsverbote plädieren sie für einen Wandel in der Auslegung des Art. 3 GG. Die Problematik von anlasslosen Polizeikontrollen und Racial Profiling war in den letzten Jahren auch wiederholt Inhalt politischer Debatten. Hierbei wurde durch die Bundesregierung bereits eingeräumt, dass Racial Profiling mit dem geltenden Recht unvereinbar sei. Gleichzeitig wird betont, dass mit § 22 Abs. 1a Bundespolizeigesetz (BPolG) die Befugnisnorm für lageabhängige Befragungen der Bundespolizei in einem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren erlassen wurde (Deutscher Bundestag 2014). Dabei handle es sich *nicht* um anlasslose Polizeikontrollen, denn die „zugrundeliegenden Lageerkenntnisse stützen sich auf konkrete Zahlen, Daten und Fakten sowie Tendenzen und Entwicklungen und nicht lediglich auf ethnische und äußerlich erkennbare Merkmale von Personen“ (Deutscher Bundestag 2013). Nichtsdestotrotz zeigt auch der medial vielfach beachtete Prozess um den Deutsch-Äthiopier Derege Wevelsiep, welche Brisanz dem Thema Polizeigewalt und Rassismus

innewohnt. Hierbei wurde ein Polizist wegen Körperverletzung im Amt nach einer eskalierten Fahrkartenkontrolle verurteilt. In einem Berufungsverfahren sprach das Landgericht Frankfurt am Main den Polizisten hingegen frei. Dennoch wurden durch die Richterin „erhebliche Zweifel an der Notwendigkeit und der Verhältnismäßigkeit der polizeilichen Maßnahme“ erklärt (Adeoso 2016). Die folgenden Zitate geben ebenfalls Hinweis auf die Allgegenwärtigkeit von Racial Profiling:

„Als eine von zwei schwarzen Personen im gesamten Zug bzw. Bus nach dem Ausweis gefragt zu werden inklusive Backupcheck per Funk bei der Polizeizentrale. Die andere Person war übrigens auch schwarz.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich wurde als einziger Passagier im Fernbus [...] von der Bundespolizei kontrolliert: Ausweis zeigen, Tasche durchsuchen (ich sehe ‚arabisch‘ aus).“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Handlungsempfehlung 21: Dem Problem des Racial Profiling sollte an verschiedenen Stellen begegnet werden: Zum einen gilt dies für die gesetzliche Grundlage des § 22 Abs. 1a des Bundespolizeigesetzes. Wie das Gutachten des Deutschen Instituts für Menschenrechte (Cremer 2013) zeigt, ist die verdachtslose Personenkontrolle zum Zweck der Migrationskontrolle nicht mit dem europäischen Unionsrecht zum Schengenraum vereinbar. Daher erscheint hier eine Gesetzesänderung zwingend notwendig, um willkürliche Kontrollen zu vermeiden.

Zum anderen ist es wichtig, notwendige verdachtsunabhängige Kontrollen stärker an einem Zufallsprinzip auszurichten. Damit kann sichergestellt werden, dass unterschiedliche Personengruppen gleichermaßen kontrolliert werden. Hierfür sind einzelne Personen nach einem randomisierten Verfahren zur Kontrolle auszuwählen. Mit einem solchen Vorgehen ist nicht die Hautfarbe oder eine anhand des Aussehens unterstellte Herkunft das Auswahlkriterium. Stattdessen kann jede_r von der Kontrolle betroffen sein. Eine Auswahl von Personen außer der Reihe ist hierbei begründungspflichtig und muss gegenüber der Zufallsauswahl in einem zahlenmäßig deutlich nachrangigen Verhältnis erfolgen.

Als dritte Handlungsempfehlung kann die statistische Erfassung von Kontrollen dienen (Schwarzer 2014: 20). Die Sammlung der Daten sollte dabei durch die Polizei erfolgen, wobei die Betroffenen die Angaben zu ihrer Person selbstständig eintragen sollten. Eine solche Statistik ermöglicht es, überproportionale Häufigkeiten der Kontrolle bestimmter Personengruppen aufzudecken bzw. entgegenzuwirken und ggf. gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen einzuleiten. Ein größeres Problem stellt jedoch die Frage dar, wie die Gruppenzugehörigkeit erfasst werden kann. Kategorien wie etwa ein Migrationshintergrund sind an dieser Stelle nicht hilfreich, da sie nicht zwangsläufig deckungsgleich mit äußerlichen Merkmalen wie etwa einer dunkleren Hautfarbe sind, auf denen Racial Profiling beruhen. Ein etabliertes Kategoriensystem zur Selbsteinstufung der eigenen ethnischen Zugehörigkeit gibt es in Deutschland nicht – anders als etwa in Großbritannien. Dort hat sich eine Erhebung von Ethnizitätsdaten auf Grundlage eines sehr ausdifferenzierten Kategoriensystems etabliert (Egenberger 2016; Supik 2014: 175). Um ein entsprechendes Kategoriensystem für Deutschland zu erarbeiten, sollten diverse Verbände eingebunden werden.⁸⁴

In jenen Fällen, die von den Befragten nicht (nur) in den Merkmalsbereich (ethnische) Herkunft und rassistische Diskriminierungen eingeordnet wurden, handelte es sich insbesondere um Diskriminierungen anhand des Aussehens, der Persönlichkeit und Lebensweise, des niedrigen Lebensalters oder der Religion.

⁸⁴ Nichtsdestotrotz ist auch die Problematik einer solchen Erfassung nicht zu vernachlässigen. Aufgrund des Nationalsozialismus herrscht in Deutschland eine eher ablehnende Haltung gegenüber Erhebungen zur ethnischen Zugehörigkeit, weshalb Fragen zu ethnischen Minderheiten vor allem mithilfe von Proxyindikatoren wie Nationalität und Migrationshintergrund zu analysieren versucht werden (Peucker und Lechner 2010: 15). Zur Problematik siehe auch (Supik 2014).

Gerade die Bereiche Aussehen sowie Persönlichkeit und Lebensweise sind an dieser Stelle interessant, weil sie nicht durch das AGG und Art. 3 des GG geschützt sind. Hierunter fallen vor allem Menschen, die bestimmten Subkulturen angehören, die in der öffentlichen Wahrnehmung mit Straftaten oder Drogenkonsum in Verbindung gebracht werden. Doch wie in Kapitel 2.1 dargestellt, ist auch hier nicht die tatsächliche Zugehörigkeit zu der Subkultur, sondern die Zuschreibung relevant. Diese erfolgt vielfach anhand äußerlicher Merkmale, so werden etwa Dreadlocks häufig mit Drogenkonsum in Verbindung gebracht.

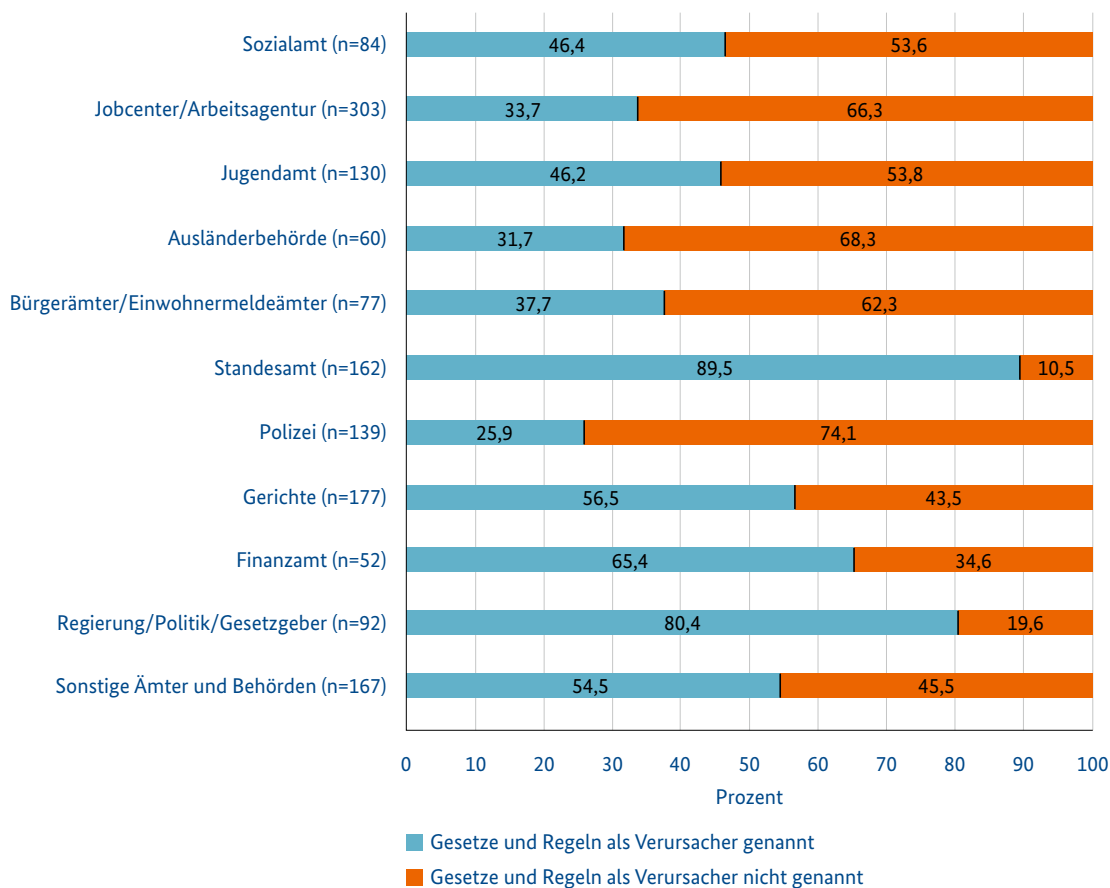
„Ich kam in eine Polizeikontrolle. Die erste Frage, die die Beamten mir stellten, war: Haben Sie Betäubungsmittel zu sich genommen? Zu dem Zeitpunkt hatte ich noch lange Dreadlocks. Ich bin mir sicher, dass sie das nicht sofort gefragt hätten, hätte ich eine andere Frisur gehabt.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

6.10.2.3 Fallbild: Materielle Benachteiligungen

Im vorangegangenen Teil wurden – mit Ausnahme der verdachtsunabhängigen Kontrollen – vor allem Diskriminierungsformen diskutiert, die keine materielle Benachteiligung darstellen. Doch auch unter den verschiedenen Formen materieller Diskriminierung lassen sich verschiedene Fallkonstellationen herausarbeiten. Von den insgesamt 1.491 Erfahrungen im Bereich Ämter, Behörden und Politik, die unter die Kategorie materielle Benachteiligungen fallen, haben die Betroffenen in 71,4 Prozent aller Fälle (auch) angegeben, dass ihnen Rechte nicht zugestanden wurden. In 49,4 Prozent der materiellen Benachteiligungen im Bereich Ämter und Behörden sahen die Betroffenen (auch) ihre spezifische Lebenssituation nicht berücksichtigt. Der Anteil von Erfahrungen, bei denen aus diskriminierenden Gründen (auch) Anträge abgelehnt und Leistungen verwehrt wurden, liegt bei 35,4 Prozent.

Materielle Benachteiligungen im Bereich Ämter und Behörden beinhalten Erlebnisse, die einerseits durch eine als diskriminierend erachtete Regel verursacht werden oder durch die Entscheidung eines_r zuständigen Mitarbeiter_in. Abbildung 86 vergleicht dies für die unterschiedlichen Behörden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Zuordnung allein auf den Angaben der Befragten beruht. Diese orientieren sich dabei nicht immer daran, ob für eine als Diskriminierung wahrgenommene Behandlung eine gesetzliche Grundlage existiert oder nicht. Vielmehr können auch als wiederholt wahrgenommene Praxen (z. B. einseitig genutzte Ermessensspielräume oder Misstrauen verbunden mit der Forderung nach zusätzlichen Nachweisen), die weder gesetzlich noch in anderer Form schriftlich fixiert werden, von den Betroffenen als eine Diskriminierung durch Regeln und Gesetze wahrgenommen werden.

Abbildung 86: Anteil von Diskriminierungen, bei denen Regeln und Gesetze als Verursacher genannt wurden, an allen Diskriminierungserfahrungen mit materiellen Benachteiligungen im Lebensbereich Ämter und Behörden (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Der Anteil von Diskriminierungserfahrungen, bei denen Regeln und Gesetze als Verursacher genannt wurden, an allen 84 Diskriminierungserfahrungen mit materiellen Benachteiligungen im Bereich des Sozialamts liegt bei 46,4 Prozent.

Hierbei zeigt sich, dass der Anteil von durch Regeln und Gesetze hervorgerufener Diskriminierungserfahrungen beim **Standesamt** mit 89,5 Prozent am höchsten ist. Das zentrale Thema dabei stellt die Ehe für gleichgeschlechtliche Paare dar. Diese war bis 2017 in Deutschland nicht möglich. Stattdessen gab es für schwule und lesbische Paare nur die Möglichkeit der eingetragenen Lebenspartnerschaft, die jedoch in einigen Bereichen nicht mit den gleichen Rechten wie denen einer Ehe einherging: Insbesondere ist hier das Adoptionsrecht zu nennen. So war zwar mittlerweile die sog. Sukzessivadoption auch für homosexuelle Paare möglich. Eine Gleichbehandlung von eingetragenen Lebenspartnerschaften im Adoptionsrecht war damit jedoch nach wie vor nicht gewährleistet, wie auch vom Bundesrat in seiner Stellungnahme angemerkt wurde (Bundesrat 2014). Diese Ungleichbehandlung stellt aus sozialwissenschaftlicher Perspektive eine staatlich-institutionelle Diskriminierung dar und wird von den Befragten auch als solche empfunden.

„In den Medien und der Politik werden homosexuelle Partnerschaften immer wieder als nicht gleichwertig betrachtet. Dies schlägt sich in der Gesetzeslage nieder ebenso wie im öffentlichen Meinungsbild.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Meine Partnerin und ich haben eine Lebenspartnerschaft begründet. Dass wir kein Anrecht auf eine Ehe haben und im Adoptionsrecht Benachteiligungen haben, ist für mich eine sehr schlimme Diskriminierungserfahrung.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Nicht nur der fehlende Zugang zur Ehe stellte bislang für schwule und lesbische Paare eine Diskriminierung dar. Auch die Art und Weise der Verpartnerung wurde als diskriminierend empfunden. So berichten die Befragten teilweise davon, bei der Ortswahl der Verpartnerung eingeschränkt worden zu sein.

„Wirklich diskriminiert habe ich mich bei meiner Verpartnerung gefühlt, diese hat auf der Führerscheinstellstelle stattgefunden.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Angesichts dieser Vielzahl von berichteten Diskriminierungserfahrungen durch die Verweigerung der Eheschließung für homosexuelle Paare ist die im Sommer 2017 beschlossene Öffnung der Ehe für alle, ungeachtet des Geschlechts der betreffenden Person, ein wichtiger Schritt für die Gleichstellung homosexueller Partnerschaften, die dieselben Rechte im Falle eines Adoptionswunsches gewährt.

Eine Form der Geschlechtsdiskriminierung im Bereich des **Finanzamtes** nahmen mehrere Teilnehmer_innen der Umfrage bei den Unterlagen für die Einkommenssteuererklärung wahr. Dort werden beispielsweise in den allgemeinen Angaben des Est 1 A 2015 – Einkommensteuererklärung 2015 (Mantelbogen) für unbeschränkt steuerpflichtige Personen die Daten der Ehepartner abgefragt. Während für eingetragene Lebenspartnerschaften die Reihenfolge des Eintragens alphabetisch anhand des Nachnamens, des Vornamens oder im Zweifel anhand des Alters erfolgt, wird von Ehepartnern verlangt, immer den Ehemann als Erstes einzutragen. Dieser wird zugleich als steuerpflichtige Person bezeichnet. Damit wird das Bild vom Familienvater als Hauptverdiener manifestiert und vonseiten des Finanzamtes als Normalfall nach außen getragen.

„Steuererklärung, indem immer der Ehemann als Erstes bzw. Steuerantragsteller genannt werden muß. Elster Formular.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Handlungsempfehlung 22: Die Tatsache, dass in den Unterlagen bei der Einkommenssteuererklärung der Ehemann automatisch als Steuerantragsteller gilt, unabhängig davon, wer möglicherweise Hauptverdiener_in der Familie ist, entspringt veralteten Vorstellungen von Geschlechterrollen. Die diskriminierende Wirkung dessen kann durch eine einfache Überarbeitung der Formulare aufgehoben werden. Sofern die Vorgabe einer Reihenfolge der Antragstellenden notwendig ist, kann diese analog zu den Lebenspartnerschaften in alphabetischer Reihenfolge erfolgen.

Gleichzeitig sollten Ämter und Behörden eine grundsätzliche Revision ihrer Formulare vornehmen, um diskriminierende und ausschließende Formulierungen zu identifizieren und zu überarbeiten.

Dem **Sozialamt** zugeordnet werden vor allem Schilderungen von Menschen mit Behinderung, Beeinträchtigung und chronischen Krankheiten, die anhand der gesetzlichen Regelungen zur Eingliederungshilfe Diskriminierung erleben. Vor allem wird dabei als diskriminierend wahrgenommen, dass Einkommen und Vermögen – sowohl eigenes als auch des_der Partner_in – auf die Eingliederungshilfe und die Hilfe zur Pflege angerechnet werden. So ist es für die Betroffenen nicht möglich, ein Vermögen aufzubauen oder ein Haus bzw. eine Eigentumswohnung zu erwerben (openPetition Deutschland 2015).

„Ich und andere Menschen mit Behinderung werden durch die Anrechnung von Einkommen und Vermögen bei der Inanspruchnahme von z. B. Hilfe zur Pflege diskriminiert.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich bekomme mit meinem Autismus keine Eingliederungshilfe, weil meine Frau laut Gesetz zu viel verdient. Ich hatte die Hoffnung, vielleicht noch mal beruflich etwas zu machen. Die Kosten für die Eingliederungshilfe können wir uns aber dennoch nicht leisten. Also Diskriminierung vom Staat.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Diese Situation soll zwar mit dem geplanten Bundesteilhabegesetz verbessert werden, aber die Initiative AbilityWatch kritisiert, dass mit den neuen Regelungen keine systematischen Verbesserungen erreicht werden. So heben sie hervor, dass zwar die Heranziehung von Einkommen und Vermögen in der Eingliederungshilfe verbessert wurde, doch Unterstützungsleistungen für behinderte Menschen weiterhin von der finanziellen Situation des_der Betroffenen abhängig sind (Abilitywatch 2016).

Beim **Jugendamt und in den Gerichten** findet sich ebenfalls ein übergreifendes Beispiel für das Fallbild materielle Benachteiligungen bei Ämtern, Behörden und Politik: Männer berichten hier davon, wie sie vom Jugendamt vorurteilsbehaftet behandelt werden und sie in ihrer Rolle bei der Erziehung ihrer Kinder nicht ernst genommen werden. In Sorgerechtsstreitigkeiten vor Gericht sehen sie zudem schlechtere Chancen, ihre Rechte durchzusetzen, wenn ihnen aufgrund von Geschlechterrollen die Fähigkeit zur Erziehung von Kindern abgesprochen wird. Erschwerend stellt sich das Thema der Ungleichbehandlung von Müttern und Vätern dar, wenn die Eltern des Kindes nicht miteinander verheiratet sind. Mit der Gesetzesreform zur elterlichen Sorge nicht miteinander verheirateter Eltern, das 2013 in Kraft trat, wird unverheirateten Vätern zwar der Zugang zum Sorgerecht für ihre Kinder erleichtert (BMJV 2015), jedoch sind Barrieren damit nicht vollständig abgeschafft. Denn das Sorgerecht wird nicht automatisch übertragen, sondern es bedarf vielmehr eines aktiven Schrittes, der zudem mit zeitlichen und finanziellen Ressourcen verbunden ist. Auch beim Ausüben der gemeinsamen Sorge bei Getrenntlebenden fühlen sich Väter benachteiligt. So wird angeprangert, dass der § 1687 des BGB in der Praxis dahin gehend ausgelegt wird, dass Mütter keinen Nachweis über ihr Sorgerecht erbringen müssen, um alleinige Entscheidungen in Angelegenheiten des alltäglichen Lebens zu rechtfertigen; Väter sind hingegen hierbei Barrieren ausgesetzt (Orack 2013: 19 f.).

„Nach Trennung verweigert mir meine Ex den Umgang mit den Kindern. Mein Rechte als Vater werden [von den Gerichten] missachtet und keine Zwangsmaßnahmen der Ex auferlegt.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich bin Vater, getrennt, [...]. Vor Gerichten und Behörden z.B. Jugendamt bin ich der Mutter nicht gleichgestellt, trotz [...] Elternzeit und größerem Anteil an der Erziehung. Aufgrund diffuser Rollenbilder wird Umgang beschnitten sowie Sorgerechtsentscheidungen zu Ungunsten des Kindes getroffen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Als Vater, der weder Sorgerecht noch Umgangsrecht erhält, dafür aber Geld für die Entfremdung bezahlen soll, fühle ich mich diskriminiert.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Das Jugendamt behandelt mich aufgrund meines Geschlechts (Mann) nicht als vollwertigen Elternteil für meine Tochter – trotz gemeinsamer Sorge.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Mir wurde das gemeinsame Sorgerecht entzogen, weil die Mutter meines Kindes die weitere Ausübung der gemeinsamen Sorge abgelehnt hatte. Die Familienrichterin begründete dies in einem Gespräch mit mir damit, dass Kinder immer zur Mutter gehören.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

Handlungsempfehlung 23: Es bedarf weiterführender Forschung zur Benachteiligung von Vätern im Falle von Sorgerechtsstreitigkeiten sowie deren Ursachen und Bedingungen, um abschließend beurteilen zu können, ob es sich dabei um eine Form institutioneller Diskriminierung handelt. Die Ergebnisse müssen anschließend in den rechtswissenschaftlichen Diskurs einfließen, sodass ggf. Änderungen in der Rechtsprechung angeregt werden können.

Diskriminierungserfahrungen, die nicht anhand von Regeln und Gesetzen gemacht wurden, sind extrem vielfältig und hängen vielfach mit individuellen Faktoren zusammen, sodass sich hier nur schwer verallgemeinerungsfähige Aussagen anhand der Daten treffen und weitere strukturelle Hemmnisse gleichberechtigter Teilhabe identifizieren lassen. Dennoch sticht noch eine weitere wiederholt berichtete Diskriminierungsform heraus: Es handelt sich dabei um **die fehlende Barrierefreiheit** bei Behörden. Barrierefreiheit versteht sich dabei nicht nur als räumliche Zugänglichkeit von Ämtern und Behörden für Menschen mit körperlichen Behinderungen und Beeinträchtigungen, sondern auch die Bereitstellung von Informationen und Kontaktwegen. So beschwerten sich Betroffene unter anderem darüber, dass Formulare, die sie nutzen müssen, nicht in einer barrierefreien Version verfügbar sind. Eine fehlende Barrierefreiheit kann dabei strukturelle Ursachen haben, wie etwa eine fehlende Problemwahrnehmung, starre Vorgaben und RL. Sie kann aber auch durch individuelles Fehlverhalten verursacht werden. Jedoch wird in beiden Fällen den Betroffenen der Zugang zu Behörden erschwert und damit auch die Möglichkeit eingeschränkt, ihre Rechte durchzusetzen und einzufordern.

„Das Finanzamt unserer Stadt bietet Hilfe und Beratung nur noch an, wenn die Steuererklärung elektronisch erstellt und übermittelt wurde. Menschen mit langsamem Internetanschluss, fehlendem Equipment, mangelnder PC-Erfahrung (oft ältere Menschen) bekommen im Gegensatz zu den Jahren davor keine Hilfe mehr. Handausgefüllte Steuererklärungen können nur noch beim Pförtner abgegeben werden. Der beantwortet keine Fragen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Ich wurde zu einer Aussage zur Polizei bestellt, kam jedoch mit dem Rollstuhl nicht in das Gebäude, da dort unüberbrückbare Hindernisse waren. Meine Anhörung fand mitten auf der Straße statt unter Beobachtung und in Reichweite von wartenden Passanten an einer Bushaltestelle.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Beamter wollte mir (blind) nicht bei der Beantragung eines Personalausweises für meinen autistischen Sohn helfen und verwies auf meinen Mann, der solle doch kommen. Das geschah am Telefon.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Habe etwas im Rathaus gebraucht, aber das Rathaus ist nicht barrierefrei.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Aufgrund einer Hörschädigung begegne ich ständig Diskriminierungserfahrungen. Erst letztes bei einem Amt: Ich bat um eine schriftliche Mitteilung wegen etwas sehr Wichtigem, da ich nicht telefonieren kann wegen meiner Behinderung. Was passierte? Man rief meinen Chef an und sagte: Teilen Sie Ihrer Arbeitnehmerin Folgendes mit ... Dies ist nun schon mehrmals passiert oder aber ich bekam gar keine Antwort von besagtem Amt, obwohl mein Anliegen dringend war und ich Hilfe brauchte.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

„Für die Beratungsgespräche beim Jobcenter ist Schriftdolmetscher-Einsatz verweigert. Sachbearbeiterin, die für Schwerbehinderte zuständig ist, kennt sich überhaupt nicht aus mit den Belangen von stark Hörbeeinträchtigten, die keine Gebärdensprache beherrschen.“ (Zitat Betroffenenbefragung)

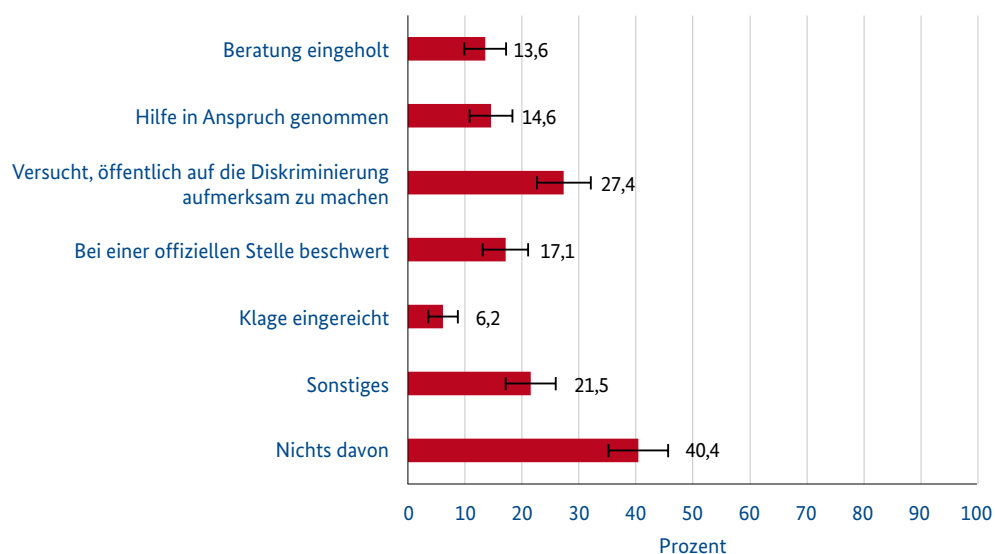
Handlungsempfehlung 24: Die Barrierefreiheit von Ämtern und Behörden muss weiterhin ausgebaut werden, dies betrifft sowohl die räumlichen Bedingungen als auch die Kommunikationsformen. So müssen auch die Informationen über barrierefreie Zugänge leicht und einfach verfügbar und Formulare barrierefrei ausfüllbar sein. Mitarbeiter_innen von Ämtern und Behörden sollten zudem für die entsprechenden Bedürfnisse sensibilisiert werden und müssen entsprechend auch mehr Zeit für die Bearbeitung der Fälle von Menschen mit Beeinträchtigung zur Verfügung haben. Diese Maßnahmen sind ein wichtiger Schritt zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK, insbesondere Art. 9 und 21b) und lassen sich auch als Aufgabe öffentlicher Stellen aus der im Behindertengleichstellungsgesetz (Abschnitt 2 BGG) festgeschriebenen Verpflichtung zur Schaffung von Barrierefreiheit ableiten.

7. Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen in allen Lebensbereichen

Nachdem eine Diskriminierung stattgefunden hat, haben die Betroffenen verschiedene Möglichkeiten, damit umzugehen. Sowohl in der Betroffenen- als auch in der Repräsentativbefragung wurden die Reaktionen von Befragten auf Diskriminierungserfahrungen erhoben. Während die Teilnehmenden in der Betroffenenbefragung einzelne Erlebnisse inklusive ihrer Reaktion auf die Diskriminierung möglichst genau schildern sollten, wurden in der Repräsentativbefragung alle Personen, die von Diskriminierung in den beiden zurückliegenden Jahren berichtet haben, darum gebeten, alle ihre Reaktionen auf Diskriminierung anzugeben.

Die Repräsentativbefragung zeigt, dass knapp sechs von zehn Menschen (59,6 Prozent) mit Diskriminierungserfahrungen angegeben haben, schon mal in irgendeiner Weise auf Benachteiligung reagiert zu haben, wobei die Handlungsstrategien höchst unterschiedlich ausfallen können (vgl. Abbildung 87): Vergleichsweise viele Betroffene (27,4 Prozent) versuchen, auf die Diskriminierung aufmerksam zu machen. Jede_r sechste Betroffene (17,1 Prozent) gibt an, sich bei einer offiziellen Stelle beschwert zu haben. Beratungsangebote haben 13,6 Prozent genutzt und 6,2 Prozent der Personen mit Diskriminierungserfahrung haben Klage eingereicht. Etwa jede_r Siebte (14,6 Prozent) berichtet davon, infolge von Diskriminierungserfahrungen Hilfe in Anspruch genommen zu haben.

Abbildung 87: Reaktionen auf Diskriminierung in den letzten 24 Monaten (n=343, Mehrfachnennung möglich, Repräsentativbefragung)



Lesebeispiel: 13,6 Prozent der Personen, die in den letzten 24 Monaten Diskriminierung erlebt haben, haben im Anschluss (auch) eine Beratung eingeholt. Mit kleinen schwarzen Strichen ist das 95-Prozent-Konfidenzintervall eingezeichnet.

Rund ein Fünftel (21,5 Prozent) der Personen mit Diskriminierungserfahrungen hat zudem angegeben, auf andere Weise aktiv geworden zu sein. Darunter finden sich z. B. Betroffene, die das Gespräch mit der Person gesucht haben, von der die Diskriminierung ausging oder die mit Familienangehörigen oder Freund_innen über die Erfahrung beraten haben.

Viele der Betroffenen haben aber infolge von Diskriminierungserfahrungen (noch) keine der vorgegebenen Handlungsmöglichkeiten ergriffen. Die Repräsentativbefragung zeigt, dass 40,4 Prozent aller Personen, die in den letzten 24 Monaten Diskriminierung erlebt haben, (noch) nicht auf diese reagiert haben.

Vergleicht man diese Verteilung mit den entsprechenden Angaben in der Betroffenenbefragung, zeigen sich kleine Unterschiede: Ähnlich wie in der Repräsentativbefragung haben hier 37,6 Prozent angegeben, im Anschluss an die Diskriminierungserfahrung nichts unternommen zu haben. Öffentlich auf die Diskriminierung aufmerksam gemacht haben jedoch nur 17,9 Prozent. Eine Beratung aufgesucht haben 10,9 Prozent, bei einer offiziellen Stelle beschwert haben sich 9,8 Prozent und geklagt haben 3,3 Prozent. Diese Anteile liegen alle einige Prozentpunkte unter denen der Repräsentativbefragung. Der Vergleich zwischen den Daten der Repräsentativ- und der Betroffenenbefragung ist jedoch auch deshalb nur eingeschränkt möglich, da in der Repräsentativbefragung weniger Reaktionen explizit abgefragt wurden. D.h., dass Reaktionen den Befragten von allein vielleicht nicht eingefallen sind, bei ausdrücklicher Benennung durch die Interviewenden aber bejaht worden wären. Zugleich werden die Reaktionen in der Repräsentativerhebung gesammelt abgefragt und nicht einzeln für jede Erfahrung.

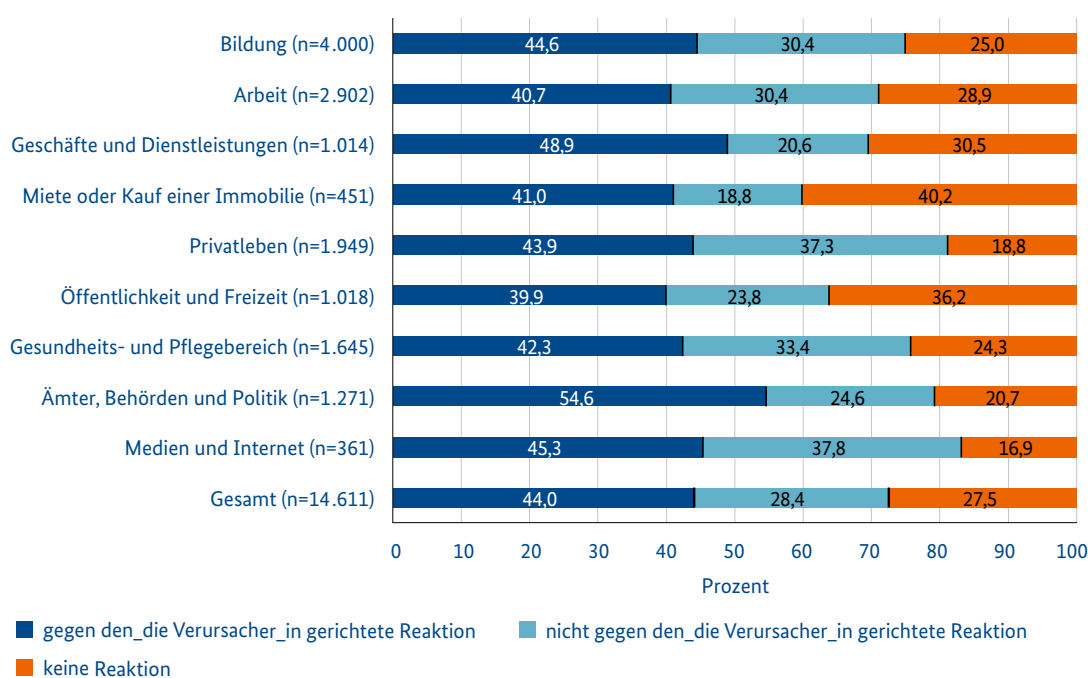
Auch andere Studien kommen zu dem Ergebnis, dass ein Großteil der von Diskriminierung betroffenen Personen nicht darauf reagiert. So finden Rottleuthner et al. (2011: 174) in einer nicht repräsentativen Onlinebefragung vergleichbare Zahlen: 42,8 Prozent haben in der Folge ihrer Diskriminierungserfahrung nichts unternommen. 10,8 Prozent haben sich an eine Antidiskriminierungsstelle, einen Verband etc. und 6,4 Prozent an eine_n Rechtsanwält_in gewandt. Geklagt haben jedoch nur 2,8 Prozent. Eine Studie zu den Reaktionen von Frauen auf sexistische Kommentare ergab, dass 45 Prozent der Frauen darauf reagierten, indem sie die Person in irgendeiner Form darauf aufmerksam machten, dass ein solcher Kommentar unangebracht ist, sei es direkt oder indirekt durch Humor oder Überraschung (Swim und Hyers 1999). Die übrigen 55 Prozent reagierten nicht darauf. In einer zweiten Studie schätzten jedoch 81 Prozent der befragten Frauen, dass sie darauf reagieren würden. Diese Überschätzung führen Swim und Hyers (1999) darauf zurück, dass in der Situation für die Frauen soziale Kosten entstehen, also dass sie beispielsweise als streitsüchtig oder übersensibel wahrgenommen werden, wenn sie sich gegen Sexismus zur Wehr setzen und sie deswegen trotz des grundsätzlichen Willens in der Situation selbst darauf verzichten. Dass Personen von anderen negativ beurteilt werden, wenn sie negative Erlebnisse auf Diskriminierung zurückführen, wurde in mehreren Studien gezeigt (Garcia et al. 2005; Kaiser und Major 2006; Kaiser und Miller 2001, 2003; Kaiser et al. 2006; Marin und Guadagno 1999; Spalding 2015).

7.1 Reaktionen nach Lebensbereich und Merkmal

Mithilfe der Betroffenenbefragung lässt sich nun auch untersuchen, unter welchen Umständen Personen wie auf eine Diskriminierungserfahrung reagieren. Zunächst lassen sich Reaktionen auf eine Diskriminierungserfahrung nach dem Lebensbereich, in dem die Diskriminierungserfahrung gemacht wurde, betrachten (vgl. Abbildung 88). Hierfür wurden die Betroffenen in drei Kategorien unterteilt: (1) diejenigen, die etwas gegen die diskriminierende Person oder Gegebenheit unternommen haben, wie z. B. eine Klage einzureichen; (2) diejenigen, die eine andere, nicht gegen die verursachende Person oder Gegebenheit gerichtete Reaktion angegeben haben, wie z. B. eine Therapie begonnen zu haben oder der verursachenden Person oder Gegebenheit ausgewichen zu sein; und (3) diejenigen, die infolge der Diskriminierung nichts

unternommen haben.⁸⁵ Es zeigt sich, dass in den Bereichen Geschäfte und Dienstleistungen mit 48,9 Prozent sowie Ämter und Behörden mit 54,6 Prozent vergleichsweise häufig etwas gegen die verursachende Person oder Gegebenheit unternommen wurde, also etwa Klage eingereicht wurde oder die betroffene Person sich bei einer offiziellen Stelle beschwert hat. In den Bereichen Öffentlichkeit und Freizeit mit 39,9 Prozent, Arbeitsleben mit 40,7 Prozent sowie auf dem Wohnungsmarkt mit 41,0 Prozent wurde hingegen vergleichsweise selten etwas gegen den_ die Verursacher_in unternommen.

Abbildung 88: Reaktionen nach Lebensbereich (Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Im Bildungsbereich haben die Betroffenen in 44,6 Prozent der Diskriminierungserfahrungen eine gegen den_ die Verursacher_in gerichtete Reaktion ergriffen. Weitere 30,4 Prozent haben zwar auf die Diskriminierung reagiert, aber diese Reaktion war nicht gegen den_ die Verursacher_in gerichtet. In weiteren 25,0 Prozent der Diskriminierungserfahrungen im Bildungsbereich haben die Betroffenen nicht auf die Diskriminierung reagiert.

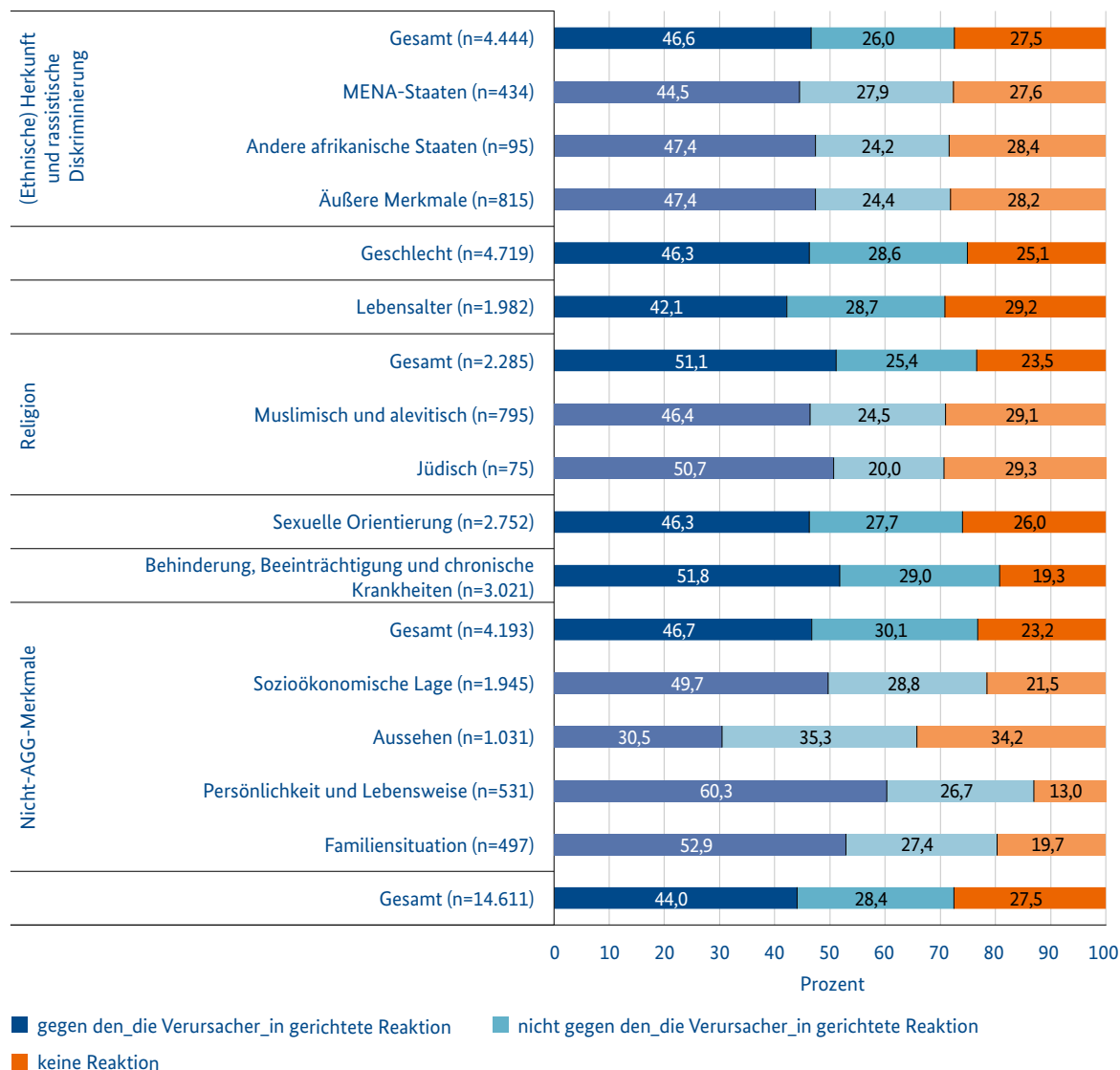
Andere Reaktionen, wie beispielsweise Gespräche mit anderen Personen über die Diskriminierungserfahrung, Engagement in der Antidiskriminierungsarbeit oder eine Therapie, wurden insbesondere im privaten Bereich und im Bereich Internet und Medien genannt. Gerade im privaten Bereich unterscheidet sich der Anteil derjenigen, die direkt gegen die verursachende Person oder Gegebenheit vorgehen, nicht sehr stark von dem Anteil derjenigen, die andere Handlungsoptionen ergreifen. Dies liegt nahe, da es hier selten eine offizielle Stelle gibt, die gegen Diskriminierung in diesem Bereich vorgehen könnte, und als Diskriminierung empfundene Herabwürdigungen wie Auseinandersetzungen in der Familie über die Homosexualität des Sohnes oder mangelndes Verständnis für eine psychische Erkrankung im Bekanntenkreis nicht justiziabel sind.

85 Personen, die beide Arten von Reaktionen angegeben haben, wurden in Kategorie (1) eingeordnet, da dies die stärkere, voraussetzungsvollere Reaktion darstellt.

Während bei Bekannten noch eher die Möglichkeit besteht, das Problem anzusprechen und eventuell zu beseitigen, mag die Gelegenheit zur Reaktion bei ähnlichen Erfahrungen in der Öffentlichkeit mit völlig Fremden seltener sein. Diskriminierungen, die in der Öffentlichkeit oder Freizeit erlebt wurden, sind in einer deutlichen Mehrheit der Fälle von Passant_innen etc. ausgegangen, sodass Betroffene im Nachhinein kaum Möglichkeiten haben, etwas zu unternehmen (vgl. Kapitel 6.8). Hier zeigt sich auch, dass in diesem Bereich in der Folge der Diskriminierungserfahrung vergleichsweise häufig nichts unternommen wurde: 36,2 Prozent der Befragten, die in Öffentlichkeit oder Freizeit eine Diskriminierungserfahrung erlebt haben, haben anschließend nichts unternommen. Auch bei Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt haben 40,2 Prozent auf eine Reaktion verzichtet.

Unterschiede in den Reaktionsmustern finden sich auch, wenn man diese getrennt nach dem Diskriminierungsmerkmal betrachtet (vgl. Abbildung 89). So zeigt sich, dass Betroffene dann besonders selten etwas gegen die diskriminierende Person oder Gegebenheit unternehmen, wenn sie eine Diskriminierungserfahrung anhand zu niedrigen Lebensalters, des Aussehens oder des Gewichts gemacht haben. Während im Mittel 44,0 Prozent versucht haben, sich gegen die diskriminierende Person oder Gegebenheit zu wehren, haben dies nur 30,5 Prozent derjenigen versucht, die eine Diskriminierungserfahrung anhand ihres Aussehens erlebt haben. Unter denjenigen, die anhand des Gewichts diskriminiert wurden, ist der Anteil sogar noch geringer. Gleichzeitig reagieren diese Personengruppen überdurchschnittlich häufig gar nicht auf eine Diskriminierungserfahrung. Weitere Personen, die vergleichsweise häufig nichts unternehmen, haben Diskriminierung anhand einer (zugeschriebenen) Herkunft aus den MENA-Staaten oder anderen afrikanischen Ländern, anhand äußerer Merkmale, wie insbesondere der Hautfarbe oder anhand ihrer (zugeschriebenen) Zugehörigkeit zum Islam oder Judentum, gemacht. Hier gilt es, diese Personengruppen verstärkt über ihre Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen, zu informieren und sie dabei zu unterstützen.

Abbildung 89: Reaktionen nach Diskriminierungsmerkmal (Betroffenenbefragung)



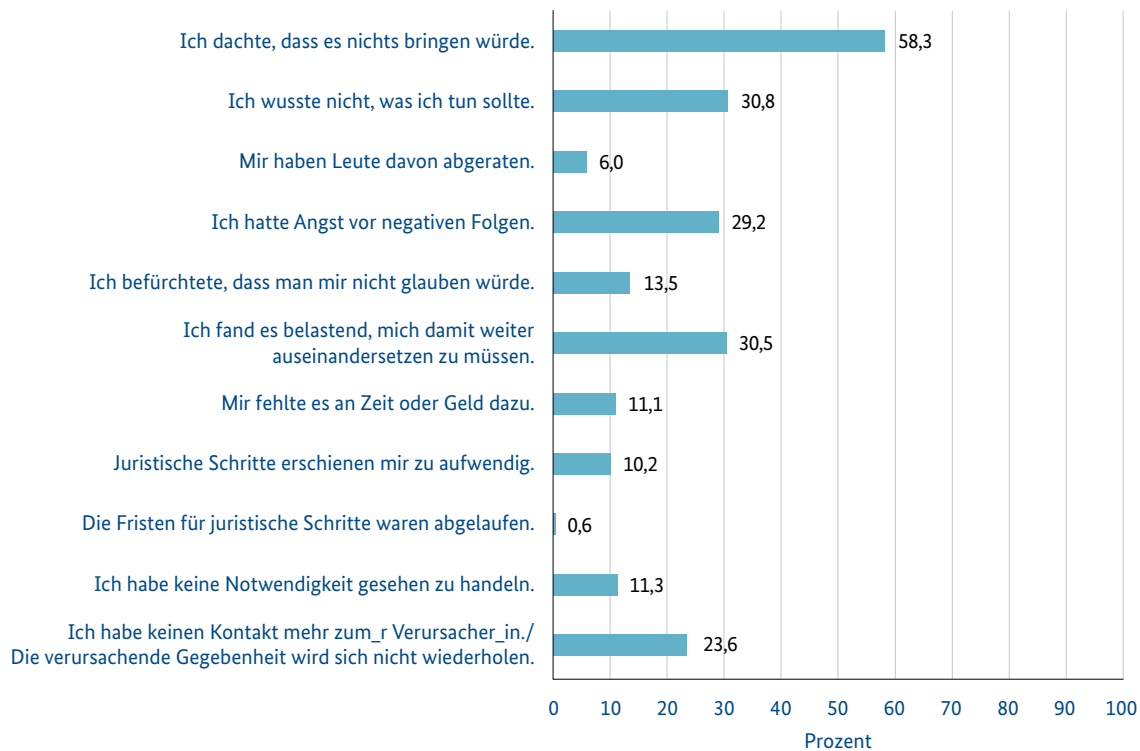
Lesebeispiel: In 46,6 Prozent aller Diskriminierungsfälle anhand der (ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen haben die Betroffenen eine gegen den/die Verursacher_in gerichtete Reaktion ergriffen. In weiteren 26,0 Prozent haben die Betroffenen zwar auf die Diskriminierung reagiert, aber diese Reaktion war nicht gegen den/die Verursacher_in gerichtet. In weiteren 27,5 Prozent der Diskriminierungserfahrungen im Bildungsbereich anhand der (ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen haben die Betroffenen nicht auf die Diskriminierung reagiert.

7.2 Gründe für den Verzicht auf eine Reaktion

Befragte, die nichts gegen den/die Verursacher_in unternommen haben, wurden anschließend gefragt, wieso sie darauf verzichtet hatten. Auch hier waren wieder Mehrfachnennungen möglich, sodass die Anteile zusammengerechnet mehr als 100 Prozent ergeben. Nicht berücksichtigt werden im Folgenden Personen, die weder angegeben haben, wie sie direkt in der Situation auf die Diskriminierung reagiert haben, noch was sie in der Folge unternommen haben. Die mit Abstand häufigste Nennung ist mit 58,3 Prozent, dass die Betroffenen dachten, es würde nichts bringen, sich gegen die Diskriminierung zu wehren (vgl. Abbildung 90). Damit zusammenhängend gaben 30,8 Prozent an, dass sie nicht wussten, was sie tun sollten; 29,2 Prozent hatten Angst vor negativen Folgen und 13,5 Prozent befürchteten, dass man ihnen nicht glauben würde. Für 30,5 Prozent war es zu belastend, sich weiter mit der erlebten Diskriminierung auseinandersetzen zu müssen. Anderen fehlten die

Ressourcen, gegen die Diskriminierung vorzugehen: So gaben 11,1 Prozent an, dass ihnen Zeit oder Geld fehlte und für 10,2 Prozent waren juristische Schritte zu aufwendig. Daneben sahen 11,3 Prozent keine Notwendigkeit zu handeln und 23,6 Prozent hatten keinen Kontakt mehr zu der verursachenden Person.

Abbildung 90: Gründe für den Verzicht auf eine Reaktion gegen den_die Verursacher_in (n=7.853, Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: In 58,3 Prozent aller Diskriminierungsfälle, in denen die Betroffenen keine gegen den_die Verursacher_in gerichtete Reaktion ergreifen haben, lag dies (auch) daran, dass sie glaubten, dass es nichts bringen würde.

Handlungsempfehlung 25: Um die von Diskriminierung betroffenen Personen zu stärken, ist es wichtig, ihnen Ansprechpartner_innen zur Verfügung zu stellen, die in der Lage sind, Maßnahmen zu ergreifen, um gegen die Diskriminierung anzugehen. Um solche Strukturen auszubauen oder erst einmal zu schaffen, ist es notwendig, qualifizierte Beratungsstellen zu stärken – vor allem auch in finanzieller Hinsicht. Dabei sollten auch Selbstorganisationen von Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, berücksichtigt werden. Wichtigste Förderkriterien sollten hierbei die Berücksichtigung von Intersektionalität sowie die Diversität des Beratungsteams sein. Besonders gefördert werden sollten Initiativen, die sich nicht auf ein Diskriminierungsmerkmal konzentrieren, sondern unterschiedliche Merkmale abdecken und so ein breiteres Angebot für die Betroffenen schaffen können. Ziel sollte es sein, Anlaufstellen für alle Betroffenen in für sie erreichbarer Nähe zu schaffen.

Vorbildcharakter für ein solches Förderprogramm kann hierbei das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend haben. Ein Förderprogramm für Antidiskriminierung sollte – unter Vervielfachung der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel – über dieses Programm hinausgehen, indem es spezifisch auf Diskriminierung ausgerichtet ist. Denkbar sind verschiedene Förderlinien, wie etwa zur Prävention und Beratung von Betroffenen. Dabei sollten sowohl institutionelle als auch projektbezogene Förderungen vorhanden sein.

Diese Ergebnisse zeigen auch, dass es wichtig ist, die Betroffenen mit ihrer Diskriminierungserfahrung nicht alleinzulassen. Viele haben aus nachvollziehbaren Gründen kein Interesse oder ihnen fehlen die Ressourcen, sich gegen die erfahrene Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Hierbei ist es zielführend, den Betroffenen die Möglichkeit zu geben, gegen die Diskriminierung vorzugehen, ohne das Prozessrisiko selbst tragen zu müssen. Dies lässt sich mit einer Prozessstandschaft erreichen, bei der ein Antidiskriminierungsverband einen Prozess anstelle der diskriminierten Person mit ihrem Einverständnis im eigenen Namen führen und auch das Prozessrisiko tragen könnte. So kann die zusätzliche Last von dem_der bereits durch die Diskriminierung Geschädigten gemildert werden. Darüber hinaus gibt es auch die Möglichkeit eines Verbandsklagerechts, welches bestimmten Antidiskriminierungsverbänden die Möglichkeit einräumen würde, eine Diskriminierung unabhängig von der Betroffenheit einzelner Personen gerichtlich feststellen zu lassen.

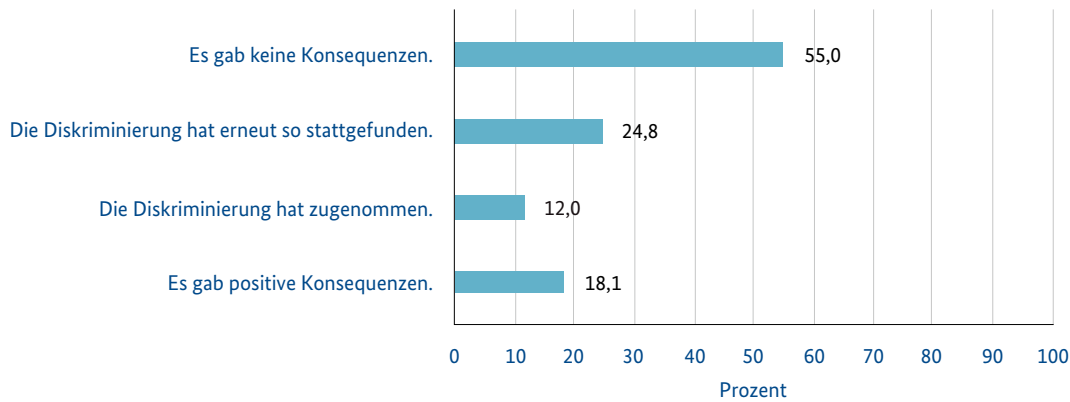
Schritte in diese Richtung wurden in anderen EU-Ländern bereits unternommen. So hat die Gleichbehandlungsstelle in Frankreich umfangreiche Untersuchungsbefugnisse. In Italien haben Gleichbehandlungsstellen für Diskriminierung anhand des Geschlechts das Recht, in Diskriminierungsfällen zu klagen, bei denen kein einzelnes Opfer identifiziert werden kann, sondern der Fall von kollektiver Bedeutung ist (FRA 2014b: 23–40).

Handlungsempfehlung 26: Die Ergebnisse bestätigen die bereits in Berghahn et al. (2016: 101) geäußerte Vermutung, dass es Betroffenen von Diskriminierung einerseits an Wissen über die Möglichkeiten mangelt, gegen Diskriminierung vorzugehen, und dass Betroffene andererseits häufig vor dem Risiko und Aufwand rechtlicher Schritte zurückschrecken. Auf Basis dieser Erkenntnisse erscheint die Einführung einer Prozessstandschaft und eines Verbandsklagerechts, wie sie bereits unter anderem von Berghahn et al. (2016) und Egenberger (2015) gefordert werden, dringend geboten.

7.3 Konsequenzen der Reaktion

Wenn man sich die Reaktionen Betroffener auf Diskriminierungserfahrungen anschaut, ist besonders relevant, welche Konsequenzen diese Reaktionen nach sich gezogen haben. In der Betroffenenbefragung wurden diejenigen, die angegeben hatten, sich gegen die diskriminierende Person oder Gegebenheit zur Wehr gesetzt zu haben, nach den Konsequenzen ihrer Handlungen gefragt. Da Mehrfachnennungen möglich waren, ergeben die Anteile zusammengerechnet mehr als 100 Prozent. Aus den Antworten ergibt sich ein ernüchterndes Bild (vgl. Abbildung 91): 55,0 Prozent, also mehr als die Hälfte der Befragten, die auf die Diskriminierungserfahrung reagiert haben, berichteten, dass ihr Versuch, sich gegen die diskriminierende Person oder Gegebenheit zur Wehr zu setzen, keinerlei Konsequenzen hatte. Bei 24,8 Prozent fand die Diskriminierung in der Folge erneut so statt wie zuvor. Bei 12,0 Prozent nahm die Diskriminierung anschließend sogar zu. Nur 18,1 Prozent der Befragten berichteten von positiven Konsequenzen ihrer Reaktion auf die Diskriminierungserfahrung wie einer Bitte um Entschuldigung, einer Wiedergutmachung, einer Bestrafung der verursachenden Person oder schlicht der Tatsache, dass sich die Diskriminierung nicht wiederholte. Aufgrund der Mehrfachnennungen sind in diesen 18,1 Prozent auch solche Personen enthalten, die neben positiven auch negative Konsequenzen erlebt haben: Hat jemand beispielsweise angegeben, dass die verursachende Person sich zwar entschuldigt hat, aber die betroffene Person anschließend dennoch weiterhin diskriminiert hat, fällt ein solcher Fall in den Anteil der Reaktionen mit positiven Konsequenzen hinein.

Abbildung 91: Konsequenzen der Reaktion gegen den_die Verursacher_in auf die Diskriminierung (n=6.124, Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: In 55,0 Prozent der Diskriminierungsfälle, in denen sich die Betroffenen gegen den_die Verursacher_in der Diskriminierung gewehrt haben, hatte dies keine Konsequenzen.

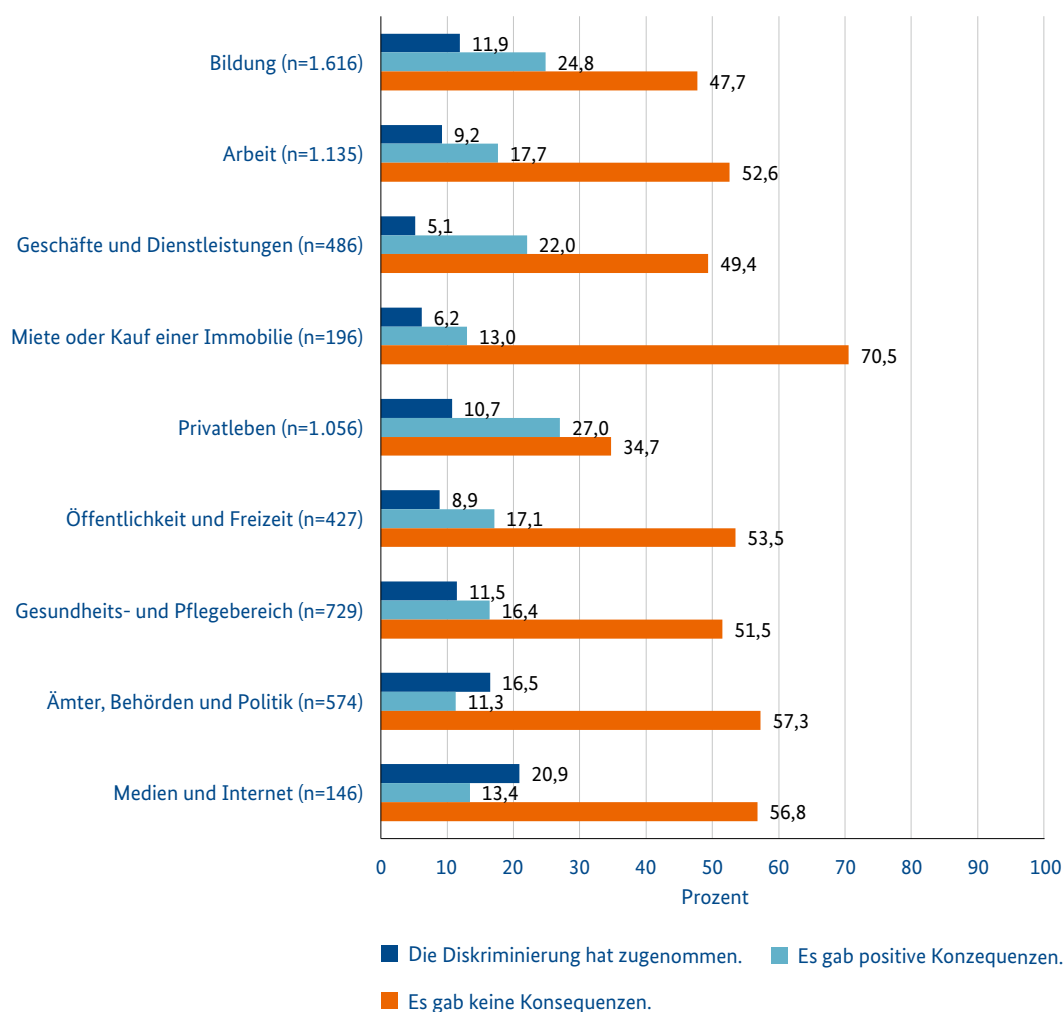
Rottleuthner et al. (2011) können diese geringen Erfolgsaussichten bestätigen: Sie berichten, dass sich die verursachende Person auf die Reaktion der betroffenen Person in 7,9 Prozent der Fälle entschuldigt oder zugegeben hat, die betroffene Person diskriminiert zu haben. In 51,1 Prozent der Fälle hat sie (zunächst) nicht reagiert und in 40,6 Prozent versucht, sich zu rechtfertigen. Angesichts dieser geringen Aussicht auf Erfolg ist es erstaunlich, dass überhaupt so viele Personen, immerhin 44,0 Prozent der Befragten, angege- ben haben, etwas gegen die verursachende Person unternommen zu haben.

Handlungsempfehlung 27: Die außerordentlich geringe Aussicht auf Erfolg bei dem Versuch, sich gegen Diskriminierung zu wehren, zeigt dringenden Handlungsbedarf auf. Reaktionen Betroffener auf Diskriminierung und die Konsequenzen infolge des Versuchs, sich dagegen zur Wehr zu setzen, sind bisher kaum erforscht. Hier besteht weiterer Forschungsbedarf, um die Gründe für diese ausgesprochen schlechten Erfolgsaussichten aufzudecken und Handlungsempfehlungen zu entwickeln, um von Diskriminierung Betroffene besser unterstützen zu können.

7.4 Konsequenzen der Reaktion nach Lebensbereich und Merkmal

Die Befragten hatten mit ihrer Reaktion je nach Diskriminierungserfahrung unterschiedlich häufig Erfolg. Von positiven Konsequenzen berichteten Betroffene am häufigsten im privaten Bereich (27,0 Prozent) und in den Bereichen Geschäfte und Dienstleistungen (22,0 Prozent) sowie Bildung (24,8 Prozent) (vgl. Abbildung 92). Am seltensten kamen diese in den Bereichen Ämter und Behörden (11,3 Prozent), auf dem Wohnungsmarkt (13,0 Prozent) sowie im Internet und in den Medien (13,4 Prozent) vor. In diesen Bereichen blieb der Versuch, sich zu wehren, besonders häufig folgenlos. Für die Bereiche Internet und Medien sowie Ämter und Behörden kommt hinzu, dass Betroffene anschließend sogar überdurchschnittlich häufig mehr Diskriminierung erlebten als vorher: 20,9 Prozent bzw. 16,5 Prozent berichteten hier von einer Zunahme der Diskriminierung infolge ihrer Reaktion.

Abbildung 92: Konsequenzen der Reaktion gegen eine_n Verursacher_in nach Lebensbereich (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: Im Bildungsbereich hat in 11,9 Prozent der Diskriminierungsfälle, in denen sich die Betroffenen gegen den die Verursacher_in der Diskriminierung gewehrt haben, die Diskriminierung danach noch zugenommen. In 24,8 Prozent gab es dagegen nach der Reaktion positive Konsequenzen und in 47,7 Prozent der Diskriminierungsfälle hat die Reaktion keine Konsequenzen gehabt.

Handlungsempfehlung 28: Der besonders geringe Anteil erfolgreicher Reaktionen auf Diskriminierungen sowie der vergleichsweise hohe Anteil von Personen, die auf ihren Versuch hin, sich zu wehren, noch stärker diskriminiert wurden als zuvor, zeigen die Notwendigkeit, den Diskriminierungsschutz des AGG auch auf den Bereich Ämter und Behörden auszuweiten. Außerdem könnte hier die Verhinderung von Diskriminierung gefördert werden, indem, wie schon von Egenberger (2015: 17) vorgeschlagen, die Beweislast erleichterung auch für den staatlichen Bereich eingeführt wird. Nach dieser muss eine Diskriminierung von der betroffenen Person nicht zweifelsfrei bewiesen, sondern ausreichend glaubhaft gemacht werden, woraufhin die der Beklagte beweisen muss, dass diese Diskriminierung nicht stattgefunden hat. Über diesen Bereich hinaus würde es zur Stärkung der Betroffenen beitragen, Testing-Verfahren und Statistiken ausdrücklich als zulässige Beweismittel anzuerkennen, um die Beweislast erleichterung nach § 22 AGG auszulösen (Egenberger 2015: 17).

Um Diskriminierung zu verhindern, ist es notwendig, Diskriminierung „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ (Art. 15 RL 2000/43/EG) zu sanktionieren. Dies ist bisher nicht ausreichend der Fall, wodurch die vor-

liegenden Ergebnisse einmal mehr bestehende Forderungen bestätigen (Egenberger 2015: 15–16; Berghahn et al. 2016: 154). Insofern sollten die Entschädigungen für Betroffene erhöht werden, um tatsächlich eine abschreckende Wirkung entfalten zu können. Um weitere Sanktionen zu ermöglichen, könnten zusätzlich ordnungsrechtliche Regelungen geschaffen werden, wie sie beispielsweise in den Landesgaststättengesetzen Niedersachsens und Bremens für diskriminierende Einlassverweigerungen bestehen (NGastG § 11 Abs. 1 Nr. 14; BremGastG § 12 Abs. 1 Nr. 15). Hier sollte geprüft werden, auf welche anderen Bereiche solche Regelungen übertragbar sind.

Auch in Bezug auf die Diskriminierungsmerkmale zeigen sich Unterschiede in den Konsequenzen: Dass die **Diskriminierung nach ihrem Versuch, sich zu wehren, zugenommen hat**, berichteten vor allem diejenigen, die eine Diskriminierungserfahrung anhand eines Merkmals gemacht haben, das einer strukturell privilegierten Gruppe zuzuordnen ist. So klagten insbesondere diejenigen darüber, hinterher mehr diskriminiert worden zu sein, die sich als Mann, als Deutsche_r oder als Christ_in diskriminiert sehen. Daneben berichteten auch Personen, die sich anhand des Einkommens, der Persönlichkeit oder der Lebensweise diskriminiert fühlen, von zunehmender Diskriminierung nach einem Versuch, sich zu wehren.

Positive Konsequenzen wurden besonders häufig von Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen oder Beeinträchtigungen des Wahrnehmungs- und Ausdrucksvermögens, von Bisexuellen und von Personen, die anhand einer Herkunft aus den MENA-Staaten oder anderen asiatischen Ländern Diskriminierung erlebt haben, berichtet (Tabelle 37). Besonders selten wurden positive Konsequenzen dagegen neben Personen, die sich als Deutsche_r oder Mann diskriminiert sehen, von Atheist_innen und Konfessionslosen sowie von Personen, die Diskriminierung anhand des Aussehens oder des Gewichts sowie der Familiensituation erlebt haben, berichtet. Diese Gruppen erlebten dafür besonders häufig, dass ihre **Reaktion keine Konsequenzen** hatte. Dies gilt auch für Personen, die sich als Jüd_innen oder Intersexuelle oder anhand einer Herkunft aus afrikanischen Ländern, die nicht zu den MENA-Staaten zählen, diskriminiert sehen.

Tabelle 37: Positive Konsequenzen einer Reaktion gegen eine_n Verursacher_in nach Diskriminierungsmerkmal (Betroffenenbefragung)

Diskriminierungsmerkmal / Kategorisierung		Prozentuale Häufigkeit	
(Ethnische) Herkunft und rassistische Diskriminierungen	Gesamt (n=1.581)	20,0 %	
	Europa, Nordamerika und Australien	Gesamt (n=319)	
		Deutschland (n=161)	6,2 %
		MENA-Staaten (n=149)	26,8 %
		Andere afrikanische Staaten (n=37)	27,0 %
		Andere asiatische Staaten (n=37)	16,2 %
Äußere Merkmale	Gesamt (n=302)	20,5 %	
	Schwarz, Person of Color u. a. (n=94)	12,8 %	
Geschlecht	Gesamt (n=1.726)	19,0 %	
	Frau (n=1.038)	21,2 %	
	Mann (n=346)	11,0 %	
	Trans* (n=59)	11,9 %	
	Inter* (n=198)	17,2 %	
Lebensalter	Gesamt (n=602)	18,3 %	

Fortsetzung Tabelle 37

Diskriminierungsmerkmal / Kategorisierung		Prozentuale Häufigkeit
Religion	Gesamt (n=883)	17,7 %
	Jüdisch (n=28)	14,3 %
	Atheistisch und konfessionslos (n=70)	5,7 %
Sexuelle Orientierung	Gesamt (n=995)	20,6 %
	Homosexuell (n=728)	20,5 %
	Bisexuell (n=83)	28,9 %
Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Krankheiten	Gesamt (n=1.122)	21,1 %
	Körperliche Beeinträchtigungen und chronische Krankheiten (n=306)	20,9 %
	Beeinträchtigung des Wahrnehmungs- und Ausdrucksvermögens (n=201)	24,4 %
	Psychische Beeinträchtigungen und chronische Krankheiten (n=163)	16,0 %
Nicht-AGG-Merkmale	Gesamt (n=1.481)	16,9 %
	Sozioökonomische Lage (n=710)	19,4 %
	Aussehen (n=253)	16,2 %
	Persönlichkeit und Lebensweise (n=245)	14,7 %
	Familiensituation (n=217)	13,4 %

Lesebeispiel: In 20,0 Prozent der Diskriminierungserfahrungen anhand der (ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen, bei denen sich die Betroffenen gegen den_die Verursacher_in der Diskriminierung gewehrt haben, hatte die Reaktion positive Folgen.

Die Auswertung der Reaktionen der Betroffenen auf Diskriminierungserfahrungen hat gezeigt, dass mit rund 40 Prozent in der Repräsentativbefragung viele Betroffene gar nicht auf die Diskriminierungserfahrung reagiert haben. Die Betroffenenbefragung zeigt die häufigsten Gründe dafür, dass Personen nicht gegen den_die Verursacher_in oder die diskriminierende Gegebenheit vorgegangen sind. Diese umfassen, dass Betroffene dachten, es würde nichts bringen, sie nicht wussten, was sie tun sollten, Angst vor negativen Folgen hatten oder es als belastend empfanden, sich weiter mit der erlebten Diskriminierung auseinanderzusetzen. Über die Hälfte derjenigen, die etwas gegen den_die Verursacher_in oder die diskriminierende Gegebenheit unternommen haben, berichteten, dass ihre Reaktion keine Konsequenzen hatte; 12,0 Prozent berichteten gar, dass die Diskriminierung anschließend noch zugenommen hat.

Handlungsempfehlungen müssen an dieser Stelle von zwei Seiten aufgezogen werden: Zum einen müssen die Betroffenen gestärkt werden, nachdem sie sich gegen eine Diskriminierung zur Wehr gesetzt haben. Was sich theoretisch leicht formulieren lässt, ist in der praktischen Umsetzung deutlich schwieriger: Insbesondere wenn ein erster Versuch, sich gegen die Diskriminierung zu wehren, nicht erfolgreich war, stehen die Chancen bei einem weiteren Versuch nicht zwingend besser. Im Gegenteil steigt die Gefahr, dass die betroffene Person als Querulant_in abgetan wird.

Darüber hinaus dürfen Handlungsempfehlungen sich an dieser Stelle nicht nur an der Stärkung der von Diskriminierung Betroffenen orientieren. Vielmehr müssen sie auch den_die Verursacher_in in den Blick nehmen. Dabei muss das Ziel sein, die Wiederholung von Diskriminierung wirksam zu unterbinden.

8. Auswirkungen

Das Erfahren von Diskriminierung kann gravierende Auswirkungen auf das Leben der Betroffenen haben. Die bisherige Forschung konnte anhand metaanalytischer Studien belegen, dass wahrgenommene Diskriminierung sich negativ auf das psychische Wohlbefinden, wie beispielsweise die Lebenszufriedenheit, depressive Symptome, Angst- oder Stressreaktionen, auswirkt (Schmitt et al. 2014; Pascoe und Smart Richman 2009; Pavalko et al. 2003). Darüber hinaus kann das Erfahren von Diskriminierung auch die körperliche Gesundheit beeinträchtigen (Pascoe und Smart Richman 2009). Auch in der vorliegenden Studie wurden die Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen in den Blick genommen. Innerhalb der Betroffenenbefragung wurden die Befragten gebeten, anzugeben, welche Auswirkungen die von ihnen geschilderte Diskriminierungssituation auf sie hatte. Hierbei wurde den Befragten eine Anzahl möglicher Auswirkungen vorgegeben, von denen sie all diejenigen auswählen sollten, die sie als Folge der Diskriminierungserfahrung erlebt haben – Mehrfachnennungen waren dementsprechend möglich. Bei der Interpretation der nachfolgend dargestellten Ergebnisse ist es zudem wichtig, zu bedenken, dass die Personen in der Betroffenenbefragung gebeten wurden, eine besonders einschneidende Diskriminierungssituation zu schildern, die dann wiederum potenziell auch mit besonders schwerwiegenden Konsequenzen verbunden ist.

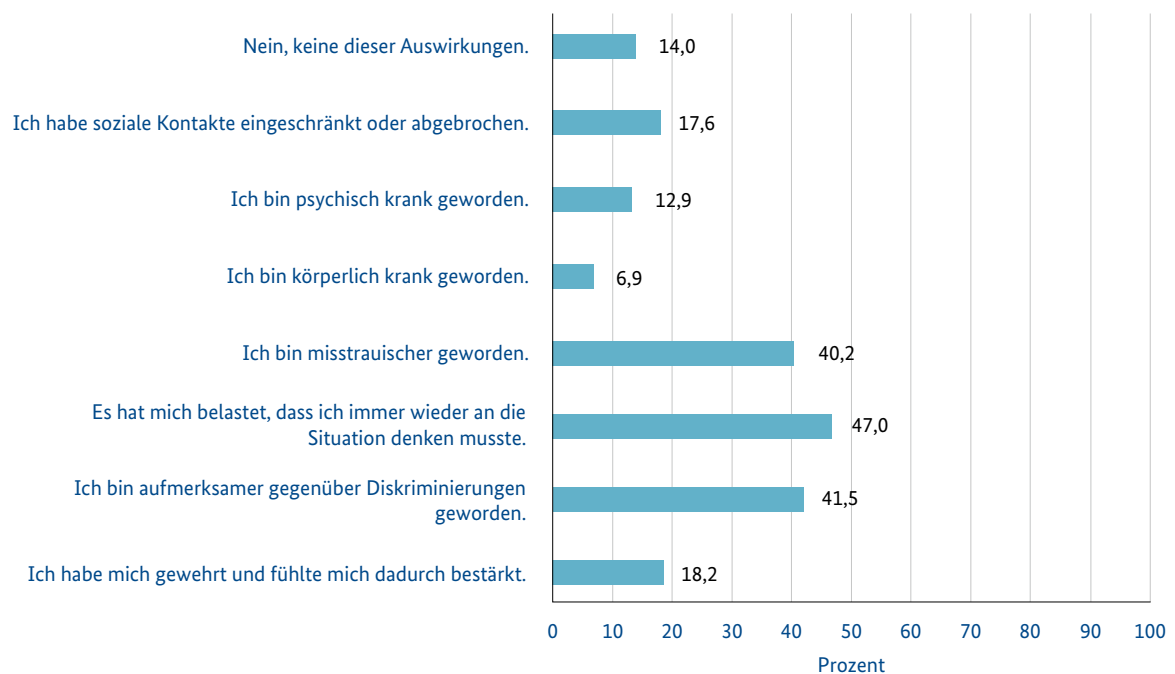
8.1 Wahrgenommene Auswirkungen der Diskriminierungserfahrungen

Insgesamt gaben die Befragten bei 47,0 Prozent, also fast der Hälfte der geschilderten Diskriminierungssituationen an, dass sie sich durch das zwangsläufige Erinnern an die Diskriminierungssituation belastet fühlen (vgl. Abbildung 93). In 40,2 Prozent der Fälle gaben die Betroffenen an, dass sie durch die Diskriminierungserfahrung(en) misstrauischer geworden seien. Dies hat nicht nur negative Konsequenzen für die Betroffenen selbst, sondern kann gleichzeitig auch eine Gefährdung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt darstellen, wenn Personen mit einem konstanten Argwohn miteinander umgehen und in der Sorge vor weiteren Diskriminierungen leben. Bei einem Anteil von rund 17,6 Prozent der Diskriminierungssituationen geben die Befragten an, dass sie in der Folge der Diskriminierungserfahrung soziale Kontakte abgebrochen haben. Auch hier wird deutlich: Diskriminierungserfahrungen haben nicht nur Auswirkungen unmittelbar auf die betroffene Person selbst, sondern auch auf ihre sozialen Beziehungen. In rund 41,5 Prozent der geschilderten Diskriminierungen gaben die Befragten an, durch die Diskriminierungserfahrung aufmerksamer gegenüber Diskriminierung geworden zu sein. Diskriminierungserfahrungen führen also zu einer subjektiv geschärften Wahrnehmung für Benachteiligungen. Die Auswertung der Vignettensituation bestätigt dies (vgl. Kapitel 4.2.2): Personen, die selbst Diskriminierung erlebt hatten, nahmen die Situation unabhängig von der betroffenen Gruppe eher als diskriminierend wahr. Deutlich seltener gaben die Befragten in 18,2 Prozent der Fälle an, dass sie sich gegen die Diskriminierung zur Wehr gesetzt und deshalb bestärkt gefühlt haben. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass nicht alle Personen, die in der Betroffenenbefragung von einer Diskriminierungserfahrung berichteten, auch auf diese reagiert haben bzw. sich gegen diese zur Wehr gesetzt haben (vgl. Kapitel 7). Dennoch zeigt sich, dass das aktive Aufstehen gegen Diskriminierung mitunter auch eine ermächtigende bzw. bestärkende Wirkung für die Betroffenen haben kann. Bei einem ähnlichen Anteil von rund 17,6 Prozent der Diskriminierungssituationen gaben die Befragten an, dass sie in der Folge der Diskriminierungserfahrung soziale Kontakte abgebrochen haben. Auch hier wird deutlich: Diskriminierungserfahrungen haben nicht nur Auswirkungen unmittelbar auf die betroffene Person selbst, sondern auch auf ihre sozialen Beziehungen. Besonders

schwerwiegend ist es natürlich, wenn das Erleben von Diskriminierung die psychische oder die physische Gesundheit der Betroffenen angreift. Auch wenn diese Auswirkungen im Vergleich zu anderen deutlich seltener genannt wurden, so wurde dennoch in 12,9 Prozent der Diskriminierungserfahrungen von einer Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit und in 6,9 Prozent der Fälle von körperlichen Erkrankungen als Folge der Diskriminierungssituation berichtet.

Die Bandbreite der von den Betroffenen genannten Auswirkungen zeigt jedoch in jedem Fall: Diskriminierungserfahrungen können nicht als klar umgrenzte Situationen betrachtet werden, sondern als Erlebnisse, die nachhaltig und weitreichend das Leben der Betroffenen negativ beeinflussen. Diese negativen Auswirkungen gehen dabei deutlich über die Benachteiligung an sich hinaus.

Abbildung 93: Wahrgenommene Auswirkungen der geschilderten Diskriminierungssituationen (n=16.438, Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: In 14,0 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen gaben die Betroffenen an, dass diese keine der zur Auswahl stehenden Auswirkungen auf sie gehabt hat. Bei 17,6 Prozent der Diskriminierungserfahrungen haben die Betroffenen angegeben, dass sie dadurch soziale Kontakte eingeschränkt oder abgebrochen hätten.

Im Hinblick auf die von den Personen in der Betroffenenbefragung angegebenen Auswirkungen müssen aber auch die folgenden Aspekte berücksichtigt werden: Erstens ist zu betonen, dass es sich bei den hier untersuchten Auswirkungen um subjektive Folgen von Diskriminierungserfahrungen handelt, d.h., dass die Befragten diese als solche wahrnehmen. Analog zu den Überlegungen in Bezug auf die Einschränkungen, die der Fokus auf Diskriminierungserfahrungen als Untersuchungsgegenstand mit sich bringt (vgl. Kapitel 2.3), muss auch in Bezug auf die genannten Auswirkungen einerseits bedacht werden, dass die Betroffenen nicht alle Folgen benennen bzw. sich dieser bewusst sind, die die beschriebene Diskriminierungssituation tatsächlich mit sich gebracht hat. Andererseits könnte es auch der Fall sein, dass bestimmte negative Lebensereignisse als Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen wahrgenommen werden, die in Wirklichkeit einen anderen Ursprung haben. Zweitens bringt die Frage nach konkreten Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen die generellen Probleme mit sich, die zwangsläufig

mit introspektiven Methoden verbunden sind: Es ist für Befragte eine schwierige Aufgabe, innerpsychische Prozesse auch kausaler Natur ‚objektiv‘ vollständig und korrekt nachzuvollziehen. Denn die Befragten müssen dabei zum einen für sich nachverfolgen können, inwiefern ein Ereignis (in diesem Fall die Diskriminierungserfahrung) bestimmte Konsequenzen (bspw. psychische Belastungen) für sie persönlich hatte, zum anderen müssen sie gleichzeitig den potenziellen Einfluss anderer Faktoren oder Ereignisse davon abgrenzen bzw. ‚herausrechnen‘ können. Eine solche Klarheit in der Introspektion ist bei Befragten in unterschiedlichem Maße gegeben bzw. überhaupt möglich.

Trotz dieser Einschränkungen und unabhängig davon, ob die Betroffenen ‚objektiv‘ und trennscharf die Auswirkungen der Diskriminierungserfahrungen wiedergeben können, ist die Untersuchung subjektiver Folgen von Diskriminierungserfahrungen hochrelevant, denn auch sie konstituieren die Realität der Betroffenen im Anschluss an die Diskriminierungserfahrungen und somit das Maß, in dem die Betroffenen die Diskriminierungserfahrung als prägendes Ereignis für ihr Leben und ihre Lebensqualität betrachten. Die Tatsache, dass innerhalb der Betroffenenbefragung der Mehrheit der geschilderten Diskriminierungserfahrungen negative und teils weitreichende Konsequenzen zugeschrieben werden, macht dementsprechend sehr deutlich, dass das Erleben von Diskriminierung nicht folgenlos bleibt, sondern weit über die jeweilige Situation hinaus auf das Leben der Betroffenen einwirkt.

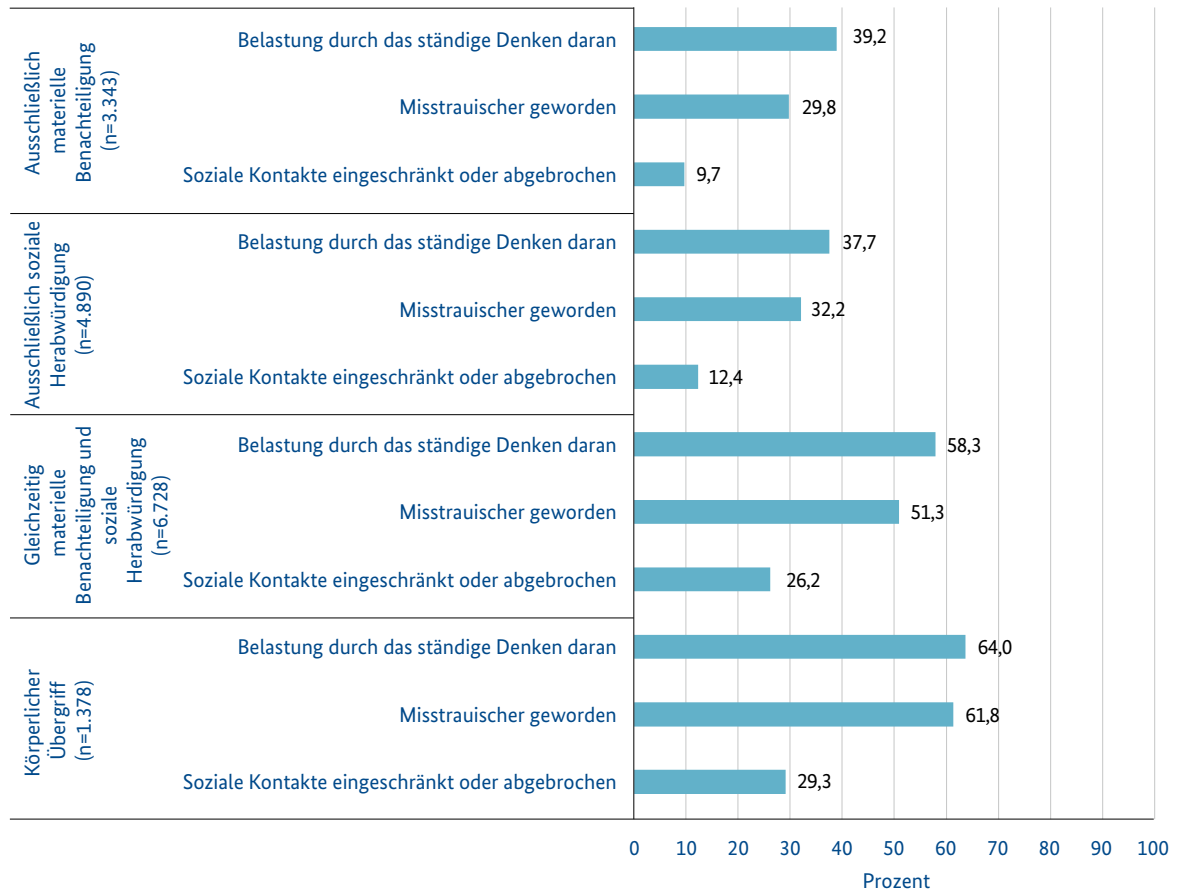
8.2 Auswirkungen nach Diskriminierungsform

In einem zweiten Schritt wurde untersucht, inwiefern sich die in der Betroffenenbefragung angegebenen Auswirkungen nach der Form der erfahrenen Diskriminierung unterscheiden. Hierbei wurden die von den Betroffenen geschilderten Diskriminierungssituationen in drei unterschiedliche Diskriminierungsformen kategorisiert (vgl. hierzu auch Kapitel 6): soziale Herabwürdigungen (z. B. Beleidigungen etc.), materielle Benachteiligungen (z. B. Verwehren von Zugängen oder bestimmten Handlungsmöglichkeiten) und körperliche Übergriffe. Die deskriptiven statistischen Auswertungen auf Grundlage der Daten der Betroffenenbefragung zeigen, dass sich die wahrgenommenen Auswirkungen der Diskriminierungserfahrungen durchaus danach unterscheiden, welcher Diskriminierungsform die Erfahrungen zugeordnet werden.

Betrachtet man zunächst die Belastungen aufgrund des wiederholten Denkens an die Diskriminierungserfahrung, des erhöhten Misstrauens und der Einschränkung bzw. des Abbruchs sozialer Kontakte als Auswirkungen, so ergeben sich hier ähnliche Verteilungen für die drei Diskriminierungsformen. Insgesamt wird der Abbruch sozialer Kontakte weniger häufig als Auswirkung von Diskriminierungserfahrungen jeglicher Form genannt als die beiden anderen.

Bei Diskriminierungserfahrungen in Form eines körperlichen Übergriffs oder in Form einer gleichzeitigen materiellen Benachteiligung und sozialen Herabwürdigung werden alle drei Auswirkungen deutlich häufiger genannt als bei Diskriminierungen, in denen die Betroffenen ausschließlich eine soziale Herabwürdigung oder ausschließlich eine materielle Benachteiligung erfahren (vgl. Abbildung 94). So berichteten die Befragten in 64,0 Prozent bzw. 61,8 Prozent der Fälle, in denen die Diskriminierung in Form eines körperlichen Übergriffs geschehen ist, dass die Diskriminierungserfahrung sie dadurch belastet, dass sie wiederholt darüber nachdenken müssten bzw. dass sie in stärkerem Maße misstrauisch geworden seien. Mit rund 29,3 Prozent wird der Abbruch von sozialen Kontakten ebenfalls bei Diskriminierungen in Form eines körperlichen Übergriffs im Vergleich zu den anderen Diskriminierungsformen am häufigsten genannt.

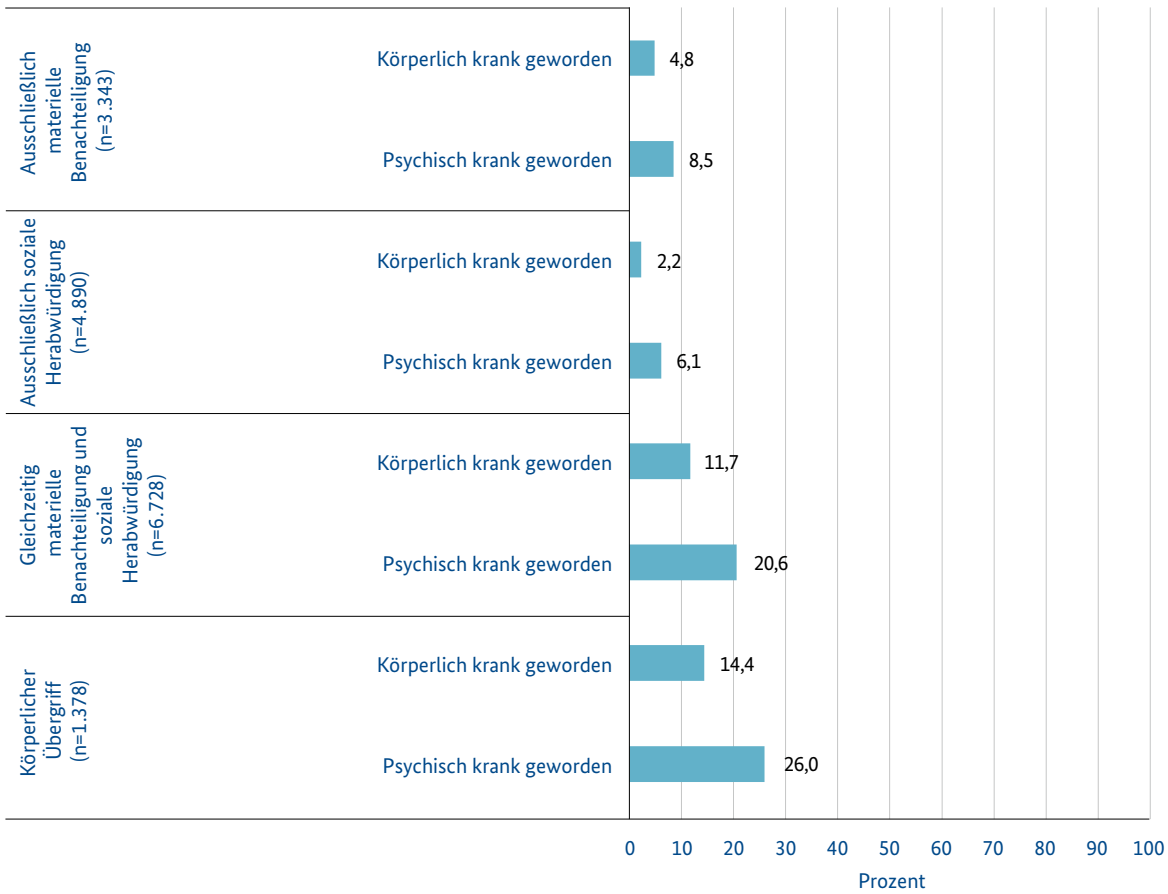
Abbildung 94: Auswirkungen in Abhängigkeit von Diskriminierungsform: Belastung durch Denken an die Erfahrung, erhöhtes Misstrauen, Abbruch bzw. Einschränkung sozialer Kontakte (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: In 39,2 Prozent der Diskriminierungserfahrungen, in denen die Betroffenen ausschließlich eine materielle Benachteiligung – also keine soziale Herabwürdigung und keinen körperlichen Übergriff – erlebt haben, gaben die Betroffenen an, dass sie an die Diskriminierungserfahrung immer wieder denken mussten und sie dies belastet(e). In 29,8 Prozent dieser Fälle gaben sie (auch) an, misstrauischer geworden zu sein. In 9,7 Prozent der Diskriminierungserfahrungen, in denen die Betroffenen ausschließlich eine materielle Benachteiligung erfahren haben, haben sie in der Folge soziale Kontakte eingeschränkt oder abgebrochen.

Dieses generelle Verteilungsmuster über die Diskriminierungsformen hinweg bleibt auch für die besonders drastischen Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen bestehen. Diese werden am häufigsten bei Diskriminierungserfahrungen angegeben, in denen die Betroffenen in körperlicher Form angegriffen wurden: Bei 26,0 Prozent solcher Diskriminierungsfälle nannten die Befragten eine psychische Erkrankung als Folge der Diskriminierungserfahrung, bei 14,4 Prozent der Fälle eine körperliche Erkrankung (vgl. Abbildung 95). In etwas geringerem Maße wurden eine psychische Erkrankung (20,6 Prozent) und eine körperliche Erkrankung (11,7 Prozent) als Folge von Diskriminierungserfahrungen angegeben, in der eine soziale Herabwürdigung mit einer materiellen Benachteiligung einherging. Deutlich geringer fallen die Anteile bei Diskriminierungserfahrungen aus, die ausschließlich eine soziale Herabwürdigung bzw. eine materielle Benachteiligung beinhalten.

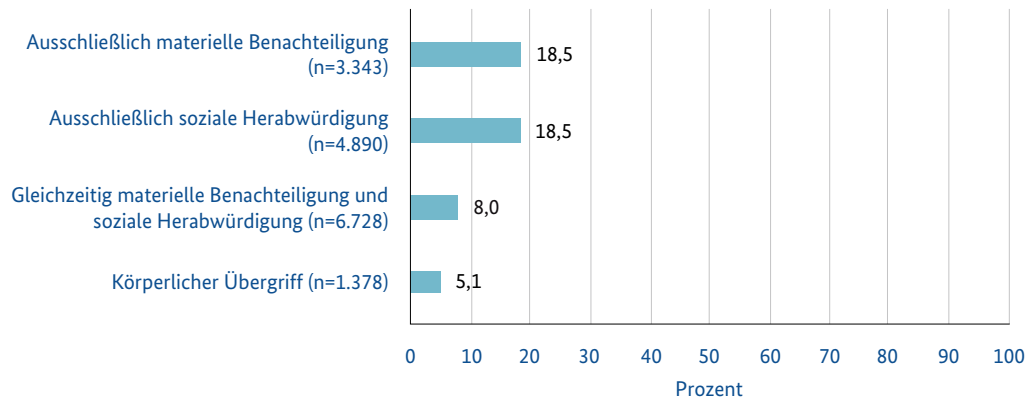
Abbildung 95: Auswirkungen in Abhängigkeit von Diskriminierungsform: Psychische oder körperliche Erkrankung (Mehrfachnennung möglich, Betroffenenbefragung)



Lesebeispiel: In 4,8 Prozent der Diskriminierungserfahrungen, in denen die Betroffenen ausschließlich eine materielle Benachteiligung – also keine soziale Herabwürdigung und keinen körperlichen Übergriff – erlebt haben, gaben die Betroffenen an, dass sie durch die Diskriminierungserfahrungen (auch) körperlich krank geworden sind. In 8,5 Prozent der Fälle gaben sie (auch) an, psychisch krank geworden zu sein.

Im Hinblick auf ein Gefühl des Bestärktseins durch ein Zurwehrsetzen gegen Diskriminierung bzw. eine erhöhte Sensibilität für Diskriminierung als Folgen der geschilderten Diskriminierungserfahrungen zeigen sich dagegen keine besonderen Auffälligkeiten in Bezug auf die Form der Diskriminierung. In ähnlichem Maße werden diese Auswirkungen über die Diskriminierungsformen hinweg für rund 14,4 Prozent bis 21,0 Prozent (Gefühl des Bestärktseins durch Zurwehrsetzung) bzw. rund 35,9 Prozent bis 47,3 Prozent (erhöhte Sensibilität gegenüber Diskriminierung) der geschilderten Diskriminierungssituationen genannt.

Spiegelbildlich zu diesen Befunden berichten die Befragten nur in 5,1 Prozent der Diskriminierungserfahrungen, in denen sie einen körperlichen Übergriff erlebt haben, bzw. in 8,0 Prozent der Diskriminierungsfälle, die gleichzeitig eine soziale Herabwürdigung und eine materielle Benachteiligung beinhalten, dass die von ihnen geschilderte Diskriminierung keine der zur Auswahl stehenden Folgen nach sich gezogen habe (vgl. Abbildung 96). Bei Diskriminierungserfahrungen, die ausschließlich eine soziale Herabwürdigung oder ausschließlich eine materielle Benachteiligung beinhalten, war der Anteil, bei denen die Betroffenen keine Auswirkungen angegeben haben, mit jeweils rund 18,5 Prozent höher.

Abbildung 96 Keine angegebenen Auswirkungen nach Diskriminierungsform (Betroffenenbefragung)

Lesebeispiel: In 18,5 Prozent der Diskriminierungserfahrungen, in denen die Betroffenen ausschließlich eine materielle Benachteiligung – also keine soziale Herabwürdigung und keinen körperlichen Übergriff – erlebt haben, gaben die Betroffenen an, dass die Diskriminierungserfahrungen keine der zur Auswahl stehenden Auswirkungen (u. a. psychische und physische Krankheiten, misstrauischer geworden, aufmerksamer gegenüber Diskriminierung geworden) auf sie gehabt hat.

Insgesamt zeigt die differenzierte Betrachtung der Auswirkungen der in der Betroffenenbefragung geschilderten Diskriminierungssituationen nach der Form der Benachteiligung, dass körperliche Übergriffe oder die Kombination einer sozialen Herabwürdigung und einer materiellen Benachteiligung von den Betroffenen deutlich stärker wahrgenommen wurden: Bei den Diskriminierungserfahrungen, von denen in dieser Form berichtet wurde, nannten die Betroffenen die unterschiedlichen negativen Auswirkungen durchweg prozentual am häufigsten.

9. Zusammenfassung und übergreifende Handlungsempfehlungen

Die vorliegende Studie widmet sich der Frage, wie Diskriminierung in Deutschland erlebt wird. Dafür wurden umfangreiche quantitative Daten einer telefonischen Repräsentativbefragung und einer Betroffenenbefragung im Mixed-Mode-Design sowie qualitative Daten aus Fokusgruppengesprächen und Einzelinterviews ausgewertet. Hiermit ergänzt die Studie den bislang nur unzureichenden Forschungsstand zu Diskriminierung in Deutschland. Anhand der Erhebung von Diskriminierungserfahrungen können einerseits wichtige Rückschlüsse auf gesellschaftliche Schieflagen und Diskriminierungsstrukturen gezogen werden, andererseits lassen sich über diesen Zugang wertvolle Einblicke in die Betroffenenperspektive gewinnen und Diskriminierungsfälle detailliert sichtbar machen.

9.1 Subjektivität von Diskriminierungserfahrungen

Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit Diskriminierungserfahrungen, also subjektiven Wahrnehmungen einer Situation als Diskriminierung. Nicht jede erlebte Diskriminierung entspricht einer rechtlichen oder sozialwissenschaftlichen Definition von Diskriminierung, aber umgekehrt nehmen auch nicht alle Betroffenen Diskriminierung als eine solche wahr. Dies kann an fehlenden Informationen liegen, daran, dass die Person sich nicht als Opfer von Diskriminierung betrachten möchte, aber auch an unterschiedlichen Verständnissen von Diskriminierung. Aus dem letztgenannten Grund war es zur Einordnung der Studienergebnisse notwendig, differenziert herauszuarbeiten, unter welchen Umständen eine Situation als Diskriminierung wahrgenommen wird (vgl. Kapitel 4).

Dabei zeigen sich Unterschiede zwischen dem rechtlichen Begriffsverständnis von Diskriminierung und dem Alltagsverständnis der Befragten. Untersucht wurde dies mithilfe I) einer Vignettenuntersuchung, die sowohl in der repräsentativen Telefonbefragung als auch in der nicht repräsentativen Betroffenenbefragung durchgeführt wurde, II) von Fokusgruppengesprächen mit Personen, die zu Gruppen mit einem erhöhten Diskriminierungsrisiko gehören und Diskriminierung anhand verschiedener Merkmale erlebt haben, sowie III) von Einzelinterviews mit Personen, die angegeben haben, sich anhand einer Kategorisierung benachteiligt gefühlt zu haben, die gesamtgesellschaftlich gesehen mit einem geringeren Diskriminierungsrisiko verbunden ist.

In der Vignettenanalyse (vgl. Kapitel 4.2) zeigt sich deutlich, dass es für die Wahrnehmung von Diskriminierung entscheidend ist, welche Gruppe benachteiligt wird. Hierzu wurde in einer Situationsbeschreibung die Bezeichnung der jeweiligen Gruppe variiert, die in einem Schulbuch klischeehaft dargestellt wird, und erfragt, ob es sich nach Meinung der Befragten um Diskriminierung handelt. Eine besonders hohe Sensibilität für Diskriminierung zeigt sich – zumindest bei einer solchen theoretischen und abstrakten Abfrage – für die Diskriminierung von Jüd_innen und Schwarzen Menschen. Deutlich geringer ist dagegen die Diskriminierungswahrnehmung bei klischeehaften Darstellungen von Frauen. Darüber hinaus zeigt sich, dass bei Schwulen die gleiche Situation eher als Diskriminierung wahrgenommen wird als bei Lesben. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass sich bei der Wahrnehmung von Diskriminierung aus einem Alltagsver-

ständnis heraus zwei wichtige Faktoren miteinander verbinden: Zum einen entsprechen bestimmte Diskriminierungssituationen und Personenkonstellationen eher einer prototypischen Vorstellung von Diskriminierung. Zum anderen antworten die Befragten hier sozial erwünscht: Bei einigen Gruppen gibt es einen gesellschaftlichen Konsens, dass diese Diskriminierung erfahren und erfahren haben. Hier eine Diskriminierung zu verneinen, kann den Befragten als heikel erscheinen, da dies sozialen Normen widerspricht. Umso interessanter ist jedoch, dass in der Vignette, in der die Diskriminierung Frauen betrifft, also eine gegenwärtig und historisch stark diskriminierte Gruppe, eine geringere Wahrnehmung der Diskriminierung festgestellt wurde.

Die Analyse der Fokusgruppengespräche konnte über die Gruppenbezeichnung hinweg noch weitere Aspekte aufzeigen, die sich für die Wahrnehmung von Diskriminierung als relevant herausgestellt haben. Hierbei konnten drei Faktorenkomplexe ermittelt werden, die einen Einfluss darauf haben, ob eine Situation als diskriminierend beurteilt wird. Der erste berücksichtigt die persönliche Betroffenheit (vgl. Kapitel 4.3.2.1), etwa dadurch, dass eine Person ähnliche Erfahrungen bereits erlebt hat, sich mit der von der Diskriminierung betroffenen Person identifizieren kann oder sich selbst durch diese Situation auch bedroht fühlt. Der zweite Faktorenkomplex (vgl. Kapitel 4.3.2.2) umfasst, ob das Verhalten der verursachenden Person als legitim angesehen wird. Hierbei ist es relevant, ob die Person selbst bereits ähnlich wie der/die Verursacher_in gehandelt hat, es Regeln oder Institutionen gibt, die das Verhalten als legitim erscheinen lassen und ob die verursachende Person mit Absicht diskriminiert. Der dritte Faktorenkomplex (vgl. Kapitel 4.3.2.3) knüpft an der Schutzwürdigkeit der von Diskriminierung betroffenen Person an, bei der es um die Schwere des Schadens für die diskriminierte Person geht und darum, ob ihr eine Mitschuld an der Diskriminierung gegeben wird.

Die Einzelinterviews wurden mit Personen durchgeführt, die angegeben hatten, anhand einer gesamtgesellschaftlich eher privilegierten Kategorisierung (bspw. als Mann oder als Deutsche_r) diskriminiert worden zu sein (vgl. Kapitel 4.5). Eine Analyse der Perspektiven dieser Personen hilft zu verstehen, warum sich Personen auch durch Positive Maßnahmen diskriminiert fühlen können, und lässt Rückschlüsse darauf zu, wie solche Maßnahmen in der Gesamtbevölkerung Rückhalt finden können. In der Untersuchung konnten drei unterschiedliche Rechtfertigungstypen herausgearbeitet werden, mithilfe derer sich die Ursachen für eine mangelnde Akzeptanz gleichstellungsorientierter Vorgaben verdeutlichen lässt.

Dabei zeigt sich, dass es für die Anerkennung der Notwendigkeit Positiver Maßnahmen wichtig ist, dass bestimmte Privilegien und Benachteiligungen gesellschaftlicher Gruppen auch als strukturell verankert wahrgenommen werden. Hinzu kommen weitere Aspekte, wie die kulturelle Weltsicht und die Perspektive auf die Rolle des Staates. So sorgt etwa die meritokratische Weltsicht des ersten Typus, nach der jede Person für ihren Erfolg selbst verantwortlich ist und die Gruppenzugehörigkeit kaum eine Rolle spielt, dafür, dass gesamtgesellschaftlich weniger Diskriminierung wahrgenommen und gruppenbezogene Maßnahmen dementsprechend als kontraproduktive Überregulierung des Staates eingestuft werden. Demgegenüber sieht der zweite Rechtfertigungstypus prinzipiell den Staat in der klaren Pflicht, mehr Maßnahmen zu ergreifen. Doch werden diese nur in Abhängigkeit vom Integrationswillen der Zielgruppe als legitim erachtet. Der dritte Typus wiederum betrachtet die Widersprüchlichkeit derartiger Maßnahmen im Hinblick auf einen tatsächlichen Abbau von Ungleichheit skeptisch, da er die Gefahr einer Reduktion auf die Zugehörigkeit zu einer sozial konstruierten Gruppe sieht, wodurch Ungleichheiten wiederholt oder gar verfestigt werden könnten.

Hinzu kommt die insgesamt weitverbreitete Unkenntnis über Funktionsweise und Wirksamkeit Positiver Maßnahmen. Hier zeigt sich demnach auch ein Mangel an Kommunikation im Hinblick auf Ausgangspunkt und Ziel Positiver Maßnahmen. Somit gilt es, das gesellschaftliche Problembewusstsein für gesellschaftliche Ungleichheiten zu schärfen und zusätzlich die Spannbreite Positiver Maßnahmen auszuschoöpfen.

9.2 Diskriminierungserfahrungen nach Merkmalen

Auf Grundlage des Wissens darüber, welche Faktoren die Wahrnehmung von Diskriminierung beeinflussen, wurden mithilfe der quantitativen Daten der Betroffenenbefragung und der Repräsentativbefragung eigene Diskriminierungserfahrungen der Befragten untersucht. Hierbei wurde analysiert, wie häufig, in welcher Form und welchem Lebensbereich Menschen in Deutschland Diskriminierung erfahren haben.

Dabei wird deutlich, dass Personen in unterschiedlichem Ausmaß Diskriminierung erfahren – oder diese unterschiedlich stark wahrnehmen. Auch die Art und Weise, wie Menschen Diskriminierung erfahren, unterscheidet sich deutlich zwischen verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen und Diskriminierungskategorisierungen. In den Kapiteln 5.3 und 5.4 wird aufgezeigt, dass Personen, die zu bestimmten soziodemografischen Gruppen (bspw. Frauen oder Personen mit Beeinträchtigung) gehören, ein besonders hohes Diskriminierungsrisiko haben. Zudem haben die Teilnehmenden in der Betroffenenbefragung wiederholt angegeben, in einer Situation anhand mehrerer Merkmale gleichzeitig Diskriminierung erfahren zu haben – es wurde also vielfach von mehrdimensionaler Diskriminierung berichtet (vgl. Kapitel 5.5). Die Mehrdimensionalität der Diskriminierungserfahrungen war den Betroffenen aber durchaus nicht immer bewusst: So wurden auch bei eigentlich eindeutig mehrdimensionalen Diskriminierungssituationen (z. B. Diskriminierungserfahrungen anhand des muslimischen Kopftuchs, in der sich die Diskriminierungsmerkmale Geschlecht und Religion bzw. Weltanschauung verschränken, vgl. u. a. Kapitel 6.5.2.1) von den Betroffenen nicht einheitlich alle relevanten Diskriminierungsmerkmale genannt.

Standen in Kapitel 6 die einzelnen Lebensbereiche im Mittelpunkt, so sollen an dieser Stelle noch einmal die Ergebnisse entlang der einzelnen Diskriminierungsmerkmale zusammengefasst werden. Hierfür werden insbesondere die Ergebnisse aus den Fallbildern wieder aufgegriffen, anhand derer in den einzelnen Lebensbereichen einige typische Diskriminierungserfahrungen über verschiedene Merkmale hinweg dargestellt wurden.

9.2.1 Rassistische Diskriminierungen und Diskriminierungen anhand der (ethnischen) Herkunft

Das Risiko, aus rassistischen Gründen oder anhand der (ethnischen) Herkunft Diskriminierung zu erfahren, ist für Personen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund deutlich erhöht. Rassistische Diskriminierungen sind zudem häufig mehrdimensional mit Benachteiligungen anhand der Religion und Weltanschauung und der sozioökonomischen Lage verschränkt.

Es zeigt sich, dass rassistische Diskriminierungserfahrungen in allen erfassten Lebensbereichen häufig vorkommen. Im Bildungsbereich werden solche Benachteiligungen vor allem von Personen mit einer Herkunft aus den MENA-Staaten (vgl. Fußnote 62) und insbesondere der Türkei, erfahren. Eine zentrale Form ist hierbei eine schlechtere Leistungsbewertung, die aus der Perspektive der Betroffenen ihren Ursprung in rassistischen Einstellungen hatte.

Auch im Arbeitsleben wird Diskriminierung aus rassistischen Gründen bzw. anhand der (ethnischen) Herkunft erfahren. Im Bereich der Ausbildung sind abermals besonders Personen aus den MENA-Staaten und der Türkei benachteiligt. Im Berufsleben ist das Diskriminierungsmerkmal der (ethnischen) Herkunft auch innerhalb des Fallbilds des Mobbing überrepräsentiert: Personen sind aus rassistischen Gründen herabwürdigenden Behandlungen ausgesetzt.

Auch bei der Wohnungssuche erfahren Personen aus rassistischen Gründen Nachteile, wobei wiederum Personen aus der Türkei, anderen MENA-Staaten und auch anderen asiatischen Ländern besonders

betroffen sind. Innerhalb der genannten Erfahrungen verschränken sich rassistische Gründe zudem oft mit dem nicht im AGG geschützten Merkmal der Familiensituation: Vor allem kinderreiche Familien mit nicht deutscher Herkunft sind auf dem Wohnungsmarkt stark benachteiligt.

Im Gesundheitsbereich treten rassistische Diskriminierungserfahrungen sowohl in Form materieller Benachteiligungen als auch sozialer Herabwürdigungen (vgl. hierzu auch Kapitel 6.2.3) auf. Aus dem Bereich der Ämter und Behörden, genauer bei Ausländerbehörden, Einwohnermelde- und Bürgerämtern und vor allem der Polizei, werden insbesondere Benachteiligungen in Form sozialer Herabwürdigungen berichtet. Hierunter fällt auch das Erfahren rassistischer Diskriminierungen bei verdachtsunabhängigen Polizeikontrollen, das sog. Racial Profiling. Auch die Gestaltung des täglichen Lebens und der Freizeit der Betroffenen wird durch rassistische Diskriminierung stark beeinträchtigt. Bei Diskriminierungserfahrungen in der Öffentlichkeit und Freizeit handelt es sich sowohl um verbale als auch körperliche Gewalt. Diese betreffen vor allem Personen mit einem vermeintlich ‚nicht deutschen‘ Erscheinungsbild und damit einhergehender äußerer Merkmale.

Auch im Lebensbereich der Geschäfte und Dienstleistungen werden rassistische Diskriminierungserfahrungen häufig anhand äußerer Merkmale, wie beispielsweise der Hautfarbe, gemacht. Hierbei handelt es sich etwa um den verwehrten Zugang für bestimmte Personen aus rassistischen Gründen bei Einlasskontrollen u. a. zu Clubs und Diskotheken. Hierbei ergeben sich auch mehrdimensionale Verschränkungen mit den Merkmalen Geschlecht und Alter: Insbesondere junge Männer einer (vermeintlich) nicht deutschen Herkunft sind von Diskriminierungen bei derartigen Einlasskontrollen betroffen.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie offenbaren auch aus der Betroffenenperspektive sehr klar, dass rassistische Benachteiligung in Deutschland gesamtgesellschaftlich über weite Lebensbereiche noch immer strukturell stark verankert ist. Besonders betroffen sind dabei Personen mit äußerlichen Merkmalen, die nicht der normativen Vorstellung eines typisch deutschen Aussehens entsprechen. Auch wenn bei Diskriminierungserfahrungen aus rassistischen Gründen soziale Herabwürdigungen überrepräsentiert sind, darf dies jedoch aufgrund der insgesamt sehr hohen absoluten Anzahl von Diskriminierungserfahrungen anhand der (ethnischen) Herkunft nicht darüber hinwegtäuschen, wie häufig Menschen aus rassistischen Gründen auch materielle Nachteile erleiden.

9.2.2 Diskriminierungen anhand des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität

Die Ergebnisse der Repräsentativbefragung machen deutlich, dass das Ziel einer Gleichstellung der Geschlechter in Deutschland bei Weitem noch nicht erreicht ist: Frauen berichten rund fünfmal häufiger als Männer davon, anhand ihres Geschlechts Diskriminierung erfahren zu haben. Auch über die einzelnen Diskriminierungsmerkmale (Alter, Behinderung bzw. Beeinträchtigung, sexuelle Orientierung etc.) hinweg haben Frauen insgesamt ein erhöhtes Risiko, Benachteiligung zu erleben.

Betrachtet man die unterschiedlichen Lebensbereiche, in denen Diskriminierung stattfindet, so zeigt sich im Bildungsbereich, dass Frauen insbesondere in der Hochschule von Benachteiligungen anhand ihres Geschlechts berichten. Darüber hinaus erleben Frauen auch überproportional häufig Geschlechtsdiskriminierungen im Arbeitsleben, worunter die unterschiedlichsten Bereiche fallen: Diskriminierung im Arbeitsleben reicht vom Praktikum über die Arbeitssuche und Bewerbungsverfahren bis hin zu Benachteiligungen innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses. Innerhalb des spezifisch untersuchten Fallbilds der diskriminierenden Nichteinstellungen berichten Frauen einerseits davon, dass sie nicht eingestellt wurden, weil ihnen aufgrund ihres Geschlechts nicht zugetraut wurde, dass sie die (Führungs-)Position kompetent ausfüllen können. Andererseits erleben Frauen auch, dass ihnen Einstellungen verwehrt wurden, weil der

Arbeitgeber einen Arbeitsausfall durch eine potenzielle zukünftige Schwangerschaft befürchtet. Weiterhin veranschaulichen die Daten aus einer Betroffenenperspektive heraus auch die in der Öffentlichkeit breit diskutierten Phänomene des Gender Pay Gap und der „gläsernen Decke“: Frauen berichten sowohl von einer schlechteren Entlohnung und einer schlechteren Bewertung ihrer Leistungen im Vergleich zu Männern als auch von einer Verweigerung beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten durch ein diskriminierendes Übergehen bei Beförderungen. An dieser Stelle ergeben sich auch mehrdimensionale Verschränkungen mit dem Merkmal des Lebensalters: Neben dem Merkmal Geschlecht wurde bei Diskriminierungserfahrungen in Form einer Abwertung von Leistungen oder einer geringeren Entlohnung vielfach angegeben, dass diese Benachteiligung zudem anhand eines zu jungen Lebensalters erfolgte, während es beim Übergehen bei Beförderungen und Gehaltszulagen vornehmlich das zu hohe Lebensalter war.

Diese mehrdimensionale Verschränkung der Merkmale Geschlecht und Lebensalter zeigt sich über alle Lebensbereiche hinweg. In der Repräsentativbefragung deuten sich diese mehrdimensionalen Mechanismen insofern an, als dass Frauen insgesamt ein erhöhtes Risiko aufweisen, anhand des zu hohen Lebensalters Diskriminierung zu erfahren. Auch in der Betroffenenbefragung zeigt sich eine starke Verschränkung mit dem Lebensalter als Diskriminierungsmerkmal. Insgesamt wird deutlich: Das Geschlecht ist die zentrale Querschnittskategorie bei mehrdimensionalen Diskriminierungserfahrungen. Eine weitere relevante Verknüpfung ergibt sich beispielsweise zwischen Geschlecht und dem nicht im AGG geschützten Merkmal der Familiensituation (Status als Alleinerziehende, Familien mit mehreren Kindern etc.).

In einzelnen spezifischen Bereichen berichten auch Männer überdurchschnittlich häufig von Diskriminierungen anhand des Geschlechts. Zum einen handelt es sich hier um Situationen, in denen Männer wegen ihrer familiären Verpflichtungen Benachteiligungen im Arbeitsleben erleben. Zum anderen schildern Männer im Lebensbereich der Ämter und Behörden Diskriminierungen bei Sorgerechtsstreitigkeiten. Frauen hingegen verweisen im Bereich der Ämter und Behörden vor allem auf diskriminierende Formulare, die auf der Annahme basieren, dass der Ehemann per se Familienoberhaupt und Hauptverdiener ist.

Frauen berichten besonders häufig von sexualisierten Übergriffen im Bereich der Öffentlichkeit und Freizeit, die dabei vielfach auch mit dem Merkmal der sexuellen Orientierung verschränkt sind und somit insbesondere lesbische Frauen betreffen. Besorgniserregend ist hierbei, dass sich rund ein Drittel der betroffenen Frauen nicht gegen diese Übergriffe zur Wehr setzt, sondern versucht, diese zu ignorieren. Von Diskriminierungen in der Öffentlichkeit und Freizeit sind aber nicht nur Frauen betroffen. In der Betroffenenbefragung berichten auch Trans*- und Inter*Personen von massiven verbalen und körperlichen Übergriffen. Diese gehen dabei vielfach mit sexuellen Übergriffen einher.

Aber auch in anderen Lebensbereichen erleben Trans*- und Inter*-Personen Benachteiligungen, die oft ihren Ursprung in normativen binären Vorstellungen von Geschlecht haben. Dies bezieht sich insbesondere auf den Gesundheits- und Pflegebereich. Hier geht es zum einen um Diskriminierungserfahrungen, die auf Regeln und Gesetzen wie dem Transsexuellengesetz aufbauen. Als diskriminierend empfunden werden insbesondere die dem Gesetz unterliegende binäre Geschlechtsnorm sowie die Bedingungen, die an eine operative Geschlechtsangleichung geknüpft sind. Zudem erleben Trans*- und Inter*-Personen Diskriminierungen im Gesundheitsbereich dadurch, dass ihre Lebenssituation nicht berücksichtigt wird: Sie berichten beispielsweise von Ärzt_innen und Pflegepersonal, die sich weigern, ihre Geschlechtsidentität anzuerkennen, sowie von einem erschwerten Zugang zu bestimmten Behandlungen, etwa gynäkologischen oder urologischen Untersuchungen. Auch von formalen Diskriminierungen wird berichtet, wie etwa der zwangsweisen Einordnung in die binäre Geschlechtszuordnung auf der Krankenkassenkarte.

Im Arbeitsleben erfahren Trans*- und Inter*Personen Diskriminierung vor allem bei der Arbeitssuche und in Bewerbungsverfahren. Hier berichten die Betroffenen beispielsweise davon, dass Geschlechtsanglei-

chungen durch Namensinkongruenzen auf Zeugnissen zwangsläufig offenbart werden, was dann durch Vorbehalte aufseiten der Arbeitgeber zu Nachteilen bei der Stellenvergabe führt.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung, dass Benachteiligungen anhand des Geschlechts und der Geschlechtsidentität in ganz unterschiedlicher Weise erfahren werden. Auf der einen Seite zeigt die Tatsache, dass insbesondere Frauen im Vergleich zu Männern deutlich stärker von Diskriminierungen betroffen sind, dass das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland noch lange nicht erreicht ist. Auf der anderen Seite zeigt sich auch dringender Bedarf zur gesellschaftlichen Entwicklung eines moderneren Verständnisses von Geschlecht: Insbesondere die Erfahrungen von Trans*- und Inter*Personen führen das Diskriminierungspotenzial der tief verankerten binären Vorstellung von Geschlecht vor Augen.

9.2.3 Diskriminierungen anhand der Religion oder Weltanschauung

Die Religion oder Weltanschauung ist noch immer ein häufiger Ausgangspunkt von Diskriminierungen. In der Repräsentativbefragung zeigt sich deutlich, dass Personen mit einer nicht christlichen Religionszugehörigkeit besonders stark und Konfessionslose und Christ_innen in ähnlichem und im Vergleich zur erstgenannten Gruppe deutlich geringerem Maße anhand der (nicht vorhandenen) Religionszugehörigkeit Benachteiligung erfahren. Personen mit einer nicht christlichen Religionszugehörigkeit haben außerdem ein allgemein erhöhtes Risiko, Diskriminierung auch anhand anderer Merkmale als der Religion zu erfahren. In der Betroffenenbefragung zeigt sich zudem eine starke mehrdimensionale Verschränkung der Diskriminierungsmerkmale Religion und (ethnische) Herkunft: Rund die Hälfte der Befragten, die eine Diskriminierungserfahrung anhand der Religion oder Weltanschauung gemacht haben, gibt an, dass gleichzeitig auch rassistische Gründe eine Rolle bei der Benachteiligung gespielt haben.

Im Bildungsbereich erfahren insbesondere Personen mit einer Zugehörigkeit zum Islam oder Alevitentum, aber auch atheistische oder konfessionslose Personen Benachteiligung. Hier geht es beispielsweise um einen verwehrten Zugang zu kirchlich getragenen Kindertagesstätten, die eine bestimmte Religionszugehörigkeit oder Konfession als Aufnahmekriterium festlegen. Diskriminierende Leistungsbewertungen werden vor allem von Muslim_innen berichtet. Auch aus dem Gesundheits- und Pflegebereich werden Diskriminierungen anhand der Religionszugehörigkeit berichtet, und zwar insbesondere in Form sozialer Herabwürdigungen.

Im Bereich der Öffentlichkeit und Freizeit wird religiöse Diskriminierung häufig in Form von verbaler und körperlicher Gewalt erfahren. Dies betrifft vor allem muslimische Personen. Hierbei spielt das Kopftuch als deutlich erkennbares äußeres Merkmal der Religionszugehörigkeit eine große Rolle.

Auch im Arbeitsleben erfahren Personen anhand ihrer Religionszugehörigkeit Benachteiligungen. Innerhalb des Fallbilds der diskriminierenden Nichteinstellungen berichten sowohl Konfessionslose als auch Muslim_innen, dass sie wegen ihrer Religionszugehörigkeit oder des Fehlens ebendieser eine Stelle nicht bekommen haben. Hierbei handelt es sich häufig um kirchlich getragene Arbeitsstellen im karitativen Bereich, bei denen eine bestimmte Religionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung gilt. Bei der Stellensuche wird zudem erneut die ‚Symbolwirkung‘ des Kopftuchs deutlich: Zum großen Teil werden Nichteinstellungen anhand der islamischen Religionszugehörigkeit von Frauen berichtet, die regelmäßig ein Kopftuch tragen. Hierbei handelt es sich aus analytischer Perspektive ebenfalls um eine mehrdimensionale Verschränkung von Geschlecht und Religionszugehörigkeit, die jedoch nur von wenigen Befragten als solche erkannt oder benannt wurde.

Die Ergebnisse zeigen demnach auf, dass Diskriminierungserfahrungen anhand der Religionszugehörigkeit vor allem Personen mit nicht christlicher Religionszugehörigkeit betreffen. Einerseits sind es vor allem Muslim_innen, die Benachteiligungen in materieller Form und in Form sozialer Herabwürdigungen erfahren. Hierbei spielen zum einen das Kopftuch als äußerlich leicht erkennbares Merkmal der Religionszugehörigkeit und zudem die starke Verknüpfung mit rassistischen Gründen eine große Rolle. Andererseits sind aber auch Konfessionslose von Benachteiligung betroffen, und zwar ähnlich wie Personen mit einer nicht christlichen Religionszugehörigkeit beim Zugang zu kirchlich getragenen Bildungseinrichtungen oder zu Stellen bei kirchlich getragenen Arbeitgebern. Die Religionszugehörigkeit stellt sich somit auch in der vorliegenden Studie als ein nach wie vor wirkmächtiges Exklusionskriterium heraus.

9.2.4 Diskriminierungen anhand einer Behinderung, Beeinträchtigung bzw. chronischen Krankheit

Ein Viertel der Befragten mit einer Behinderung, Beeinträchtigung oder chronischen Erkrankung hat anhand ebendieser in den vorausgehenden 24 Monaten Diskriminierung erfahren. Auch unabhängig von dem spezifischen Diskriminierungsmerkmal weisen Personen mit einer Beeinträchtigung in der Repräsentativbefragung ein erhöhtes allgemeines Diskriminierungsrisiko auf. Innerhalb der Repräsentativbefragung ergeben sich Hinweise auf mehrdimensionale Verschränkungen: Es zeigt sich, dass Personen mit einem geringen Einkommen ein erhöhtes Risiko aufweisen, anhand einer Beeinträchtigung Diskriminierung zu erfahren. Wer also nicht über entsprechende finanzielle Ressourcen verfügt, um Benachteiligungen möglicherweise selber zu kompensieren, erfährt häufiger Diskriminierung anhand einer Beeinträchtigung.

Betrachtet man die Diskriminierungserfahrungen, die Personen mit Beeinträchtigungen in den unterschiedlichen Bereichen ihres Lebens machen, so ist der Gesundheits- und Pflegebereich besonders relevant. Hier berichten die Betroffenen häufig von Benachteiligungen, die entstehen, weil ihre Lebenssituation nicht berücksichtigt wird. Einerseits erleben Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen, dass Ärzt_innen und Pflegepersonal sie auch als kognitiv eingeschränkt betrachten und behandeln. Andererseits machen Personen mit psychischer Beeinträchtigung die Erfahrung, dass körperliche Beschwerden beständig als psychosomatisch eingestuft und nicht ernst genommen werden. Auch beinhalten die Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitsbereich häufig eine Verweigerung von bestimmten Therapiemaßnahmen oder Hilfsmitteln, was dann zu Benachteiligungen führt und oftmals eine gesellschaftliche Teilhabe verhindert. Zudem schildern in der Betroffenenbefragung auch HIV-Infizierte von Diskriminierungen im Gesundheits- und Pflegebereich. Ein wiederholt auftretendes Problem ist, dass HIV-positiven Personen bei dem_der Zahnarzt_ärztin eine Behandlung nur am Ende des Tages gestattet wird – ein Vorgehen, das aus hygienischer Sicht nicht notwendig ist und als stark stigmatisierend empfunden wird.

Auch im Arbeitsleben sind Menschen mit Beeinträchtigung von Diskriminierung betroffen. Hier berichten sie von nicht erfolgten Einstellungen, die aus Vorurteilen seitens des Arbeitgebers über mangelnde Kompetenzen von Personen mit Beeinträchtigung resultieren und auch aus überzogenen Vorstellungen davon, wie viel Assistenz sie in ihrer Arbeit benötigen.

Der Bildungsbereich zeigt sich ebenfalls als nicht ausreichend inklusiv. Es wird von einer Vielzahl von Diskriminierungen von Personen mit insbesondere psychischen Beeinträchtigungen oder ihren Eltern berichtet. Innerhalb des Fallbilds des verwehrten Zugangs zu Bildungseinrichtungen schildern vor allem Eltern Schwierigkeiten bei der Aufnahme ihrer Kinder mit körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen in eine Kindertagesstätte oder Schule.

Bei Geschäften und Dienstleistungen, hier insbesondere im Gaststätten- und Unterhaltungsbereich, wird von den Betroffenen besonders häufig die mangelnde Barrierefreiheit als zentrales Problem angegeben. Diese betrifft dementsprechend vor allem Personen mit einer körperlichen Beeinträchtigung und bedeutet für sie ein massives Hindernis im täglichen Leben und in der Freizeitgestaltung. Die fehlende Barrierefreiheit wird auch in Ämtern und Behörden beklagt. Die Betroffenen schildern hier, dass Behörden zum einen räumlich nicht oder nur schwer für körperlich beeinträchtigte Personen zugänglich sind. Zum anderen erleben Personen mit Beeinträchtigung, dass von Ämtern bereitgestellte Informationen und Formulare nicht barrierefrei verfügbar sind und auch die Kontaktaufnahme mit den entsprechenden Stellen nicht barrierefrei möglich ist. Zudem werden von Personen mit Beeinträchtigung auch Benachteiligungen durch Regeln und Gesetze berichtet, und zwar insbesondere beim Sozialamt. Hier werden Diskriminierungen beispielsweise durch Regelungen bei der Eingliederungshilfe verursacht: Durch die Anrechnung des eigenen Vermögens und des_der Partner_in ist es Personen mit Beeinträchtigung kaum möglich, Vermögen aufzubauen oder Immobilien zu erwerben. Doch fehlende Barrierefreiheit stellt für Menschen mit Beeinträchtigungen in allen Lebensbereichen, vor allem in der Öffentlichkeit und Freizeit sowie im Gesundheits- und Pflegebereich, ein großes Problem dar.

Über die unterschiedlichen Lebensbereiche hinweg zeigt sich, dass Personen mit Beeinträchtigung durch die Nichtberücksichtigung ihrer Lebenssituation stark in ihrem täglichen Leben eingeschränkt werden. Zum einen erleben Personen mit Beeinträchtigungen immer wieder, dass ihnen bestimmte Kompetenzen nicht zugetraut werden. Besonders weitreichend ist jedoch zum anderen das Erfahren von Diskriminierung durch eine mangelnde bauliche wie kommunikative Barrierefreiheit. Dies wirkt in der jeweiligen Situation exkludierend, in der den Betroffenen ganz konkret der Zugang zu bestimmten gesellschaftlichen Teilbereichen versagt wird. Doch aus der Benachteiligung durch die fehlende Barrierefreiheit kann in der Folge für Menschen mit Beeinträchtigungen auch ein ganz grundlegendes Gefühl des Ausschlusses und der verwehrten gleichberechtigten Teilhabe entstehen.

9.2.5 Diskriminierungen anhand des Lebensalters

In der vorliegenden repräsentativen Untersuchung waren Diskriminierungserfahrungen anhand des zu hohen und anhand des zu niedrigen Lebensalters gleichermaßen verbreitet – die unter 29-Jährigen erlebten vor allem Benachteiligungen, weil sie als zu jung wahrgenommen wurden, die über 45-Jährigen berichteten in erster Linie von Benachteiligungen dadurch, dass sie als zu alt eingestuft worden sind. Interessant ist hierbei, dass Personen mittleren Alters, zwischen 30 und 44 Jahren, etwa in gleichem Maße Diskriminierung anhand des zu hohen und des zu niedrigen Lebensalters erleben. Dies unterstreicht noch einmal, dass Diskriminierung ein dynamischer Kategorisierungsprozess zugrunde liegt und die Einstufung als ‚zu alt‘ oder ‚zu jung‘ als Ausgangspunkt der Diskriminierung von dem_der verursachenden Akteur_in und auch dem jeweiligen Kontext abhängt. Gerade weil das Erfahren von Diskriminierung anhand des Lebensalters nicht nur auf spezifische Altersgruppen beschränkt ist, betrifft Altersdiskriminierung so große Teile der Gesellschaft. Dementsprechend ist es nicht verwunderlich, dass das Lebensalter das in der Repräsentativbefragung am häufigsten genannte Diskriminierungsmerkmal ist.

Insgesamt zeigt sich innerhalb der Repräsentativbefragung, dass mit steigendem Alter der Befragten diese insgesamt (über unterschiedliche Diskriminierungsmerkmale hinweg) weniger von Diskriminierungserfahrungen berichten. Bei der Interpretation dieses Befunds ist es aber ratsam, den empirischen Zugang über subjektive Diskriminierungserfahrungen mit einzubeziehen: Insbesondere bei älteren Menschen könnte es der Fall sein, dass sie in geringerem Maße für das Thema Diskriminierung sensibilisiert sind und dementsprechend weniger häufig für sie nachteilige Erfahrungen als Diskriminierung erkennen und benennen.

Betrachtet man die unterschiedlichen Lebensbereiche, so zeigt sich, dass besonders häufig aus dem Arbeitsleben von Diskriminierungen anhand des Lebensalters berichtet wird. Menschen, die als zu alt kategorisiert werden, berichten besonders häufig von Diskriminierungen bei der Arbeitssuche und in Bewerbungsverfahren, insbesondere dann, wenn es um einen Wiedereinstieg in den Beruf geht. Dagegen berichten junge Menschen deutlich häufiger von Diskriminierungen bei Praktika, die für sie eine wichtige Möglichkeit des Berufseinstiegs und der beruflichen Qualifikation darstellen. Innerhalb der Diskriminierungssituationen, die Menschen aus dem Arbeitsbereich schildern, weil sie als zu jung oder zu alt wahrgenommen werden, wird ihnen vielfach weniger Kompetenz zugeschrieben, was sich dann wiederum auf die Bewertung von Leistungen oder auch die Gehaltseinstufung auswirkt. Auffallend ist dabei, dass Diskriminierungen anhand eines zu hohen Alters häufiger durch den Betriebsrat oder Personalrat, Verwaltungsangestellte, (Zeit-)Regeln, Gesetze oder die räumlichen Begebenheiten verursacht werden als Diskriminierungen anhand eines zu niedrigen Alters. Bei materiellen Benachteiligungen anhand des jungen Lebensalters spielen Kolleg_innen als Verursacher_innen vergleichsweise eine größere Rolle. Darüber hinaus erfahren Personen insbesondere bei Finanzdienstleistungen, etwa bei der Vergabe von Krediten, Benachteiligung anhand eines zu hohen Lebensalters. Auch bei Ämtern und Behörden, wie etwa bei der Arbeitsagentur, berichten die Befragten davon, dass sie als ‚zu alt‘ und deshalb ‚schwer vermittelbar‘ eingestuft wurden.

Zudem sind Diskriminierungserfahrungen anhand des Lebensalters vielfach mehrdimensional mit dem Merkmal Geschlecht verbunden. So berichten vor allem junge Frauen im Arbeitsbereich von Benachteiligungen in Bewerbungsverfahren, wobei sie aufgrund einer möglichen Schwangerschaft von Arbeitgebern nicht eingestellt wurden. Hier zeigt sich eine starke Verschränkung der Merkmale Alter und Geschlecht. In der Betroffenenbefragung spielte beinahe in der Hälfte der berichteten Diskriminierungssituationen auch das Merkmal Geschlecht eine Rolle. Und in der Repräsentativbefragung zeigte sich, dass vor allem Frauen ein erhöhtes Risiko aufweisen, anhand des zu hohen Lebensalters Diskriminierung erfahren zu haben, was ebenfalls auf eine mehrdimensionale Verschränkung der beiden Merkmale hindeutet. In der Repräsentativbefragung ergibt sich zudem ein Hinweis auf eine weitere Mehrdimensionalität: Auch Personen mit einer Beeinträchtigung berichteten häufiger von Altersdiskriminierung.

Das Lebensalter als Diskriminierungsmerkmal ist insoweit besonders, als dass alle Menschen anhand dessen potenziell von Diskriminierung betroffen sein können und in Lebensphasen waren, sind oder kommen werden, in denen Altersdiskriminierung besonders relevant ist. Dabei werden Menschen in unterschiedlichen Kontexten als zu jung oder zu alt wahrgenommen und erfahren deshalb Benachteiligung. Häufig steht hinter den Diskriminierungen, dass Menschen anhand ihres Lebensalters bestimmte Fähigkeiten entweder noch nicht oder nicht mehr zugetraut werden.

9.2.6 Diskriminierungen anhand der sexuellen Orientierung

Benachteiligungserfahrungen anhand der sexuellen Orientierung werden beinahe ausschließlich von nicht heterosexuellen Personen gemacht. Die geschilderten Diskriminierungserfahrungen sind dabei vielfach mit einer mangelnden (familienpolitischen) Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Paare im Vergleich zu heterosexuellen Paaren verbunden und reichen vom Bereich der Ämter und Behörden über den Gesundheitsbereich bis hin zum Wohnungsmarkt.

Hierbei geht es beispielsweise in Standesämtern insbesondere um materielle Benachteiligungen durch das bis 2017 geltende Verbot gleichgeschlechtlicher Ehen oder das damit einhergehende eingeschränkte Adoptionsrecht für homosexuelle Paare. Diese bislang bestehende mangelnde Gleichstellung homosexueller Partnerschaften spiegelt sich oftmals auch in Formularen wider, die ausschließlich auf heterosexuelle Partnerschaften ausgelegt sind und dadurch vielfach als diskriminierend empfunden werden. Auch aus dem Gesundheits- und Pflegebereich berichten homosexuelle Paare von Benachteiligungen, die sich auf

die Familienplanung auswirken. Hierbei geht es beispielsweise um größere finanzielle und bürokratische Hürden bei der Kinderwunschbehandlung im Vergleich zu heterosexuellen Paaren. Bei der Wohnungssuche sind Homosexuelle zudem häufig mit Vorurteilen seitens der Vermieter_innen konfrontiert.

Neben dieser Benachteiligung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften, die zu Teilen auch mit der Verweigerung der Eheschließung vor 2017 einherging, erleben nicht heterosexuelle Personen aber auch in anderen Bereichen Diskriminierung. Besonders aus der Öffentlichkeit und dem Freizeitbereich wird hier von Diskriminierungen in Form verbaler und körperlicher Gewalt berichtet, denen Personen, die als homosexuell identifiziert werden, vielfach ausgesetzt sind. Lesben sind dabei deutlich häufiger als Schwule auch von sexualisierten Übergriffen betroffen, wodurch sich an dieser Stelle eine mehrdimensionale Verschränkung von Geschlecht und sexueller Orientierung zeigt.

Im Bildungsbereich und dort insbesondere in der Schule, die eigentlich ein geschützter Raum für Heranwachsende sein sollte, die sich in der eigenen Identitätsbildung befinden, erleben nicht heterosexuelle Jugendliche Diskriminierung. Mädchen bzw. Frauen und Jungen bzw. Männer sind dabei gleichermaßen Benachteiligung ausgesetzt. Hierbei handelt es sich in der Schule in erster Linie um homophobes Mobbing, das von Mitschüler_innen ausgeht. Es werden entweder homosexuelle Menschen herabwürdigend dargestellt oder die Betroffenen sind Beleidigungen, Beschimpfungen sowie abwertenden Witzen ausgesetzt oder werden ausgelacht.

Solche Erfahrungen ziehen sich dann vielfach bis in das Berufsleben hinein: Auch aus dem Arbeitsumfeld berichten nicht heterosexuelle Personen von diskriminierendem Mobbing anhand ihrer sexuellen Orientierung. In Bewerbungsverfahren spielt die sexuelle Orientierung generell eine geringere Rolle – auch deshalb, weil die sexuelle Orientierung hier zumeist nicht thematisiert wird. Aber besonders bei kirchlichen Arbeitgebern erfahren homosexuelle Personen Diskriminierung, wenn die sexuelle Orientierung bspw. durch bestimmte Formalitäten wie der Angabe einer eingetragenen Lebenspartnerschaft in Einstellungsunterlagen offenbart wird. Teilweise sehen nicht heterosexuelle Personen auch schon im Vorhinein von einer Bewerbung bei kirchlich getragenen Einrichtungen ab, weil sie Diskriminierung befürchten.

Insgesamt zeigen die Diskriminierungserfahrungen, die homosexuelle Personen anhand ihrer sexuellen Orientierung machen, zum einen ganz deutlich auf, wie nachhaltig gesetzlich verankerte Benachteiligungen homosexueller Partnerschaften das Leben und die Lebensplanung der Betroffenen einschränken. Zum anderen wird auch offenbar, wie stark in Deutschland noch immer ein homonegatives Klima vorherrscht, in dem nicht heterosexuelle Personen in ihrem täglichen Leben massiven Beleidigungen, Herabwürdigungen und körperlichen Übergriffen ausgesetzt sind.

9.2.7 Diskriminierungen anhand nicht im AGG geschützter Merkmale

In der vorliegenden Untersuchung wurden auch Diskriminierungserfahrungen anhand nicht im AGG geschützter Merkmale erfragt. Von besonderer Relevanz waren dabei erlebte Benachteiligungen anhand der sozioökonomischen Lage, d.h. anhand eines zu niedrigen Einkommens oder eines zu geringen Bildungsstands. In der Repräsentativbefragung war die sozioökonomische Lage sogar das am zweithäufigsten genannte Merkmal. Hierbei finden sich auch Hinweise auf mehrdimensionale Zusammenhänge: Personen mit Migrationshintergrund erfahren (unter Kontrolle der formalen Bildung) häufiger Diskriminierung anhand eines geringen Bildungsstands, Personen mit Beeinträchtigung erleben häufiger Benachteiligung anhand des niedrigen Einkommens.

Besonders im Bildungsbereich spielt die sozioökonomische Lage als Diskriminierungsmerkmal eine große Rolle. Im Bereich der Kinderbetreuung wird häufig das elterliche Einkommen als Ausgangspunkt von Benachteiligungen benannt. In Schule und Hochschule werden Benachteiligungen ebenfalls anhand des elterlichen Bildungsstands erlebt. Die sozioökonomische Lage ist also auch aus Sicht der Betroffenen ein entscheidender Faktor, der den eigenen Bildungsweg oder den der Kinder stark beeinflusst.

Im Bereich der Geschäfte und Dienstleistungen wird in der Betroffenenbefragung insbesondere von Benachteiligungen anhand des Einkommens berichtet. Beispielsweise werden hier schlechtere Konditionen bei Finanzdienstleistungen als diskriminierend erlebt, die mit einem geringen Einkommen verknüpft sind.

Ein niedriges Einkommen als Indikator der sozioökonomischen Lage ist auch auf dem Wohnungsmarkt und der dortigen Vergabe von Mietwohnungen ein häufig genanntes Diskriminierungsmerkmal. Innerhalb der geschilderten Benachteiligungserfahrungen ergeben sich dabei auch vielfach mehrdimensionale Verschränkungen etwa mit der ethnischen Herkunft, einem jungen Lebensalter sowie der Familiensituation (bspw. einer hohen Kinderanzahl), wobei es sich bei Letzterem um ein ebenfalls nicht explizit im AGG geschütztes Merkmal handelt.

Aus dem Arbeitsleben wird vor allem innerhalb des Fallbilds der schlechteren Leistungsbewertung von Diskriminierungen anhand der sozioökonomischen Lage berichtet. Hier schildern Personen dann beispielsweise, dass ihnen Kompetenzen anhand eines niedrigen formalen Bildungsstands abgesprochen werden, ihre inhaltlichen Leistungen infrage gestellt werden oder auch in Form einer geringeren Bezahlung weniger Anerkennung erfahren. Teilweise geht es aber auch um eine fehlende formale Anerkennung bestimmter Qualifikationen. Innerhalb dieser Erfahrungen ergeben sich zudem häufig Mehrdimensionalitäten mit den Merkmalen Geschlecht und Lebensalter.

Auch im Bereich der Ämter und Behörden, v. a. beim Sozialamt, Jobcenter, Jugendamt und Gericht, erleben Menschen Diskriminierung anhand der sozioökonomischen Lage. Diese treten dann häufig in Form einer herabwürdigenden Handlung auf: Betroffene fühlen sich von oben herab behandelt und nicht ernst genommen. Aber auch weitere nicht im AGG geschützte Merkmale werden von den Befragten als Ausgangspunkt ihrer Diskriminierungserfahrungen genannt. Zum einen wird – insbesondere im Arbeitsbereich – von Diskriminierungserfahrungen anhand der Familiensituation berichtet, d. h. beispielsweise anhand des Status' als Alleinerziehende_r oder einer größeren Anzahl von Kindern. Im Freizeitbereich, u. a. in Vereinen oder bei ehrenamtlichen Tätigkeiten, aber auch bei Ämtern und Behörden (insbesondere der Polizei) schildern Betroffene Benachteiligungen anhand ihrer Persönlichkeit oder ihrer Lebensweise (bspw. die Ernährungsweise).

Besonders häufig wird zudem von Diskriminierungserfahrungen anhand äußerlicher Merkmale berichtet. Hierbei wurde vor allem von Benachteiligungen anhand des (zu hohen) Gewichts berichtet. Diese traten oftmals im Gesundheits- und Pflegebereich auf: Betroffene berichteten davon, dass sie nicht angemessen untersucht oder behandelt, ihre Beschwerden ausschließlich auf das Gewicht zurückgeführt und sie herabwürdigend und vorurteilsbehaftet durch Ärzt_innen und Pflegepersonal behandelt wurden. Auch im Bereich der Ämter und Behörden werden Diskriminierungserfahrungen anhand des Aussehens gemacht. Darüber hinaus schildern Betroffene Fälle verbaler und körperlicher Gewalt in der Öffentlichkeit anhand des Aussehens, auch in diesem Lebensbereich wieder vor allem anhand des Gewichts, aber auch anhand anderer äußerer Merkmale wie etwa der Körpergröße.

Im Hinblick auf die Reaktionen im Anschluss an die Diskriminierungserfahrungen zeigt sich, dass Personen, die Benachteiligungen anhand des Aussehens und darunter auch des Gewichts erlebt haben, besonders selten gegen Diskriminierung vorgehen. Darüber hinaus zeigt sich aber auch, dass es sich bei einer Diskriminierung anhand eines der hier aufgeführten, nicht im AGG geschützten Merkmale aus Perspek-

tive der Betroffenen tatsächlich nur selten zu lohnen scheint, sich gegen die Benachteiligung zur Wehr zu setzen: Bei einer Reaktion auf eine Diskriminierungserfahrung anhand des Aussehens (wie dem Gewicht) und der Familiensituation berichten die Betroffenen häufig, dass dies keine Konsequenzen für die Verursacher_innen hatte. Bei Benachteiligungen anhand der Persönlichkeit und Lebensweise wird sogar von einer Zunahme der Diskriminierung als Folge einer Reaktion berichtet. Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Studie deutlich: Diskriminierung wird bei Weitem nicht nur anhand der Merkmale erfahren, die aktuell im AGG als schützenswert festgeschrieben sind. Der fehlende rechtliche Schutz wirkt sich auch auf die Reaktion bei erfahrener Diskriminierung aus.

9.3 Übergreifende Handlungsempfehlungen

Aus den vorliegenden Ergebnissen lassen sich einige Handlungsempfehlungen ableiten, die in den entsprechenden Kapiteln bereits formuliert wurden. Im Folgenden werden sie noch einmal gebündelt und zusammengefasst, um so grundlegende Handlungsfelder zu identifizieren.

9.3.1 Gesetzliche Diskriminierungen abschaffen und Lücken im Diskriminierungsschutz schließen

Vor allem in der Betroffenenbefragung beinhaltet eine Vielzahl der geschilderten Diskriminierungserfahrungen Benachteiligungen, die direkt vom Staat und gesetzlichen Regelungen ausgehen. Mit dem entsprechenden politischen Willen könnten solche institutionellen Diskriminierungen mit gesetzlichen Änderungen beseitigt werden. Dies zeigt sich beispielsweise in Bezug auf die begrüßenswerte Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare mitsamt aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, mit der nicht nur eine bestehende Benachteiligung aufgehoben, sondern zugleich ein deutliches Signal der gleichberechtigten Zugehörigkeit von gleichgeschlechtlichen Paaren in der Gesellschaft gesetzt wird. Doch an anderer Stelle bestehen solche institutionell verankerten diskriminierenden Regelungen noch immer. Dies gilt beispielsweise für diskriminierende Verbote des Tragens religiöser Bekleidung im Staatsdienst. Solche Verbote haben zudem auch eine Signalwirkung für private Arbeitgeber. Auch das Transsexuellengesetz enthält in vielerlei Hinsicht diskriminierende Inhalte, die teilweise bereits vom Bundesverfassungsgericht außer Kraft gesetzt wurden. Die Neufassung des Gesetzes ist somit allein schon deshalb angeraten, um den Gesetzestext von diskriminierenden Inhalten zu befreien. Zugleich bietet eine solche Neufassung die Möglichkeit, die Frage von Geschlechtsidentität grundsätzlich neu zu ordnen und die Norm der Zweigeschlechtlichkeit, wie sie auch aktuell im Transsexuellengesetz verankert ist, zugunsten eines modernen Verständnisses von Geschlecht zu verwerfen. In der Folge muss dies dann auch Auswirkungen auf andere Rechtsgebiete wie etwa das Personenstandsrecht haben.

An anderen Stellen geht die Diskriminierung zwar nicht direkt vom Gesetz aus, dieses schafft jedoch durch Ausnahmeregelungen explizit Freiräume, die Diskriminierungen unter bestimmten Umständen erlauben. Solche kritischen Einschränkungen finden sich auch im AGG, denn dort werden bestimmte Bereiche vom Diskriminierungsschutz ausgenommen. Dies betrifft etwa im Arbeitsbereich kirchliche bzw. kirchlich getragene Arbeitgeber, die eine bestimmte Religionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung betrachten und auch von ihren Mitarbeiter_innen in nicht verkündungsnahen Tätigkeiten eine an die religiösen Wertvorstellungen angepasste Lebensweise verlangen. Auch beim Wohnungsmarkt sieht das AGG weitreichende Ausnahmen vom Diskriminierungsschutz vor, die u. a. sowohl an das Diskriminierungsmerkmal als auch die Zahl von dem_der Vermieter_in angebotenen Wohnungen geknüpft ist. Die beiden genannten Beispiele der kirchlichen Arbeitgeber und des Wohnungsmarkts mögen zwar nachvollziehbare Hintergründe haben (einerseits ähnliche Wertvorstellungen bei Mitarbeiter_innen mit verkündungsnahen Tätigkeiten sicherzustellen und andererseits das besondere Näheverhältnis des Zusammenwohnens), doch die

Ausnahmen reichen weit über diese Ziele hinaus und begünstigen Benachteiligungen. Der Abbau entsprechender gesetzlicher Diskriminierungen und ein stärkerer Einsatz gegen Lücken innerhalb des etablierten Diskriminierungsschutzes lassen sich mit Gesetzesänderungen realisieren.

9.3.2 Diskriminierungsschutz innerhalb des AGG ausweiten

Doch im bestehenden Diskriminierungsschutz bestehen nicht nur Ausnahmen, die dafür sorgen, dass in bestimmten Situationen kein Diskriminierungsschutz greift: Manche Bereiche sind im AGG überhaupt nicht abgedeckt. Dies betrifft sowohl einzelne Lebensbereiche als auch bestimmte Diskriminierungsmerkmale. Eine große Anzahl von Betroffenen hat in der vorliegenden Untersuchung von Diskriminierungserfahrungen berichtet, die derzeit nicht vom Schutzbereich des AGG umfasst sind. An einigen Stellen bedarf es daher einer Anpassung des AGG, um der Lebensrealität der von Diskriminierung Betroffenen gerecht zu werden und ihnen juristische Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen.

In Bezug auf die Lebensbereiche besteht besonders im Bereich der Ämter und Behörden eine Lücke im Diskriminierungsschutz. Zwar greifen an dieser Stelle der grundrechtlich abgesicherte allgemeine und der spezielle Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 3 Abs. 1 und Abs. 3 GG) und bieten somit einen Rechtsrahmen, der grundsätzlich vor Diskriminierung schützt. Doch die Weiterentwicklung des AGG mit der Ausweitung auf den staatlichen Bereich bietet die Möglichkeit, den Diskriminierungsschutz hier grundsätzlich ähnlich wie in den bereits geschützten Lebensbereichen zu organisieren, auch im Hinblick auf Ansprüche von Betroffenen. Bei der Beweislastumkehr könnte im staatlichen Anwendungsbereich sogar eine echte Beweislastumkehr eingeführt werden. Darüber hinaus gibt es im Bildungsbereich eine große Lücke im Diskriminierungsschutz, was vor allem daran liegt, dass dieser in den Bereich der Länderkompetenz fällt. Um diese Lücke zu schließen, sind auch gesetzliche Maßnahmen auf Länderebene erforderlich: Ein Diskriminierungsverbot sowie Rechtsfolgen von Diskriminierungen müssen in Schulgesetze integriert werden.

Darüber hinaus berichten Menschen vielfach von Benachteiligung anhand anderer Diskriminierungsmerkmale als der sechs im AGG geschützten. Besonders häufig wurden hierbei die sozioökonomische Lage und äußerliche Merkmale als Ausgangspunkt der Diskriminierungserfahrung genannt und haben sich demnach als besonders relevante, bislang nicht im AGG aufgeführte Diskriminierungsmerkmale herausgestellt. Eine Aufnahme der sozioökonomischen Lage in den Merkmalskatalog des AGG geht aber auch mit Schwierigkeiten einher: So erscheint es zwar einleuchtend, dass das bisherige Einkommen und Vermögen keine Kriterien bei der Mitarbeiter_innenauswahl sein sollten, doch wie verhält es sich mit dem formalen Bildungsstand? Dieser wird als Indikator für Kompetenzen herangezogen, gerade wenn und weil die tatsächlichen Kompetenzen im Bewerbungsverfahren schwer zu prüfen sind. Die Aufnahme der sozioökonomischen Lage als Diskriminierungsmerkmal in das AGG muss daher mit Bedacht geschehen. Dennoch wäre es ein wichtiges politisches Signal, Diskriminierung anhand der sozioökonomischen Lage anzuerkennen und würde Betroffenen die Möglichkeit geben, gegen sie vorzugehen.

Weniger Probleme in der Umsetzung bereitet dagegen die Einführung eines Diskriminierungsschutzes gegenüber Diskriminierungen anhand äußerlicher Merkmale. Dabei geht es um ganz unterschiedliche Aspekte wie etwa die Körpergröße, deutlich sichtbare Narben oder – und das sind in der vorliegenden Umfrage mit Abstand die meisten Fälle – das Gewicht. Bislang können Personen, die anhand des Gewichts Diskriminierung erfahren, ihren Schutz vor Diskriminierung lediglich anhand des Merkmals der körperlichen Beeinträchtigung geltend machen. Dennoch sind es oft vielmehr rein äußerliche Merkmale, anhand derer Menschen Ausschlüsse, Herabwürdigungen und Benachteiligungen erfahren: Ihnen werden Dinge nicht zugetraut und ihnen wird die gleichberechtigte Teilhabe verwehrt. Diskriminierung anhand äußerlicher Merkmale sollte daher explizit im AGG verboten werden.

Doch auch mit einer Aufnahme weiterer Merkmale in das AGG bleibt ein Diskriminierungsschutz auf der Merkmalsebene unvollkommen. Dies hängt wesentlich damit zusammen, dass sich die Auffassung von Diskriminierung im Zeitverlauf wandelt. Aus diesem Grund wäre es sinnvoll, bereits innerhalb des AGG eine Öffnungsklausel einzufügen, die vor Diskriminierung anhand weiterer Merkmale schützt, die ähnlich intensiv in der Person und Persönlichkeit des Betroffenen verankert sind wie diejenigen Merkmale, die explizit genannt werden. Eine solche Öffnungsklausel gibt es etwa in den Niederlanden oder Finnland, aber auch in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Entscheidend wird letztlich aber auch sein, dass Gerichte bereit sind, hiervon Gebrauch zu machen.

9.3.3 Transparenz als Maßnahme gegen Diskriminierung

Um bestehenden rechtlichen Schutz vor Diskriminierung nutzen und einfordern zu können, benötigen die Betroffenen auch juristisch relevante Informationen. Hierfür sind Transparenzmaßnahmen nötig, die gleichzeitig auch eine präventive Wirkung auf potenzielle Verursacher_innen von Diskriminierungen haben können. Von diesen sollte mithilfe von Dokumentationspflichten stärker eingefordert werden, Diskriminierung entgegenzuwirken. Dies betrifft etwa Arbeitgeber, denen gegenüber Mitarbeiter_innen einen Auskunftsanspruch bezüglich der Gehaltsstruktur innerhalb des Unternehmens haben sollten (vgl. das 2017 von der Bundesregierung eingebrachte Gesetz (Bundestag 2017 Drucksache 18/11133), dessen Reichweite noch vergrößert werden sollte). Zugleich sollte jedoch auch die ADS die Möglichkeit haben, in anonymisierter Form Auskunft über die Gehaltsstruktur des Unternehmens zu erhalten, um so Diskriminierungen aufdecken zu können. Auch staatliche Stellen wie die Polizei sollten verpflichtet sein, potenziell diskriminierungsrelevantes Handeln, beispielsweise verdachtsunabhängige Kontrollen, zu erfassen und zu dokumentieren. Diese Dokumentationen können einerseits als Indizien für den Nachweis von Diskriminierungen im juristischen Sinne dienen, ermöglichen aber andererseits auch kritische Reflexionen über die diskriminierende Wirkung bestimmter Praktiken und können so als Ausgangspunkt für die Initiierung von Antidiskriminierungsmaßnahmen dienen.

9.3.4 Bewusstsein für Diskriminierung schärfen und Antidiskriminierungskultur stärken

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen auch deutlich, dass das Bewusstsein für Diskriminierung geschärft werden muss. Dies ist nicht nur wichtig in Bezug auf Akteur_innen, von denen Diskriminierung potenziell ausgeht. Auch aufseiten der Betroffenen ist Sensibilität für Diskriminierung notwendig: Erst wenn sie Benachteiligungen als Unrecht erkennen, sind sie auch in der Lage, sich dagegen zur Wehr zu setzen. Eine solche Sensibilität für Diskriminierung ist auch für die gesellschaftliche Verankerung und Akzeptanz positiver Maßnahmen essenziell, denen ein strukturelles Diskriminierungsverständnis zugrunde liegt. Eine bessere und zielgerichtete Kommunikation über die Wirkungsweise positiver Maßnahmen und der gesellschaftlichen Ungleichheitsstrukturen, die sie notwendig machen, ist zwingend erforderlich. Darüber hinaus sollten auch weitere Antidiskriminierungsmaßnahmen, wie etwa Anti-Bias-Trainings, ausgebaut und gefördert werden – beispielsweise für Mitarbeiter_innen in öffentlichen Stellen und Behörden. Gesellschaftliche Diversität ist Realität und dementsprechend muss es ein Ziel sein, eine weitreichende Kultur der Antidiskriminierung in Deutschland zu fördern und zu etablieren. Hierfür ist es notwendig, Antidiskriminierungsarbeit – bspw. auch für private Unternehmen – attraktiv zu machen. Eine Möglichkeit wäre es hier beispielsweise, eine öffentlichkeitswirksame Zertifizierung für die Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen einzuführen, die zudem engmaschig kontrolliert wird.

9.3.5 Bestehende Praxen und Gegebenheiten hinterfragen und auf Diskriminierung prüfen

Insbesondere in der detaillierten Auswertung bestimmter Fallbilder in der Betroffenenbefragung ergab sich, dass sich viele der geschilderten Diskriminierungserfahrungen auf oftmals schon lange Zeit bestehende Praxen und Gegebenheiten bezogen.

Hierbei ging es unter anderem um diskriminierende Formulierungen auf Formularen wie der Steuererklärung, die bei Ehepaaren auf dem traditionellen Rollenverständnis des Mannes als Hauptverdiener beruhen, oder auch Angaben auf der Krankenkassenkarte, die nur eine binäre Geschlechtszuordnung zulassen. Personen mit Beeinträchtigung beklagen Barrieren, beispielsweise durch ausschließlich akustische oder visuelle Informationsvermittlung im ÖPNV, in der Beratung in Ämtern und Behörden oder beim Zugang zu dieser. Auch hier handelt es sich um Gegebenheiten, die oftmals nicht ausreichend auf ihre diskriminierende Wirkung hin geprüft werden und in denen nicht alle notwendigen und angemessenen Maßnahmen ergriffen werden, um Diskriminierungen zu verhindern. Auch der vollständige Ausschluss Schwuler von der Blutspende ist eine diskriminierende Praxis, die bereits lange Zeit gilt.

Bei diesen Beispielen handelt es sich lediglich um einen Auszug aus der vorliegende Studie. Sie machen aber deutlich, wie wenig etablierte und althergebrachte Praxen und Gegebenheiten auf ihre diskriminierende Wirkung hin reflektiert werden und wie sehr es auch von der eigenen Perspektive und Betroffenheit abhängt, ob bestimmte Praxen und Gegebenheiten als diskriminierend identifiziert werden. Es zeigt sich dabei einmal mehr, wie wertvoll die Betroffenenperspektive vor allem im Hinblick auf gesellschaftlich fest verankerte Handlungsweisen und Zustände ist, um Handlungsbedarfe für Antidiskriminierungsmaßnahmen aufzuzeigen.

9.3.6 Reaktionsressourcen Betroffener ausweiten und Diskriminierung stärker sanktionieren

Personen, die Diskriminierung erlebt haben, wehren sich dagegen nur selten im Anschluss an die Situation. Nicht nur die rechtlichen Mittel, wie das Einreichen einer Klage, werden selten genutzt, auch das Einreichen von Beschwerden bei offiziellen Stellen scheint für Betroffene keine gängige Reaktionsform zu sein. Dies ist insofern ein Problem, als dass Diskriminierung zwar in der Situation häufig widersprochen wird, sie aber für den die Verursacher_in oft folgenlos bleibt. Die Diskriminierung bleibt so meist allein das Problem der Betroffenen. Aus diesen Gründen ist es wichtig, die Möglichkeiten der Betroffenen zu stärken, gegen Diskriminierungen vorzugehen.

Ein wichtiger Punkt ist hierbei die Bereitstellung von Ansprechpartner_innen, die in der Lage sind, Maßnahmen zu ergreifen, um gegen die Diskriminierung anzugehen. Um solche Strukturen auszubauen oder erst einmal zu schaffen, ist es notwendig, qualifizierte Beratungsstellen zu stärken – vor allem auch in finanzieller Hinsicht. Hierfür ist ein bundesweites Förderprogramm zur Antidiskriminierungsberatung und -prävention ratsam, welches lokal verankerte Projekte und Initiativen fördert.

Daneben brauchen Beratungsinitiativen und -verbände aber auch stärkere rechtliche Möglichkeiten: Aus vielen unterschiedlichen Gründen möchten Betroffene nicht selber gegen eine Diskriminierung vorgehen. Um gerade in strategisch relevanten Fällen, also beispielsweise bei systematischen Diskriminierungen durch bestimmte Verursacher_innen, dauerhafte Verbesserungen herbeiführen zu können, ist es wichtig, dass auch die Beratungsstellen mithilfe einer Prozessstandschaft oder einer Verbandsklage die Möglichkeit haben, gegen die Verursacher_innen vorzugehen.

Doch selbst wenn sich Betroffene gegen eine Diskriminierung wehren, führt dies nicht immer zu einer Verbesserung ihrer Situation. Vielmehr berichten die Befragten davon, dass die Diskriminierung im Anschluss an die Reaktion teilweise sogar noch zunimmt. Daher ist es auch wichtig, die Sanktionen für Diskriminierung zu verschärfen. Dies bedeutet zum einen eine deutliche Erhöhung von Entschädigungszahlungen für Betroffene, zum anderen sollte auch geprüft werden, inwieweit ordnungsrechtliche Regelungen geschaffen werden können, um Diskriminierung zu sanktionieren.

9.3.7 Forschung stärken: Mehr und besseres Wissen über Diskriminierung schaffen

Das Wissen über Diskriminierung in Deutschland ist noch immer gering. Zwar gibt es eine Vielzahl von größeren und kleineren quantitativen sowie qualitativen Studien, die sich dem Thema annähern, doch eine feste Verankerung in der deutschen Wissenschaftslandschaft fehlt noch immer. So wichtig die Durchführung von umfassenden Untersuchungen zu Diskriminierung ist, so ist sie jedoch keinesfalls trivial und mit einer Vielzahl theoretischer und methodischer Herausforderungen verbunden.

In der vorliegenden Studie wurden subjektive Diskriminierungserfahrungen aus der Perspektive Betroffener als empirischer Zugang zum Themenfeld gewählt. Die hier gewonnenen Erfahrungen und Ergebnisse zeigen auf, dass es bei der Erhebung von Diskriminierungserfahrungen notwendig ist, eine Definition von Diskriminierung zur Orientierung für die Befragten voranzustellen. Hierdurch kann die Diskrepanz zwischen berichteten Diskriminierungserfahrungen, die auf dem persönlichen Alltagsverständnis von Diskriminierung seitens der Betroffenen beruhen, und dem Verständnis von Diskriminierung aus einer rechtlichen oder sozialwissenschaftlichen Perspektive verringert werden. Darüber hinaus zeigen die Erfahrungen aus der vorliegenden Untersuchung aber auch, dass trotz solcher Maßnahmen das subjektive Diskriminierungsverständnis der Befragten stets eine Rolle spielt. Daher sollte es zukünftig auch ein Ziel der Fragebogenkonstruktion sein, dass Forscher_innen bestimmte Diskriminierungserfahrungen, die systematisch auftreten und nicht einer juristischen oder sozialwissenschaftlichen Definition von Diskriminierung entsprechen, herausfiltern können, um sie ggf. getrennt untersuchen zu können. Zudem zeigen die vorliegenden Ergebnisse die Notwendigkeit auf, dass die Befragten (bspw. durch gezielte Nachfragen) ermutigt werden sollten, auch solche Diskriminierungserfahrungen zu schildern, die von den Betroffenen typischerweise weniger stark als Diskriminierung bewertet werden, obwohl sie der wissenschaftlichen Definition von Diskriminierung entsprechen. Gleichwohl bleibt trotz dieser Maßnahmen die Herausforderung bestehen, dass von Diskriminierungserfahrungen nicht direkt auf Diskriminierung im juristischen oder sozialwissenschaftlichen Sinne geschlossen werden kann. Daher ist es wichtig, auch weiterhin alternative Formen der Wissensgewinnung zu Diskriminierung zu stärken: Hervorzuheben sind dabei insbesondere experimentelle Studien, die kausale Rückschlüsse auf Benachteiligungen anhand unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale zulassen, wie beispielsweise Testing-Studien, in denen die (Un-) Gleichbehandlung von Personen mit und ohne bestimmte Diskriminierungsmerkmale in unterschiedlichen Lebensbereichen untersucht wird.

Darüber hinaus gehen sowohl die vorliegende Untersuchung als auch sämtliche andere Formen der Erhebung von Gleichstellungsdaten mit Herausforderungen einher, die in Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen und diskriminierungsrelevanten Kategorisierungen stehen. Zum einen basieren Diskriminierungen vielfach auf Kategorisierungen und Fremdzuschreibungen seitens der diskriminierenden Person. Hieran anknüpfend entsteht zum einen die Frage, ob neben einer Selbstbeschreibung auch die wahrgenommene Fremdzuschreibung als Ausgangspunkt für Diskriminierungen zu Dokumentationszwecken erhoben werden sollte, um Diskriminierungsstrukturen besser abbilden zu können. Damit könnte der Überlegung Rechnung getragen werden, dass Diskriminierungen auch auf externen Kategorisierungsprozessen seitens des_der Verursacher_in beruhen. Zum anderen stellt sich die Frage, wie diskri-

minierungsrelevante Kategorisierungen, die etwa mit rassistischer Diskriminierung bzw. Diskriminierung anhand der (ethnischen) Herkunft verbunden sind, sinnvoll erhoben werden können. Insbesondere in Bezug auf die Kategorie des Migrationshintergrunds ist es zweifelhaft, ob diese rassistische Diskriminierung sinnvoll abbilden kann. So hat keinesfalls jede_r Schwarze Deutsche, die_der rassistische Diskriminierung erlebt, einen Migrationshintergrund, und umgekehrt sind nicht alle Personen mit Migrationshintergrund gleichermaßen von Diskriminierung anhand der (ethnischen) Herkunft betroffen. Hier ist es wichtig, ein Instrumentarium zu schaffen, welches eine sensible Erfassung verschiedener diskriminierungsrelevanter Kategorisierungen ermöglicht.

Neben diesen theoretischen und methodischen Herausforderungen gilt es des Weiteren, ganz allgemein die Datenlage und wissenschaftliche Forschung zu Diskriminierung in Deutschland weiterhin auszubauen und zu stärken. Grundsätzlich fehlt es an einem kontinuierlichen Monitoring dessen, wie und in welchem Maße Diskriminierung in Deutschland erfahren wird. Ein solches Monitoring ist auch deshalb unerlässlich, um fortlaufend gesellschaftliche Benachteiligungsstrukturen reflektieren, hierbei Veränderungen erkennen und Lücken im Diskriminierungsschutz aufzeigen zu können. Aus unserer Studie haben sich an vielen Stellen aber auch ganz spezifische Forschungsbedarfe offenbart. So mangelt es beispielsweise an Untersuchungen zu Reaktionsweisen Betroffener auf Diskriminierung, zu ihren Ressourcen, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen, sowie zu Hindernissen, die Menschen davon abhalten, gegen Diskriminierung vorzugehen.

10. Literatur

Abilitywatch (2016): Stellungnahme zu den Änderungsanträgen beim Bundesteilhabegesetz. Online verfügbar unter: <http://abilitywatch.de/2016/11/29/stellungnahme-zu-den-aenderungsantraegen-beim-bundesteilhabegesetz/>, zuletzt geprüft am 04.04.2017.

Ackner, Wolfram (2016): Warum ich ein Wutbürger bin. In: *Die Welt*, 26.05.2016. Online verfügbar unter: <http://www.welt.de/debatte/kommentare/article155713761/Warum-ich-ein-Wutbuenger-bin.html>, zuletzt geprüft am 23.04.2017.

ADB Sachsen – Antidiskriminierungsbüro Sachsen (2011): Chronologie der Ereignisse. Der Weg vom Diskotesting zum Aufruf und den Klagen. Leipzig. Online verfügbar unter: http://www.adb-sachsen.de/rassistische_einlasskontrollen.html, zuletzt geprüft am 18.05.2016.

Adeoso, Marie-Sophie (2016): Teilfreispruch im Fall Wevelsiep. In: *Frankfurter Rundschau*, 2016. Online verfügbar unter: <http://www.fr-online.de/gericht/fall-wevelsiep--teilfreispruch-im-fall-wevelsiep,1472814,34307432.html>, zuletzt geprüft am 31.10.2016.

ADM – Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V.; ASI – Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftlicher Institute e.V.; BVM – BVM Berufsverband Deutscher Markt- und Sozialforscher e.V.; D.G.O.F. – Deutsche Gesellschaft für Online-Forschung e.V. (2006): Richtlinie für die Befragung von Minderjährigen. o.O. Online verfügbar unter: http://bvm.org/fileadmin/pdf/Recht_Berufskodizes/Richtlinien/RL_2006_Minderjaehriger_D.pdf, zuletzt geprüft am 14.02.2017.

ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Online verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 06.06.2016.

ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2014a): Du darfst rein – gegen Rassismus an der Clubtür. Berlin. Online verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Flyer/Diskotheiken_20150522.pdf?__blob=publicationFile&v=1, zuletzt geprüft am 18.05.2016.

ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2014b): Repräsentative Forsa-Umfrage – „Meinungen zu Diskriminierung von Menschen aufgrund der ethnischen Herkunft“. Gleiche Chancen. Immer. Themenjahr gegen Rassismus 2014. Berlin. Online verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Umfrage_Ethnie_20140403.pdf?__blob=publicationFile&v=1, zuletzt geprüft am 18.05.2016.

ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2015): Gleiche Rechte – gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Bericht der unabhängigen Expert_innenkommission des Bundes. Berlin. Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handlungsempfehlungen_Kommission_Geschlecht.pdf?__blob=publicationFile&v=5, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Agars, Mark D. (2004): Reconsidering the Impact of Gender Stereotypes on the Advancement of Women in Organizations. In: *Psychology of Women Quarterly* 28 (2), S. 103–111.

Aikins, Joshua Kwesi; Barskanmaz, Cengiz; Brandstätter, Johannes; Jones, Eddie Bruce; Mesghena, Mekonnen (2015): Rassistische Diskriminierung in Deutschland. Erscheinungsformen und menschenrechtliche Verpflichtungen zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung. Parallelbericht an den UN-Antirassismusausschuss zum 19.–22. Bericht der Bundesrepublik Deutschland nach Art. 9 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung. Hg. v. Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband. Berlin. Online verfügbar unter: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICERD/icerd_state_report_germany_19-22_2013_parallel_FMR_Diakonie_2015_de.pdf, zuletzt geprüft am 17.02.2017.

Alicke, Mark D. (2000): Culpable Control and the Psychology of Blame. In: *Psychological Bulletin* 126 (4), S. 556–574.

Alicke, Mark D.; Buckingham, Justin; Zell, Ethan; Davis, Teresa L. (2008): Culpable Control and Counterfactual Reasoning in the Psychology of Blame. In: *Personality and Social Psychology Bulletin* 34 (10), S. 1371–1381.

Alicke, Mark D.; Davis, Teresa L. (1989): The Role of a Posteriori Victim Information in Judgments of Blame and Sanction. In: *Journal of Experimental Social Psychology* 25 (4), S. 362–377.

Alicke, Mark D.; Davis, Teresa L.; Pezzo, Mark V. (1994): A Posteriori Adjustment of a Priori Decision Criteria. In: *Social Cognition* 12 (4), S. 281–308.

Allport, Gordon W. (1954): *The Nature of Prejudice*. Reading: Addison-Wesley.

Amtsgericht Hannover, Urteil vom 15.08.2013, Az. 482 C 107/44712.

Antidiskriminierungsstelle warnt vor Generalverdacht. In: *ZEIT online*, 25.01.2016. Online verfügbar unter: <http://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2016-01/freiburg-fluechtlingediskriminierung-clubs>, zuletzt geprüft am 18.05.2016.

Aronson, Elliot; Wilson, Timothy; Akert, Robin (2008): *Sozialpsychologie*. Hallbergmoos: Pearson.

Aronson, Joshua; Quinn, Diane M.; Spencer, Steven J. (1998): Stereotype Threat and the Academic Underperformance of Minorities and Women. In: Swim, Janet K.; Stangor, Charles (Hg.): *Prejudice: The Target's Perspective*. San Diego: Academic Press, S. 83–103.

Arrow, Kenneth J. (1973): The Theory of Discrimination. In: Ashenfelter, Orley; Rees, Albert (Hg.): *Discrimination in Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press, S. 3–33.

Åslund, Olof; Nordström Skans, Oskar (2012): Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field? In: *Industrial and Labor Relations Review* 65 (1), S. 82–107.

Auspurg, Katrin; Hinz, Thomas; Schmid, Laura (2017): Contexts and conditions of ethnic discrimination. Evidence from a field experiment in a German housing market. In: *Journal of Housing Economics* 35, S. 26–36.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.) (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorenge-
stützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bertelsmann Verlag, Bielefeld. Online verfü-
gbar unter: [https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016/bildung-
in-deutschland-2016](https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016/bildung-
in-deutschland-2016), zuletzt geprüft am 22.09.2016.

Aziz, Sahar F. (2014): Terror(izing) the „Veil“: American Muslim Women Caught in the Crosshairs of In-
tersexuality. In: Ilesanmi, Simeon O.; Lee, Win-Chiat; Parker, J. Wilson (Hg.): *The Role of Law and the
Role of God*. New York: Palgrave Macmillan, S. 207–234.

Bachmann, Anne (2013): Lebenssituation und Diskriminierungserfahrungen schwuler und bisexueller Män-
ner. Hg. v. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin. Berlin. Online verfügbar unter: [http://
www.berlin.de/sen/lads/_assets/schwerpunkte/lbti/materialien/schriftenreihe/doku32_zusammenfas-
sung_bachmann_studie_bf.pdf](http://
www.berlin.de/sen/lads/_assets/schwerpunkte/lbti/materialien/schriftenreihe/doku32_zusammenfas-
sung_bachmann_studie_bf.pdf), zuletzt geprüft am 03.03.2016.

Baer, Susanne (2001): Recht gegen Fremdenfeindlichkeit und andere Ausgrenzungen: Notwendigkeit und
Grenzen eines Gesetzes gegen Diskriminierung. In: *Zeitschrift für Rechtspolitik* 34 (11), S. 500–504.

Baer, Susanne (2008): Ungleichheit der Gleichheiten? Zur Hierarchisierung von Diskriminierungsverboten.
In: Klein, Eckart; Menke, Christoph (Hg.): *Universalität – Schutzmechanismen – Diskriminierungsverbote*.
15 Jahre Wiener Weltmenschrechtskonferenz. Berlin: Berliner Wissenschafts-Verlag, S. 421–450.

Baer, Susanne (2010): Chancen und Risiken Positiver Maßnahmen: Grundprobleme des Antidiskrimi-
nierungsrechts. In: *Positive Maßnahmen – Von Antidiskriminierung zu Diversity*. Dossier der Hein-
rich-Böll-Stiftung. Heinrich-Böll-Stiftung. Berlin, S. 23–39. Online verfügbar unter: [https://heimatkunde.
boell.de/sites/default/files/dossier_positive_massnahmen.pdf](https://heimatkunde.
boell.de/sites/default/files/dossier_positive_massnahmen.pdf), zuletzt geprüft am 24.04.2017.

BÄK – Bundesärztekammer (2012): Erläuterungen und Regelungsoptionen zum Blutspenden – Ausschluss
bzw. zur Rückstellung von Personen, deren Sexualverhalten ein Risiko für den Empfänger von Blutproduk-
ten birgt. Online verfügbar unter: [http://www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/user_upload/downloads/
Blutspende_24052013.pdf](http://www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/user_upload/downloads/
Blutspende_24052013.pdf), zuletzt geprüft am 21.10.2016.

Baron, Robert S.; Burgess, Mary L.; Kao, Chuan Feng (1991): Detecting and Labeling Prejudice. Do Female
Perpetrators Go Undetected? In: *Personality and Social Psychology Bulletin* 17 (2), S. 115–123.

Barrett, Lisa Feldman; Swim, Janet K. (1998): Appraisals of Prejudice and Discrimination. In: Swim, Janet K.;
Stangor, Charles (Hg.): *Prejudice: The Target's Perspective*. San Diego: Academic Press, S. 11–36.

Batson, Daniel C. (1991): *The Altruism Question. Toward a Social-Psychological Answer*. Hillsdale: Law-
rence Erlbaum Associates.

Bauer, Michael; Platzek, Arik (2015): Gläserne Wände. Bericht zur Benachteiligung nichtreligiöser Men-
schen in Deutschland. Hg. v. Humanistischer Verband Deutschlands (HVD). Berlin. Online verfügbar unter:
<http://www.glaeserne-waende.de/media/2015/08/Glaeserne-Waende-2015-web.pdf>, zuletzt geprüft am
24.04.2017.

Becker, Gary Stanley (1971 [1957]): *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.

Becker, Julia C.; Swim, Janet K. (2011): Seeing the Unseen: Attention to Daily Encounters With Sexism as
Way to Reduce Sexist Beliefs. In: *Psychology of Women Quarterly* 35 (2), S. 227–242.

Becker, Rolf; Hadjar, Andreas (2011): Meritokratie – Zur gesellschaftlichen Legitimation ungleicher Bildungs-, Erwerbs- und Einkommenschancen in modernen Gesellschaften. In: Becker, Rolf (Hg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 37–62.

Behnke, Joachim (2005): Lassen sich Signifikanztests auf Vollerhebungen anwenden? Einige essayistische Anmerkungen. In: *Politische Vierteljahresschrift* 46 (1), S. O1–O15.

Beicht, Ursula (2011): Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellen-suche geringere Erfolgsaussichten. BIBB-Analyse der Einmündungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern differenziert nach Herkunftsregionen. Bielefeld. Online verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBBreport_16_11_final_de.pdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Beicht, Ursula; Granato, Mona (2009): Übergänge in eine berufliche Ausbildung. Geringere Chancen und schwierige Wege für junge Menschen mit Migrationshintergrund. FES – Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn (WISO Diskurs). Online verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06687.pdf>, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Beigang, Steffen; Kalkum, Dorina; Schrenker, Markus (2014): Methodenbericht zur Studie „Deutschland postmigrantisch“. ZeS – Zentrum für empirische Sozialforschung. Berlin. Online verfügbar unter: <https://www.projekte.hu-berlin.de/de/junited/Forschung/repraesentativbefragung/methodenbericht>, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Benard, Stephen; Correll, Shelley J. (2010): Normative Discrimination and the Motherhood Penalty. In: *Gender & Society* 24 (5), S. 616–646.

Benz, Wolfgang; Bergmann, Werner; Mihok, Brigitte; Bistrovic, Miriam; Krauß, Joachim (2014): Zwischen Gleichgültigkeit und Ablehnung. Bevölkerungseinstellungen gegenüber Sinti und Roma. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Berlin. Online verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Bevoelkerungseinstellungen_gegenueber_Sinti_und_Roma_20140829.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt geprüft am 16.11.2017

Berg, Bruce Lawrence (2009): *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. Boston: Allyn & Bacon.

Berg, Kathleen Stirrett; Vidmar, Neil (1975): Authoritarianism and Recall of Evidence about Criminal Behavior. In: *Journal of Research in Personality* 9 (1), S. 147–157.

Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas (1982): *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie*. Frankfurt am Main: Fischer.

Berghahn, Sabine; Egenberger, Vera; Klapp, Micha; Klose, Alexander; Liebscher, Doris; Supik, Linda; Tischbirek, Alexander (2016): Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). BRW – Büro für Recht und Wissenschaft. Berlin. Online verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG_Evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=14, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Berghan, Wilhelm; Preuß, Madlen; Dubbert, Ulrich (2016): Diskriminierungserleben an der Universität. Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld. Bielefeld. Online verfügbar unter: <https://pub.uni-bielefeld.de/download/2904829/2904834>, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Bertrand, Marianne; Mullainathan, Sendhil (2004): Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. In: *American Economic Review* 94 (4), S. 991–1013.

Beyer, Heiko; Krumpal, Ivar (2010): „Aber es gibt keine Antisemiten mehr“. Eine experimentelle Studie zur Kommunikationslatenz antisemitischer Einstellungen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62 (4), S. 681–705.

Beyer, Heiko; Liebe, Ulf (2013): Antisemitismus heute. Zur Messung aktueller Erscheinungsformen von Judenfeindlichkeit mithilfe des faktoriellen Surveys. In: *Zeitschrift für Soziologie* 42 (3), S. 186–200.

Birkett, Michelle; Espelage, Dorothy L.; Koenig, Brian W. (2009): LGB and questioning students in schools: the moderating effects of homophobic bullying and school climate on negative outcomes. In: *Journal of youth and adolescence* 38 (7), S. 989–1000.

Bizer, George Y.; Hart, Joshua; Jekogian, Allison M. (2012): Belief in a just world and social dominance orientation. Evidence for a mediational pathway predicting negative attitudes and discrimination against individuals with mental illness. In: *Personality and Individual Differences* 52 (3), S. 428–432.

Blanck, Jonna Milena; Edelstein, Benjamin; Powell, Justin J.W. (2013): Persistente schulische Segregation oder Wandel zur inklusiven Bildung? Die Bedeutung der UN-Behindertenrechtskonvention für Reformprozesse in den deutschen Bundesländern. In: *Swiss Journal of Sociology* 39 (2), S. 267–292.

Blau, Francine D.; Gielen, Anne C.; Zimmermann, Klaus F. (2012): *Gender, inequality, and wages*. 1. ed. Oxford: Oxford Univ. Press.

Blumer, Herbert (2004): Der methodologische Standort des Symbolischen Interaktionismus. In: Strübing, Jörg; Schnettler, Bernt (Hg.): *Methodologie interpretativer Sozialforschung: Klassische Grundlagentexte*. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz, S. 319–385.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) (2013): *Teilhaberbericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung*. Bonn. Online verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a125-13-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

BMI – Bundesministerium des Innern (2016): *Politisch Motivierte Kriminalität im Jahr 2015. Bundesweite Fallzahlen*. o. O. Online verfügbar unter: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2016/05/pks-und-pmk-2015.html>, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

BMJV – Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2015): *Sorge- und Umgangsrecht*. Berlin. Online verfügbar unter: http://www.bmju.de/DE/Themen/FamilieUndPartnerschaft/SorgeUmgangsrecht/SorgeUmgangsrecht_node.html, zuletzt geprüft am 13.03.2017.

Bøg, Martin; Kranendonk, Erik (2011): *Labor Market Discrimination of Minorities? Yes, but not in Job Offers*. Erasmus School of Economics (Munich Personal RePEc Archive, 33332). Online verfügbar unter: <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/33332/>.

Bohnsack, Ralf (2010): *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden*. Opladen: Budrich.

Bourdieu, Pierre (2012 [1979]): *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Brewer, Marilyn B. (1991): The Social Self. On Being the Same and Different at the Same Time. In: *Personality and Social Psychology Bulletin* 17 (5), S. 475–482.

Budig, Michelle J.; England, Paula (2001): The Wage Penalty for Motherhood. In: *American Sociological Review* 66 (2), S. 204–225.

Bundesrat (2014): Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Sukzessivadoption durch Lebenspartner. Stellungnahme des Bundesrates, Drucksache 103/14. Berlin. Online verfügbar unter: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/brd/2014/0103-14B.pdf>, zuletzt geprüft am 31.10.2016.

Burger, Jerry M. (1981): Motivational Biases in the Attribution of Responsibility for an Accident. A Meta-Analysis of the Defensive-Attribution Hypothesis. In: *Psychological Bulletin* 90 (3), S. 496–512.

Busse, Susann; Helsper, Werner (2007): Familie und Schule. In: Ecarius, Jutta (Hg.): *Handbuch Familie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 321–341.

BVerfG – Bundesverfassungsgericht (28.01.2011): Voraussetzungen für die rechtliche Anerkennung von Transsexuellen nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 und 4 Transsexuellengesetz verfassungswidrig. Pressemitteilung Nr. 7/2011. Online verfügbar unter: http://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2011/bvg11-007.html;jsessionid=BC40E71B1EEF2BB90CD1227A1C85943B.2_cid383.

Castro Varela, María do Mar; Koop, Ute; Mohamed, Sabine; Ott-Gerlach, Gisela; Thaler, Lisa (2012): „... nicht so greifbar und doch real“. Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-) Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland. LesMigraS. Berlin. Online verfügbar unter: [http://www.lesmigras.de/tl_files/lesbenberatung-berlin/Gewalt%20\(Dokus,Aufsaeetze...\)/Dokumentation%20Studie%20web_sicher.pdf](http://www.lesmigras.de/tl_files/lesbenberatung-berlin/Gewalt%20(Dokus,Aufsaeetze...)/Dokumentation%20Studie%20web_sicher.pdf), zuletzt geprüft am 26.08.2016.

Cetin, Zülfukar (2014): Homophobie und Islamophobie. Intersektionale Diskriminierungen am Beispiel binationaler schwuler Paare in Berlin. Bielefeld: transcript Verlag.

Correll, Shelley J.; Benard, Stephen; Paik, In (2007): Getting a Job. Is There a Motherhood Penalty? In: *American Journal of Sociology* 112 (5), S. 1297–1339.

Cremer, Hendrik (2013): „Racial Profiling“ – Menschenrechtswidrige Personenkontrollen nach § 22 Abs. 1 a Bundespolizeigesetz. Empfehlungen an den Gesetzgeber, Gerichte und Polizei. Hg. v. Deutsches Institut für Menschenrechte (DIMR). Berlin. Online verfügbar unter: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/Studie_Racial_Profiling_Menschenrechtswidrige_Personenkontrollen_nach_Bundespolizeigesetz.pdf, zuletzt geprüft am 31.10.2016.

Crenshaw, Kimberle (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: *University of Chicago Legal Forum* (1), S. 139–167.

Czock, Heidrun; Donges, Dominik; Heinzelmann, Susanne (2012): Diskriminierungsfreie Hochschule. Mit Vielfalt Wissen schaffen. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Berlin. Online verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Diskriminierungsfreie_Hochschule_Endbericht_20120705.pdf?__blob=publicationFile&v=1, zuletzt geprüft am 03.03.2016.

DAH – Deutsche AIDS-Hilfe (2013): Die Umsetzung des PLHIV Stigma Index in Deutschland. Online verfügbar unter: https://www.bzaek.de/fileadmin/PDFs/b14/hiv_aids.pdf.

DAH – Deutsche AIDS-Hilfe; BZÄK – Bundeszahnärztekammer (Hg.) (2014): Information: Zahnärztliche Behandlung von HIV-positiven Patienten. Online verfügbar unter: https://www.bzaek.de/fileadmin/PDFs/b14/hiv_aids.pdf, zuletzt geprüft am 21.10.2016.

Danker, Ponke; Kinsky, Sara (2013): Rassistische Einlasskontrollen vor Gericht. Hg. v. Humboldt Law Clinic Grund- und Menschenrechte (HLCMR) und Antidiskriminierungsbüro Sachsen (ADB Sachsen). Berlin. Online verfügbar unter: http://hlcmr.de/wp-content/uploads/2014/12/Working_Paper_Nr.3.pdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Davidson, Martin; Friedman, Raymond A. (1998): When Excuses Don't Work: The Persistent Injustice Effect Among Black Managers. In: *Administrative Science Quarterly* 43 (1), S. 154–183.

Decker, Oliver; Kiess, Johannes; Brähler, Elmar (Hg.) (2012): Die Mitte im Umbruch. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2012. Unter Mitarbeit von Benjamin Schiling und Peter Ullrich. FES – Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Dietz.

Decker, Oliver; Kiess, Johannes; Brähler, Elmar (2014): Die stabilisierte Mitte. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2014. Die „Mitte“-Studien der Universität Leipzig. Universität Leipzig. Leipzig. Online verfügbar unter: https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/mitte_leipzig_internet.pdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Decker, Oliver; Kiess, Johannes; Brähler, Elmar (Hg.) (2016): Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellung in Deutschland: die Leipziger „Mitte“-Studie 2016. Psychosozial-Verlag. Originalausgabe. Gießen: Psychosozial-Verlag.

Decker, Oliver; Weißmann, Marliese; Kiess, Johannes; Brähler, Elmar (Hg.) (2010): Die Mitte in der Krise. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2010. FES – Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung Forum Berlin.

Degele, Nina; Winker, Gabriele (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: transcript Verlag.

der braune mob e.V (o.J.): FAQ. Hamburg. Online verfügbar unter: <http://www.derbrownemob.de/faq/#f09>, zuletzt geprüft am 17.02.2017.

Dern, Susanne; Spangenberg, Ulrike (2013): Diskriminierungsschutz in NRW: Rechtliche Rahmenbedingungen und Reformbedarf. Gutachten im Auftrag der Stiftung Leben ohne Rassismus. Duisburg. Online verfügbar unter: http://www.aric-nrw.de/files/pdf/Gutachten_Diskriminierungsschutz_in_NRW_fin.pdf, zuletzt geprüft am 22.09.2016.

Deutscher Bundestag (2013): Neue Debatten über „racial profiling“ durch die Bundespolizei. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. Drucksache 17/14569. Berlin. Online verfügbar unter: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/145/1714569.pdf>, zuletzt geprüft am 31.10.2016.

Deutscher Bundestag (2014): Problematik anlassloser Polizeikontrollen und „racial profiling“. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. Drucksache 18/453. Berlin. Online verfügbar unter: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/004/1800453.pdf>, zuletzt geprüft am 31.10.2016.

Diehl, Claudia; Fick, Patrick (2016): Ethnische Diskriminierung im deutschen Bildungssystem. In: Diehl, Claudia; Hunkler, Christian; Kristen, Cornelia (Hg.): Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf. Wiesbaden: Springer, S. 243–286.

DMB – Deutscher Mieterbund (Hg.) (o. J.): DMB-Forderungen. Online verfügbar unter: <http://www.mieterbund.de/politik/dmb-forderungen.html>.

Dovidio, John F.; Hewstone, Miles; Glick, Peter; Esses, Victoria M. (2013): Prejudice, Stereotyping and Discrimination: Theoretical and Empirical Overview. In: Dovidio, John F.; Hewstone, Miles; Glick, Peter; Esses, Victoria M. (Hg.): The Sage Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination. 1. paperback ed. Los Angeles: Sage, S. 3–28.

Eccleston, Collette P.; Major, Brenda (2006): Attributions to Discrimination and Self-Esteem. The Role of Group Identification and Appraisals. In: *Group Processes & Intergroup Relations* 9 (2), S. 147–162.

Efran, Michael G. (1974): The Effect of Physical Appearance on the Judgment of Guilt, Interpersonal Attraction, and Severity of Recommended Punishment in a Simulated Jury Task. In: *Journal of Research in Personality* 8 (1), S. 45–54.

Egenberger, Vera (2015): Diskriminierungsschutz weiterentwickeln. Argumente für eine Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Hg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Bonn (WISO Diskurs, 16/2015). Online verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12022.pdf>, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Egenberger, Vera (2016): Themenpapier Grundsätze zur Erhebung von Gleichheits- und Partizipationsdaten in Deutschland. Hg. v. Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG). Berlin. Online verfügbar unter: http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/Themenpapier_Partizipationsdaten_final.pdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Europäische Kommission (2009): Internationale Sichtweisen zu positiven Maßnahmen. Eine vergleichende Analyse in der Europäischen Union, in Kanada, in den USA und in Südafrika. Luxemburg. Online verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2745&langId=de>, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Europäische Kommission (2015): Discrimination in the EU in 2015. Report. Brüssel (Special Eurobarometer, 437). Online verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Fedewa, Alicia L.; Ahn, Soyeon (2011): The Effects of Bullying and Peer Victimization on Sexual-Minority and Heterosexual Youths. A Quantitative Meta-Analysis of the Literature. In: *Journal of GLBT Family Studies* 7 (4), S. 398–418.

Fienberg, Stephen E. (1989): The Evolving Role of Statistical Assessments as Evidence in the Courts. New York, Berlin, Heidelberg, London, Paris, Tokyo: Springer.

Fiske, Susan T.; Taylor, Shelley E. (1984): Social Cognition. From brain to culture. Reading: Addison-Wesley.

Fleischhauer, Jan (2016): Heterofeindlichkeit. Der diskriminierte Mann. In: *Spiegel online*, 22.08.2016. Online verfügbar unter: <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/diskriminierung-alt-weiss-biodeutsch-maennlich-kolumne-a-1108840.html>, zuletzt geprüft am 23.04.2017.

Flournoy, James M.; Prentice-Dunn, Steven; Klinger, Mark R. (2002): The Role of Prototypical Situations in the Perceptions of Prejudice of African Americans. In: *Journal of Applied Social Psychology* 32 (2), S. 406–423.

Fölling-Albers, Maria; Heinzl, Friederike (2007): Familie und Grundschule. In: Ecarius, Jutta (Hg.): *Handbuch Familie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 300–320.

Foroutan, Naika; Canan, Coskun; Beigang, Steffen; Arnold, Sina; Schwarze, Benjamin; Kalkum, Dorina (2014): *Deutschland postmigrantisch I. Gesellschaft, Religion, Identität. Erste Ergebnisse*. Berlin. Online verfügbar unter: <https://www.projekte.hu-berlin.de/de/junited/deutschland-postmigrantisch-1/>, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Foroutan, Naika; Canan, Coskun; Schwarze, Benjamin; Beigang, Steffen; Kalkum, Dorina (2015): *Deutschland postmigrantisch II. Einstellungen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu Gesellschaft, Religion und Identität*. Berlin. Online verfügbar unter: <https://www.projekte.hu-berlin.de/de/junited/deutschland-postmigrantisch-2-pdf>, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2013a): *Discrimination and hate crime against Jews in EU Member States*. FRA – European Union Agency for Fundamental Rights. Wien. Online verfügbar unter: <http://fra.europa.eu/en/publication/2013/discrimination-and-hate-crime-against-jews-eu-member-states-experiences-and>, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2013b): *LGBT-Erhebung in der EU. Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union*. Luxemburg. Online verfügbar unter: http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_de.pdf, zuletzt geprüft am 29.02.2016.

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2014a): *EU LGBT survey. European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Main results*. Luxemburg (Equality). Online verfügbar unter: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-eu-lgbt-survey-main-results_tk3113640enc_1.pdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2014b): *Zugang zur Justiz in Diskriminierungsfällen in der EU. Schritte zu mehr Gleichbehandlung*. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Luxemburg. Online verfügbar unter: <http://fra.europa.eu/de/publication/2014/zugang-zur-justiz-diskriminierungsfallen-der-eu-schritte-zu-mehr-gleichbehandlung>, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Fredman, Sandra (2016): *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-Discrimination Law*. Hg. v. Europäische Kommission. Luxemburg. Online verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/intersectionality.pdf>, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Fried, Lilian (2007): *Familie und Elementarerziehung*. In: Ecarius, Jutta (Hg.): *Handbuch Familie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 285–299.

Fuchs, Wiebke; Ghattas, Dan Christian; Reinert, Deborah; Widmann, Charlotte (2012): *Studie zur Lebenssituation von Transsexuellen in Nordrhein-Westfalen. LSVD NRW – Lesben- und Schwulenverband Landesverband Nordrhein-Westfalen*. Köln. Online verfügbar unter: https://www.lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/TSG/Studie_NRW.pdf, zuletzt geprüft am 26.08.2016.

Garcia, Donna M.; Reser, April Horstman; Amo, Rachel B.; Redersdorff, Sandrine; Branscombe, Nyla R. (2005): Perceivers' Responses to In-Group and Out-Group Members Who Blame a Negative Outcome on Discrimination. In: *Personality and Social Psychology Bulletin* 31 (6), S. 769–780.

Gekeler, Corinna (2013): *Loyal dienen. Diskriminierendes Arbeitsrecht bei Caritas, Diakonie und Co.* Aschaffenburg: Alibri.

Ghumman, Sonia; Ryan, Ann Marie (2013): Not Welcome Here. Discrimination Towards Women Who Wear the Muslim Headscarf. In: *Human Relations* 66 (5), S. 671–698.

Giel, Katrin E.; Zipfel, Stephan; Alizadeh, Manuela; Schaffeler, Norbert; Zahn, Carmen; Wessel, Daniel; Hesse, Friedrich W.; Thiel, Syra; Thiel, Ansgar (2012): Stigmatization of obese individuals by human resource professionals: an experimental study. In: *BMC Public Health* 12, S. 525.

Gilovich, Thomas; Keltner, Dacher; Chen, Serena; Nisbett, Richard E. (2010): *Social Psychology*. New York: Norton.

Glaser, Barney G. (2011): Der Umbau der Grounded-Theory-Methodologie. In: Mey, Günter; Muck, Katja (Hg.): *Grounded Theory Reader*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 137–161.

Glaser, Barney G.; Strauss, Anselm L. (2010): *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung*. Bern: Huber.

Gomolla, Mechtild (2013): Fördern und Fordern allein genügt nicht! Mechanismen institutioneller Diskriminierung von Migrantenkindern und -jugendlichen im deutschen Schulsystem. In: Auernheimer, Georg (Hg.): *Schieflagen im Bildungssystem. Die Benachteiligung der Migrantenkinder*. Wiesbaden: Springer VS, S. 87–102.

Gomolla, Mechtild; Radtke, Frank-Olaf (2009): *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Grant, Jaime M.; Mottet, Lisa A.; Tanis, Justin; Herman, Jody L.; Harrison, Jack; Keisling, Mara (2010): *National Transgender Discrimination Survey Report on Health and Health Care*. Hg. v. National Center for Transgender Equality (NCTE) und National Gay and Lesbian Task Force. Washington.

Grass, Karen (2011): Diskriminierung bei künstlicher Befruchtung: Vorsicht, Samen für Lesben. In: *taz online*, 01.11.2011. Online verfügbar unter: <http://www.taz.de/!5108598/>, zuletzt geprüft am 21.10.2016.

Greiner, Lena (2013): Diskriminierung an der Discotür: „Guck mal, wie du aussiehst“. In: *Spiegel online*, 2013. Online verfügbar unter: <http://www.spiegel.de/unispiegel/wunderbar/studenten-klagen-gegen-diskriminierung-an-der-discotuer-a-878459.html>, zuletzt geprüft am 18.05.2016.

Haines, Elizabeth L.; Deaux, Kay; Lofaro, Nicole (2016): The Times They Are a-Changing ... or Are They Not? A Comparison of Gender Stereotypes, 1983–2014. In: *Psychology of Women Quarterly* 40 (3), S. 353–363.

Hajji, Rahim; Schulze, Sabine (2011): Abwertung älterer Menschen in beitrags- und steuerfinanzierten Gesundheitssystemen Europas. In: *Gesundheit und Gesellschaft* 11 (2), S. 16–26.

Hamm, Jonas A.; Sauer, Arn (2014): Perspektivenwechsel: Vorschläge für eine menschenrechts- und bedürfnisorientierte Trans*-Gesundheitsversorgung. In: *Zeitschrift für Sexualforschung* 27 (1), S. 4–30.

Hannover, Bettina; Kessels, Ursula (2011): Sind Jungen die neuen Bildungsverlierer? Empirische Evidenz für Geschlechterdisparitäten zuungunsten von Jungen und Erklärungsansätze. 1 Dieser Beitrag wurde unter der geschäftsführenden Herausgeberschaft von Jens Möller angenommen. In: *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie* 25 (2), S. 89–103.

Hansen, Nina (2009): Die Verarbeitung von Diskriminierung. In: Jonas, Kai J.; Beelmann, Andreas (Hg.): *Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 15–170.

Harris, Michael M.; Lievens, Filip; van Hove, Greet (2004): „I Think They Discriminated Against Me“: Using Prototype Theory and Organizational Justice Theory for Understanding Perceived Discrimination in Selection and Promotion Situations. In: *International Journal of Selection and Assessment* 12 (1/2), S. 54–65.

Haschemi Yekani, Maryam; Ilius, Carsten (2016): Rechtlicher Rahmen für eine unabhängige Beschwerdestelle zum Schutz gegen Diskriminierung in Berliner Schulen. Hg. v. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesverband Berlin (GEW Berlin). Berlin. Online verfügbar unter: https://www.gew-berlin.de/public/media/GEW%20BERLIN_Rechtsgutachten%20Schutz%20gegen%20Diskriminierung%20in%20Berliner%20Schulen.pdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Heilman, Madeline E. (2001): Description and Prescription. How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder. In: *Journal of Social Issues* 57 (4), S. 657–674.

Heilmann, Margit (2016): Leitlinien einer solidarischen Wohnungspolitik. In: Gillich, Stefan; Keicher, Rolf (Hg.): *Suppe, Beratung, Politik*. Wiesbaden: Springer, S. 63–83.

Hemker, Johannes Z.; Rink, Anselm F. (2017): Multiple Dimensions of Bureaucratic Discrimination. Evidence from German Welfare Offices. In: *American Journal of Political Science* 61 (4), S.786–803.

Henke, Christina (2000): Das Ruhestandsverhalten der älteren Arbeitnehmer in Ost- und Westdeutschland. In: *Sozialer Fortschritt* 49 (8/9), S. 196–213.

Hilbert, Anja (2015): Soziale und psychosoziale Auswirkungen der Adipositas: Gewichtsbezogene Stigmatisierung und Diskriminierung. In: Herpertz, Stephan; Zwaan, Martina; Zipfel, Stephan (Hg.): *Handbuch Essstörungen und Adipositas*. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 419–423.

Hiller, Norbert; Schultewolter, Daniel (2014): Quo vadis Wohnungspolitik? In: *Wirtschaftsdienst* 94 (1), S. 34–40.

Hipp, Dietmar; Meyer, Cordula (2016): „Wir überschätzen die Macht des Rechts“. SPIEGEL-Gespräch mit Jurist Rohe. In: *DER SPIEGEL*, 10.09.2016.

Höhne, Thomas; Kunz, Thomas; Radtke, Frank-Olaf (2005): *Bilder von Fremden. Was unsere Kinder aus Schulbüchern über Migranten lernen sollen*. Frankfurt am Main: Johann Wolfgang Goethe-Universität.

Holst, Elke; Busch-Heizmann, Anne; Wieber, Anna (2015): *Führungskräfte-Monitor 2015. Update 2001 – 2013*. DIW – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Berlin (DIW Berlin, 100). Online verfügbar unter: http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.510273.de, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Holst, Elke; Wiemer, Anita (2010): Zur Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzengremien der Wirtschaft. Ursachen und Handlungsansätze. Berlin (DIW Berlin Discussion Paper, 1001). Online verfügbar unter: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.356535.de/dp1001.pdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Hormel, Ulrike; Scherr, Albert (2010): Diskriminierung als gesellschaftliches Phänomen. In: Hormel, Ulrike; Scherr, Albert (Hg.): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 7–20.

Inman, Mary L.; Baron, Robert S. (1996): Influence of Prototypes on Perceptions of Prejudice. In: *Journal of Personality and Social Psychology* 70 (4), S. 727–739.

Inman, Mary L.; Huerta, Jennifer; Oh, Sie (1998): Perceiving Discrimination. The Role of Prototypes and Norm Violation. In: *Social Cognition* 16 (4), S. 418–450.

IW – Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2004): Wohlfahrtsverbände in Deutschland. Auf den Schultern der Schwachen. Deutscher Instituts-Verlag GmbH. Köln. Online verfügbar unter: http://ahz-ochs.de/pdf_dateien/IWStudieWohlfahrt.pdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Jakob, Christian (2010): Diskriminierung an der Diskotür. In: *taz online*, 2010. Online verfügbar unter: <http://www.taz.de/!5129999/>, zuletzt geprüft am 18.05.2016.

Jasinskaja-Lahti, Inga; Liebkind, Karmela; Jaakkola, Magdalena; Reuter, Anni (2006): Perceived Discrimination, Social Support Networks, and Psychological Well-being Among Three Immigrant Groups. In: *Journal of Cross-Cultural Psychology* 37 (3), S. 293–311.

Jensen, Heike (2011): Positive Maßnahmen – kurz und knapp. Heinrich-Böll-Stiftung. Berlin. Online verfügbar unter: https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/handreichung_positivemaassnahmen-webversion.pdf, zuletzt geprüft am 31.05.2016.

Kaas, Leo; Manger, Christian (2010): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. IZA – Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. Bonn (IZA Discussion Papers, 4741). Online verfügbar unter: <https://www.deutsche-digitale-bibliothek.de/binary/GCDO3V5ISXCQNL5PUOVQRV4P3OUFUFQRQ/full/1.pdf>, zuletzt geprüft am 12.10.2016.

Kahraman, Birsan; Knoblich, Günther (2000): «Stechen statt Sprechen». Valenz und Aktivierbarkeit von Stereotypen über Türken. In: *Zeitschrift für Sozialpsychologie* 31 (1), S. 31–43.

Kaiser, Cheryl R.; Major, Brenda (2006): A Social Psychological Perspective on Perceiving and Reporting Discrimination. In: *Law & Social Inquiry* 31 (4), S. 801–830.

Kaiser, Cheryl R.; Miller, Carol T. (2001): Stop Complaining! The Social Costs of Making Attributions to Discrimination. In: *Personality and Social Psychology Bulletin* 27 (2), S. 254–263.

Kaiser, Cheryl R.; Miller, Carol T. (2003): Derogating the Victim. The Interpersonal Consequences of Blaming Events on Discrimination. In: *Group Processes & Intergroup Relations* 6 (3), S. 227–237.

Kaiser, Cheryl R.; Vick, S. Brooke; Major, Brenda (2006): Prejudice Expectations Moderate Preconscious Attention to Cues That Are Threatening to Social Identity. In: *Psychological Science* 17 (4), S. 332–338.

Kastl, Jörg Michael; Felkendorff, Kai (Hg.) (2014): Behinderung, Soziologie und gesellschaftliche Erfahrung. Im Gespräch mit Günther Cloerkes. Wiesbaden: Springer VS.

Kerner, Ina (2009): Alles intersektional? Zum Verhältnis von Rassismus und Sexismus. In: *Feministische Studien* 27 (1), S. 36–50.

Kistler, Ernst; Schönwalder, Thomas (2001): Die alternde Gesellschaft in Deutschland und in der europäischen Union erzwingt ein lebenslanges Lernen. In: Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen Berlin (Hg.): *Lebenslanges Lernen, Expertise zu Lebenslangem Lernen – Lebensarbeitszeiten, Lebensweiterbildungskonten*. Berlin, S. 29–68.

Kite, Mary E.; Stockdale, Gary D.; Whitley, Bernard E.; Johnson, Blair T. (2005): Attitudes Toward Younger and Older Adults. An Updated Meta-Analytic Review. In: *Journal of Social Issues* 61 (2), S. 241–266.

Kleinert, Evelyn; Gansera, Lutz; Stöbel-Richter, Yve (2012): Homosexualität und Kinderwunsch. In: *Zeitschrift für Sexualforschung* 25 (03), S. 203–223.

Kleinke, Chris L.; Meyer, Cecilia (1990): Evaluation of Rape Victim By Men and Women with High and Low Belief in A Just World. In: *Psychology of Women Quarterly* 14 (1), S. 343–353.

Klemm, Klaus (2015): *Inklusion in Deutschland – eine bildungsstatistische Analyse*. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. Online verfügbar unter: https://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Bildung/Studie_Inklusion_Klemm_2013.pdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Klose, Alexander; Kühn, Kerstin (2010): Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Expertise. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Berlin. Online verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Anwendbarkeit_Testingverfahren_20110704.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 18.05.2016.

Klose, Alexander; Merx, Andreas (2010): Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG. Expertise. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Berlin. Online verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Positive_Ma%C3%9Fnahmen.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 23.04.2017.

Kluge, Susann (1999): *Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen: Leske und Budrich.

Kobryniewicz, Diane; Branscombe, Nyla R. (1997): Who Considers Themselves Victims of Discrimination? Individual Difference Predictors of Perceived Gender Discrimination in Women and Men. In: *Psychology of Women Quarterly* 21 (3), S. 347–363.

Kocaj, Aleksander; Kuhl, Poldi; Kroth, Anna J.; Pant, Hans Anand; Stanat, Petra (2014): Wo lernen Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf besser? Ein Vergleich schulischer Kompetenzen zwischen Regel- und Förderschulen in der Primarstufe. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 66 (2), S. 165–191.

Kogan, Irena (2011): New Immigrants – Old Disadvantage Patterns? Labour Market Integration of Recent Immigrants into Germany. In: *International Migration* 49 (1), S. 91–117.

Kowalski, Christoph; Krefft, Oksana; Velte, Solveig (2008): Die Wohnungssuche als Alltagsproblem von Menschen nicht-deutscher Herkunft? Eine empirische Untersuchung am Beispiel Köln. o. O. Online verfügbar unter: https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/downloads/diversity/Bericht_Wohnungsvergabe.pdf, zuletzt geprüft am 23.04.2017.

Krause, Annabelle; Rinne, Ulf; Zimmermann, Klaus F. (2012): Anonymous job applications in Europe. In: *IZA Journal of European Labor Studies* 1 (1), S. 5.

Kristen, Cornelia (2006): Ethnische Diskriminierung im deutschen Schulsystem? Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. WZB – Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Berlin (WZB Discussion Paper, No. SP IV 2006-601). Online verfügbar unter: https://www.wzb.eu/www2000/alt/aki/files/aki_ethnische_diskriminierung_schulsystem.pdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Kroh, Martin; Fetz, Karolina (2016): Wie wird der Migrationsstatus in wissenschaftlichen Befragungen erhoben? In: *Psychotherapie, Psychosomatik, medizinische Psychologie* 66 (9–10), S. 410.

Krotz, Friedrich (2005): Neue Theorien entwickeln. Eine Einführung in die Grounded Theory, die Heuristische Sozialforschung und die Ethnographie anhand von Beispielen aus der Kommunikationsforschung. Köln: Herbert von Halem.

Küpfer, Beate; Klocke, Ulrich; Hoffmann, Carlotta (2017): Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Berlin. Online verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout_Themenjahrumfrage_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=3, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Lagnado, David A.; Channon, Shelley (2008): Judgments of Cause and Blame: The Effects of Intentionality and Foreseeability. In: *Cognition* 108 (3), S. 754–770.

Landy, David; Aronson, Elliot (1969): The Influence of the Character of the Criminal and His Victim on the Decisions of Simulated Jurors. In: *Journal of Experimental Social Psychology* 5 (2), S. 141–152.

Lembke, Ulrike; Liebscher, Doris (2014): Postkategoriales Antidiskriminierungsrecht? Oder: Wie kommen Konzepte der Intersektionalität in die Rechtsdogmatik? In: Philipp, Simone; Meier, Isabella; Apostolovski, Veronika; Starl, Klaus; Schmidlechner, Karin Maria (Hg.): *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung. Soziale Realitäten und Rechtspraxis*. Baden-Baden: Nomos, S. 261–290.

Lerner, Melvin J.; Miller, Dale T. (1978): Just World Research and the Attribution Process: Looking Back and Ahead. In: *Psychological Bulletin* 85 (5), S. 1030–1051.

Leymann, Heinz (1990): Mobbing and psychological terror at workplaces. In: *Violence and victims* 5 (2), S. 119–126.

Liebscher, Doris (2016): Recht als Türöffner für gleiche Freiheit? Eine Zwischenbilanz nach zehn Jahren AGG. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 66 (9), S. 17–22.

Liebscher, Doris; Fritzsche, Heike (2010): Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Hg. v. Pates, Rebecca; Schmidt, Daniel und Karawanskij, Susanne. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Lipkus, Isaac M.; Siegler, Ilene C. (1993): The Belief in a Just World and Perceptions of Discrimination. In: *The Journal of Psychology* 127 (4), S. 465–474.
- Lorenz, Georg; Gentrup, Sarah; Kristen, Cornelia; Stanat, Petra; Kogan, Irena (2016): Stereotype bei Lehrkräften? Eine Untersuchung systematisch verzerrter Lehrererwartungen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 68 (1), S. 89–111.
- LSVD – Lesben- und Schwulenverband in Deutschland e.V. (o. J.): Ausschluss homosexueller Männer von der Blutspende. Online verfügbar unter: <http://www.lsvd.de/recht/ratgeber/blutspende.html#c9056>, zuletzt geprüft am 21.10.2016.
- Luhmann, Niklas (1993): *Das Recht der Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Lyon, Phil; Pollard, David (1997): Perceptions of the older employee. Is anything really changing? In: *Personnel Review* 26 (4), S. 245–257.
- Major, Brenda; Gramzow, Richard H.; McCoy, Shannon K.; Levin, Shana; Schmader, Toni; Sidanius, Jim (2002): Perceiving Personal Discrimination. The Role of Group Status and Legitimizing Ideology. In: *Journal of Personality and Social Psychology* 82 (3), S. 269–282.
- Major, Brenda; Quinton, Wendy J.; Schmader, Toni (2003): Attributions to Discrimination and Self-Esteem. Impact of Group Identification and Situational Ambiguity. In: *Journal of Experimental Social Psychology* 39 (3), S. 220–231.
- Mandler Gayer, Corinna (2014): Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt testen. In: Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin (Hg.): *Diskriminierung sichtbar machen*. Dokumentation der LADS-Fachrunde vom 8.11.2012 zu fachlichen und methodologischen Anforderungen an Testing-Verfahren. Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung. Berlin (Schriften der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung), S. 6–11. Online verfügbar unter: http://www.berlin.de/sen/lads/_assets/ueber-uns/materialien/diskriminierung-sichtbar-machen_bf.pdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.
- Marin, Amy J.; Guadagno, Rosanna E. (1999): Perceptions of Sexual Harassment Victims as a Function of Labeling and Reporting. In: *Sex Roles* 41 (11/12), S. 921–940.
- Marschke, Britta; Brinkmann, Heinz Ulrich (2015): „Ich habe nichts gegen Ausländer, aber ...“. *Alltagsrassismus in Deutschland*. Berlin: LIT.
- Marshal, Michael P.; Dietz, Laura J.; Friedman, Mark S.; Stall, Ron; Smith, Helen A.; McGinley, James; Thoma, Brian C.; Murray, Pamela J.; D’Augelli, Anthony R.; Brent, David A. (2011): Suicidality and Depression Disparities Between Sexual Minority and Heterosexual Youth. A Meta-Analytic Review. In: *The Journal of adolescent health: official publication of the Society for Adolescent Medicine* 49 (2), S. 115–123.
- Marti, Mollie W.; Bobler, Deborah M.; Baron, Robert S. (2000): Right Before Our Eyes. The Failure To Recognize Non-Prototypical Forms of Prejudice. In: *Group Processes & Intergroup Relations* 3 (4), S. 403–418.
- Masadeh, Mousa A. (2012): Focus Group: Reviews and Practices. In: *International Journal of Applied Science and Technology* 2 (10), S. 63–68.
- Mayring, Philipp (2000): Qualitative Content Analysis. In: *Forum Qualitative Sozialforschung* 1 (2), Art. 20.

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Mey, Günter; Mruck, Katja (Hg.): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 601–613.

Merx, Andreas (2010): Positive Maßnahmen in der Praxis. 10 Fragen und Antworten zur Umsetzung Positiver Maßnahmen. In: Positive Maßnahmen – Von Antidiskriminierung zu Diversity. Dossier der Heinrich-Böll-Stiftung. Heinrich-Böll-Stiftung. Berlin, S. 52–67. Online verfügbar unter: https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_positive_massnahmen.pdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Mesch, Gustavo S.; Turjeman, Hagit; Fishman, Gideon (2008): Perceived Discrimination and the Well-being of Immigrant Adolescents. In: *Journal of youth and adolescence* 37 (5), S. 592–604.

Montlack, Kenneth (1973): Using Statistical Evidence to Enforce the Laws against Discrimination. In: *Cleveland State Law Review* 22 (1), S. 259–280.

Müller, Annekathrin (2015): Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen. ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin. Online verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Wohnungsmarkt_20150615.pdf?__blob=publicationFile&v=1, zuletzt geprüft am 03.03.2016.

Müller, Ursula; Kellmer, Ariana (2011): Diskriminierungserfahrungen von Studierenden. Ergebnisse der großen UDE-Studierendenbefragung. Universität Duisburg-Essen. Duisburg. Online verfügbar unter: https://www.uni-due.de/imperia/md/content/zfh/studierendenbefragung/ude-studierendenbefragung_diskriminierung_20122011_f.pdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Müller, Ursula; Schröttle, Monika (2004): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Berlin. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/84328/0c83aab6e685eeddc01712109bcb02b0/langfassung-studie-frauen-teil-eins-data.pdf>, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Nauck, Bernhard (2002): Diskriminierung. In: Endruweit, Günter; Trommsdorf, Gisela (Hg.): Wörterbuch der Soziologie. Stuttgart: Lucius und Lucius, S. 82–83.

Nelson, Todd D. (2006): *The Psychology of Prejudice*. Boston: Pearson.

Neumann, Daniela (2005): Diskriminierung im Alltag älterer Menschen: Arbeit. Dokumentation der Veranstaltung Altersdiskriminierung – Alterspotenziale. Wie sieht der Alltag aus? Hg. v. Kuratorium Deutsche Altershilfe. Köln. Online verfügbar unter: https://www.kda.de/tl_files/kda/Projekte/Gleichbehandlung%20aelterer%20Menschen/2005-Dokumentation-Altersdiskriminierung.pdf, zuletzt geprüft am 31.10.2016.

Niehaus, Inga; Hoppe, Rosa; Otto, Marcus (2015): Schulbuchstudie Migration und Integration. Hg. v. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Berlin. Online verfügbar unter: https://www.bundesregierung.de/Content/Infomaterial/BPA/IB/Schulbuchstudie_Migration_und_Integration_09_03_2015.pdf;jsessionid=80466583E4C368FB30BB0485B557E7E0.s2t2?__blob=publicationFile&v=7, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

O'Brien, Kerry S.; Latner, Janet D.; Ebnetter, Daria S.; Hunter, John A. (2013): Obesity discrimination: the role of physical appearance, personal ideology, and anti-fat prejudice. In: *International Journal of Obesity* 37 (3), S. 455–460.

O'Brien, Laurie T.; Kinias, Zoe; Major, Brenda (2008): How Status and Stereotypes Impact Attributions to Discrimination. The Stereotype-Asymmetry Hypothesis. In: *Journal of Experimental Social Psychology* 44 (2), S. 405–412.

openPetition Deutschland (2015): Hilfe für Behinderte – Keine Anrechnung von Einkommen/Vermögen auf Leistungen der Eingliederungshilfe. o.O. Online verfügbar unter: <https://www.openpetition.de/petition/online/hilfe-fuer-behinderte-keine-anrechnung-von-einkommen-vermoegen-auf-leistungen-der-eingliederungshilfe>, zuletzt geprüft am 31.10.2016.

Operario, Don; Fiske, Susan T. (2001): Ethnic Identity Moderates Perception of Prejudice. Judgments of Personal Versus Group Discrimination and Subtle Versus Blatant Bias. In: *Personality and Social Psychology Bulletin* 27 (5), S. 550–561.

Orack, Martin (2013): Neiiiiin nicht zu Mama. Kinder haben keine Rechte und Väter keine Chance. Norderstedt: Books on Demand.

Pager, Devah (2007): The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination. Contributions, Critiques, and Directions for the Future. In: *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 609, S. 104–133.

Pascoe, Elizabeth A.; Smart Richman, Laura (2009): Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. In: *Psychological Bulletin* 135 (4), S. 531–554.

Pavalko, Eliza K.; Mossakowski, Krysia N.; Hamilton, Vanessa J. (2003): Does Perceived Discrimination Affect Health? Longitudinal Relationships between Work Discrimination and Women's Physical and Emotional Health. In: *Journal of Health and Social Behavior* 44 (1), S. 18.

Peucker, Mario (2010): Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Arbeitsempfehlungen. Erkenntnisse der sozialwissenschaftlichen Forschung und Handlungsempfehlungen. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Berlin. Online verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskr_aufgrund_islam_Religionszugehoerigkeit_sozialwissenschaftlich.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Peucker, Mario; Lechner, Claudia (2010): Machbarkeitsstudie: Standardisierte Datenerhebung zum Nachweis von Diskriminierung!? Bestandsaufnahme und Ausblick. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Berlin. Online verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Machbarkeitsstudie_Statistische_Datenerhebung.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Phalet, Karen; Heath, Anthony F. (2010): From Ethnic Boundaries to Ethnic Penalties. Urban Economies and the Turkish Second Generation. In: *American Behavioral Scientist* 53 (12), S. 1824–1850.

Phelps, Edmund S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism. In: *The American Economic Review* 62 (4), S. 659–661.

Poteat, V. Paul; Espelage, Dorothy L. (2007): Predicting Psychosocial Consequences of Homophobic Victimization in Middle School Students. In: *The Journal of Early Adolescence* 27 (2), S. 175–191.

Powell, Richard A.; Single, Helen M. (1996): Focus Groups. In: *International Journal for Quality in Health Care* 8 (5), S. 499–504.

Prickarz, Herbert; Urbahn, Julia (2002): Qualitative Datenerhebung mit Online-Fokusgruppen. Ein Bericht aus der Praxis. In: *Planung & Analyse* 28 (1), S. 63–70.

Przyborski, Aglaja; Wohlrab-Sahr, Monika (2009): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. München: Oldenburg Verlag.

Puhe, Henry; Knirsch, Frederik (2016): Feld- und Methodenbericht. Durchführung einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung zum Thema Diskriminierung in Deutschland 2015. SOKO – SOKO Institut Sozialforschung & Kommunikation GmbH. Bielefeld, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Pusch, Luise F. (1994): Ein Streit um Worte? Eine Lesbe macht Skandal im Deutschen Bundestag. In: *Women in German Yearbook* 10, S. 239–266.

Raasch, Sybille (2010): Positive Maßnahmen, Eine Einführung. In: Positive Maßnahmen – Von Antidiskriminierung zu Diversity. Dossier der Heinrich-Böll-Stiftung. Heinrich-Böll-Stiftung. Berlin, S. 12–22. Online verfügbar unter: https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_positive_massnahmen.pdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Raasch, Sybille; Rastetter, Daniela; Bielau, Nina; Fazari, Diana; Kisse, Ursula; Najlepsza, Katarzyna; Patrignani, Emma; Rieckhoff, Tinka; Starck, Regine (2009): Die Anwendung des AGG in der betrieblichen Praxis. Projektbericht. Universität Hamburg. Hamburg. Online verfügbar unter: https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/downloads/diversity/AGG_Projektbericht_09-02-18.pdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Ramsenthaler, Christina (2013): Was ist „Qualitative Inhaltsanalyse?“. In: Schnell, Martin; Schulz, Christian; Kolbe, Harald; Dunger, Christine (Hg.): *Der Patient am Lebensende. Eine Qualitative Inhaltsanalyse*. Wiesbaden: Springer, S. 23–42.

Reid, Landon D.; Foels, Rob (2010): Cognitive Complexity and the Perception of Subtle Racism. In: *Basic and Applied Social Psychology* 32 (4), S. 291–301.

Reiners, Hartmut (2013): Dokumentation von Diskriminierungsfällen. In: Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (Hg.): *Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung* ausbuchstabiert. Berlin, S. 95–101. Online verfügbar unter: https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/57fcddd6e6f2e1c88f2a27bc/1476189659707/AD_in_der_Praxis_advdpdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Riach, Peter A.; Rich, Judith (2002): Field Experiments of Discrimination in the Market Place. In: *The Economic Journal* 112 (483), S. F480–F518.

Rodin, Miriam J.; Price, Judy M.; Bryson, Jeff B.; Sanchez, Francisco J. (1990): Asymmetry in Prejudice Attribution. In: *Journal of Experimental Social Psychology* 26 (6), S. 481–504.

Rodin, Miriam J.; Sanchez, Francisco J.; McElligot, Sharel (1989): Derogation, Exclusion and Unfair Treatment of Persons with Social Flaws. Controllability of Stigma and the Attribution of Prejudice. In: *Personality and Social Psychology Bulletin* 15 (3), S. 439–451.

- Rommelspacher, Birgit (1997): Psychologische Erklärungsmuster zum Rassismus. In: Mecheril, Paul; Teo, Thomas (Hg.): Psychologie und Rassismus. Reinbek: Rowohlt, S. 153–172.
- Rosch, Eleanor (1975): Cognitive Reference Points. In: *Cognitive Psychology* 7 (4), S. 532–547.
- Rosch, Eleanor; Mervis, Carolyn B.; Gray, Wayne D.; Johnson, David M.; Boyes-Braem, Penny (1976): Basic Objects in Natural Categories. In: *Cognitive Psychology* 8 (3), S. 382–439.
- Rottleuthner, Hubert; Mahlmann, Matthias; Kawamura, Hiroki (2011): Diskriminierung in Deutschland. Vermutungen und Fakten. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos Verl.-Ges.
- Ruggiero, Karen M.; Taylor, Donald M.; Lydon, John E. (1997): How Disadvantaged Group Members Cope With Discrimination When They Perceive That Social Support is Available. In: *Journal of Applied Psychology* 27 (18), S. 1581–1600.
- Rußmann, Julia (2017): Die Lüge im Vorstellungsgespräch. In: Beyvers, Eva; Helm, Paula; Hennig, Martin; Keckeis, Carmen; Kreknin, Innokentij; Püschel, Florian (Hg.): Räume und Kulturen des Privaten. Wiesbaden: Springer VS, S. 273–301.
- Safi, Mirna (2010): Immigrants' Life Satisfaction in Europe. Between Assimilation and Discrimination. In: *European Sociological Review* 26 (2), S. 159–176.
- Salentin, Kurt (2007): Determinants of Experience of Discrimination in Minorities in Germany. In: *International Journal of Conflict and Violence* 1 (1), S. 32–50.
- Sauer, Arn; Franzen, Jannik (2010): Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Berlin, zuletzt geprüft am 20.10.2016. Online verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Benachteiligung_von_Trans_personen.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt geprüft am 16.11.2017
- Schelkes, Moritz; Bartel, Daniel (2014): Eine sozialwissenschaftliche Testingstudie zu Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. In: Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin (Hg.): Diskriminierung sichtbar machen. Dokumentation der LADS-Fachrunde vom 8.11.2012 zu fachlichen und methodologischen Anforderungen an Testing-Verfahren. Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung. Berlin (Schriften der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung), S. 51–61. Online verfügbar unter: http://www.berlin.de/sen/lads/_assets/ueber-uns/materialien/diskriminierung-sichtbar-machen_bf.pdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.
- Scherr, Albert (2014): Diskriminierung und soziale Ungleichheiten. Wiesbaden: Springer.
- Scherr, Albert (2016): Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 66 (9), S. 3–10.
- Schimkat, Heike (2010): „Alter ist bei uns in der Tat (k)ein Thema!“? Fallanalyse betrieblicher Einstellungsprozesse. In: Brauer, Kai; Clemens, Wolfgang (Hg.): Zu alt? „Ageism“ und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 205–230.
- Schlaab, Markus (2010): Realität der Diskriminierung in Deutschland – Vermutungen und Fakten. In: Rassismus und Diskriminierung in Deutschland. Dossier der Heinrich-Böll-Stiftung. Heinrich-Böll-Stiftung. Ber-

lin, S. 27–31. Online verfügbar unter: https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_rassismus_und_diskriminierung.pdf, zuletzt geprüft am 22.04.2017.

Schmader, Toni; Block, Katharina; Lickel, Brian (2015): Social Identity Threat in Response to Stereotypic Film Portrayals. Effects on Self-Conscious Emotion and Implicit Ingroup Attitudes. In: *Journal of Social Issues* 71 (1), S. 54–72.

Schmid, Hans-Jörg (1998): Zum kognitiven Kern der Prototypentheorie. In: *Rostocker Beiträge zur Sprachwissenschaft* 5, S. 9–28.

Schmitt, Michael T.; Branscombe, Nyla R. (2002): The Meaning and Consequences of Perceived Discrimination in Disadvantaged and Privileged Social Groups. In: *European Review of Social Psychology* 12 (1), S. 167.

Schmitt, Michael T.; Branscombe, Nyla R.; Postmes, Tom; Garcia, Amber (2014): The Consequences of Perceived Discrimination for Psychological Well-Being: A Meta-Analytic Review. In: *Psychological Bulletin* 140 (4), S. 921–948.

Schröttle, Monika; Glammeier, Sandra; Sellach, Brigitte; Hornberg, Claudia; Kavemann, Barbara; Puhe, Henry; Zinsmeister, Julia (2013): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland. Ergebnisse der quantitativen Befragung. Endbericht. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Bielefeld, Frankfurt am Main, Köln, München.

Schulz, Marlen (2012): Quick and easy!? Fokusgruppen in der angewandten Sozialwissenschaft. In: Schulz, Marlen; Mack, Birgit; Renn, Ortwin (Hg.): Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 9–22.

Schulze, Beate; Angermeyer, Matthias C. (2002): Perspektivenwechsel: Stigma aus der Sicht schizophrener Erkrankter, ihrer Angehörigen und von Mitarbeitern in der psychiatrischen Versorgung. In: *Neuropsychiatrie* 16 (1+2), S. 78–86.

Schulze, Beate; Angermeyer, Matthias C. (2003): Subjective Experiences of Stigma. A Focus Group Study of Schizophrenic Patients, their Relatives and Mental Health Professionals. In: *Social Science & Medicine* 56 (2), S. 299–312.

Schwarzer, Anke (2014): Racial Profiling: Kontrollen jenseits des Rechts. In: *Blätter für deutsche und internationale Politik* (1), S. 17–20.

Sechrist, Gretchen B.; Delmar, Courtney (2009): When Do Men and Women Make Attributions to Gender Discrimination? The Role of Discrimination Source. In: *Sex Roles* 61 (9–10), S. 607–620.

Sellers, Robert M.; Shelton, J. Nicole (2003): The Role of Racial Identity in Perceived Racial Discrimination. In: *Journal of Personality and Social Psychology* 84 (5), S. 1079–1092.

Semmer, Norbert; Ivars, Udris (1993): Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In: Schuler, Heinz (Hg.): Lehrbuch Organisationspsychologie. Bern: Huber, S. 133–165.

Sherif, Muzafer; Sherif, Carolyn W. (1953): *Groups in Harmony and Tension*. New York: Harper.

Shultz, Thomas R.; Wells, Diane (1985): Judging the Intentionality of Action-Outcomes. In: *Developmental Psychology* 21 (1), S. 83–89.

Shultz, Thomas R.; Wright, Kevin (1985): Concepts of Negligence and Intention in The Assignment of Moral Responsibility. In: *Canadian Journal of Behavioural Science* 17 (2), S. 97–108.

Sigall, Harold; Ostrove, Nancy (1975): Beautiful but Dangerous. Effects of Offender Attractiveness and Nature of the Crime on Juridic Judgment. In: *Journal of Personality and Social Psychology* 31 (3), S. 410–414.

Sinus Sociovision (2008): Forschungsprojekt Diskriminierung im Alltag. Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in unserer Gesellschaft. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Heidelberg. Online verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/forschungsprojekt_diskriminierung_im_alltag.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 06.06.2016.

Skrobanek, Jan (2007a): Junge Migrantinnen und Migranten auf dem Weg in die Ausbildung – Ungleiche Platzierung durch Diskriminierung? In: *Soziale Probleme* 18 (2), S. 112–138.

Skrobanek, Jan (2007b): Wahrgenommene Diskriminierung und (Re)Ethnisierung bei jugendlichen Zuwanderern. Second Report. DJI – Deutsches Jugendinstitut. Halle. Online verfügbar unter: http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/416_8177_Text_Gesamt_Jacobs.pdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Skrobanek, Jan (2009): Perceived Discrimination, Ethnic Identity and the (Re-)Ethnicisation of Youth with a Turkish Ethnic Background in Germany. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 35 (4), S. 535–554.

Spalding, Kerry (2015): The Delegitimization of Women's Claims of Ingroup Discrimination. Consequences for Women Who Claim. Washington. Online verfügbar unter: https://digital.lib.washington.edu/researchworks/bitstream/handle/1773/35306/Spalding_washington_0250E_15395.pdf?sequence=1, zuletzt geprüft am 12.10.2016.

Spencer, Steven J.; Steele, Claude M.; Quinn, Diane M. (1999): Stereotype Threat and Women's Math Performance. In: *Journal of Experimental Social Psychology* 35 (1), S. 4–28.

Sprietsma, Maresa (2013): Discrimination in grading. Experimental evidence from primary school teachers. In: *Empirical Economics* 45 (1), S. 523–538.

Stangor, Charles; Swim, Janet; Sechrist, Gretchen B.; DeCoster, Jamie; van Allen, Katherine; Ottenbreit, Alison (2003): Ask, Answer, and Announce. Three Stages in Perceiving and Responding to Discrimination. In: *European Review of Social Psychology* 14 (1), S. 277–311.

Statistisches Bundesamt (2015): Statistisches Jahrbuch 2015. Wiesbaden. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/StatistischesJahrbuch2015.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Statistisches Bundesamt (2016a): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. 2015. Wiesbaden. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440157004.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 15.02.2017.

Statistisches Bundesamt (2016b): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2016. Wiesbaden. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/TageseinrichtungenKindertagespflege5225402167004.pdf;jsessionid=A58BA6CDE8682C3C4F3DB6296EDAAEC.cae1?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 15.02.2017.

Staubach, Reiner (2014): Durchführung von Paired Ethnic Testing zum Nachweis der Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. In: Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin (Hg.): Diskriminierung sichtbar machen. Dokumentation der LADS-Fachrunde vom 8.11.2012 zu fachlichen und methodologischen Anforderungen an Testing-Verfahren. Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung. Berlin (Schriften der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung), S. 12–41. Online verfügbar unter: http://www.berlin.de/sen/lads/_assets/ueber-uns/materialien/diskriminierung-sichtbar-machen_bf.pdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Steele, Claude M.; Aronson, Joshua (1995): Stereotype Threat and the Intellectual Test Performance of African Americans. In: *Journal of Personality and Social Psychology* 69 (5), S. 797–811.

Steffens, Melanie Caroline; Wagner, Christof (2009): Diskriminierung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen. In: Jonas, Kai J.; Beelmann, Andreas (Hg.): Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 241–262.

Stone, Susan; Han, Meekyung (2005): Perceived school environments, perceived discrimination, and school performance among children of Mexican immigrants. In: *Children and Youth Services Review* 27 (1), S. 51–66.

Suligoj, Barbara; Pupella, Simonetta; Regine, Vincenza; Raimondo, Mariangela; Velati, Claudio; Grazzini, Giuliano (2013): Changing Blood Donor Screening Criteria from Permanent Deferral for Men Who Have Sex with Men to Individual Sexual Risk Assessment: No Evidence of A Significant Impact on The Human Immunodeficiency Virus Epidemic in Italy. In: *Blood transfusion* 11 (3), S. 441–448.

Supik, Linda (2014): Statistik und Rassismus. Das Dilemma der Erfassung von Ethnizität. Frankfurt am Main: Campus.

SVR – Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hg.) (2014): Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland. Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer. Berlin. Online verfügbar unter https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/11/SVR_JG_2014_WEB.pdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Swim, Janet; Hyers, Lauri L. (1999): Excuse Me—What Did You Just Say?!: Women’s Public and Private Responses to Sexist Remarks. In: *Journal of Experimental Social Psychology* 35 (1), S. 68–88.

Swim, Janet K.; Mallett, Robyn; Russo-Devosa, Yvonne; Stangor, Charles (2005): Judgments of Sexism. A Comparison of the Subtlety of Sexism Measures and Sources of Variability in Judgments of Sexism. In: *Psychology of Women Quarterly* 29 (4), S. 406–411.

Swim, Janet K.; Scott, Elizabeth D.; Sechrist, Gretchen B.; Campbell, Bernadette; Stangor, Charles (2003): The Role of Intent and Harm in Judgments of Prejudice and Discrimination. In: *Journal of Personality and Social Psychology* 84 (5), S. 944–959.

Tajfel, Henri; Turner, John C. (1979): An Integrative Theory of Intergroup Conflict. In: Austin, William G.; Worchel, Stephen (Hg.): *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Monterey: Brooks/Cole, S. 33–47.

Tischbirek, Alexander; Wihl, Tim (2013): Verfassungswidrigkeit des „Racial Profiling“: Zugleich ein Beitrag zur Systematik des Art. 3 GG. In: *JuristenZeitung* 68 (5), S. 219–223.

Towfigh, Emanuel; Traxler, Christian; Glöckner, Andreas (2014): Zur Benotung in der Examensvorbereitung und im ersten Examen. In: *Zeitschrift für Didaktik der Rechtswissenschaft* 1 (1), S. 8–27.

Tucci, Ingrid; Eisnecker, Philipp; Brücker, Herbert (2014): Diskriminierungserfahrungen und soziale Integration. Wie zufrieden sind Migranten mit ihrem Leben? IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 21.4). Online verfügbar unter: http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2114_4.pdf, zuletzt geprüft am 04.02.2016.

Turner, John C.; Hogg, Michael A.; Oakes, Penelope J.; Reicher, Stephen D.; Wetherell, Margaret S. (1987): *Rediscovering the Social Group. A Self-Categorization Theory*. Oxford: Blackwell.

Turner, Lewis; Whittle, Stephen; Combs, Ryan (2009): *Transphobic Hate Crime in the European Union*. o. O. Online verfügbar unter: http://www.ilga-europe.org/sites/default/files/transphobic_hate_crime_in_the_european_union_0.pdf, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Uyeda, Katherine M.; Mandler, George (1980): Prototypicality Norms for 28 Semantic Categories. In: *Behavior Research Methods & Instrumentation* 12 (6), S. 587–595.

van Suntum, Ulrich; Gedaschko, Axel; Voigtländer, Michael; Schrooten, Mechthild; Theurl, Theresia (2016): Öffentliche Wohnraumförderung – auf dem richtigen Weg? In: *Wirtschaftsdienst* 96 (5), S. 307–325.

Vereinte Nationen (2008): Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Voigtländer, Michael (2015): Optionen für bezahlbaren Wohnraum. Ein policy paper in Kooperation mit dem ZIA Deutschland. IW – Institut der deutschen Wirtschaft Köln. (IW policy paper, 14). Online verfügbar unter: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-policy-papers/beitrag/michael-voigtlaender-optionen-fuer-bezahlbaren-wohnraum-229778>, zuletzt geprüft am 24.04.2017.

Walgenbach, Katharina (2007): Gender als interdependente Kategorie. In: Walgenbach, Katharina; Dietze, Gabriele; Hornscheidt, Antje; Palm, Kerstin (Hg.): *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*. Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich, S. 23–64.

Walgenbach, Katharina (2012a): *Intersektionalität – eine Einführung*. Bergische Universität Wuppertal. Wuppertal. Online verfügbar unter <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/walgenbach-einfuehrung/>, zuletzt geprüft am 18.05.2016.

Walgenbach, Katharina (2012b): Intersektionalität als Analyseperspektive heterogener Stadträume. In: Scambor, Elli; Zimmer, Fränk (Hg.): *Die intersektionelle Stadt. Geschlechterforschung und Medienkunst an den Achsen der Ungleichheit*. Bielefeld: transcript Verlag, S. 81–92.

Weber, Max (Hg.) (1988): *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*. Tübingen: Mohr Verlag.

Wechselbaumer, Doris (2016): Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves. IZA – Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA Discussion Papers, 10217). Online verfügbar unter: <http://ftp.iza.org/dp10217.pdf>, zuletzt geprüft am 12.10.2016.

Wechselbaumer, Doris; Winter-Ebmer, Rudolf (2005): A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. In: *Journal of Economic Surveys* 19 (3), S. 479–511.

Weitzer, Ronald; Tuch, Steven A. (2005): Racially Biased Policing. Determinants of Citizen Perceptions. In: *Social Forces* 83 (3), S. 1009–1030.

Werning, Rolf; Thoms, Sören (2015): Inklusive Bildung – Zum Stand der Umsetzung des Art. 24 der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. In: *Sozialer Fortschritt* 64 (11), S. 254–259.

WHO – World Health Organisation (Hg.) (2015): International Classification of Diseases (ICD-11) Beta Version. Online verfügbar unter: <https://icd.who.int/dev11/l-m/en>, zuletzt geprüft am 21.10.2016.

Wilkins, Clara L.; Kaiser, Cheryl R. (2014): Racial Progress as Threat to the Status Hierarchy: Implications for Perceptions of Anti-White Bias. In: *Psychological Science* 25 (2), S. 439–446.

Will, Anne-Kathrin (2016): 10 Jahre Migrationshintergrund in der Repräsentativstatistik: ein Konzept auf dem Prüfstand. In: *Leviathan* 44 (1), S. 9–34.

Wissler, Roselle L.; Saks, Michael J. (1985): On the Inefficacy of Limiting Instructions. When Jurors Use Prior Conviction Evidence to Decide on Guilt. In: *Law and Human Behavior* 9 (1), S. 37.

Wong, Carol A.; Eccles, Jacquelynne S.; Sameroff, Arnold (2003): The Influence of Ethnic Discrimination and Ethnic Identification on African American adolescents' School and Socioemotional Adjustment. In: *Journal of Personality* 71 (6), S. 1197–1232.

Wrase, Michael (2016): Auflösung der Förderschulen. Die UN-Behindertenkonvention verlangt die Inklusion von Kindern mit Behinderung an Regelschulen. WZB – Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Berlin. Online verfügbar unter: https://bibliothek.wzb.eu/wzbrief-bildung/WZBriefBildung332016_wrase.pdf, zuletzt geprüft am 22.09.2016.

Yiğit, Nuran (2008): Antidiskriminierungsreport Berlin 2006–2008. Diskriminiert? Kennen Sie Ihre Rechte? Hg. v. Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (ADNB des TBB). Berlin. Online verfügbar unter: http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADNB-Antidiskriminierungsreport_2006-2008.pdf, zuletzt geprüft am 06.05.2016.

Zick, Andreas; Küpper, Beate; Hövermann, Andreas (2011): Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung. Hg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Berlin. Online verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/do/07905-20110311.pdf>, zuletzt geprüft am 06.06.2016.

Anhang A

Liste der beteiligten Expert_innen

Expert_in	Organisation/Institution
Valentin Aichele	Deutsches Institut für Menschenrechte
Kwesi Aikins	Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD) e.V.
Eva Maria Andrades	Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (ADNB des TBB)
Marianne Ballé Moudoumbou	Zentralrat afrikanischer Gemeinden und Panafrikanische Frauen (PAWLO-Germany e.V.)
Violeta Balog	Terno Drom e.V.
Hamidou Bouba	Zentralrat afrikanischer Gemeinden und Panafrikanische Frauen (PAWLO-Germany e.V.)
Johannes Brandstätter	Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband; Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung
Hannelore Buls	Deutscher Frauenrat
Tahir Della	Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD) e.V.
Kook-Nam Cho-Ruwwe	DaMigra – Dachverband der Migrantinnenorganisationen
Vera Egenberger	Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG)
Dominic Frohn	Berater und Mediator im Bereich Antidiskriminierung insbesondere auf Grundlage der sexuellen Orientierung
Andreas Foitzik	BruderhausDiakonie Reutlingen
Marcel de Groot	Schwulenberatung Berlin
Mari Günther	Queer Leben
Noa Ha	Migrationsrat Berlin-Brandenburg e.V.
Pierette Herzberger-Fofana	FORWARD-Germany und DaMigra – Dachverband der Migrantinnenorganisationen
Klaus Jetz	Lesben- und Schwulenverband Deutschland (LSVD)
Ernst von Kardorff	Institut für Rehabilitationswissenschaften an der HU
Martin Kroh	Leiter der Abteilungen „Wissenschaftliche Grundfragen“ & „Arbeitsmarkt, Migration und Integration“ des BIM; Professor für Social Research Methods, HU Berlin; stellv. Direktor des SOEP am DIW Berlin

Fortsetzung

Expert_in	Organisation/Institution
Doris Liebscher	Juristische Fakultät, HU; Mitbegründerin und Vorständin des Antidiskriminierungsbüro Sachsen in Leipzig (ADB)
Heike Lehmann	Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Britta Leisering	Deutsches Institut für Menschenrechte
Nkechi Madubuko	Wissenschaftlerin, Aktivistin Schwarze Deutsche
Christina Martin	Migrationsrat Berlin-Brandenburg e.V.
Resa Memarnia	Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V.
Rossalina Latcheva	Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA)
Ottmar Miles-Paul	NETZWERK ARTIKEL 3
Anna Maria Müller	Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO)
Bettina Müller	Professorin an der Fakultät Soziale Arbeit Gesundheit und Pflege der Hochschule Esslingen
Franziska Müller	Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V.
Tarek Mündelein	Junge Islamkonferenz
Maik Nothnagel	Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e.V. – BSK-Repräsentanz Berlin
Ulrich Paffrath	DITIB – Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion e.V.
Silke Paul	Johannes Gutenberg-Universität Mainz – Büro für Frauenförderung und Gleichstellung
Martina Puschke	Weibernetz e.V.
Hartmut Reiners	Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V.
Natalie Rosenke	Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung
Saideh Saadat-Lendle	LesMigraS
Ayla Güler Saied	DaMigra – Dachverband der Migrantinnenorganisationen
Melisa Salazar	Bund für Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (BDB)
Gonca Sariaydin	Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessen (agah) – Landesausländerbeirat
Eliza-Maimouna Sarr	basis & woge e.V.
Arn Sauer	TransInterQueer e.V. TrIQ
Korinna Schäfer	Junge Islamkonferenz
Grete Schläger	ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt Arbeit und Leben (DGB/VHS) e.V.
Joachim Schulte	QueerNet RLP e.V.
Hanne Schweitzer	Büro gegen Altersdiskriminierung

Fortsetzung

Expert_in	Organisation/Institution
Solveig Simowitsch	Universität zu Lübeck
Anna Stamm	pro familia Freiburg
Gerhard Tschöpe	pro familia Freiburg
Sevag Ohanian	LesMigraS
Lucie Veith	Intersexuelle Menschen e.V.
Mirko Wolff	Miteinander e.V. – Netzwerk für Demokratie und Weltoffenheit
Aliyeh Yegane Arani	Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen, Inssan e.V.

Anhang B

Übersicht über die verwendeten Situationsbeschreibungen

Situation 1

Ein Betrieb stellt keine Rollstuhlfahrer_innen ein, weil er sich den Einbau eines Aufzugs nicht leisten kann.
Ein Betrieb stellt keine Rollstuhlfahrer_innen, weil ihnen nicht dieselbe Leistungsfähigkeit zugetraut wird.

Situation 2

In einem Betrieb muss jeder einmal im Monat eine Wochenendschicht übernehmen. Ein geschiedener Mann, der in dem Betrieb arbeitet, kann seine Kinder jedoch nur am Wochenende sehen, und bittet deswegen darum, keine Wochenendschichten übernehmen zu müssen. Seine Bitte wird abgelehnt.

In einem Betrieb muss jeder einmal im Monat eine Wochenendschicht übernehmen. Ein Mann, der in dem Betrieb arbeitet, möchte am Wochenende jedoch gerne angeln gehen und bittet deswegen darum, keine Wochenendschichten übernehmen zu müssen. Seine Bitte wird abgelehnt.

Situation 3

Eine Frau sieht ein schönes Kleid im Schaufenster und fragt im Laden, ob es das Kleid auch in ihrer Größe gibt. Die Verkäuferin sagt ihr, dass es das Kleid in ihrer Größe nicht gibt und sie sowieso nur wenige Kleidungsstücke in so großen Größen haben.

Situation 4

Eine Frau geht abends alleine in einem sehr kurzen Kleid an einer Gruppe Männer vorbei, die ihr anzügliche Sprüche hinterherrufen.

Situation 5

Einer Frau wird eine Beförderung in Aussicht gestellt. Dann bekommt sie einen neuen Chef. An ihrer Stelle wird ein männlicher Kollege befördert.

Situation 6

Eine Gruppe Studierender sucht für ihr frei gewordenen WG-Zimmer „eine vegetarische Mitbewohnerin zwischen 20 und 25 Jahren, die gerne Sport treibt“.

Situation 7

Ein lesbisches Paar möchte heiraten. Der Standesbeamte teilt den Partnerinnen mit, dass nach dem Gesetz nur Mann und Frau heiraten können und er sie zwar gerne trauen würde, es aber leider nicht darf und es ihm sehr leidtut.

Situation 8

Sie finden in einem Forum im Internet eine klischeehafte Darstellung von Frauen.

Sie finden in einem Forum im Internet eine klischeehafte Darstellung von Schwarzen.

Situation 9

Eine muslimische Frau mit Kopftuch arbeitet in einem Laden als Verkäuferin. Eines Tages beginnt sie, stattdessen einen Gesichtsschleier zu tragen, der nur ihre Augen frei lässt. Ihre Chefin bittet sie, wieder zum Kopftuch zurückzukehren, da es im Kundenkontakt sehr wichtig sei, dass man ihr Gesicht sehen könne. Ansonsten könne sie die Stelle nicht behalten. Die Frau möchte den Schleier aber nicht wieder ablegen und verliert daraufhin ihren Job.

Situation 10

Eine schwarze Studentin erhält unerwartet von ihrem schwarzen Professor eine schlechte Note in ihrer Hausarbeit. Als sie mit anderen Studierenden darüber spricht, stellt sie fest, dass er in dem Ruf steht, manche Studierende schlechter zu behandeln als andere.

Situation 11

Ein türkischer Mann beschimpft in der Bahn einen Rollstuhlfahrer, weil ihm dieser im Weg ist. Der Rollstuhlfahrer dreht sich um und sagt: „Wenn es Ihnen nicht passt, gehen Sie doch dahin zurück, wo Sie herkommen!“

Anhang C

Übersicht über die Teilnehmenden anhand des Diskriminierungsmerkmals

Tabelle 38: Übersicht über die von den Teilnehmenden angegebenen Diskriminierungsmerkmale

Gruppe 1	Gruppe 2
Alter	Gewicht
Alter, Behinderung, Geschlecht	Rassismus
Behinderung, Geschlecht	Transsexualität
Bildung, Geschlecht	ohne
Bildung, Einkommen	
Geschlecht, Gewicht	
Geschlecht, sexuelle Orientierung	
Gewicht	
Migrationshintergrund, Rassismus	
Sexuelle Orientierung	

Anhang D

Leitfaden für Einzelinterviews zur Akzeptanz Positiver Maßnahmen

Themenkomplex	Fragebeispiele
Beginn	<ul style="list-style-type: none"> ■ Danke für die Bereitschaft zum Interview ■ Zusicherung der Anonymität ■ Zweck der Tonaufnahme ■ Dauer des Gesprächs (ca. 1,5 h) ■ Inhalt: individuelle Vorstellungen und Meinungen, Befragte als Expert_innen ihrer Orientierungen und Handlungen verstanden
Einstieg	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wie sind Sie auf die Umfrage aufmerksam geworden? ■ Was hat Sie veranlasst, teilzunehmen? (Motivation) <i>Notizen machen und später drauf eingehen</i>
Semantisches Wissen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Was verstehen Sie unter Gleichbehandlung/Gleichwertigkeit/Chancengerechtigkeit/Benachteiligung? ■ Was bedeutet Diskriminierung für Sie? ■ Was verstehen Sie unter Antidiskriminierungsmaßnahmen?
Weltbild	<ul style="list-style-type: none"> ■ Was halten Sie von folgender Aussage: „In Deutschland hat jede und jeder die gleichen Rechte.“ ■ In wessen Verantwortung liegt der Schutz vor Diskriminierung? ■ Was muss Ihrer Ansicht nach der Staat leisten? – Und in Bezug auf Diskriminierung?

Fortsetzung

Themenkomplex	Fragebeispiele
Für Sondierungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Welche gesellschaftlichen Gruppen sind Ihrer Ansicht nach besonders stark von Diskriminierung betroffen? ■ Welche Gruppen sollten vor Diskriminierung geschützt werden? Wer hat Anspruch und warum? ■ Durch wen sollte der Schutz vor Diskriminierung sichergestellt werden? ■ Was sollen derartige Maßnahmen bewirken? ■ Ist der gesetzliche Schutz vor Diskriminierung ausreichend? ■ Welche sog. Positiven Maßnahmen sind Ihnen bekannt? ■ Welche Maßnahmen zum Ausgleich von Nachteilen sind Ihrer Ansicht nach legitim? Welche nicht? Warum? ■ Inwiefern gibt es Grenzen für Gleichstellung?
Selbstpositionierung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Was halten Sie von folgender Aussage: „Ich fühle mich als Bürger_in mit den gleichen Rechten wie alle anderen auch.“ ■ Welche Position haben Sie in ... [relevanter Lebensbereich]? ■ Wenn Sie sich mit ... [Ihren Freund_innen/Kolleg_innen/Nachbar_innen etc.] vergleichen, wo stehen Sie? ■ Menschen fühlen sich mehreren Gruppen zugehörig. Ich würde gern wissen, welche das bei Ihnen sind. ■ Werden Sie von anderen manchmal einer Gruppe zugeordnet und wenn ja, welcher? ■ Wir Menschen kategorisieren unser Gegenüber häufig. Welche Kategorien würden Sie für sich selbst wählen? ■ Welcher Aussage können Sie eher zustimmen: „Ich habe mein Leben/Schicksal selbst in der Hand“ vs. „Mein Leben wird hauptsächlich von anderen bestimmt.“ Bitte begründen Sie! ■ Erinnern Sie sich an bedeutsame Umbrüche in Ihrem Leben? ■ Wie bewerten Sie diese Erfahrung aus heutiger Sicht? Inwiefern hat sie Einfluss auf die Gegenwart?
Diskriminierungserfahrung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Inwiefern sind Sie von Diskriminierung betroffen? ■ Wo/Bei wem stoßen Sie mit Ihrer Erfahrung auf Verständnis/Unverständnis? ■ Inwiefern haben Sie sich in der Umfrage „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ mit Ihrer Erfahrung angesprochen/berücksichtigt gefühlt?
Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> ■ Haben Sie noch Fragen, Ergänzungen, weitere Anmerkungen? ■ Vielen Dank für Ihre Zeit und Offenheit. ■ Besteht die Möglichkeit, Sie im Falle von Rückfragen noch mal zu kontaktieren?

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Autor_innen:

Steffen Beigang, Karolina Fetz, Dorina Kalkum, Magdalena Otto

Kontakt Beratung:

Tel.: 030 18 555-1865
(Mo. bis Fr., 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)
Fax: 030 18 555-41865
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Besuchszeiten nach Vereinbarung

Kontakt Zentrale:

Tel.: 030 18 555-1855
Fax: 030 18 555-41855
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: www.avitamin.de

Stand: Dezember 2017, 1. Auflage

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

Alle Rechte vorbehalten. Auch fotomechanische Vervielfältigung des Werkes (Fotokopie/Mikrokopie) oder von Teilen daraus bedarf der vorherigen Zustimmung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

ISBN 978-3-8487-4675-0

Wie häufig erfahren Menschen in Deutschland Diskriminierung? In welcher Form wird Benachteiligung erlebt und welche Faktoren beeinflussen die Wahrnehmung von Diskriminierung? Auf Grundlage einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage, einer großangelegten Betroffenenbefragung sowie qualitativer Interviews vermittelt die vorliegende Studie einen umfassenden Überblick über Diskriminierungserfahrungen in Deutschland.

Im Mittelpunkt der Untersuchung steht die Perspektive von Personen, die Diskriminierung anhand der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschützten Merkmale sowie anhand weiterer Merkmale, beispielsweise der sozioökonomischen Lage oder des Körpergewichts, erlebt haben. Die Studie untersucht dabei insbesondere, in welchen Lebensbereichen und mit welchen Auswirkungen Diskriminierung erlebt wird, wie Betroffene auf Diskriminierung reagieren und zeigt darauf aufbauend Handlungsempfehlungen für Politik und Gesellschaft auf.