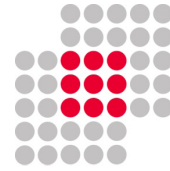




Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes

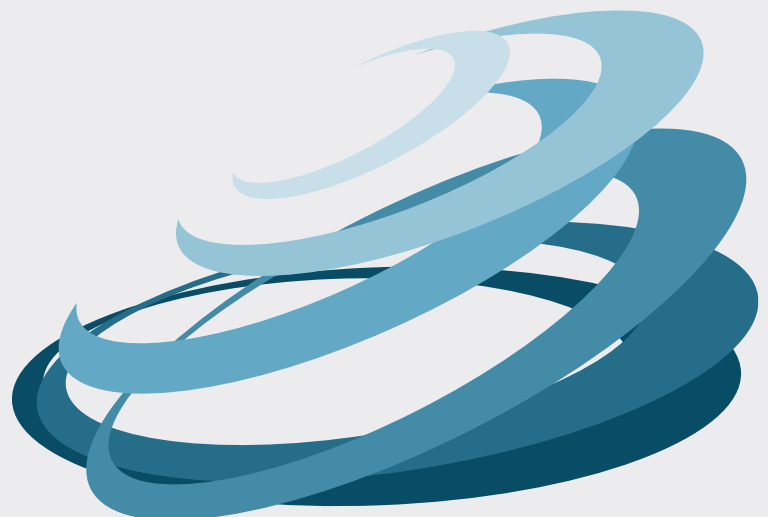


Stiftung Zentrum  
für Türkeistudien und  
Integrationsforschung  
Türkiye ve Uyum  
Araştırmaları  
Merkezi Vakfı

Institut an der  
Universität Duisburg-Essen

# Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration – Analyse bestehender Forschungsstände

**Expertise des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung  
(ZfTI) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes**



# Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration – Analyse bestehender Forschungsstände

**Expertise des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung  
(ZfTI) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

**Essen, im Dezember 2012**

**Autoren:**

Prof. Dr. Haci-Halil Uslucan

Dipl.-soz. Wiss. Cem Serkan Yalcin

# Inhalt

I. Einleitung .....	5
II. Thematische Einführung und konzeptionelle Grundlagen.....	7
2.1 Integration von Menschen mit Migrationshintergrund .....	7
2.2 Die Theorie der Desintegration .....	9
2.3 Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung.....	11
2.4 Vorurteile und Gruppenzugehörigkeit als soziale Identität.....	12
2.5 Die Entstehung von Diskriminierung .....	13
2.6 Exkurs: Die öffentliche Wahrnehmung von Migrantinnen und Migranten.....	18
2.7 Gesellschaftliche Wirkung von stereotyper Berichterstattung und Diskriminierungserlebnissen .....	20
III. Auswirkungen von Diskriminierung auf die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund .....	22
3.1 Diskriminierungserfahrungen, Viktimisierung und Meldung von Diskriminierung .....	22
3.2 Auswirkungen von Diskriminierung auf die Arbeitsmarktintegration.....	25
3.2.1 Diskriminierung im Auswahlverfahren.....	29
3.3 Exkurs: Betriebswirtschaftliche Kosten von Diskriminierung.....	30
3.4 Wirkung von Stereotypen auf den Bildungserfolg .....	32
3.5 Reethnisierung und Gewaltbereitschaft bei Jugendlichen.....	33
3.5.1 Reethnisierung und Identifikation mit Deutschland .....	33
3.5.2 Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen auf die Gewalt- bereitschaft und die Ausübung von Gewalt bei Jugendlichen.....	35
3.6 Auswirkung von Diskriminierungserfahrungen auf die Gesundheit .....	37
3.7 Auswirkungen der rechtlichen Regelungen hinsichtlich des Ehegattennachzugs und der Doppelstaatsbürgerschaft.....	39
3.7.1 Sprachnachweis verzögert die Familienzusammenführung von Ausländerinnen und Ausländern.....	39
3.7.2 Die doppelte Staatsangehörigkeit als Integrationsmotor .....	40
3.8 Zusammenfassung.....	42
IV. Antidiskriminierung als Aspekt der Integrationspolitik.....	43
4.1 Integrations- und Antidiskriminierungspolitik der Europäischen Union und der Bundesrepublik Deutschland.....	43
4.2 Analysen zur Antidiskriminierungspolitik als Aspekt der Integrations- und Migrationspolitik anhand des Index Integration und Migration (MIPEX).....	45
V. Handlungsempfehlungen.....	47
5.1 Positive Maßnahmen zur Beseitigung von Benachteiligung .....	47
5.2 Vorbildfunktion des Staates .....	48
5.3 Länder-Antidiskriminierungsgesetze .....	49
5.4 Ausbau des Informationsangebots und eines flächendeckenden Beratungsnetzes .....	50

5.5 Chancengleichheit beim Zugang zum Arbeitsmarkt gewähren .....	51
5.6 Toleranz als positiver Standortfaktor .....	52
5.7 Bewusstseinswandel fördern – Vorbilder schaffen.....	53
5.8 Vermeidung von Stereotypisierung in den Massenmedien .....	54
5.9 Fazit.....	54
Literaturverzeichnis.....	58

# I.

## Einleitung

In der Bundesrepublik leben gegenwärtig rund 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, ein Großteil von ihnen bereits seit mehreren Jahrzehnten. Mitte der 50er-Jahre des letzten Jahrhunderts kamen die ersten „Gastarbeiterinnen“ und „Gastarbeiter“ nach Deutschland. Nur wenige von ihnen waren von der Intention geleitet, für einen längeren Zeitraum oder sogar für immer in Deutschland zu bleiben. Dennoch ist ein Großteil geblieben. Den Schätzungen des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) zufolge hat bei Türkischstämmigen beispielsweise lediglich ein Drittel noch eine eigene Zuwanderungsgeschichte. Deutschland wurde also zu dem, was es jahrzehntelang dementiert hat: zu einem Einwanderungsland. Diese politische Abwehr des Bekenntnisses zu einem Einwanderungsland trug dazu bei, dass wirksame Integrationspolitiken und -maßnahmen nicht frühzeitig einsetzten oder effektiv verfolgt wurden. Etwas verallgemeinernd lässt sich festhalten: Beide Seiten waren auf eine gemeinsame Zukunft nicht vorbereitet.

Eine erfolgreiche Migrations- und Integrationspolitik ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Eine gelungene Integration von Zuwanderinnen und Zuwanderern ist nicht nur abhängig von der Integrationsfähigkeit und -willigkeit der Menschen mit Migrationshintergrund, sondern auch von den Exklusions- und Inklusionsmechanismen der Mehrheitsgesellschaft und ihren Strukturen. Dies wird gegenwärtig auch von höchster Stelle anerkannt, so etwa, wenn die Bundeskanzlerin Angela Merkel anlässlich des Festakts zum 50. Jahrestag des deutsch-türkischen Anwerbeabkommens im November 2011 in Berlin betont, dass eine gelungene Integrationspolitik „mitentscheidend für die Zukunft unseres ganzen Landes“ sei und Integration „immer eine Gemeinschaftsleistung“ beider Seiten sei.

Die Ausgrenzung und Benachteiligung von Migrantinnen und Migranten in diversen Lebensbereichen spiegeln jedoch wider, dass wir weit davon entfernt sind, von einem „Dazugehören“ der Zugewanderten sprechen zu können. Die Ablehnung durch die Mehrheitsgesellschaft lässt sich empirisch belegen: So offenbaren die Daten einer Befragung von 2010, dass 49 Prozent der Deutschen der Meinung sind, dass „zu viele Ausländer“ in Deutschland leben und sie folgerichtig eher unerwünscht seien.<sup>1</sup> Gleich-

---

1 Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) (2011): Entwicklung der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit 2002–2012, hier Ergebnisse für 2010.

zeitig berichten Menschen mit Migrationshintergrund von den Folgen dieser Ablehnung, wie etwa die Ergebnisse der NRW-Mehrthemenbefragung zur Integration Türkischstämmiger in Nordrhein-Westfalen verdeutlichen:

Bei der repräsentativen Befragung im Jahre 2010 berichteten über 80 Prozent der Türkischstämmigen von einer Diskriminierungserfahrung in verschiedenen Bereichen des Lebens wie Arbeit, Freizeit, Nachbarschaft etc.<sup>2</sup> Diese Wahrnehmung und Erfahrung, dass die Mehrheitsgesellschaft sich ihnen gegenüber verschließt, dass einem eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung widerfährt, haben weitreichende Konsequenzen für das Zusammenleben in einem Einwanderungsland, wie etwa eine mangelnde Integrationsbereitschaft aufseiten der Migrantinnen und Migranten.

Ziel dieser Expertise ist es, die Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen auf zentrale und relevante Lebensbereiche wie etwa Arbeitsmarkt und Gesundheit zu analysieren. Zentraler Gegenstand der Untersuchung ist die Wechselwirkung zwischen (Anti-)Diskriminierung und gesellschaftlicher Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Deshalb wird fokussiert auf folgende zentrale Fragen eingegangen:

- Welche Auswirkungen haben Diskriminierungserfahrungen auf die Integration, also das gesellschaftliche Zusammenleben von Einheimischen und Zugewanderten?
- Wie reagieren diejenigen, die diskriminiert werden oder sich diskriminiert fühlen?
- Was kann politisch und gesellschaftlich getan werden, um Zugewanderte vor Diskriminierungen zu schützen?

Zum Aufbau: Zunächst werden einige Überlegungen zum Verständnis des Integrationsprozesses von Migrantinnen und Migranten vorangestellt und hierbei die Rolle von Stereotypen und Vorurteilen erläutert. In Kapitel drei werden bisherige gesicherte Erkenntnisse sozialwissenschaftlicher Forschung zu Auswirkungen von Diskriminierungen zusammengetragen. Die Autoren haben hierzu keine eigene empirische Studie durchgeführt, sondern die zentralen Ergebnisse jüngerer Studien auf diese Fragestellung hin ausgewertet; dabei haben zentrale Annahmen und Modelle sozialpsychologischer Forschung einen prominenten Platz eingenommen.

Kapitel vier umreißt kurz, wie Antidiskriminierungspolitik in Deutschland und in der Europäischen Union verstanden wird, und stellt die Bundesrepublik im Vergleich dar. Die Expertise schließt mit der Vorstellung gezielter Maßnahmen zum Abbau der Diskriminierung von Minderheiten. Sie lotet aus, welche Bereiche noch unterbelichtet sind, und gibt weiterführende Empfehlungen, wie ein wirksamer Schutz von Minderheiten gestaltet werden kann.

---

2 Sauer, Martina (2011): Eine Analyse im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der elften Mehrthemenbefragung 2010. Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung. Essen.

# II.

## Thematische Einführung und konzeptionelle Grundlagen

Im Folgenden werden zwei Theorien zur gesellschaftlichen Integration von Migrantinnen und Migranten sowie ihren Nachkommen vorgestellt, die in der sozialwissenschaftlichen Diskussion auf eine breite Rezeption gestoßen sind: die Integrations-  
theorie von Hartmut Esser und die Theorie der Desintegration von Wilhelm Heitmeyer. Beide Theorien eignen sich sehr als Grundlage für die hier behandelten Themen der sozialen Integration von ethnischen Minderheiten sowie ihren sozialen Ausschluss durch Diskriminierung. Deshalb sind, wie die Expertise zeigt, Integration und Diskriminierung konzeptuell aufeinander zu beziehen.

### 2.1 Integration von Menschen mit Migrationshintergrund

Der Begriff der Integration von Migrantinnen und Migranten umfasst zunächst zwei grundlegende Aspekte: die Systemintegration und die Sozialintegration.<sup>3</sup> Die Systemintegration fokussiert das Funktionieren eines ganzheitlichen Systems; die Sozialintegration hingegen fragt nach dem Maß der Eingliederung von Akteurinnen und Akteuren der verschiedenen ethnischen Gruppen in dieses ganzheitliche System.

#### Formen der Sozialintegration von Menschen mit Migrationshintergrund

Es gibt drei gesellschaftliche Systeme, in die sich Menschen mit Migrationshintergrund eingliedern können: das Aufnahmeland, das Herkunftsland bzw. die ethnische Gemeinde im Aufnahmeland. Dabei können vier verschiedene Typen der Sozialintegration entstehen:

---

<sup>3</sup> Diese Unterscheidung stammt vom britischen Soziologen David Lockwood (vgl. Esser, Hartmut (2000): *Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 2: Die Konstruktion der Gesellschaft*. Frankfurt/New York: Campus Verlag. S. 268).

Tabelle 14: Formen der Sozialintegration

		Sozialintegration in der Aufnahmegesellschaft	
		ja	nein
Sozialintegration in Herkunftsland bzw. ethnische Gemeinde	ja	Mehrfachintegration	Segmentation
	nein	Assimilation	Marginalität

- Die Integration eines Akteurs oder einer Akteurin in die Aufnahme- und Herkunftsgesellschaft (oder die eigene ethnische Gemeinde) wird als Mehrfachintegration bezeichnet.
- Eine ethnische Segmentation entsteht, wenn der Akteur oder die Akteurin zwar in die Herkunftsgesellschaft oder die ethnische Gemeinde integriert ist, jedoch ausgeschlossen wird von der Aufnahmegesellschaft.
- Bei der Assimilation ist umgekehrt allein die Akteurin oder der Akteur in die Aufnahmegesellschaft integriert. Die Sozialintegration in die eigene ethnische Gesellschaft wird von ihr oder ihm aufgegeben.
- Die Marginalität ist der vierte Typ der Sozialintegration von Menschen mit Migrationshintergrund. Hierbei handelt es sich um den Ausschluss aus beiden Gesellschaftssystemen. Weder findet eine Sozialintegration in die Herkunfts- noch in die Aufnahmegesellschaft statt; es fehlen Netzwerke in beiden Bezugsgruppen.

Ausgehend von dieser Definition ist die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in die Aufnahmegesellschaft nur dann möglich, wenn eine Mehrfachintegration oder Assimilation stattfindet.

### Die strukturelle Integration als Voraussetzung für die Identifikation mit der Aufnahmegesellschaft

Die erfolgreiche Identifikation mit der Aufnahmegesellschaft ist nach Esser nur dann möglich, wenn gesellschaftlich relevante Positionen auch von Migrantinnen und Migranten eingenommen werden. Die Übernahme beruflicher und sonstiger Positionen sowie die Verleihung der dafür notwendigen Rechte sind unverzichtbare Bedingungen für die Sozialintegration. „Die Integration durch Statuseinnahme geschieht daher zunächst über die allen Staatsbürgern zustehenden Rechte, insbesondere die politischen Rechte, hier vor allem das Wahlrecht und die sozialen Rechte des Wohlfahrtsstaates.“ Für Esser lautet die Schlussfolgerung: „Die Verleihung der Staatsbürgerschaft ist ganz ohne Zweifel ein Schritt zur (sozialen) Integration der Migranten und ethnische Minderheiten, und zwar über die Inklusion der Akteure in die besondere Privilegien der Staatsbürger“.<sup>5</sup>

Diese sogenannte „strukturelle Integration“ hat auch Auswirkungen auf die Systemintegration. Migrantinnen und Migranten können ohne die Besetzung gesellschaftlich relevanter Positionen kaum politische Prozesse in der Aufnahmegesellschaft kontrollieren. Sie erlangen erst durch die Übernahme wichtiger Positionen in der Aufnahmegesellschaft eine Steuerungsmacht und integrieren sich „systemisch zu einer zusammenhängenden gesellschaftlichen Einheit“.<sup>6</sup>

4 Vgl. Esser, Hartmut (2000).

Gleichzeitig ist jedoch zu betonen, dass diese groben Makrokategorien kaum die Erlebenssphäre des Einzelnen tangieren: Die Sozialintegration erfolgt aus der Sicht des Handelnden in deutlich kleineren, überschaubaren Sozialräumen, wie etwa Arbeitsleben, Quartier, Nachbarschaft etc.

5 Ebd. S. 304.

6 Ebd. S. 306.



Wie erfolgreich ist aber die Platzierung der Migrantinnen und Migranten beispielsweise im Bildungsbereich und auf dem Arbeitsmarkt? In Deutschland zeigt sich laut Esser im Bereich der strukturellen Integration eine eindeutige Benachteiligung vor allem von Menschen aus der Türkei und Italien.<sup>7</sup> Sie haben eine schlechtere Bildungsbilanz und sind häufiger arbeitslos. Ausgehend davon, dass dieser Zustand von den Betroffenen nicht gewünscht ist, legt dieser Befund nahe, dass dadurch auch eine erfolgreiche Identifikation der Migrantinnen und Migranten mit dem Aufnahmeland potenziell gehemmt wird, und, um das Gefühl der Zugehörigkeit aufrechtzuerhalten, Angehörige dieser Gruppen sich verstärkt mit ihrem Herkunftsland identifizieren.

Esser führt hier mehrere Einflussfaktoren auf, die die Identifikation mit dem Aufnahmeland beeinflussen. Die emotionale Identifikation ist die letzte Stufe und kommt nach der kulturellen, sozialen und strukturellen Sozialintegration<sup>8</sup>. Eine emotionale Identifikation mit dem Aufnahmeland setzt also eine kulturelle, strukturelle und soziale Angleichung der Lebensverhältnisse von Migrantinnen und Migranten mit den Einheimischen voraus. Erleben Menschen dagegen im Alltag, dass ihnen nicht dieselben Zugangswege offenstehen wie der Mehrheitsgesellschaft, kann eine Identifikation mit dem Aufnahmeland (hier: Deutschland) kaum erwartet werden.

So ist ein Aspekt der strukturellen Integration beispielsweise der Erwerb der Staatsangehörigkeit des Aufnahmelandes sowie der erfolgreiche Zugang zum Bildungsbereich und Arbeitsmarkt. Die Frage ist, ob wenigstens diejenigen, die in einem Aspekt (z. B. Platzierung auf dem Arbeitsmarkt) der strukturellen Integration erfolgreich waren, sich mehr mit dem Aufnahmeland identifizieren. Denn dann ließen sich Maßnahmen ableiten, wie durch politische Regulierungen des Arbeitsmarktes auch eine emotionale Identifikation gefördert werden kann.

Während die Theorie Essers Integrationsprozesse stärker an makrostrukturelle Bezüge bindet und mehr auf Menschen mit Migrationshintergrund fokussiert, wird in der Desintegrationstheorie Heitmeyers die gesamte Gesellschaft betrachtet und es werden stärker die lebensnahen Dimensionen, die eher kleinräumigen Prozesse thematisiert, die in die Lebenswelt des Einzelnen hineinreichen.

## 2.2 Die Theorie der Desintegration

Wilhelm Heitmeyers Theorie der Desintegration (2007) hat sich insbesondere darin verdient gemacht, Phänomene wie Rechtsextremismus, Gewalt oder ethnisch-kulturelle Konflikte zu erklären. Desintegration beschreibt dabei einen gestörten Integrationsprozess einer Gesellschaft; ein Zustand, bei dem die Bedürfnisse der Menschen nach sozialer Anerkennung auf der sozialen, institutionellen und bzw. oder sozial-emotionalen Ebene nicht erfüllt werden.

---

7 Esser, Hartmut (2001): Integration und ethnische Schichtung. Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung. URL: <http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-40.pdf>. S. 47.

8 Vgl. ebd. S. 22.

Beginnen wir mit den zentralen Bedürfnissen, die eine erfolgreiche Sozialintegration zu befriedigen vermag:

1. Auf der strukturellen Ebene wird durch positionale Anerkennung sowie durch Zugang zum Arbeits- und Wohnungsmarkt bzw. zu anderen Teilsystemen eine **Zufriedenheit mit der beruflichen und sozialen Position** sichergestellt.
2. Erfolg auf der institutionellen Ebene sowie moralische Anerkennung halten **Teilnahmechancen am politischen Diskurs** bereit. Darüber hinaus wird Interesse an Normen wie Gerechtigkeit, Fairness und Solidarität sichergestellt.
3. Auf der sozio-emotionalen Ebene öffnet emotionale Anerkennung die Tür für emotionale Beziehungen zwischen Menschen (Sinnstiftung und Selbstverwirklichung) und stellt die **Anerkennung ihrer persönlichen und kollektiven Identität** sicher.<sup>9</sup>

Können jedoch diese Integrationsleistungen innerhalb der drei Ebenen nicht erfolgreich eingelöst werden, kommt es zu folgenden Integrationsstörungen:

1. Der Desintegrationsprozess auf struktureller Ebene ist gekennzeichnet durch ein Anwachsen von sozialer Ungleichheit und sozialer Ausgrenzung (wachsender Anteil von Armen in einer Gesellschaft; Öffnung der Schere in der Einkommensverteilung).
2. Ungenügende Integrationsleistungen auf der institutionellen Ebene führen zu gesellschaftspolitischer Entsolidarisierung, die sich „in Form von sozialem Unrechtigkeitsempfinden und einem Rückgang von Rücksichtnahme“<sup>10</sup> bemerkbar macht (wachsender Egoismus in der Gesellschaft).
3. Der Desintegrationsprozess auf der sozio-emotionalen Ebene dagegen ist durch „ambivalente Individualisierung gekennzeichnet (Kohäsionskrise), die die Chancen, sozialen Rückhalt zu sichern, vermindern und das Risiko einer sozialen Isolation erhöhen“.<sup>11</sup>

Gestörte Integrationsprozesse können zur Abnahme von Anerkennungserfahrungen auf den jeweiligen Integrationsdimensionen führen. Je höher die Desintegrationsbelastungen von Personen oder Gruppen, desto größer ist die Chance, dass diese Personen oder Gruppen einen Mangel an Anerkennung aufweisen. Diese Erfahrungen können feindselige Einstellungen hervorrufen, die in Folge tendenziell zu einer Abwertung anderer Gruppen und einer gleichzeitigen Aufwertung der eigenen Gruppe führen können. Diese Aufwertung der eigenen Gruppe hilft dem Einzelnen, ein positives Selbstbild aufrechtzuerhalten (das ist übrigens auch eine Funktion von Vorurteilen, auf die wir unten weiter eingehen: Abwertung anderer, um ein aufgewertetes Selbstbild zu haben). Und das bewirkt, dass auch die abgewerteten und/oder abgegrenzten Personen oder Gruppen versuchen, ihre Anerkennungsdefizite (durch die Abwertung oder Diskriminierung anderer Personen oder Gruppen) zu kompensieren, oder als Reaktion auf diese Anerkennungsdefizite gewaltförmiges Verhalten zeigen.

---

9 Vgl. Kaletta, Barbara (2008), S. 39.

10 Ebd. S. 39.

11 Ebd.

Nach dieser kurzen Einführung in zentrale integrationstheoretische Annahmen sollen im Folgenden die Entstehung, Funktion und Wirkung von Stereotypen und Diskriminierungen thematisiert werden, da sie für die Fragestellung der Expertise von Bedeutung sind.

### 2.3 Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung

Die Einordnung von Personen in soziale Kategorien ist ein unvermeidlicher Prozess im Alltag. Der Kategorisierungsprozess dient dazu, sich in einer Umwelt mit einer Fülle von Reizen, Information und Ereignissen besser zurechtzufinden<sup>12</sup>. Dabei werden neue Informationen im Bewusstsein von Menschen den bereits vorhandenen Kategorien zugeordnet. Gespeichert werden vor allem diejenigen, die die eigene Überzeugung bestätigen. Diejenigen Informationen, die den Überzeugungen widersprechen, werden häufiger außer Acht gelassen, da sie die alten Gewohnheiten stören bzw. kognitiven Mehraufwand bedeuten.<sup>13</sup> Diese vereinfachte Einordnung von z. B. Gruppenmerkmalen kann zu Stereotypisierungen und zu Vorurteilen führen.

Für den US-Psychologen Gordon W. Allport (1971), der wichtige Grundlagen für die Vorurteilsforschung gelegt hat, ist ein Stereotyp „eine überstarke Überzeugung, die mit einer Kategorie verbunden ist. Sie dient zur Rechtfertigung (Rationalisierung) unseres diese Kategorie betreffenden Verhaltens“<sup>14</sup>. Zum Stereotyp wird die Überzeugung, wenn die ursprüngliche Kategorie durch Vorstellungen und Urteile ergänzt wird. Da diese Vorstellungen und Urteile gesellschaftlich bedingt sind, können Stereotype der Konstruktion von kollektiver oder sozialer Identität dienen, so etwa das Bild der „heiteren, lebenslustigen Franzosen“ oder der „fleißigen Deutschen“.

Ein Vorurteil dagegen ist ein Ensemble kulturell gestützter Meinungen oder Einstellungen über Personen, Gruppen oder Sachverhalte. Vorurteile stützen sich in der Regel auf verzerrte, lückenhafte oder sogar falsche Informationen und können durch selektive Wahrnehmung dieser Informationen aufrechterhalten werden; sie können sowohl positive als auch negative moralische Wertungen enthalten. Im Bezug auf Fremde oder Fremdgruppen sind sie allerdings meistens negativ. In diesem Fall sind sie auch als ein „ethnisches Vorurteil“ zu verstehen. Die Ablehnung eines Individuums gründet sich hier auf die Tatsache seiner bloßen Zugehörigkeit zu einer abgelehnten Gruppe. Stereotype haben hier die Funktion, diese Art von Antipathie rechtfertigen.

Das Vorurteil ist jedoch nicht mit Diskriminierung gleichzusetzen. Der Zusammenhang zwischen Vorurteil und Verhalten bzw. die direkte Mündung einer Haltung in eine Handlung ist in der Vorurteilsforschung umstritten, auch wenn es starke Zusammenhänge gibt. Vorurteilsbehaftete Personen müssen nicht unbedingt aufgrund ihrer Vorurteile handeln, trotzdem neigt jede negative Einstellung laut Allport dazu, „sich

---

12 Vgl. Gordon W. Allport (1971).

13 Vgl. ebd. S. 37 f.

14 Ebd. S. 23.

irgendwann und irgendwo auch in Handlung auszudrücken“<sup>15</sup>. Vorurteilsbeladene Einstellungen werden eher dann in Handlungen umgesetzt, wenn das Individuum in seinem Umfeld von „signifikanten Anderen“ darin eine Unterstützung erfährt, sein Verhalten in seinem Umfeld toleriert oder sogar gewünscht ist.

## 2.4 Vorurteile und Gruppenzugehörigkeit als soziale Identität

Vorurteile sind keineswegs spezifisch für eine bestimmte Gesellschaft. Jede Gruppe verfügt über eigene Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsschemata. Gruppenmitglieder verinnerlichen im Laufe ihrer Sozialisation diese Schemata, die gleichzeitig ihre Überzeugungen und Werte bestimmen. Daher spielt die Gruppe für die Vorurteilsbildung eine wichtige Rolle. Die Bindung an eine Gruppe führt jedoch nicht automatisch zur Übernahme der gruppenspezifischen Vorurteile. Denn jedes einzelne Gruppenmitglied ist in seiner Persönlichkeitsentwicklung, gleichwohl diese stets in einem sozialen Kontext stattfindet, einzigartig. Allerdings können Vorurteile gegen Fremdgruppen herangezogen werden, das Zugehörigkeitsgefühl und das Selbstwertgefühl zu bestärken.<sup>16</sup>

Zwei Sozialpsychologen, die auf diesem Feld eine Pionierarbeit geleistet haben, Henri Tajfel und John Turner, erklären den Zusammenhang zwischen sozialer Identität und Gruppenmitgliedschaft wie folgt: Die Grundannahme ist, dass Menschen lieber ein positives als ein negatives Selbstkonzept anstreben und wir alle das Bedürfnis haben, einer (starken) Gruppe anzugehören. Deshalb beurteilen Menschen ihre eigene Gruppe positiv, da ein Teil des Selbstkonzeptes über Gruppenzugehörigkeit definiert wird. Und deshalb lässt sich auch die soziale Identität des Einzelnen aus der Gruppenmitgliedschaft ableiten. „Je wichtiger die Gruppe für die Mitglieder ist, desto stärker sollte vermutlich deren positive Voreingenommenheit ihr gegenüber sein“<sup>17</sup>.

Die soziale Identität ist nach Tajfel neben der personalen Identität – der Frage, was mich von allen anderen unterscheidet – ein Teilaspekt des individuellen Selbstkonzeptes. Somit bilden die soziale und personale Identität das umfassende Selbstbild eines Individuums.

Zusammengefasst sind die Grundannahmen der Social Identity Theory (SIT) nach Tajfel/Turner folgende:<sup>18</sup>

1. Individuen haben ein Bedürfnis nach positiver Selbstbewertung.
2. Die negative oder positive Bewertung der eigenen sozialen Identität wird durch die subjektive Zugehörigkeit zu einer Gruppe und deren relative Bewertung bestimmt.
3. Eine positive soziale Identität kann durch soziale Vergleiche mit relevanten Fremdgruppen gesteigert bzw. erhalten werden.
4. Gruppen werden in soziale Kategorien unterteilt: Die Menschen in diesen Gruppen werden als andersartig definiert und entsprechend distanzierter behandelt als die Mitglieder der eigenen Gruppe.<sup>19</sup>

---

15 Ebd. S. 28.

16 Ebd.

17 Stroebe, Wolfgang (Hrsg.) (2002), S. 563.

18 Vgl. Fischer, Lorenz; Wiswede, Günter (1997), S. 624.

19 Ebd. S. 624.

5. *Personen versuchen sich selbst oder die eigene Gruppe von anderen Gruppen positiv abzuheben. Sozialer Wettbewerb, soziale Kreativität, soziale Mobilität und Segregation sind Strategien, die die Gruppenmitglieder wählen, um positive soziale Distinktheit herzustellen. Diese Strategien haben das Ziel, „die Eigengruppe in günstiger Weise von der Fremdgruppe“<sup>20</sup> zu unterscheiden.*

Darüber hinaus sind folgende drei Komponenten bestimmend für die soziale Identität:<sup>21</sup>

1. eine kognitive Komponente im Sinne des Wissens um die eigene Gruppenmitgliedschaft,
2. eine „evaluative Komponente“ nach der eine Gruppenmitgliedschaft stufenweise positiv oder negativ bewertet wird und
3. eine emotionale Komponente im Sinne von positiven oder negativen Gefühlen, die mit dem Wissen und der Bewertung einer Gruppenmitgliedschaft einhergehen.

Die kognitive Komponente, also das Wissen um die Gruppenzugehörigkeit, reicht alleine nicht aus, um eine emotionale Verbundenheit mit der Gruppe herzustellen. Sie ist aber eine notwendige Voraussetzung für die anderen Komponenten, die die soziale Identität bilden. Die Gruppenidentifikation „variiert nach Tajfel sowohl mit dem Wissen als auch mit der Bewertung der eigenen Gruppenmitgliedschaft“<sup>22</sup>.

Die Selbstkategorisierung als Mitglied einer sozialen Gruppe<sup>23</sup>, hier beispielsweise die Gesellschaft in Deutschland, ist also eine zwingende Voraussetzung für die emotionale Identifikation. Das bedeutet, dass erst das Wissen um die Mitgliedschaft in einer Gruppe die Identifikation mit dieser herstellen kann.

Mit diesem theoretischen Umriss wird deutlich, welche Funktionen Fremd- und Selbstbilder haben; nur so lassen sich Diskriminierungen bzw. auch „abwertende Bilder“ vom Anderen verstehen.

## 2.5 Die Entstehung von Diskriminierung

Die sozialpsychologische Literatur ist reich an theoretischen Ansätzen und Studien, die die Entstehung und Funktion von Diskriminierung erklären<sup>24</sup>. Darüber hinaus wird jedoch auch der Erklärungsansatz von Wilhelm Heitmeyer (2007) herangezogen, weil bei ihm mit dem Konstrukt der „Ungleichwertigkeit“ die Kerndimension der Diskriminierung aus einer sozialtheoretischen Perspektive erläutert wird. Im Folgenden werden einige, für die Fragestellung wesentliche Theorien dargestellt.

---

20 Ebd. S. 624.

21 Mummendey, Amelie (1985), S. 192.

22 Ebd.

23 „Eine Gruppe ist eine Ansammlung von Menschen, die fühlen oder wahrnehmen, dass sie eine Gruppe sind, die sich selbst als Angehörige einer Gruppe kategorisieren, und die konsensual, also übereinstimmend, in der gleichen Weise von anderen kategorisiert werden. Eine Gruppe ist demnach das Ergebnis von Wahrnehmungen, die konsensual von innen und außen zu derselben Kategorisierung führen“ (ebd.).

24 Exemplarisch lassen sich hierzu folgende Arbeiten benennen:  
Fiske, S. T. (1988). „Prejudice, Stereotyping, and Discrimination“. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *The Handbook of Social Psychology*. New York: McGraw-Hill.  
Bar-Tal, D., Graumann, C.F., Kruglanski, A.W. & Stroebe, W. (Hrsg.) (1989). *Stereotypisierung und Vorurteil. Konzeptionen im Wandel*. Berlin: Springer; Tajfel, H. (Hrsg.), *Gruppenkonflikt und Vorurteil (Entstehung und Funktion sozialer Stereotypen)*. Bern: Hans-Huber.

## Die Theorie des realistischen Gruppenkonflikts

Muzafer Sherif zeigte bereits in den 30er-Jahren des letzten Jahrhunderts in seinem berühmt gewordenen Ferienlagerexperiment, dass allein durch eine Wettbewerbssituation eine Fremdgruppendifferenzierung entstehen kann und eine Rivalität zwischen den Gruppen den Zusammenhalt innerhalb der jeweiligen Gruppe steigert.<sup>25</sup>

Im Einzelnen führte Muzafer Sherif eine Reihe von Feldexperimenten durch, die seine Theorie des Intergruppenverhaltens verdeutlichten. Die zentralen Annahmen dabei sind:

1. Die Beziehungen der eigenen Gruppe zu einer anderen Gruppe bestimmen die Einstellungen und das Verhalten der Mitglieder untereinander. Es sind also nicht die individuellen Einstellungen und Verhaltensweisen der eigenen sowie der fremden Gruppenmitglieder, die das Verhältnis der Individuen zueinander bestimmen.
2. Die objektiven Interessen der Gruppen bestimmen ihr Verhältnis zueinander. Wettbewerb zwischen den Gruppen entsteht, wenn die Interessen der eigenen und der anderen Gruppe im Konflikt stehen. Die Folge: „Abwertende Einstellungen sowie feindseliges Verhalten gegenüber den anderen, gleichzeitig aber besonders positive Einstellungen und erhöhter Zusammenhalt innerhalb der eigenen Gruppe“<sup>26</sup>.
3. Wenn die Interessen der Gruppen voneinander abhängig sind, verhalten sich die Gruppenmitglieder unterstützend, freundlich und kooperativ zueinander.

Diese theoretischen Annahmen sollen durch das von Muzafer Sherif durchgeführte Feldexperiment veranschaulicht werden (die Teilnehmer wissen nicht, dass sie sich in einem Experiment in einem natürlichen Feld befinden; deshalb „Feldexperiment“, im Gegensatz zu Experimenten im Labor). Das Experiment lief in vier Phasen ab:

**Phase 1:** Jungen im Alter von etwa 12 Jahren, die sich zuvor nicht kannten, wurden in einem Ferienlager in zwei Gruppen eingeteilt.

**Phase 2:** In dieser Phase festigte sich in beiden Gruppen der Gruppenzusammenhalt; die Jungen bekamen Fahnen, Wappen, farblich unterschiedliche T-Shirts etc., die sie als eine bestimmte Gruppe kennzeichneten und das Gefühl der Zugehörigkeit zu dieser Gruppe festigten.

**Phase 3:** Dann fanden verschiedene Wettkämpfe zwischen den Gruppen statt. Die Diskriminierung der anderen Gruppe nahm in dieser Phase eindeutig zu.

**Phase 4:** Die Gruppen mussten gemeinsame Ziele verfolgen. Die Gruppen kooperierten, um die gemeinsamen Ziele zu erreichen. Die Diskriminierungen der Fremdgruppe nahmen wieder deutlich ab.

Viele Studien, die nach diesen Ferienlagerexperimenten durchgeführt wurden, bestätigten diese Ergebnisse, gleichwohl es vereinzelt auch Kritik an der Studie gab.<sup>27</sup>

---

25 Sherif, M. & Sherif, C. W. (1969).

26 Dieter Frey/Martin Irle (Hrsg.) (2002), S. 97.

27 Vgl. ebd.

Eine zentrale Kritik betraf die Frage nach der Ursache von Fremdgruppendifferenzierung. Denn in weiteren Studien zeigte sich, dass ein Interessenkonflikt, wie er etwa noch bei Sherif in der Gruppe erzeugt wurde, keine notwendige Bedingung für Fremdgruppendifferenzierung ist. Die Eigengruppe wird auch dann bevorzugt, wenn die Gruppen kooperieren. Darüber hinaus muss kein realer Konflikt zwischen beiden Gruppen herrschen, um negative Verhaltensweisen zwischen den Gruppen hervorzurufen. Auch subjektiv wahrgenommene bzw. eingebildete Interessenkonflikte können Fremdgruppendifferenzierung hervorrufen. „Entgegen objektiver Sachlage halten sich solche wahrgenommenen Interessenskonflikte als robuste Bestandteile fremdenfeindlicher Überzeugungen.“<sup>28</sup>

Das zeigt, wie sensibel und relevant die Beschäftigung mit Vorurteilen und Diskriminierung ist: Man kann sie nicht einfach als eine durchaus angemessene Antwort auf einen realen Konflikt „rationalisieren“. Dieser Sachverhalt wird durch das folgende Experiment sehr eindringlich dargelegt:

### Das Minimalgruppen-Paradigma

Um zu klären, ob stets Interessenkonflikte eine Fremdgruppendifferenzierung hervorrufen, haben Henri Tajfel, Michael Billig, Robert Bundy und Claude Flament das Minimalgruppen-Paradigma (*minimal group paradigm, MGP*) geplant. Sie wollten herausfinden, ob eine bloße Kategorisierung einen Effekt auf das Gruppenverhalten hat. Teilnehmer dieses Experimentes waren ebenfalls Schuljungen. Sie wurden nach dem Zufallsprinzip in zwei Gruppen aufgeteilt. Sowohl die Teilnehmer der eigenen als auch Teilnehmer der anderen Gruppe blieben anonym und wurden mit Codenummern gekennzeichnet. Da es keine realen Kontakte und Bekanntschaften zwischen den Gruppen gab, existierte die Gruppe also nur virtuell, im Kopf; deshalb eine „Minimalgruppe“. Die Jungen wurden daraufhin aufgefordert, unter den anderen Teilnehmern Geldbeträge zu verteilen. Dabei wussten sie nur, ob die Empfänger der eigenen oder der anderen Gruppe zugehörten.

Die Ergebnisse dieses Experimentes waren recht klar. Die Teilnehmer bevorzugten eindeutig die Mitglieder der eigenen Gruppe; in weiterführenden Experimenten zeigte sich, dass die Probanden sogar bereit waren, (virtuelle) Verluste in Kauf zu nehmen, wenn gleichzeitig die andere Gruppe größere Verluste hatte, sie also im direkten Vergleich besser abschnitten als die andere Gruppe. Das Experiment verdeutlicht, dass die bloße Aufteilung in zwei Gruppen ausreicht, um Fremdgruppendifferenzierung hervorzurufen. Reale Konflikte zwischen den Gruppen wirken dabei indirekt und verstärken die Diskriminierungstendenz.

### Reaktionen auf die wahrgenommene Diskriminierung

Die Theorie des realistischen Gruppenkonflikts und das Minimalgruppen-Paradigma beschreiben die Entstehung von Diskriminierung durch Wettbewerb und Bedrohung oder durch eine bloße Aufteilung in Gruppen. Wie lässt sich aber nun die Kohäsionssteigerung der Eigengruppe erklären, die durch Wettbewerb oder Diskriminierung entsteht?

Wie oben skizziert, zeigen Individuen das Streben nach einer positiven sozialen Identität. Die soziale Identität eines Individuums entsteht vor allem durch Gruppenzugehörigkeit. Deswegen sind Individuen bemüht, dass ihre Eigengruppe im Vergleich zu anderen Gruppen positiv abschneidet. Dieser soziale Vergleich informiert die Individuen darüber, ob sie sich im Vergleich zur Referenzgruppe positiv oder negativ bewerten können. Erfährt man sich im Vergleich mit der Referenzgruppe positiv, so führt dies zu einer zufriedenstellenden Identität. Schneidet hingegen das Individuum im Vergleich mit der Referenzgruppe negativ ab, so führt das zu einer beeinträchtigten sozialen Identität. Wie aber reagieren nun die Individuen bzw. Gruppenmitglieder auf die negative Bilanz für ihre Gruppe und deren Konsequenzen?

Das Gefühl, im Vergleich mit der Referenzgruppe schlechter dazustehen, kann das Ergebnis des Wettbewerbs mit dieser Gruppe sein. Darüber hinaus kann die Bedrohung durch die Fremdgruppe ein Gefühl der Benachteiligung erzeugen. Eine Facette dieser Bedrohung ist die der sozialen Diskriminierung.

In diesem Fall entwickeln die Gruppenmitglieder Strategien, die die eigene soziale Identität stärken bzw. positive Aspekte der eigenen Identität besonders herausstellen.

### Strategien für die Herstellung einer positiven sozialen Identität

Die Bewertung der eigenen sozialen Identität, die durch den Vergleich mit der Referenzgruppe entstanden ist, kann durch verschiedene Strategien verändert werden<sup>29</sup>:

1. Die Gruppenmitglieder können z. B. ihre Gruppen verlassen. Sie können Mitglied einer anderen Gruppe werden, die einen höheren Status einnimmt. Minderheiten nehmen beispielsweise Positionen der Mehrheit an und blicken auf die Minderheiten herab, wie wir sie in den Argumenten der muslimischen „Islamkritiker“ oder migrantischen „Multikulti-Kritiker“ wiederfinden. Dieser Seitenwechsel führt dazu, dass sie ihren Status erhöhen.
2. Es besteht aber auch die Möglichkeit, die Vergleichsdimension kognitiv zu verändern. Diese Strategie wird als „soziale Kreativität“ bezeichnet. Die soziale Kreativität ermöglicht eine Umdeutung der Vergleichsdimension, die die soziale Identität im günstigeren Licht erscheinen lässt. So vergleicht sich vielleicht ein türkischstämmiger Schüler hinsichtlich seiner schulischen Leistungen nicht mit den einheimischen, weil er darin schlechter abschneidet, sondern mit seinen türkischstämmigen Freunden, die noch schlechter abschneiden als er.
3. Letztlich kann auch die Referenzgruppe ausgetauscht werden. Gruppen, die einen vergleichsweise niedrigeren Status einnehmen, werden zum sozialen Vergleich herangezogen und der Vergleich zur statushöheren Referenzgruppe wird vermieden. Exemplarisch können türkischstämmige sich bei wahrgenommener Abwertung mit arabischstämmigen Migrantinnen und Migranten vergleichen, die im öffentlichen Ansehen eine noch niedrigere Position einnehmen; durch diesen „Abwärtsvergleich“ „reparieren“ sie ihre beschädigte Identität.



Alle genannten Strategien führen dazu, dass sich eine tatsächliche Veränderung des Status (und die dadurch umgewandelte soziale Identität) vollzieht.

Robert K. Merton hatte schon solche Reaktionsweisen von Menschen mit dunkler Hautfarbe und Juden auf Diskriminierungen beschrieben: „Die Definitionen der Eigengruppe zwingen der angeblich minderwertigen Außengruppe die defensive Neigung auf, ihre Rassentugenden zu vergrößern und hochzuspielen. (...) Die Selbstverherrlichung, die in gewissem Maße bei allen Gruppen zu finden ist, wird zur regelmäßigen Gegenreaktion auf die andauernde Herabsetzung von außen“<sup>30</sup>.

Hier führt also die wahrgenommene Diskriminierung dazu, dass sich Individuen mit der diskriminierten Eigengruppe, die durch den neuen Vergleich in einem besseren Licht steht, stärker identifizieren. Diese Aufwertung der Eigengruppenmerkmale sorgt dabei für eine positive soziale Identität.

**Die Reethnisierung, also der Rückbezug auf eine imaginierte eigene Gruppe, ist insbesondere für Migrantinnen und Migranten, die Opfer von Diskriminierungen werden, eine durchaus geeignete Strategie, um den Selbstwert zu schützen.**

Alle diese Strategien haben jedoch nur dann einen Einfluss auf die soziale Identität, wenn die Umdeutungen und Veränderung der Vergleichsdimension sowohl von der eigenen Gruppe („Ingroup“) als auch von der Fremdgruppe („Outgroup“) akzeptiert werden.

### Die Ungleichwertigkeit und ihre Folgen

Einen weiteren Erklärungsansatz für die Entstehung von sozialer Diskriminierung bildet der Ansatz, dass der Wert und die Wertigkeit von Menschen an ihre jeweilige soziale Position gekoppelt sind<sup>31</sup>. Im öffentlichen Diskurs werden die Folgen der sozialen Ungleichheit, die soziale Spaltung einer Gesellschaft, selten diskutiert. Die Ungleichheit, die auf ökonomischen Faktoren basiert, ist ein Produkt des gesellschaftlichen Systems, das seinerseits Klassen und Schichten hervorbringt<sup>32</sup>.

Die Ungleichwertigkeiten entstehen aus der Bewertung der unterschiedlichen sozialen Gruppen seitens der dominanten Gruppe. Alles, was nicht die Kriterien der Normalität erfüllt, wird abgewertet; durch den Anpassungsdruck wird versucht, soziale Kohäsion herbeizuführen. „Die Stabilisierung von Hierarchien durch die Reproduktion oder Vergrößerung ökonomischer Ungleichheit und die Konstruktion von Kriterien der ‚Normalität‘ ergänzen einander. Wir haben es also mit einem Zusammenspiel von Ungleichheit und Ungleichwertigkeit zu tun. Ungleichheit und Ungleichwertigkeit ergänzen einander und spielen im Prozess der Desintegration und des Verlustes der sozialen Anerkennung eine große Rolle. Begriffe wie Nützlichkeit, Kultur, Moral,

---

30 Merton, Robert K. (1995): Soziologische Theorie und soziale Struktur. Berlin: de Gruyter. S. 408.

31 Dieser Erklärungsansatz ist von Wilhelm Heitmeyer (2007) übernommen und wird im Folgenden kurz zusammengefasst.

32 Vgl. Bourdieu, P.; Jean-Claude Passeron (1973).

Rückständigkeit usw. verfestigen die Ungleichwertigkeiten“<sup>33</sup>. Ungleichheit und Ungleichwertigkeit können Eskalationsprozesse einleiten. Die erste Stufe beginnt mit der Missachtung (Anerkennungsverlust). Daran folgt die Verachtung, die sich in Diskriminierung ausdrücken kann. Und schließlich folgen Unterdrückung und Gewalt, die jedoch die Extremfälle im Eskalationsprozess bilden.

## 2.6 Exkurs: Die öffentliche Wahrnehmung von Migrantinnen und Migranten

Ausgrenzungserfahrungen finden nicht allein im direkten Austausch von Menschen statt. Sie können auch mittelbar, zum Beispiel durch öffentliche Diskurse, erlebt werden. Medien haben eine wichtige gesellschaftspolitische Funktion. Seit einiger Zeit steht daher die Berichterstattung über das Zuwanderungsthema im Fokus der Wissenschaft<sup>34</sup>, vor allem Stereotypisierungen und Medienwirkungsforschung sind hierbei zentrale Forschungsfelder.<sup>35</sup> An dieser Stelle soll kurz auf einige Erkenntnisse eingegangen werden, die für die Wahrnehmung von Diskriminierung eine Rolle spielen können.

Auch wenn 1973 ein Anwerbestopp für „Gastarbeiterinnen“ und „Gastarbeiter“ beschlossen wurde, hat das Thema Einwanderung den öffentlichen Diskurs in den folgenden Jahrzehnten mehr und mehr beschäftigt, Zuwanderungspolitik ist ein Dauerthema in der Bundesrepublik Deutschland. Medien spielen somit eine große Rolle bei der Wahrnehmung von Migrantinnen und Migranten. Sie bestimmen das in der Diskursanalyse sogenannte „Sagbarkeitsfeld“<sup>36</sup>, also das, was über Menschen mit Migrationshintergrund gesagt werden kann. Wenn etwas im seriösen Medienmainstream veröffentlicht wird, ohne dass es Kritik hervorruft, ist es sagbar. Beispielsweise wurde die Frage „Sind Muslime dümmer?“ in einer Überschrift in der „Zeit“ unkommentiert abgedruckt, obgleich die Fragestellung vermittelt, dass es sich dabei um eine offene Frage handelt, die erst erörtert werden muss.<sup>37</sup>

Werden negative Stereotype von den Medien immer häufiger wiederholt, so erzeugen und verstärken sie bestehende Vorurteile, die dann zu Diskriminierung in allen gesellschaftlichen Bereichen führen können. Dies lässt sich auch gut gedächtnispsychologisch belegen: In uneindeutigen Situationen, in denen Menschen also zu einem bestimmten Phänomen, zu einer bestimmten Gruppe keine klare Meinung haben, greifen sie auf die am leichtesten verfügbaren Informationen in ihrem Gedächtnis zurück; und wenn es Bilder von dem „bedrohlichen Türken“ oder dem „autoknackenden Polen“ etc. sind, dann werden in der Regel die damit einhergehenden Gefühle von Bedrohung und Ablehnung aktiviert. Und wenn sich mal ein bestimmtes Vorurteil gefestigt hat, so erinnern sich Menschen eher an jene Informationen, die mit ihren Hypothesen über diese Gruppe stärker übereinstimmen.<sup>38</sup>

33 Ebd. S. 40 f.

34 Vgl. Wetzel, J. (2005); [http://www.bpb.de/publikationen/DMDHR8,0,Fremde\\_in\\_den\\_Medien.html](http://www.bpb.de/publikationen/DMDHR8,0,Fremde_in_den_Medien.html).

35 Vgl. Bonfadelli, H.; Moser, H. (Hrsg.) (2007).

36 Vgl. Jäger, Siegfried (2004).

37 Vgl. DIE ZEIT, 26.08.2010; Nr. 35.

38 Klauer, K. C. (1991). Einstellungen: Der Einfluß der affektiven Komponente auf das Leistungsurteilen. Göttingen: Hogrefe.

Medienforscherinnen und -forscher kritisieren unter anderem, dass Medien eine pauschale Unterscheidung innerhalb der Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund vornehmen.<sup>39</sup> Menschen mit Migrationshintergrund außerhalb Europas werden – im Vergleich zu solchen aus dem (west-)europäischen Raum – häufig als nicht dazugehörig dargestellt. Vor allem Menschen türkischer und arabischer Herkunft werden zum Prototyp des „Ausländers“ in Deutschland stilisiert. 60 Prozent der Deutschen assoziieren laut einer Umfrage von 2008 mit dem Stichwort „Ausländer“ Personen türkischer Herkunft,<sup>40</sup> obwohl ihr Anteil an der nicht deutschen Bevölkerung 23,5 Prozent betrug.<sup>41</sup>

In der deutschen Medienlandschaft herrscht z. B. sowohl nach den Terroranschlägen von New York, Madrid, London, der Ermordung von Theo van Gogh und nach Gewalttaten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (z. B. U-Bahn-Schlägereien) eine hitzige Debatte über die Integration von Menschen mit türkischer und arabischer Herkunft. Der Publizist Eberhard Seidel beschreibt seine Beobachtungen dazu folgendermaßen: „Aus Millionen mehr oder weniger gut integrierter Einwanderer aus der Türkei und dem Nahen Osten wurden Repräsentanten einer Religion, der Terrorismus und die Gewalt als Wesensmerkmal innewohnen“<sup>42</sup>.

Eine Untersuchung des Islambildes in den deutschen Medien von Kai Hafez und Carola Richter hat ergeben, dass „81 % aller Thematisierungen bei ARD und ZDF negativ konnotierten Themen zugerechnet werden können“.<sup>43</sup> Die Wissenschaftler Ruhrmann, Sommer und Uhlemann zeigten, dass sich die veränderte politische Lage nach dem 11. September auch auf die Berichterstattung im deutschen Fernsehen ausgewirkt hat<sup>44</sup>. Von den 285 Beiträgen über Migrantinnen und Migranten war mehr als ein Drittel dem Thema „Terrorismus“ gewidmet. Dabei wurden Personen türkischer und marokkanischer Herkunft besonders häufig erwähnt. Hier wird der Widerspruch zur Realität deutlich: Denn nach den Angaben von Europol gab es im Jahre 2009 294 Terroranschläge in der EU, doch lediglich ein Anschlag (0,34 Prozent) ging auf islamistische Attentäter zurück.<sup>45</sup>

Auch hat sich der Mediendiskurs über die kopftuchtragenden Frauen in den letzten Jahren enorm gewandelt. Überspitzt gesagt: Die kopftuchtragende Türkin, die von der patriarchalischen türkischen Kultur befreit werden musste, verwandelte sich nunmehr in das Symbol der muslimischen Gefahr für die westliche Freiheit.<sup>46</sup> „Die Instrumentalisierung der muslimischen Frau und ihrer Kleidung durch Islamisten wird hierbei ungebrochen übernommen – die negativen Konnotationen fallen direkt auf Frauen zurück. So ist es fast naheliegend, das Kopftuch als Symbol für Islamisierungsbestrebungen zu empfinden.“<sup>47</sup> Darüber hinaus dominiert das Bild der muslimischen Frau als ungebildet und rückständig<sup>48</sup>.

39 Vgl. Ruhrmann, G., Sommer, D., Uhlemann, H. (2006).

40 Vgl. Asbrock, Lemmer, Wagner, Becker & Koller (2009).

41 Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2010).

42 Seidel, Eberhard (2007). S. 253.

43 Hafez, K.; Richter, C. (2007). Es wurden Magazinsendungen, Talkshows, Dokumentationen und Reportagen von ARD und ZDF in einem längeren Zeitraum (01.07.2005–31.12.2006) untersucht. Zitat S. 40.

44 Ruhrmann, G.; Sommer, D.; Uhlemann, H. (2006).

45 Vgl. EUROPOL: TE-SAT 2010: EU Terrorism Situation & Trend Report. S. 11, URL: <https://www.europol.europa.eu/sites/default/files/publications/tesat2010.pdf>.

46 Farrokhzad, S. (2006). S. 77.

47 Schiffer, S. (2007). S. 13.

48 Ebd.

## 2.7 Gesellschaftliche Wirkung von stereotyper Berichterstattung und Diskriminierungserlebnissen

Kontinuierliche Berichterstattung mit negativen Stereotypen bleibt nicht ohne Folgen. Die Zustimmung zu rassistischen oder islamfeindlichen Aussagen in breiten Teilen der Gesellschaft kann zumindest partiell darauf zurückgeführt werden. Im Folgenden werden einige Ergebnisse aus einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung, den Untersuchungen des Instituts für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) und der Shell-Jugendstudie zusammengefasst, die ein kritisches Bild der Einstellungen gegenüber Eingewanderten aufzeigen.

**Tabelle 2: Zustimmung zu islamfeindlichen und fremdenfeindlichen Aussagen im Jahr 2010**

FES-Studie <sup>49</sup>	Prozent
Ich kann es gut verstehen, dass manchen Leuten Araber unangenehm sind.	55,4
Für Muslime in Deutschland sollte die Religionsausübung erheblich eingeschränkt werden.	58,4
<b>Ergebnisse des Instituts für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG)<sup>50</sup></b>	
Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden.	26,1
Durch die vielen Muslime hier fühle ich mich manchmal wie ein Fremder im eigenen Land.	38,9
<b>Zustimmung zu fremdenfeindlicher Einstellung</b>	
Es leben zu viele Ausländer in Deutschland.	49,4
Wenn Arbeitsplätze knapp werden, sollte man die in Deutschland lebenden Ausländer wieder in ihre Heimat zurückschicken.	24,4
<b>Shell-Jugendstudie<sup>51</sup> (12- bis 25-Jährige)</b>	
Deutschland sollte zukünftig weniger Zuwanderer als bisher aufnehmen.	46,0

Die Erkenntnisse aus Kapitel 2 lassen folgende Schlussfolgerungen in Bezug auf die Folgen von Diskriminierung zu: Wahrgenommene Ausgrenzung und Diskriminierung führen bei den Betroffenen dazu, dass sie sich stärker an die Eigengruppe binden. Es findet eine Rückbesinnung auf die Werte und Merkmale der Eigengruppe statt. Diese Werte und Merkmale der Eigengruppe und letztlich auch die soziale Identität werden durch neue Vergleichsdimensionen aufgewertet. Die stärkere emotionale Verbundenheit mit der subjektiv aufgewerteten Eigengruppe erschwert die Möglichkeit, sich mit

49 Vgl. Decker, O.; Weißmann, M.; Kiess, J.; Brähler, E. (2010).

50 Vgl. Universität Bielefeld. Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG): Ausgewählte aktuelle Ergebnisse: Entwicklung der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit 2002-2009. URL: <http://www.uni-bielefeld.de/ikg/projekte/GMF/Ergebnisse.html>.

51 Repräsentativerhebung von etwa 2.500 Jugendlichen (im Alter von 12 bis 25 Jahren) in Deutschland. Shell Vgl. Deutschland Holding (Hrsg.) (2010).

der Fremdgruppe zu identifizieren. Daraus lässt sich die Schlussfolgerung ziehen: Je höher die wahrgenommene Diskriminierung der Individuen, desto unwahrscheinlicher ist es, dass sie sich mit der Fremd- bzw. Referenzgruppe, von der die Diskriminierung ausgeht, identifizieren. Für Deutschland bedeutet das also: Je höher die wahrgenommene Diskriminierung der Menschen mit Migrationshintergrund, desto geringer wird vermutlich die Bereitschaft sein, sich in die Aufnahmegesellschaft integrieren zu wollen. Und umgekehrt: Je eher Gleichheitsgrundsätze durchgesetzt und von Migrantinnen und Migranten auch wahrgenommen werden, desto eher wird das Gefühl, dazuzugehören und Teil dieses „Wir“ zu sein, erzeugt.

# III.

## Auswirkungen von Diskriminierung auf die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund

Die Ermittlung des aktuellen Forschungsstands zum Thema Diskriminierung und Integration erfolgte hauptsächlich durch die Analyse von sowohl quantitativen als auch qualitativen Untersuchungen. Festzuhalten ist jedoch, dass es keine einheitliche Definition oder Messmethode der Diskriminierung gibt, um die tatsächliche Prävalenz von Diskriminierung identifizieren und evaluieren zu können. Die Schwierigkeit bei der Erfassung von Diskriminierung liegt unter anderem darin, dass Diskriminierungen einerseits oft im Verborgenen geschehen und andererseits dem Betroffenen womöglich nicht bewusst werden. Auch gilt es den Unterschied zu berücksichtigen zwischen subjektiven Diskriminierungswahrnehmungen und tatsächlichen Diskriminierungen.

Um einen Überblick über die Auswirkungen von Diskriminierung auf die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zu gewinnen, werden in dieser Expertise die Diskriminierungsmechanismen in unterschiedlichen Lebensbereichen analysiert. Bevor in diesem Kapitel die Auswirkungen von Diskriminierung in verschiedenen Lebensbereichen dargestellt werden, werden zunächst grundlegende Informationen über Diskriminierungserfahrungen von Menschen mit Migrationshintergrund vermittelt.

### 3.1 Diskriminierungserfahrungen, Viktimisierung und Meldung von Diskriminierung

Ein Leben mit Kränkungen durch Alltagsdiskriminierung kann jegliche Integrationsbemühung von Migrantinnen und Migranten von Grund auf torpedieren. Darüber hinaus erzeugen Diskriminierungserfahrungen bei bereits integrierten Menschen mit Migrationshintergrund das Gefühl, dass einem trotz der Integrationsleistungen die Zugehörigkeit verweigert wird. Die Integration von Zuwanderergruppen kann also langfristig nur in einer Gesellschaft gelingen, die auf Teilhabe setzt.

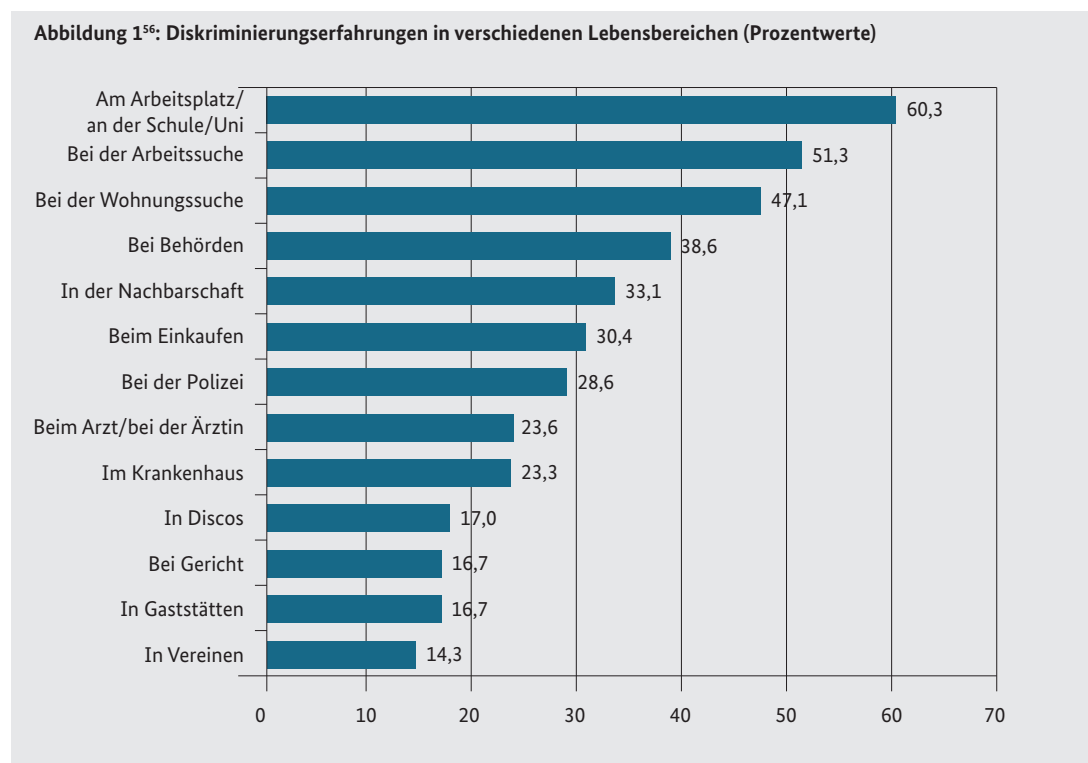
Im Jahre 2009 hat die Europäische Union eine Studie zu Minderheiten und Diskriminierung an zwei prominenten Gruppen, Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien sowie den Türkischstämmigen (EU-MIDIS<sup>52</sup>), durchgeführt. Die Ergebnisse dokumentieren, dass 41 Prozent der Personen türkischer Herkunft und 29 Prozent der Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien in Deutschland bereits Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft gemacht haben.

---

52 European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2009): EU-MIDIS: The European Union Minorities and Discrimination Survey: 23,500 people from various ethnic minority and immigrant groups were surveyed across the EU's 27 Member States in 2008.

83 Prozent der Personen türkischer Herkunft und 81 Prozent der Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien haben jedoch ihre Diskriminierungserfahrungen nicht bei einer zuständigen Stelle gemeldet. Als einen wesentlichen Grund gab der Großteil der Betroffenen (81 Prozent) die angenommene Folgenlosigkeit an, also dass sowieso „nichts unternommen oder sich nichts ändern“ würde<sup>53</sup>.

Acht Prozent der Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien und 13 Prozent der Menschen mit türkischer Herkunft wurden in den vergangenen 12 Monaten mindestens einmal Opfer einer rassistisch motivierten, personenbezogenen Straftat<sup>54</sup>. Darüber hinaus konnten 75 Prozent der türkischen Zugewanderten und 45 Prozent der Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien in Deutschland keine Organisation oder Stelle benennen, die zuständig für Diskriminierungsopfer ist. Die Mehrheit der türkischen Befragten wusste auch nicht oder war sich nicht sicher, dass es Antidiskriminierungsgesetze gibt (62 Prozent), während die Befragten aus dem ehemaligen Jugoslawien eher über Antidiskriminierungsgesetze Bescheid wussten. „Turkish respondents in each country were relatively unaware of the existence of laws against discrimination on the basis of ethnicity – especially in Germany and Belgium“<sup>55</sup>.



53 Item: Nothing would happen/change by reporting discrimination.

54 (Tätlichkeit, Bedrohung und schwere Belästigung).

55 European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2009). S. 201.

56 Die jährliche Mehrthemenbefragung der Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) unter türkischstämmigen Zugewanderten in Nordrhein-Westfalen im Auftrag des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration ist ein bundesweit einmaliges Projekt.

Im Jahr 2010 machten in der repräsentativen Mehrthemenbefragung des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI)<sup>57</sup> 81 Prozent der türkischstämmigen Zugewanderten Erfahrungen von alltäglicher Diskriminierung. Die Bereiche, in denen am häufigsten Diskriminierung empfunden wird, sind diejenigen, in denen generell ein hohes Maß an ökonomischer oder sozialer Konkurrenz und Konflikte um knappe Ressourcen herrschen.<sup>58</sup>

Eine Befragung der Universität Bielefeld zeigte, dass Menschen mit türkischer und vietnamesischer Herkunft und TAMILIN häufiger Diskriminierungserfahrungen berichten als Menschen mit italienischer, serbischer und kroatischer Herkunft.<sup>59</sup> Diese Ergebnisse, so Kurt Salentin (2008), könnten dafür sprechen, dass die äußerlichen Merkmale des Fremdseins, die Visibilität der Andersheit, diskriminierendes Verhalten beeinflussen. „Die Hautfarbe und andere physiognomische Merkmale scheinen eine bedeutende Rolle zu spielen. In Kanada nehmen Schwarze, Chinesen und Südasiaten mehr als doppelt so oft Diskriminierung wahr wie andere Minderheiten, z. B. Italiener, Juden und Portugiesen“<sup>60</sup>. Des Weiteren berichten Männer häufiger von Diskriminierungserfahrungen als Frauen. Die zweite Generation und die Personen bis zum 30. Lebensjahr sind deutlich stärker von Diskriminierungserfahrungen betroffen als die erste Generation. Denkbar ist, dass sowohl Männer als auch jüngere Personen eine größere Kontaktdichte im öffentlichen Alltag haben und dadurch sich auch einfach mehr „Gelegenheiten“ zur Diskriminierung ergeben. In einer Untersuchung zu Türkischstämmigen in Deutschland aus dem Jahr 2004 war jedoch ein Rückgang von Diskriminierungserfahrungen in der Gruppe der zweiten Generation zu erkennen.<sup>61</sup>

Auch scheinen Diskriminierungserfahrungen mit sozialer Eingebundenheit des Einzelnen zusammenzuhängen: Je weniger deutsche Freunde man hat, desto häufiger fühlt man sich diskriminiert.

Nach diesen ersten deskriptiven Befunden zur Stärke bzw. Ausprägung von Diskriminierungen soll nun auf die Auswirkungen fokussiert werden.

---

57 Ebd.

58 Sauer, Martina (2011). S. 145.

59 2001 wurden bundesweit je rund 800 Personen aller Altersgruppen aus Italien, der Türkei, Vietnam und TAMILIN aus Sri Lanka sowie 200 Personen aus Kroatien und Serbien/Montenegro nach ihren Diskriminierungserfahrungen befragt.

60 Salentin, K. (2008). S. 5.

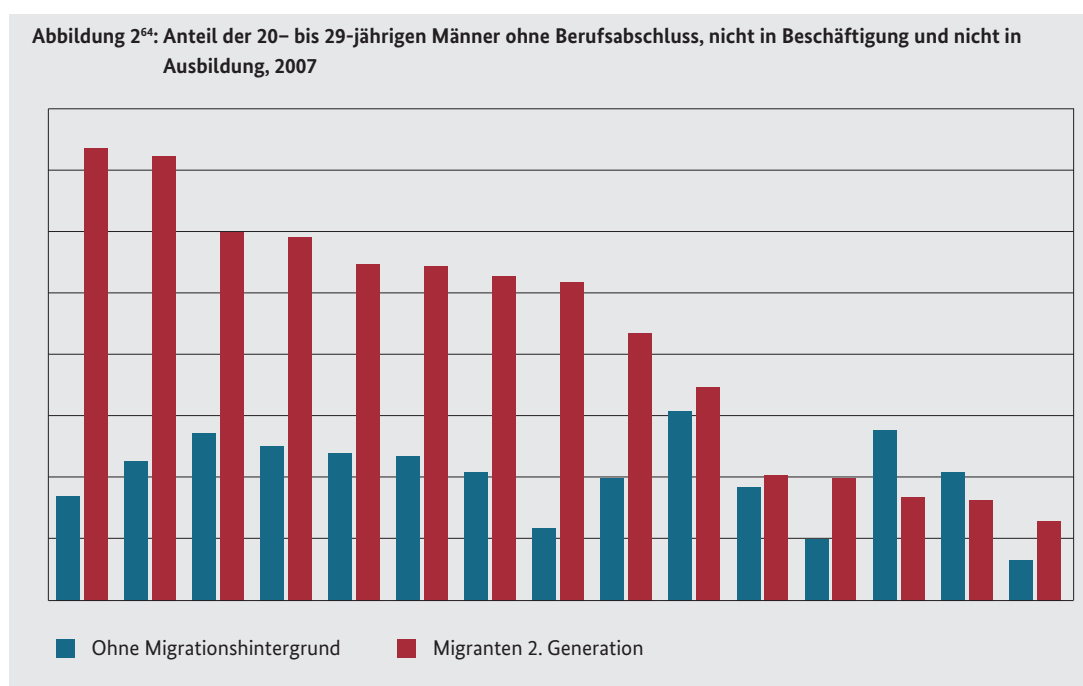
61 Sauer, Martina/Andreas Goldberg: Die Lebenssituation und Partizipation türkischer Migranten in Nordrhein-Westfalen, 2004.



## 3.2 Auswirkungen von Diskriminierung auf die Arbeitsmarktintegration

Die gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben ist von hoher gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Relevanz. Sie ist in einer marktwirtschaftlich orientierten Gesellschaft eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Integration von Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund. Im Folgenden werden daher die Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten und ihre Auswirkungen auf die Integration beschrieben. Ferner wird versucht, die volkswirtschaftlichen Kosten von „Nichtintegration“ für die Gesellschaft aufzuzeigen.

Rund 51 Prozent der Migrantinnen und Migranten in Deutschland sehen keine Chancengleichheit im Berufsleben<sup>62</sup>. In einer OECD-Studie von 2009 werden die Benachteiligungen der Migrantinnen und Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt untersucht.<sup>63</sup> Demnach haben junge Erwachsene mit Migrationshintergrund bei gleichem Bildungsstand geringere Beschäftigungschancen als Personen ohne Migrationshintergrund. Auffällig ist vor allem: Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund im Alter von 20 bis 29 Jahren, die keine Berufsausbildung oder keine Beschäftigung haben, ist doppelt so hoch wie der bei Personen ohne Migrationshintergrund.

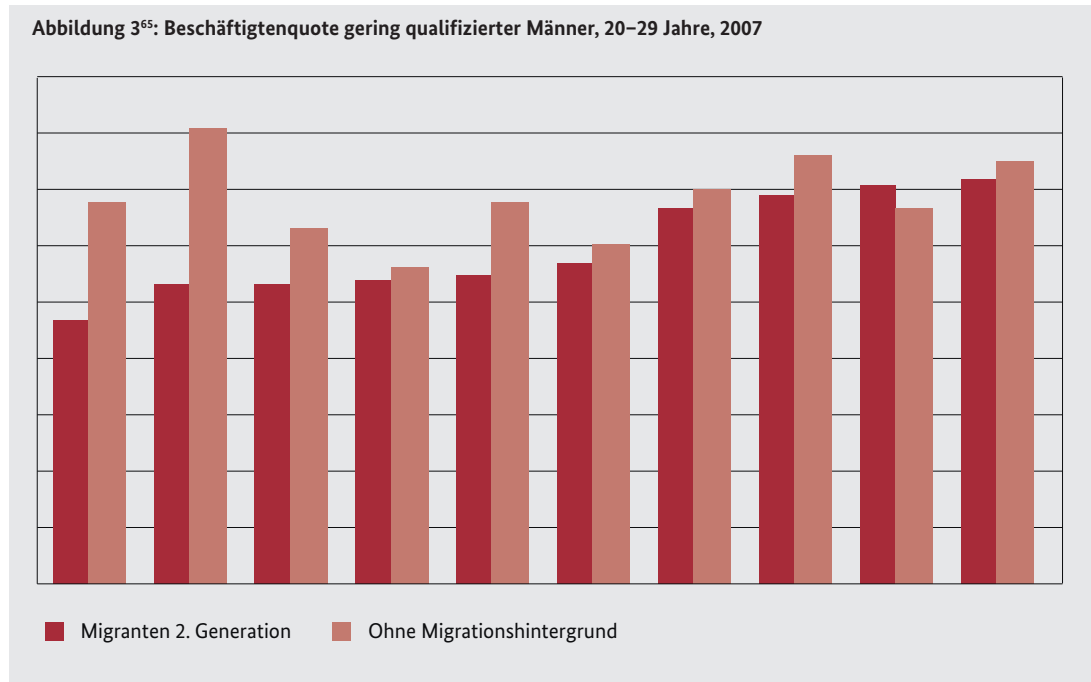


62 Vgl. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2009).

63 „Zum ersten Mal liegen mit dieser Studie Vergleichszahlen für 16 OECD-Länder zur Arbeitsmarktintegration der im Inland geborenen Nachkommen von Migranten vor. Die Daten sind ein wichtiger Indikator für den Integrationserfolg, da sowohl die Nachkommen von Migranten als auch die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund (schließt auch Personen mit nur einem im Ausland geborenen Elternteil ein) ihre gesamte Sozialisation und Ausbildung im gleichen Land erhalten haben. Die Studie ist Teil eines gemeinsamen Projektes von OECD und Europäischer Kommission und wurde Anfang Oktober in Brüssel unter Fachleuten diskutiert“. (Pressemitteilung: Nachkommen von Migranten: schlechtere Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt auch bei gleichem Bildungsniveau. URL: [http://www.oecd.org/document/63/0,3746,de\\_34968570\\_35008930\\_43880255\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/63/0,3746,de_34968570_35008930_43880255_1_1_1_1,00.html)).

64 Ebd.

Diese Aussage gilt offenbar nicht bei Geringqualifizierten: Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund stehen bei der Verteilung entsprechender Arbeitsplätze kaum schlechter da als solche ohne Migrationshintergrund. So haben in Deutschland 54 Prozent der 20- bis 29-jährigen gering qualifizierten Männer mit Migrationshintergrund einen Arbeitsplatz, bei Männern ohne Migrationshintergrund liegt der Anteil nur zwei Prozent höher.



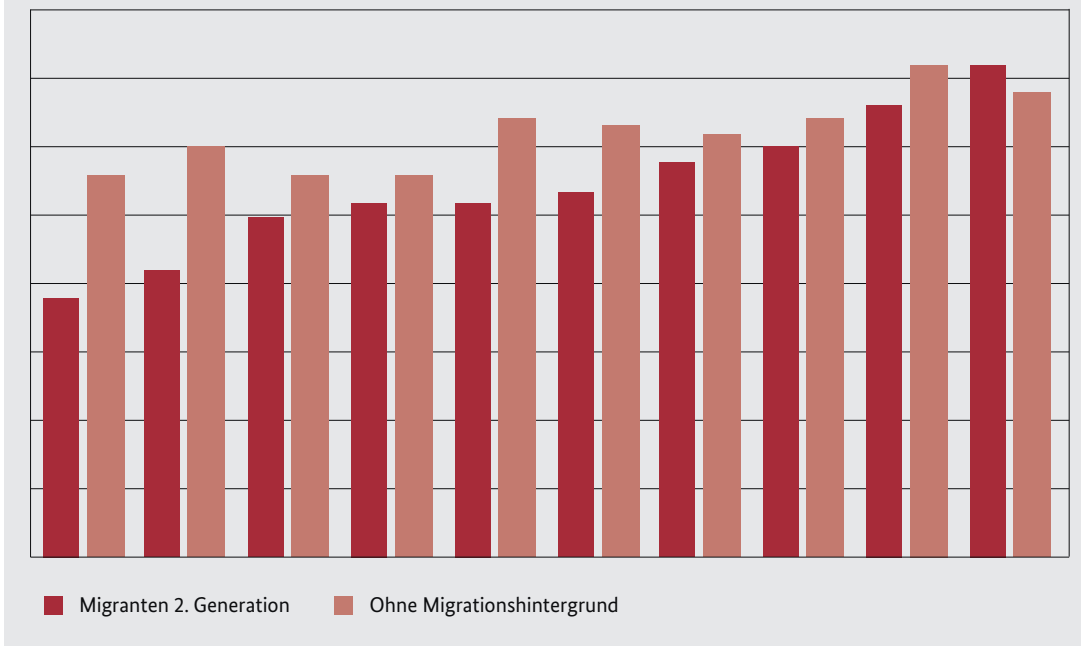
Die Arbeitsmarktintegration ist allerdings für hoch qualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund nicht so günstig. In Deutschland weisen Hochqualifizierte<sup>66</sup> mit Migrationshintergrund größere Beschäftigungsdefizite auf als Menschen ohne Migrationshintergrund. Während 90 Prozent der hoch qualifizierten Männer ohne Migrationshintergrund einen Arbeitsplatz haben, liegt die Beschäftigungsquote bei der Vergleichsgruppe mit Migrationshintergrund bei 81 Prozent.

Auch wenn hier nicht im Einzelnen auf das Wirken intentionaler diskriminierender Praktiken geschlossen werden kann, ist festzuhalten, dass es eine auffällige Benachteiligung gibt.

65 Ebd.

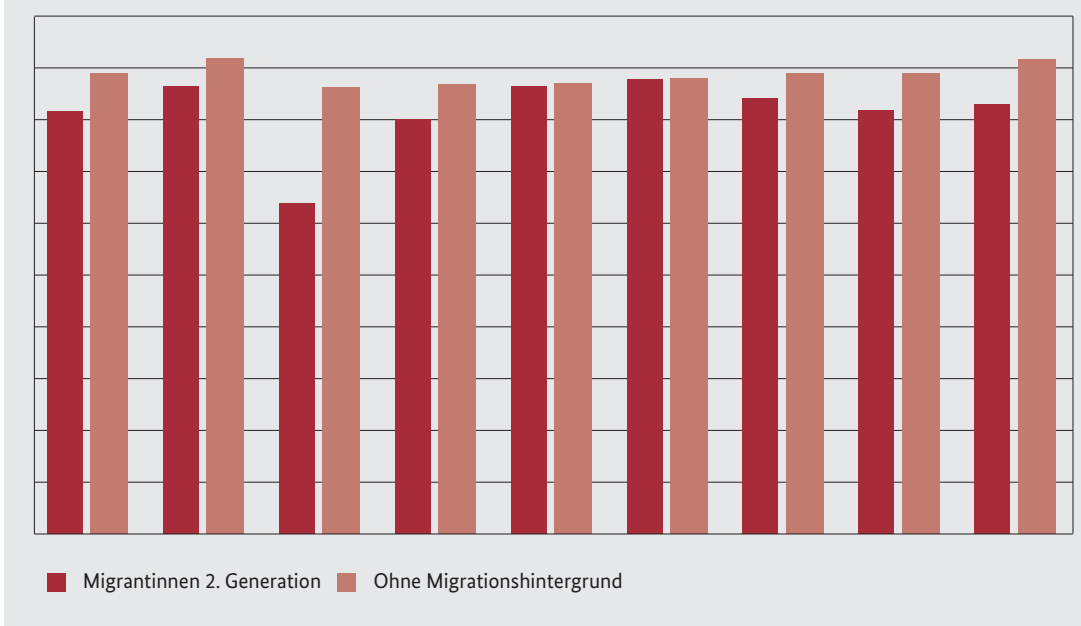
66 Absolventen und Absolventinnen von Hoch- und Fachhochschulen und höherer beruflicher Bildung.

Abbildung 4<sup>67</sup>: Beschäftigtenquote gering qualifizierter Männer, 20–29 Jahre, 2007



Der Abstand der Beschäftigungsquote der hoch qualifizierten Frauen mit einem Migrationshintergrund zu gleich qualifizierten Frauen ohne Migrationshintergrund ist noch größer. So haben in Deutschland 86 Prozent der 20- bis 29-jährigen hoch qualifizierten Frauen ohne Migrationshintergrund einen Arbeitsplatz. Bei der vergleichbaren Gruppe mit Migrationshintergrund sind es dagegen nur 64 Prozent. Migrationshintergrund und weibliches Geschlecht erweisen sich offenbar als doppelt benachteiligend.

Abbildung 5<sup>68</sup>: Beschäftigtenquote hoch qualifizierter Frauen, 20–29 Jahre, 2007



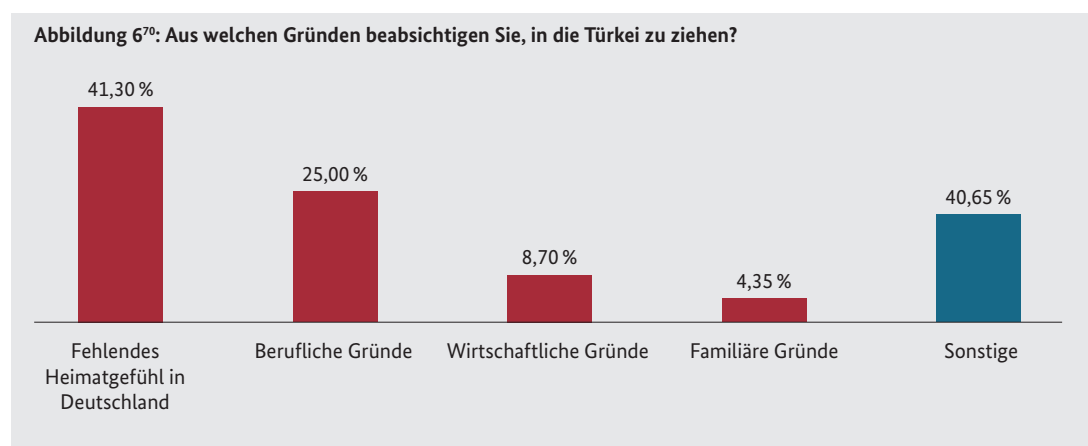
67 Ebd.

68 Ebd.

Der OECD-Migrationsexperte Thomas Liebig versucht diesen Befund mit der sogenannten „statistischen Diskriminierung“ zu erklären: Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf dem deutschen Arbeitsmarkt stufen die Qualifikation der Menschen mit Migrationshintergrund eher geringer ein und erkennen ihre Bildungserfolge nicht ausreichend an, selbst wenn diese gute Abschlüsse vorweisen. Die hier zugrunde liegende Diskriminierung basiert möglicherweise nicht auf interpersonellen negativen Einstellungen gegenüber Migrantinnen und Migranten, sondern vielmehr auf einem Mangel an Information über die Bewerberin oder den Bewerber, wobei jedoch die Gruppenzugehörigkeit des Individuums zu einer ethnischen Minderheit eine Rolle spielt. Die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber schreiben der Person eine bestimmte Gruppeneigenschaft zu, die aus einseitig negativen Kenntnissen resultiert; sie sparen sich dadurch die Zeit, die Bewerbungen der einzelnen Personen angemessen zu bewerten. Solche Auswahlverfahren, die sich auf einen Mangel sowohl an individueller als auch an kollektiver Information gründen, können einzelne Bewerberinnen und Bewerber diskriminieren.

Die geringeren Beschäftigungschancen der hoch qualifizierten Menschen mit Migrationshintergrund haben möglicherweise einen Einfluss auf ihr Abwanderungsverhalten. Im Bericht der Sozialstudie über die türkischen Akademiker und Studierenden in Deutschland (TASD-Studie) im Jahr 2008 wurden 254 türkische Akademikerinnen und Akademiker und Studierende online danach gefragt, ob sie beabsichtigen, in die Türkei zu ziehen: Mehr als ein Drittel der Akademikerinnen und Akademiker und Studierenden bejahte diese Frage.<sup>69</sup>

Gleichwohl es verschiedene Motive für eine Abwanderungsbereitschaft gab, so dominierte doch das Motiv der „fehlenden Beheimatung“ in Deutschland. Fehlendes Heimatgefühl in Deutschland und berufliche Gründe sind also relevante Faktoren für die Abwanderungsbereitschaft.



69 Futureorg-Institut für angewandte Zukunft- und Organisationsforschung, TASD-Studie, 2008.

70 Sezer, Kamuran/Dağlar, Nilgün 2009: Die Identifikation der TASD mit Deutschland – Abwanderungsphänomen der TASD beschreiben und verstehen – S. 17.

Diese Ergebnisse stützen die Untersuchung von Jan Skrobanek (2007), in der gezeigt wird, dass eine fehlgeschlagene Platzierung von der Schule in Beruf oder Ausbildung einen Einfluss auf die wahrgenommene Diskriminierung und Reethnisierung hat. Insofern sind Diskriminierungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt kontraproduktiv für die Integration der Menschen mit Migrationshintergrund.

### 3.2.1 Diskriminierung im Auswahlverfahren

Um valide Angaben über Diskriminierung beim Auswahlverfahren machen zu können, bedarf es anderer Methoden als nur der statistischen Verfahrensweise bzw. einer direkten Befragung der Person, weil anzunehmen ist, dass diese bei direkter Befragung ein eher sozial erwünschtes Antwortverhalten geben wird.

Das Discrimination-Testing-Verfahren ist eine effektive Analysemethode. Dieses Verfahren testet Einstellungsverhalten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (Gatekeeper), indem sich zwei Personen, deren Qualifikationen (wie Zeugnisse, Berufserfahrung, Deutschkenntnisse, Alter) sich nicht unterscheiden, auf ausgeschriebene Stellen bewerben. Nur der Name der Bewerberinnen und Bewerber zeigt die mögliche Herkunft der Testpersonen an.

Goldberg und Mourinho führten mit dieser Forschungsmethode bereits 1997 eine Studie<sup>71</sup> zur „Arbeitsmarkt-Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland“ durch.<sup>72</sup> In dieser Untersuchung konnte in insgesamt 19 Prozent der verwertbaren Fälle<sup>73</sup> eine Diskriminierung des türkischen Bewerbers eindeutig festgestellt werden.

Die Studie „Ethnic Discrimination in Germany’s Labour Market: A Field Experiment“<sup>74</sup>, die von den Forschern Kaas und Manger im Jahr 2010 veröffentlicht wurde, belegt mit einem ähnlich angelegten Testing-Verfahren ein tatsächliches Vorliegen von Diskriminierung im Anwerbeverfahren. Über 1.000 Bewerbungen hatten die Forscher der Universität Konstanz in einem Feldversuch auf Praktikumsstellen für Wirtschaftsstudenten verschickt. Per Zufall wurden den Bewerbungen<sup>75</sup>, die qualitativ gleichwertig waren, deutsche oder türkische Namen zugeordnet. Die Studie zeigte, dass Bewerber mit einem türkischen Namen 14 Prozent weniger positive Antworten bekamen als die Bewerber mit einem deutschen Namen. Bei kleineren Unternehmen lag der Anteil sogar bei 24 Prozent. „The field experiment shows that an application with a German –

---

71 Die von International Labour Organisation (ILO) in Auftrag gegebene Untersuchung von Andreas Goldberg und Dora Mourinho (Zentrum für Türkeistudien).

72 „Es wurden fiktive Bewerberprofile jeweils eines Vertreters der einheimischen Mehrheitsbevölkerung sowie eines Vertreters der jeweils größten ausländischen Minderheit im Lande, in Deutschland die Türken, erstellt. Mit qualitativ gleichwertigen Lebensläufen und Ausbildungszertifikaten bewarben sich diese schriftlich und telefonisch auf Stellenangebote oder blind bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern für Arbeitsplätze“ (Andreas Goldberg, 1997).

73 175 Stellenausschreibungen in Nordrhein-Westfalen, die von einem deutschen und einem türkischen Bewerber getestet wurden.

74 Die Studie wurde vom Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Auftrag gegeben.

75 Die fiktiven Bewerberinnen und Bewerber hatten nicht nur vergleichbare Qualifikationen, sondern waren zudem ausnahmslos deutsche Staatsbürger und Muttersprachler.

sounding name is on average 14 % more likely to receive a callback. Discrimination is more pronounced among smaller firms: firms with less than 50 employees give Dennis and Tobias about 24 % more callbacks than Fatih and Serkan.<sup>76</sup> Die geringeren Beschäftigungschancen bei kleineren Unternehmen erklären die Forscher damit, dass bei Großunternehmen häufiger standardisierte Auswahlverfahren genutzt werden. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben dadurch weniger Raum für subjektive Einschätzungen.

Festzuhalten sind als Ergebnis die Existenz und die gravierende Auswirkung statistischer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt.

### Die Einstellungspraxis der Personalverantwortlichen („Gatekeeper“)

Im Gegensatz zur statistischen Diskriminierung beruht die auf Vorurteilen basierende Diskriminierung (taste-based discrimination) auf der individuellen negativen Einstellung gegenüber einer bestimmten Gruppe.<sup>77</sup> Die qualitative Befragung eines Forschungsteams der Universität Oldenburg zeigt, dass die meisten Personalverantwortlichen (Gatekeeper) sich gegen türkische Bewerberinnen und Bewerber entscheiden.<sup>78</sup> Dabei wurden 22 Gatekeeper zu ihren Rekrutierungsstrategien befragt. Die Untersuchenden kommen zum Ergebnis, dass die Einstellungspraxis der meisten Gatekeeper von negativen Stereotypen bezüglich türkischen Migrantinnen und Migranten beeinflusst wird, wie „geringe Leistungsbereitschaft“ oder „Unzuverlässigkeit“. Über die Hälfte der befragten Gatekeeper lehnt die Einstellung von türkischen Kopftuchträgerinnen ab oder nimmt eine skeptische Haltung gegenüber Frauen mit Kopftuch ein.

Das zeigt, dass die Qualifikation und Eigenschaften der Bewerberinnen und Bewerber aufgrund der ihnen zugeschriebenen negativen Gruppeneigenschaften schlechter bewertet werden können. Daher ist es im Sinne einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund wichtig, dass sie zunächst die erste Hürde überwinden und die Möglichkeit bekommen, sich auf dem Arbeitsmarkt zu beweisen.

## 3.3 Exkurs: Betriebswirtschaftliche Kosten von Diskriminierung

Nicht nur aus menschenrechtlicher Sicht ist eine funktionierende Antidiskriminierungspolitik für eine multikulturelle Gesellschaft wie die Bundesrepublik notwendig. Auch ist mit enormen volkswirtschaftlichen Folgekosten aufgrund von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt zu rechnen. Über das Ausmaß möglicher Gewinnverluste bzw. Unkosten aufgrund von Diskriminierung gibt es keine konkreten empirischen Berechnungen. Jedoch kann laut einer Studie<sup>79</sup> von Egger, Bauer und Künzi aus dem Jahr 2003 davon ausgegangen werden, dass betriebswirt-

76 Kaas, Leo, Manger, Christian 2010. S. 3.

77 Vgl. Becker, G. S. (1971).

78 Vgl. Gestring, N., Janßen, A. & Polat, A. (2006).

79 Die Studie „Möglichkeiten von Maßnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt. Eine Bestandesaufnahme von Problemlagen und Handlungsmöglichkeiten.“ wurde von der Fachstelle für Rassismusbekämpfung des EDI (Eidgenössisches Departement des Innern, Schweiz) in Auftrag gestellt.

schaftliche Kosten unter anderem durch die Nichtausschöpfung von Human-Ressourcen, geringe Arbeitsmotivation, Konflikte, eine Zunahme von Abwesenheits- und Krankheitsraten und höhere Fluktuationen entstehen können.<sup>80</sup>

Die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft im Einstellungsverfahren verhindert eine optimale Ausschöpfung der Ressourcen auf dem Arbeitsmarkt: Arbeitsplätze können somit nicht mit den qualifiziertesten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen besetzt werden; und das Risiko, dass die produzierten Waren bzw. Dienstleistungen nicht dem höchsten Qualitätsstandard entsprechen, steigt.<sup>81</sup> Darüber hinaus hat es auch Auswirkungen auf den Einzelnen: Das Gefühl, benachteiligt zu werden, kann bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Arbeitsmotivation und die Leistung senken; auch die Verantwortlichkeit und Loyalität gegenüber dem Unternehmen kann dadurch schrumpfen.<sup>82</sup>

Anerkennungsdefizite und eine Zunahme von Konflikten aufgrund von Benachteiligungen können zu höheren Abwesenheitsraten führen. Der Stellenwechsel ist dabei der letzte Ausweg. „Die Kosten der Fluktuation werden durch verschiedene Faktoren verursacht. Bevor es zu einer Kündigung kommt, kann davon ausgegangen werden, dass die Arbeitsleistung abnimmt und die Häufigkeit von Absenzen zunimmt. Bei der Besetzung der Stelle fallen Rekrutierungskosten, Selektionskosten und Kosten für die Einarbeitung an. Die Anlernkosten fallen zum einen bei der neuen Arbeitskraft an, welche die volle Produktivität erst nach einer gewissen Einarbeitungszeit erreicht“.<sup>83</sup>

Auf der anderen Seite können die Unternehmen auch von der Vielfalt ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren. Laut der Studie „Dream-Team statt Quote – Erfolgreiches Vielfalts- & Einbeziehungsmanagement“ der Roland Berger Strategy Consultants könnte die deutsche Wirtschaft durch erfolgreiches Vielfalts- und Einbeziehungsmanagement fast 21 Milliarden Euro einsparen.

Die Befragung von 40 Großunternehmen u. a. aus der Automobil-, Bau-, Energie-, Chemie- und Elektrobranche zeigte hingegen, dass durch die jeweilige Firmenkultur, Führungsverhalten und fehlende Richtlinien und Prozesse im Personalmanagement ein erfolgreiches Vielfaltsmanagement behindert wird.<sup>84</sup>

Die Abwanderung von hoch qualifizierten Menschen mit Migrationshintergrund ist gleichermaßen ein Kostenfaktor, den das Auswanderungsland berücksichtigen sollte; denn es trägt die Kosten für die Ausbildung der Auswanderinnen und Auswanderer und erleidet dadurch Verluste seiner Investitionen in Humanressourcen.

---

80 Vgl. Egger, T.; Bauer, T./Künzi, K. (2003); Kleiner, M.; Moser, C. (2011).

81 Lappalainen, P. (2007). S. 15.

82 Kleiner, M.; Moser, C. (2011). S. 19.

83 Egger, T.; Bauer, T./Künzi, K. (2003). S. 41.

84 Roland Berger Strategy Consultants (2011).

### 3.4 Wirkung von Stereotypen auf den Bildungserfolg

Verschiedene Studien haben in den letzten Jahren gezeigt, dass Nachkommen von Migrantinnen und Migranten schlechtere Schulleistungen aufweisen als Schülerinnen und Schüler ohne Migrationshintergrund<sup>85</sup>. Hierzu sind verschiedene Erklärungsversuche herangezogen worden, angefangen von den mangelnden Deutschkenntnissen, der mangelnden Förderkultur des deutschen Schulsystems bis hin zum sozioökonomischen Status der Eltern. Insbesondere kann hier auf die wegweisende Studie von Gomolla und Radtke (1991) zur institutionellen Diskriminierung im Bildungsbereich verwiesen werden, die zeigt, dass allein durch die Befolgung bestimmter formaler Abläufe nicht alle Gruppen im Bildungsbereich die gleichen Chancen zum Erfolg haben und systematisch eine Chancenungleichheit verstetigt wird.

Auf die sozialpsychologischen Ursachen für die kognitiven Leistungsunterschiede wurde bislang in Deutschland jedoch wenig eingegangen. In den USA hingegen existiert für diese Fragestellung ein gesicherter Wissenskorpus aus der sozialpsychologischen Forschung, der einen Teil der kognitiven Leistungsunterschiede erklärt: So zeigen die Experimente von Steele, Aronson et al.<sup>86</sup>, dass eine Bedrohung durch Stereotype (stereotype threat) nicht nur das Selbstwertgefühl der Menschen, sondern auch seine kognitiven Fähigkeiten beeinflussen kann.

Als „stereotype threat“ wird das Phänomen umschrieben, dass Personen glauben, ihr Verhalten werde an einem bestehenden kulturellen Stereotyp gemessen. Steele (1997) definiert dies wie folgt: „the event of a negative stereotype about a group to which one belongs becoming self-relevant, usually as a plausible interpretation for something one is doing, for an experience one is having, or for a situation one is in, that has relevance to one's self-definition“<sup>87</sup>.

Steele und Aronson (1995) untersuchten die Leistungen von afroamerikanischen und „weißen“ Studierenden anhand eines mündlichen Tests. Im Ergebnis zeigte sich, dass die meisten Afroamerikanerinnen und Afroamerikaner Angst davor hatten, dass ihre Leistungen die bestehenden negativen kulturellen Stereotype bestätigen. Die Angst vor diesen Stereotypen führte dazu, dass sie in der Tat schlechtere Ergebnisse als die weißen Studierenden zeigten.

Mehrere folgende Experimente bestätigten diesen Befund. Die Befürchtung, dass man durch das Verhalten negative Stereotype der eigenen Gruppe bestätigen könnte, wirkte sich etwa auch auf Mathematikleistungen von Probanden aus. Davies et al. (2002) untersuchten die Auswirkung von Fernsehwerbung mit stereotypen Frauenbildern auf die mathematischen Leistungen von Frauen. Studierende sahen sich vor einer Mathematikprüfung stereotype Fernsehwerbung an. Daraufhin erzielten Frauen wesentlich schlechtere Ergebnisse als die männlichen Studierenden. Ein Vergleich zu Frauen, die

---

85 Vgl. Fereidooni, Karim (2011); Baumert, J./Stanat, P./Watermann, R. (Hrsg.) (2006); BAMF (Hrsg.) (2008).

86 Steele, C.M., Aronson, J.M. (1995); Steele, Claude M. (1997).

87 Steele, Claude M. (1997). S. 616.



sich vor der Prüfung keine Werbungen angesehen hatten, zeigt, dass es ohne den Einfluss der stereotypen Fernsehwerbung keine signifikanten Leistungsunterschiede zu den Männern gab.

Die Bedrohung durch Stereotype kann langfristig fatale Wirkungen haben: Wird die Identität in der Schule durch negative Vorurteile bedroht, nimmt die Identifikation mit den Bildungszielen ab. Es verschiebt sich der Bereich, aus dem Menschen ihr Selbstbewusstsein ziehen. Um den Selbstwert zu schützen, entwickeln Betroffene ein neues Selbstverständnis, das immun gegen Stigmatisierung aufgrund negativer schulischer Leistungen ist. Die Bewertung im schulischen Bereich verliert ihre Bedeutung für den Selbstwert und die Identität.

Die geringere Identifikation mit schulrelevanten Bereichen ist somit eine Reaktion auf den Druck, der durch die Bedrohung durch Stereotype entsteht. Sie hat die Funktion, den Selbstwert aufrechtzuerhalten und zu schützen. Ein Beispiel: Wird ein türkischstämmiger Junge immer wieder mit den Stereotypen „seiner Kultur“ als „machohaft“, „aggressiv“, „autoritär“ etc. konfrontiert, kann es dazu kommen, dass für ihn nicht sein Leistungsverhalten, sondern die Bemühung um zuverlässige Freunde und eine sichere Gruppe in der Schule Vorrang hat, um eine Ich-Stabilität zu bewirken.

Was folgt daraus? Die Bedrohung durch Stereotype wirkt sich zunächst auf die intellektuelle Leistungsfähigkeit aus. Langfristig kann sie jedoch auch die erfolgreiche Bildungsteilhabe verhindern. „Stereotype threat is assumed to have an abiding effect on school achievement-, an effect beyond its impairment of immediate performance by preventing or breaking a person’s identification with school, in particular, those domains of schooling in which the stereotype applies”<sup>88</sup>.

## 3.5 Reethnisierung und Gewaltbereitschaft bei Jugendlichen

In diesem Abschnitt werden die möglichen Auswirkungen von wahrgenommener Diskriminierung auf die kulturelle Identität und Rückbesinnungstendenzen sowie Gewaltbereitschaft von Jugendlichen veranschaulicht.

### 3.5.1 Reethnisierung und Identifikation mit Deutschland

Anhand des Übergangspanels<sup>89</sup> des Deutschen Jugendinstituts untersuchte Jan Skrobanek 2007 die Auswirkung und den Zusammenhang von wahrgenommener Diskriminierung und Reethnisierung. Reethnisierung bedeutet die „Produktion und Reproduktion (herkunfts)spezifischer Kapitalien in der alltäglichen Praxis, z. B. die Sprache“<sup>90</sup>. Als Indikatoren für Reethnisierung benannte Skrobanek

- Sprache,
- Heirat,

---

88 Ebd. S. 622.

89 3.922 Hauptschülerinnen und Hauptschüler wurden von 2004 bis zum Herbst 2006 befragt.

90 Skrobanek, J. (2007). S. 41.

## I Zusammenhalt bei Konflikten und Arbeit.

Es zeigte sich, dass ein fehlgeschlagener Übergang von der Schule in Beruf oder Ausbildung einen Einfluss auf die wahrgenommene Diskriminierung<sup>91</sup> und Reethnisierung hat: Arbeitslose Menschen mit Migrationshintergrund werden sich eher diskriminiert fühlen und sich abgrenzen als erwerbstätige Menschen mit Migrationshintergrund. Dieses Ergebnis stützt die Integrationstheorie von Hartmut Esser<sup>92</sup>, wonach der Schlüssel für eine gelungene Sozialintegration die strukturelle Integration in Bildung und Arbeitsmarkt ist.

Es zeigte sich weiter, dass die Wahrnehmung von individueller Diskriminierung zu Reethnisierung führt, die wahrgenommene Diskriminierung einer ganzen Gruppe jedoch keine Reethnisierung bewirkt. Auf der anderen Seite fühlen sich Jugendliche mit Migrationshintergrund eher diskriminiert, wenn bei ihnen die (Re-)Ethnisierung stärker ausgeprägt ist. Hier ist die Gefahr eines „Teufelskreises“ gegeben.

Als politisch bedeutsam ist der Befund zu werten, dass Reethnisierung kein Hindernis für eine gelungene Arbeitsmarktintegration darstellt<sup>93</sup>, etwa wenn Türkischstämmige stärker Kontakt zu Menschen aus der eigenen Community suchen. Dieses Ergebnis widerspricht der vielfach geäußerten These, dass „Präferenzen für (herkunfts)spezifische Kapitalien und deren Nutzung im Handlungsalltag“<sup>94</sup> ein Hindernis für die Integration sind. Gelebte kulturelle Unterschiede führen nicht zwangsläufig zu einer Desintegration auf der strukturellen Ebene. Kulturelle Vielfalt hat keine beeinträchtigende Funktion auf die Erwerbsbeteiligung und kann auch nicht im Falle des Scheiterns – wenn Migrantinnen und Migranten beispielsweise arbeitslos werden – von der Mehrheitsgesellschaft als Begründung herangezogen werden.

Das herkunftsspezifische Kapital, das sich in der Muttersprache, in den mitmenschlichen Beziehungen (z. B. hohe familiäre Solidarität) ausdrückt, wird von der Mehrheitsgesellschaft nicht immer als gleichwertig anerkannt und kann bei den jeweiligen Gruppen zu einem Mangel an Anerkennung führen. Dieses Anerkennungsdefizit kann als gruppenspezifische Diskriminierung wahrgenommen werden.

Solche Erfahrungen – bezogen auf die eigene Person oder die ethnische Bezugsgruppe – können eine Wirkung auf das Heimatgefühl bzw. die Bindung an Deutschland haben. Diskriminierungserfahrungen von Menschen mit Migrationshintergrund können ihre Identifikation mit dem Aufnahmeland abschwächen. Die Analyse von

---

91 Die wahrgenommene individuelle Diskriminierung wurde anhand von vier Variablen, die die Diskriminierungserfahrungen der Jugendlichen im Bereich der Schule, Freizeit und Institutionen messen, erfasst. Die wahrgenommene gruppenbezogene (fraternale) Diskriminierung wurde durch drei Variablen, die die „Diskriminierung von Türken/Aussiedlern als Gruppe insgesamt gegenüber Deutschen und in den Bereichen Schule und Arbeitsmarkt“ messen, erfasst. (Skrobanek 2007. S. 20).

92 Vgl. Esser, Hartmut (2001). S. 69 ff.

93 Vgl. Skrobanek, J. (2007). S 40.

94 Ebd.

Yalcin (2009) anhand der Daten des Sozio-oekonomischen Panels<sup>95</sup> weist auf einen Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und emotionaler Integration hin. Die emotionale Integration, sich als Teil der deutschen Gesellschaft zu fühlen, ist zwar keine Voraussetzung für eine erfolgreiche Sozialintegration, sie ist jedoch als Abschluss einer gelungenen Sozialintegration zu verstehen und sollte daher politisch angestrebt werden.

### 3.5.2 Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen auf die Gewaltbereitschaft und die Ausübung von Gewalt bei Jugendlichen

In wissenschaftlichen Fragestellungen und öffentlichen Diskursen wird zuweilen nach einem Zusammenhang zwischen der ethnischen Herkunft oder Religion und einer erhöhten Gewaltaffinität bei Jugendlichen gefragt. Dies erweckt den Anschein, es gäbe einen kausalen Zusammenhang zwischen Ethnie oder Religionszugehörigkeit und Gewalt, wie etwa mit der Aussage, Muslime hätten eine höhere Gewaltbereitschaft als andere Gruppen.

Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA)<sup>96</sup> hat im Jahr 2010 Auswirkungen sozialer Ausgrenzung und Diskriminierung auf muslimische und nicht muslimische Jugendliche untersucht und kam zu anderen Ergebnissen.

25 Prozent aller Jugendlichen berichteten, dass sie irgendwann schikaniert oder ungerecht behandelt worden seien. In den drei EU-Mitgliedstaaten „war bei Jugendlichen, die sich sozial ausgegrenzt fühlten, und bei denjenigen, die aufgrund ihres kulturellen oder religiösen Hintergrundes, ihrer Hautfarbe oder ihrer Sprache Opfer von Gewalt geworden waren, die Bereitschaft zu emotionaler Gewalt (wie Hänkeln oder Drangsaliere) gegenüber anderen höher als bei Jugendlichen, die sich nicht sozial ausgegrenzt fühlten oder die nicht aus den genannten Gründen schikaniert worden waren“<sup>97</sup>.

Darüber hinaus ließ sich auch ein Zusammenhang zwischen der Anwendung von physischer Gewalt und Viktimisierung feststellen. „Jugendliche, die diskriminiert worden waren, fühlten sich eher sozial isoliert und von Gleichaltrigen entfremdet. Dagegen werden Mitglieder von kriminellen Jugendgruppen, die diskriminiert wurden, eher Opfer von Gewalt und begehen mit größerer Wahrscheinlichkeit gewalttätige Handlungen“<sup>98</sup>.

---

95 Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte in Deutschland, die für die sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Grundlagenforschung Daten bereitstellt. Um den Einfluss der wahrgenommenen Diskriminierung auf die nationale Identifikation als Deutscher zu messen, wurde anhand der SOEP-Daten des Erhebungsjahres 2003 der Zusammenhang zwischen einer wahrgenommenen Benachteiligung und der nationalen Identifikation als Deutscher bei den Personen mit Migrationshintergrund analysiert. Der standardisierte Regressionskoeffizient weist einen signifikanten Wert von 0,18 auf.

96 Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) hat im Oktober 2010 den Bericht „Erfahrungen muslimischer und nichtmuslimischer Jugendlicher mit Diskriminierung, sozialer Ausgrenzung und Gewalt: Eine Vergleichsstudie in drei EU-Mitgliedstaaten“ veröffentlicht. Der Bericht bezieht sich auf die Forschungsstudie (2008–2009), die in Frankreich, Spanien und im Vereinigten Königreich durchgeführt wurde. Insgesamt wurden 3.000 Jugendliche im Alter von 12 bis 18 Jahren befragt.

97 Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA): Erfahrungen muslimischer und nichtmuslimischer Jugendlicher mit Diskriminierung, sozialer Ausgrenzung und Gewalt: Eine Vergleichsstudie in drei EU-Mitgliedstaaten.

98 Ebd.

Wie lässt sich diese Gewaltanwendung erklären? Relevante Faktoren sind hierbei die Erfahrungen und Einstellungen der Jugendlichen und die Merkmale ihrer Peergruppe. Als zentrale Merkmale für die Gewalttat Jugendlicher heißt es, „die Personen sind männlichen Geschlechts, sie gehören einer kriminellen Jugendgruppe/Gang an, sie werden diskriminiert, und sie sind sozial ausgegrenzt. Berücksichtigt man diese Aspekte, dann spielt der Religionshintergrund sowie die Religionszugehörigkeit bei der Erklärung von gewalttätigem Verhalten keine Rolle“<sup>99</sup>.

Dass die höhere Gewaltrate bei männlichen Jugendlichen türkischer Herkunft im Zusammenhang mit Diskriminierungserfahrungen stehen könnte, zeigt auch eine Studie aus Deutschland. Anhand des IKG-Jugendpanels<sup>100</sup> zeigte Babka von Gostomski (2003), dass gerade der Anerkennungsverlust auf der sozialen und institutionellen Ebene einen Einfluss auf die Gewaltrate hat. Männliche türkische Jugendliche weisen unter allen Jugendlichen die höchsten Anerkennungsdefizite auf. „Immerhin 35,0 Prozent der türkischen Jugendlichen weisen vier und mehr Anerkennungsdefizite auf, während diese Gruppe bei den anderen beiden Herkunftsgruppen sehr viel geringer besetzt ist“<sup>101</sup>.

Die logistischen Regressionsmodelle (ein statistisches Verfahren, um den Einfluss einer bestimmten Variable auf andere Ausprägungen zu schätzen) zeigen, dass die Staatsbürgerschaft das Gewalthandeln nicht erklären kann. In diesem Kontext ist es also irrelevant, ob jemand Deutscher oder Türke ist. Jedoch haben Benachteiligungserfahrungen einen deutlich starken Einfluss auf das Gewalthandeln. Die Benachteiligungserfahrungen verringern statistisch fast vollständig den Effekt der türkischen Herkunft. „Über Defizite der Anerkennung, die Jugendliche mit einem anderen Herkunftshintergrund als dem deutschen im stärkeren Maße aufweisen, sind also die bivariat noch vorhandenen Unterschiede im Gewalthandeln zu erklären.“<sup>102</sup> Außerdem kann die Frustration, die durch mangelnde Anerkennung entstehen kann, Aggression und Feindschaft hervorbringen.<sup>103</sup> Nicht zuletzt erhöht die Mitgliedschaft in einer hochkohäsiven Clique das Risiko des Gewalthandelns um 34 Prozent.

**Tabelle 3<sup>104</sup>: Verteilung der Jugendlichen nach Anerkennungsdefiziten, differenziert nach Herkunftshintergrund bei männlichen Jugendlichen**

Gruppe	Anerkennungsdefizit	Alle	Herkunftshintergrund		
			Türkisch	Aussiedler	Deutsch
1	Wenige (0-1)	55,9	10,7	40,5	60,8
2	Einige (2-3)	38,6	54,3	53,3	35,8
3	Viele (4-7)	5,6	35,0	6,2	3,4
Gesamt %		100,0	100,0	100,0	100,0

99 Ebd.

100 Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung. Anhand des IKG-Panels (2001) wurden 4.213 Jugendliche mit Aussiedlerstatus, deutscher und türkischer Staatsbürgerschaft, die im Schuljahr 2000/2001 die 10. Klasse in Haupt-, Real-, Gesamtschulen und Gymnasien in Nordrhein-Westfalen besuchten, befragt.

101 Christian Babka von Gostomski (2003). S. 267.

102 Ebd.

103 Vgl. Dollard, J., et al. (1939); Gordon W., Allport (1971). S. 162.

104 Christian Babka von Gostomski (2003). S. 266.

Ein weiterer Einflussfaktor ist der besuchte Schultyp, während der sozioökonomische Status des Elternhauses keine Rolle für das Gewalthandeln spielt. Haupt- und Gesamtschülerinnen und -schüler haben ein erhöhtes Risiko der Gewaltausübung im Vergleich zu Gymnasiastinnen und Gymnasiasten. Der Bildungshintergrund ist sowohl ein Indikator für kognitive Fähigkeiten und Potenziale, aber auch ein Verweis auf künftige Chancen im Leben. Jugendliche auf Hauptschulen realisieren früher oder später, dass sie mit dem Besuch dieses Schultyps schlechtere Zukunftsperspektiven haben.

### 3.6 Auswirkung von Diskriminierungserfahrungen auf die Gesundheit

Die psychische und physische Gesundheit ist eine wichtige Grundlage für eine aktive Teilhabe an der Gesellschaft. Wenn Menschen jedoch aufgrund ihrer Herkunft regelmäßig mit Diskriminierung konfrontiert sind, kann sich das negativ auf die Gesundheit auswirken. Daher werden im Folgenden die Auswirkungen von Diskriminierung auf die physische und psychische Gesundheit von Menschen mit Migrationshintergrund anhand des aktuellen Forschungsstandes zusammengefasst.

Es gibt Belege dafür, dass Menschen mit Migrationshintergrund häufiger unter psychosomatischen und psychischen Erkrankungen leiden als Personen ohne Migrationshintergrund.<sup>105</sup> Für diesen Befund werden meist migrationspezifische Erklärungsansätze herangezogen, wie etwa soziokulturelle Entwurzelung, Fremdheit im Gastland, Identitätskonflikte, schlechte Lebens- und Arbeitsbedingungen, Angst vor drohender Arbeitslosigkeit usw. Im Unterschied zu den USA existieren in Deutschland jedoch nur wenige Untersuchungen, die die Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen bzw. -wahrnehmung auf die Gesundheit erforschen. Dabei bestätigt eine Vielzahl amerikanischer Studien die beeinträchtigenden Auswirkungen von Stereotypen und Diskriminierungserfahrungen auf die psychische und physische Gesundheit<sup>106</sup>.

Die Metaanalyse von Elizabeth Pascoe und Laura Richman aus dem Jahr 2009 fasst die Ergebnisse von 134 Studien zusammen. Daraus geht hervor, dass Stress, Bluthochdruck, Depression, Ängstlichkeit, sozialer Rückzug, aber auch eine Erhöhung der Vulnerabilität (psychische Verletzbarkeit) sowie der Rückgang protektiver, gesundheitsfördernder Ressourcen mit erlebter Diskriminierung im Zusammenhang stehen.

---

105 Knipper, M., Bilgin, Y. (2009); Bermejo, I. et al. (2010). Bermejo et. al. verglichen die 4-Wochen-, 12-Monats- und Lebenszeitprävalenz von psychischen Störungen bei Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit, die nicht in Deutschland geboren wurden (Allochthonen), und Personen ohne Migrationshintergrund anhand einer Reanalyse des Bundesgesundheits surveys (1998 u. 1999). Auch bei Kontrolle des Geschlechts, des Alters und der sozialen Schicht weisen Allochthone im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund signifikant höhere Prävalenzraten affektiver und somatoformer Störungen auf.

106 Williams, D.; Williams, M. R. (2000); Clark et al. (1999).

Tabelle 4<sup>107</sup>: Auswirkungen wahrgenommener Diskriminierung auf die Gesundheit

Meta-Analytic Average Correlations for Perceived Discrimination and Health Outcomes							
Health outcome	<i>k</i>	Mean <i>r</i>	Lower	Upper	Z value	Heterogeneity within ( $Q_w$ )	<i>p</i>
Mental health <sup>a</sup>	105	-.16	-.20	-.12	-11.97	7480.44	<.00
Physical health	36	-.13	-.16	-.10	-8.13	624.26	<.00
Stress response	12	-.11	-.18	-.05	-3.22	87.82	<.00
Health behaviours <sup>a</sup>	13	-.18	-.21	-.15	-11.07	33.24	<.00

Wie die Tabelle zeigt, sind die mittleren Korrelationen (Mean *r*) zwischen wahrgenommener Diskriminierung und Gesundheit durchweg negativ, auch wenn sie in ihrer Ausprägung gering sind; d. h. eine höhere Diskriminierungswahrnehmung ist stets mit einer geringeren mentalen und physischen Gesundheit verbunden.

Bereits zuvor hatten Thomas, Witherspoon und Speight (2004) die Auswirkungen von Stereotypen anhand einer Stichprobe von 186 afroamerikanischen Frauen analysiert. Dort zeigten die Regressionsanalysen einen signifikanten Einfluss von internalisierten Stereotypen auf das Selbstwertgefühl. Darüber hinaus folgert Robert Carter (2007) aus seiner Untersuchung mehrerer Studien über *People of Colour*, dass ethnische Diskriminierung traumatische Reaktionen hervorrufen kann. Ferner können auch herablassende oder kühle Gespräche sowie nonverbales Verhalten die Gesundheit beeinträchtigen<sup>108</sup>. Solche subtilen Formen interpersonaler Diskriminierung belasten die psychische Gesundheit (Symptome von Depression und Angst) sogar mehr als offene Diskriminierung, wie eine Studie<sup>109</sup> an 180 koreanischen Immigranten in Kanada belegt. Samuel Noh (2007) begründet diesen Befund damit, dass es einfacher ist, offensichtliche Diskriminierung als irrationale Verhaltensweisen der Gegenseite zu interpretieren und auch in irgendeiner Weise dagegen Stellung zu beziehen. Die subtile Diskriminierung hingegen wird als Verschulden der eigenen sozialen Rolle angesehen; das Individuum erlebt sich hierbei stärker hilflos.

In Deutschland werteten Leipziger Sozialforscher die Daten<sup>110</sup> von 1.844 Migrantinnen und Migranten aus, die im Schnitt über 20 Jahre in der BRD lebten. Es zeigte sich, dass sozioökonomische Merkmale wie der Erwerbsstatus, die Höhe des Einkommens oder die Ausbildungsdauer keinen signifikanten Einfluss auf die subjektive Gesundheit der Migrantinnen und Migranten haben. Die gefühlte Diskriminierung jedoch hatte einen verhältnismäßig starken Einfluss auf das psychische Befinden. Die Menschen, die sich wegen ihrer Herkunft diskriminiert fühlten, litten häufiger unter psychischen wie auch physischen Beschwerden. Auch konnte Haci-Halil Uslucan (2011) in einer interkulturell vergleichenden Studie unter türkischstämmigen Jugendlichen die wahrgenommene Diskriminierung als ein signifikantes, dem Wohlbefinden abträgliches Risiko identifizieren. Gerade diskriminierte Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund fühlten sich deutlich unwohler als andere.

107 Pascoe, E. A. & Smart, R. L. (2009). Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135 (4), 531–554.

108 In einem Experiment haben Eden B. King & Afra S. Ahmad (2010) gezeigt, dass bspw. Kopftuchträgerinnen beim Bewerbungsgespräch eher von subtilen Formen interpersonaler Diskriminierung betroffen sind als von formaler Diskriminierung.

109 Samuel Noh, Violet Kaspar, K A S Wickrama (2007).

110 Eine repräsentative Stichprobe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) von U. Igel et al. (2010).

Obwohl die Fragestellung nach dem Zusammenhang von Diskriminierung und Gesundheit noch sehr viel Forschung bedarf, zeigen die vorgestellten Studien, dass sich alltägliche Diskriminierungserfahrungen durchaus auf die Gesundheit von Menschen mit Migrationshintergrund auswirken. Gesundheitliche Probleme beeinflussen wiederum unmittelbar das Integrationsverhalten, denn sie erschweren die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und somit die Integration.

### 3.7 Auswirkungen der rechtlichen Regelungen hinsichtlich des Ehegattennachzugs und der Doppelstaatsbürgerschaft

Eine integrierende Einwanderungsgesellschaft erfordert in erster Linie egalitäre Bürgerrechte und -pflichten, die einzelne Gruppen nicht benachteiligen. Dem entspricht auch die deutsche Verfassung: Artikel 3 im Grundgesetz besagt unter anderem, dass niemand wegen seiner Religion oder ethnischen Herkunft bzw. „aus Gründen der Rasse“ durch den Staat benachteiligt werden darf. Dennoch gibt es Regelungen, die infrage stellen lassen, ob dies immer zutrifft. Im Folgenden sollen zwei Aspekte der strukturellen Benachteiligung durch Gesetze und staatliche Verordnungen veranschaulicht werden.

#### 3.7.1 Sprachnachweis verzögert die Familienzusammenführung von Ausländerinnen und Ausländern

Die Novellierung des Zuwanderungsgesetzes<sup>111</sup> im Jahr 2007 regelt vor allem den Familiennachzug. Ehepartner, die nach Deutschland ziehen wollen, müssen Kenntnisse der deutschen Sprache auf der Kompetenzstufe A 1 des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen nachweisen<sup>112</sup>. Darüber hinaus wurde das Mindestnachzugsalter für Eheleute von 16 auf 18 Jahre heraufgesetzt. Mit dieser Regelung sollen Zwangsehen verhindert und die Integration von Zuwanderern und Zuwanderinnen erleichtert werden.

Die neuen Nachzugsregelungen wurden von Migrantenverbänden stark kritisiert, nicht nur hinsichtlich der generellen Verschärfung durch die Sprachtests, sondern weil die Anforderungen je nach Herkunftsland variieren. Nicht jeder Ehepartner oder jede Ehepartnerin muss einen Sprachtest absolvieren, um ein Visum für die Familienzusammenführung zu bekommen. Ausgenommen vom Sprachnachweis sind Personen, die kein Einreisevisum für Deutschland benötigen, sowie Staatsangehörige aus allen EU-Ländern, Australien, Israel, Kanada, Japan, der Republik Korea, Neuseeland oder den Vereinigten Staaten von Amerika.

---

111 „Gesetz zur Steuerung und Begrenzung von der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthaltes und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern.“

112 Nachgewiesen wird das deutsche Sprachzertifikat anhand eines Tests: zum Beispiel Start Deutsch 1 des Goethe-Instituts oder der telc GmbH, Grundstufe Deutsch 1 des Österreichischen Sprachdiploms (ÖSD), TestDaF des TestDaF-Instituts e.V.

Das häufigste Herkunftsland für Ehegatten- und Familiennachzug ist die Türkei. Hier sanken die Nachzugszahlen nach der Einführung der Sprachtests deutlich<sup>113</sup>. Deshalb sehen vor allem türkische Migrantenverbände in den Sprachtests eine massive Behinderung des Familienlebens und eine Ungleichbehandlung in der Nachzugsregelung, die aus ihrer Sicht sowohl gegen den Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes (Art. 3) als auch gegen Artikel 6 verstoßen, der die Familie und Ehe unter einen Schutz stellt. „Die EU-Kommission hält Sprachtests für rechtswidrig, wenn sie eine Voraussetzung für den Nachzug von Familienangehörigen sind. [...] Kein Mitgliedstaat dürfe einem rechtmäßig im Land lebenden Ausländer nur deshalb die Einreise seiner Kinder oder des Ehepartners verweigern, weil sie nicht schon im Ausland entsprechende Sprachprüfungen bestanden haben.“<sup>114</sup> Unabhängig davon, ob die neue Regelung zum Familiennachzug gegen das Grundgesetz verstößt: Sie verzögert die Familienzusammenführung und somit das Familienleben, sie kann es manchmal sogar ganz verhindern. „Die Flüchtlingsorganisation Pro Asyl kritisierte, dass die geforderten Deutschtests im Herkunftsland dazu führten, dass Flüchtlingsfamilien über Jahre oder dauerhaft getrennt leben müssten.“<sup>115</sup>

Im Sinne einer diskriminierungsfreien Einwanderungsgesellschaft sollte dringend vermieden werden, sogenannte „Ausländer erster und zweiter Klasse“ zu schaffen, die unterschiedliche Rechte und Pflichten haben. Die Novellierung des Zuwanderungsgesetzes zur Familienzusammenführung etabliert jedoch eine solche Abstufung. Damit riskiert der deutsche Staat ein folgenreiches Benachteiligungsempfinden bei Einwandernden aus Drittstaaten ohne Sonderkonditionen.

### 3.7.2 Die doppelte Staatsangehörigkeit als Integrationsmotor

Viele Migrantinnen und Migranten werden von der politischen Teilhabe in Deutschland ausgeschlossen, da das Wahlrecht von der deutschen Staatsbürgerschaft abhängig ist.<sup>116</sup> Der Erwerb der deutschen Staatsbürgerschaft ist jedoch nur für einige Nichtdeutsche mit der Aufgabe der früheren Staatsbürgerschaft verbunden, während andere<sup>117</sup> ihre bisherige Staatsbürgerschaft beibehalten dürfen – wiederum abhängig vom Herkunftsland. Die juristisch unterschiedliche Akzeptanz der doppelten Staatsangehörigkeit wird von den Migrantinnen und Migranten, die das Entweder-oder-Verfahren anwenden müssen, als ungerechtfertigt und als Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft angesehen.

---

113 Vor der Einführung des Sprachnachweises lag die Zahl der erteilten Visa zum Zweck des Ehegatten- und Familiennachzugs nach Deutschland bei 50.300 im Jahr 2006, und im Jahr 2009 lag die Zahl bei 42.756. Im Jahr 2004 wurden 17.543 Visa zum Zweck des Ehegatten- und Familiennachzugs erteilt. Im Jahr 2009 sank die Anzahl der erteilten Visa auf 8.048. Darüber hinaus lag die Bestehensquote der Sprachtests im Jahr 2009 bei 64 % (Migrationsbericht 2009).

114 Netzwerk Migration in Europa e. V. (2011). S. 5 f.

115 Ebd. S. 7.

116 Die 7,2 Millionen Ausländerinnen und Ausländer machen ca. 8,8 % der Gesamtbevölkerung aus. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) 2010.

117 Zum Beispiel Personen, die die Staatsangehörigkeit eines europäischen Mitgliedstaates oder der Schweiz besitzen.



Der Zwang, die bisherige Staatsbürgerschaft aufzugeben, kann sich zudem negativ auf die Einbürgerungsentscheidung auswirken: Viele Menschen mit Migrationshintergrund haben eine starke emotionale Bindung zu ihrem Herkunftsland (oder dem Herkunftsland der Eltern); insbesondere dann, wenn sie einen wichtigen Teil ihrer Sozialisation in diesem Land erlebt und auch gegenwärtig regen Kontakt zum Herkunftsland haben. Ihnen fällt es dann schwer, ihre Staatsbürgerschaft aufzugeben. „Es ist eine starke emotionale Barriere, die allenfalls durch die Zulassung der doppelten Staatsbürgerschaft überwunden werden kann.“<sup>118</sup>

Der Verzicht auf die deutsche Staatsbürgerschaft wiederum hat Konsequenzen für etwaige Integrationserfolge: Der Erwerb der deutschen Staatsangehörigkeit führt zum Bewusstsein, Mitglied dieser Gesellschaft und dieser politischen Gemeinschaft zu sein. Wie schon in der sozialen Identitätstheorie von Henri Tajfel und der Integrationstheorie von Hartmut Esser erwähnt, sind das Wissen um die Gruppenzugehörigkeit und die strukturelle Integration zwar keine ausreichende, aber eine zwingende Voraussetzung einer emotionalen Verbundenheit mit der Gruppe, der man zugehört. Der Staatsangehörigkeitserwerb hat somit nach der sozialen Identitätstheorie eine integrative Wirkung. Das Verbot der doppelten Staatsbürgerschaft für bestimmte Einwanderergruppen erschwert demnach ihre Integration, da Einbürgerung sich in der Regel positiv auswirkt.

Auch die sekundär-empirischen Analysen von Yalcin (2009)<sup>119</sup> weisen auf eine integrative Wirkung des Staatsangehörigkeitserwerbs hin: Im Untersuchungszeitraum (1993–2003) stieg die nationale Identifikation als Deutscher bei der Gruppe der eingebürgerten Menschen mit Migrationshintergrund signifikant stärker an, als bei der Gruppe der Menschen, die sich nicht einbürgern ließen.

Statt Einbürgerung als nachträgliche Prämierung einer gelungenen Integration zu verstehen, sollte vielmehr die integrative Wirkung der Einbürgerung berücksichtigt werden, wenn es zum Beispiel um die Bewilligung der doppelten Staatsbürgerschaft oder auch die Erleichterung der Einbürgerung geht – wie etwa durch weniger Kosten.

Die Zulassung der doppelten Staatsbürgerschaft hätte zur Folge, dass mehr Einwanderinnen und Einwanderer die deutsche Staatsbürgerschaft erwerben, was nicht nur den Integrationsprozess positiv beeinflussen, sondern den Individuen auch eine psychologische Stärke verleihen könnte, weil dadurch die Partizipation gestärkt und die Selbstwirksamkeit, also das Gefühl der Kontrolle über die Umwelt, gesteigert wird.

---

118 Esser, Hartmut (2001): Integration und ethnische Schichtung. Arbeitspapiere des Mannheimer Zentrums für Europäische Sozialforschung. URL: <http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-40.pdf>. S. 47.

119 Es wurde der SOEP-Datensatz (Sozio-oekonomische Panel) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) benutzt. Die Berechnungen wurden speziell mit der Ausländerstichprobe des SOEP gemacht. Untersucht wurde die Entwicklung der nationalen Identifikation als Deutscher im Untersuchungszeitraum von 1993 bis 2003.

Die seit dem neuen Staatsbürgerrecht von 2000 geltende sogenannte Optionsregel<sup>120</sup> für in Deutschland geborene Kinder mit ausländischen Eltern ist in diesem Sinn ein Fortschritt. Damit wird die Staatsangehörigkeit des Herkunftslandes bis zu einem bestimmten Zeitpunkt neben der deutschen akzeptiert. Sie stellt aber in Bezug auf die Existenz von doppelten Staatsangehörigkeiten immer noch eine Ungleichbehandlung dar. Kinder von Drittstaatenangehörigen ohne Sonderbestimmungen müssen sich spätestens mit dem 21. Lebensjahr für die eine oder andere entscheiden. Auch hier wird unter anderem bei türkisch- oder arabischstämmigen Kindern ein Ungerechtigkeitsempfinden in Kauf genommen, das entstehen kann, wenn sie sich beispielsweise mit französischen oder iranischen Freundinnen und Freunden vergleichen.

### 3.8 Zusammenfassung

Resümierend zeigt sich, dass Diskriminierungserfahrungen in diversen Feldern beträchtliche negative Wirkungen entfalten:

1. Diskriminierungserfahrungen beeinträchtigen das Selbstwertgefühl des Einzelnen,
2. Sie können die Integrationsbereitschaft senken,
3. Sie können Reethnisierungsprozesse auslösen,
4. Sie erhöhen die Gefahr der Gewaltbereitschaft sowie das Risiko der Viktimisierung (Opferschaft),
5. Sie verhindern die Integration in den Arbeitsmarkt und erschweren dadurch die soziale Teilhabe, mit der Folge der Steigerung des Armutrisikos. Verhinderte Arbeitsmarktintegration verschenkt Potenziale für die Gesellschaft, verhindert auch Kompetenzerlebnisse des Einzelnen. Verhinderte Arbeitsmarktintegration hat darüber hinaus beträchtliche volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Kosten (Krankheitsausfall, hohe Personalfuktuation etc.) und sie schadet dem Image des Standortes und der Region,
6. Sie können im Bildungsbereich zu geringeren kognitiven Leistungen führen,
7. Sie haben beträchtliche negative Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit des Einzelnen und
8. Sie erschweren oder verunmöglichen – bei rechtlicher Benachteiligung durch das Ehegattennachzugsgesetz – das Familienleben.

---

<sup>120</sup> In Deutschland geborene Personen mit ausländischen Eltern erhalten zunächst die deutsche Staatsangehörigkeit und die ihrer Eltern. Sie müssen sich jedoch bis zum Alter von 21 Jahren für eine Staatsangehörigkeit entscheiden.

# IV.

## Antidiskriminierung als Aspekt der Integrationspolitik

Ausgehend von der Tatsache, dass sich Diskriminierungen negativ auf die Integration von Einwanderinnen und Einwanderern auswirken, wird im Folgenden kurz die Antidiskriminierungspolitik der Bundesrepublik Deutschland vorgestellt und anhand des MIPEX (Migrant Integration Policy Index)<sup>121</sup> mit einigen Ländern verglichen.

### 4.1 Integrations- und Antidiskriminierungspolitik der Europäischen Union und der Bundesrepublik Deutschland

Die Europäische Union hat in mehreren Beschlüssen ihre gemeinschaftliche Integrationspolitik konkretisiert. Auf dem Gipfel des Europäischen Rats in Tampere wurde 1999 die Zielsetzung für die Integration von Drittstaatsangehörigen als ein Fortschritt in Richtung einer Union der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts gesehen. Das Haager Programm zur Stärkung von Freiheit, Sicherheit und Recht in der Europäischen Union setzte 2004 die Integration von Drittstaatsangehörigen auf die Prioritätenliste und betrachtet Antidiskriminierungsstrategien in diesem Kontext.

Integration wird dabei als ein fortlaufender wechselseitiger Prozess verstanden, an dem Drittstaatsangehörige und Gesellschaft gleichermaßen beteiligt sind. Die Grundprinzipien der Integrationspolitik umfassen folgende Aspekte:<sup>122</sup>

1. Respekt vor den Grundwerten der Europäischen Union und den Grundrechten aller Menschen,
2. Antidiskriminierungspolitik,
3. Bereitstellung von Maßnahmen, in denen grundlegende Fertigkeiten und Kompetenzen für eine Teilhabe in der Gesellschaft erworben werden können,
4. interkultureller Dialog und Interaktion zwischen allen Mitgliedern der Gesellschaft,
5. die Einbeziehung zentraler Politikbereiche in Integrationsfragen, zu denen auch Beschäftigung und Bildung gehören.

---

121 Das MIPEX-Projekt wird vom British Council und der Migration Policy Group geleitet. 37 weitere Organisationen, darunter Thinktanks, Nichtregierungsorganisationen, Stiftungen, Universitäten, Forschungseinrichtungen und Gleichstellungsgremien, sind am MIPEX-Projekt beteiligt, außerdem die Niederlassungen des British Council in 31 Ländern Europas sowie in Kanada und den USA. Die Forschung wird von der Migration Policy Group gemeinsam mit ihren Forschungspartnern konzipiert, koordiniert und durchgeführt. Die Publikation einschließlich der Ergebnisse und der Länderprofile wurde von der Migration Policy Group erstellt.

122 Vgl. Amtsblatt der Europäischen Union: HAAGER PROGRAMM ZUR STÄRKUNG VON FREIHEIT, SICHERHEIT UND RECHT IN DER EUROPÄISCHEN UNION. S. 4.

Deutlich wurde, dass die Antidiskriminierungspolitik einen wichtigen Teil der Integrations- und Migrationspolitik der Europäischen Union darstellt, die durch den Erlass von Antidiskriminierungsrichtlinien versucht, Benachteiligungen zu verhindern.

### Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist am 18.08.2006 als Artikel 1 des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Kraft getreten. Das AGG dient der Umsetzung von mehreren europäischen Richtlinien.

Ein besonderes Merkmal dieses Gesetzes liegt darin, dass Diskriminierungen „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“<sup>123</sup> in zivilrechtlichen Bereichen und im Arbeitsleben verhindert und beseitigt werden sollen. Zum Schutz vor solchen Benachteiligungen wurde die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) errichtet.

### Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Mit der Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) reagierte Deutschland auf die von den EU-Richtlinien geforderte Bezeichnung von Stellen, deren Aufgabe es ist, Diskriminierungsopfer zu unterstützen und die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu fördern. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) angegliedert ist, ist mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eingerichtet worden. Sie ist allerdings in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen<sup>124</sup>.

Alle Menschen, die sich aus den oben genannten Gründen (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität) benachteiligt fühlen, können sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden. Zu den wichtigsten Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle gehören damit:

1. *Information über Ansprüche,*
2. *Aufzeigen der Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligung,*
3. *Vermittlung von Beratungsstellen,*
4. *Anstreben einer gütlichen Einigung zwischen den Beteiligten,*
5. *Öffentlichkeitsarbeit,*
6. *Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen,*
7. *Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen,*
8. *Vorlage von Berichten an den Deutschen Bundestag (Vier-Jahres-Turnus).*

---

123 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Paragraph 1.

124 Die Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend auf Vorschlag der Bundesregierung ernannt.

Diese Berichte sollen einen Überblick über Benachteiligungen verschaffen und Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen beinhalten. Bei ihrer Tätigkeit soll die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen<sup>125</sup>.

## 4.2 Analysen zur Antidiskriminierungspolitik als Aspekt der Integrations- und Migrationspolitik anhand des Index Integration und Migration (MIPEX)

Der Index Integration und Migration (MIPEX) analysiert die Integrations- und Migrationspolitik von 31 Ländern in Europa und Nordamerika. Der Index Integration und Migration beschreibt sowohl die integrationspolitischen Strategien und ihre Umsetzung als auch die gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten von Migrantinnen und Migranten. Antidiskriminierungspolitik wird hier als ein Aspekt von Integrationspolitik gezielt in den Blick genommen. Integration wird dabei in sieben Politikbereiche unterteilt:

1. Mobilität des Arbeitsmarktes,
2. Familienzusammenführung,
3. Bildung,
4. politische Partizipation,
5. dauerhafter Aufenthalt,
6. Einbürgerungsmöglichkeiten und
7. Antidiskriminierung.

Der MIPEX ermittelt für jeden dieser Politikbereiche die höchsten internationalen Standards, die eine Herstellung gleicher Rechte, Pflichten und Möglichkeiten für alle Einwohnerinnen und Einwohner ermöglichen<sup>126</sup>. Der Umsetzungsgrad dieser Standards wird in Prozentzahlen ermittelt und die Länder entsprechend in einem Ranking platziert.

Deutschland belegt beim MIPEX den 22. Platz im Bereich Antidiskriminierung und Gleichstellungspolitik und liegt damit hinter Ländern wie Bulgarien, Rumänien und Ungarn. Zwar verbietet das deutsche Antidiskriminierungsgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die Diskriminierung von Personen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder ihrer sexuellen Identität, und geht somit über die EU-Mindeststandards hinaus. Trotzdem seien diese Gesetze,

---

125 Vgl. ebd. Paragraf 29.

126 Die Bewertung der Integration von Migrantinnen und Migranten erfolgt auf der Grundlage von 148 Politikindikatoren. Jeder Politikbereich wird in vier Dimensionen unterteilt. Die vier Dimensionspunktwerte werden wiederum gemittelt, sodass sich sieben Punktwerte für die einzelnen Politikbereiche im jeweiligen Land ergeben. Der Durchschnittswert dieser sieben Punktwerte, der dann in einer Prozentskala umgerechnet wird, entspricht dann der Gesamtpunktzahl für das betreffende Land. Der Höchstwert ist 100%. Eine mittlere Bewertung von 50% im Bereich der Antidiskriminierung drückt z.B. aus, dass Schutz vor Diskriminierung im Grundsatz vorhanden ist.

so der Bericht des MIPEX, „möglicherweise wirkungslos, weil potenzielle Opfer angesichts schwacher Gleichstellungsgremien und eines geringen staatlichen Engagements nicht die benötigte Unterstützung erhalten“<sup>127</sup>.

Zudem sind Nichtregierungsorganisationen in ihren Klagemöglichkeiten und in ihrer rechtlichen Stellung sehr eingeschränkt. Schwächen in der Gleichstellungspolitik zeigen sich auch in der Unterstützung von potenziellen Diskriminierungsopfern. „Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat weniger Kompetenzen zur Unterstützung von Opfern als entsprechende Einrichtungen in 24 anderen Ländern“<sup>128</sup>, so die Autoren der Studie. Die Antidiskriminierungsstelle kann zwar „begrenzte Untersuchungen der Fälle durchführen, verfügt aber nicht über eigene Streitschlichtungsverfahren“.<sup>129</sup> Sie kann damit auch keine eigenen Verfahren einleiten und keine Forderungen für Opfer vor Gericht geltend machen. Alles in allem liegt Deutschlands Antidiskriminierungspolitik deutlich unter dem Durchschnitt des MIPEX.

Der MIPEX ist ein hilfreiches Instrument, um einen Überblick über Integrationspolitiken im Vergleich zu gewinnen. In diesem Sinn ist der Befund, dass Deutschlands Antidiskriminierungspolitik mit Platz 22 unter dem Durchschnitt liegt, als eine Aufforderung an Deutschland zu betrachten, seine Antidiskriminierungspolitik als ein Aspekt von Integration **genauer** zu analysieren und zu **evaluieren**.

---

127 Ebd. S. 49.

128 Ebd.

129 Ebd.

# V.

## Handlungsempfehlungen

In den zuvor beschriebenen Untersuchungen und Feldstudien wird deutlich: Je mehr Diskriminierung Menschen erleben, je mehr sie auf benachteiligende Strukturen für ihre Herkunftsgruppe stoßen, desto weniger Grundlage ist gegeben für eine gelungene Integration. Diskriminierung hat mittelbare, aber auch unmittelbare Auswirkungen auf das Befinden, die Gesundheit und Entwicklungschancen von Menschen mit Migrationshintergrund. Sie kann ein gravierender Integrationshemmer sein. Im Folgenden werden daher konkrete Schlüsse aus den Erkenntnissen der vorherigen Kapitel gezogen und Handlungsempfehlungen abgeleitet.

### 5.1 Positive Maßnahmen zur Beseitigung von Benachteiligung

Paragraf 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes stellt eine Innovation dar: Er enthält eine Regelung zu „positiven Maßnahmen“. Die sogenannten positiven Maßnahmen gehen über das Gleichbehandlungsgebot und das Verbot von Diskriminierung hinaus und ermöglichen eine Förderung von Angehörigen einer Gruppe, wenn dadurch bestehende Nachteile für diese ausgeglichen werden.

Dahinter steckt folgender Gedanke: Gleichbehandlung kann zur formalen Gleichstellung führen, „doch reicht das unter Umständen nicht aus, um Gleichstellung auch in die Praxis umzusetzen“<sup>130</sup>. Zwar können so fortbestehende Diskriminierungen aufgehoben werden, die Folgen vergangener Diskriminierungen jedoch bleiben bestehen. Um diese zu beseitigen, werden positive Maßnahmen im AGG ausdrücklich erlaubt.

Positive Maßnahmen können grob in „weiche“ und „harte“ Maßnahmen unterteilt werden. Weiche positive Maßnahmen zielen nicht primär auf Vorrechte einzelner Gruppen ab. Sie sollen vielmehr die Arbeitgeber- oder Dienstleisterseite motivieren, Personen einer unterrepräsentierten Gruppe anzusprechen. Beispiele für solche Maßnahmen:

- Nachwuchsförderprogramme für junge Menschen mit Migrationshintergrund,
- gezielte Ansprachen von Migrantinnen und Migranten für die Berufswahl oder für Ausschreibungen, etwa durch Werbeaktionen,
- Angebote für spezielle Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen,
- Zielvorgaben für Einstellungen, bei denen Unternehmen sich keine fixen Quoten auferlegen, sondern normative Ziele vorgeben.

---

130 Bell, M. (2007). S. 5.

Diese Maßnahmen haben neben der Öffnung für neue Gruppen auch eine Signalwirkung. Diese Möglichkeiten, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hier bietet, werden in Deutschland bislang unzureichend genutzt und bieten noch viel Spielraum.

Harte Formen positiver Maßnahmen wirken direkt auf die Vorrechte privilegierter Gruppen: Zum Beispiel bietet ein Unternehmen nur für Menschen mit Migrationshintergrund eine bestimmte Anzahl von Praktikumsstellen an. Auch die Diskussion um gesetzliche Quoten für einzelne Arbeitsmarktsegmente fällt in diesen Bereich.

Aus rechtlicher Sicht sind solche „harten“ positiven Maßnahmen umstritten. Der Europäische Gerichtshof trennt daher im Zusammenhang mit der Geschlechtergleichstellung zwischen zulässigen (positiven) Maßnahmen und rechtswidrigen Diskriminierungen<sup>131</sup>. Als rechtswidrige Diskriminierung gelten alle Maßnahmen, die auf eine automatische Vorzugsbehandlung bestimmter Personen oder Gruppen abzielen. Diese Art von Maßnahmen wird als positive oder umgekehrte Diskriminierung bezeichnet und ist bislang rechtlich bedenklich.<sup>132</sup> Die Ausnahme bildet in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Mindestquote für die Beschäftigung von Behinderten. Das zeigt, dass positive Diskriminierung bei offensichtlichen benachteiligten Gruppen weniger auf Ablehnung stößt.

## 5.2 Vorbildfunktion des Staates

Für eine volle und gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft ist die Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt ein wichtiger Integrationsfaktor. Denn geregelte Arbeit ermöglicht einer Person, ökonomisches Kapital zu erlangen und aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Wenn aber einer bestimmten Gruppe der Zugang zum Arbeitsmarkt aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit erschwert oder versperrt wird, so kann das zu einer Verlangsamung oder gar zum Stillstand der Integration dieser Gruppe in die Gesellschaft führen.

Hier hat der Staat bzw. der öffentliche Dienst, als einer der größten Arbeitgeber, mit gutem Beispiel voranzugehen. Er kann klare Signale setzen, indem er bspw. entweder eine Quotenregelung bei der Besetzung der Stellen einführt, sofern gesetzliche Vorgaben dies ermöglichen, oder bindende Zielvorgaben macht, beispielsweise eine Steigerung der Mitarbeiterquote um 10 bis 20 Prozent in den nächsten fünf bis zehn Jahren. Gerade die Verwaltung ist hier ein exponierter Bereich, weil darin sich staatliches Handeln und Anliegen des Bürgers kreuzen; und indem Menschen mit Migrationshintergrund dort nicht nur als Dienst- und Leistungsempfänger, sondern als Beschäftigte und Dienstanbieter fungieren, signalisieren sie, dass sie selbstverständlich Teil dieser Gesellschaft, Teil des „inkluisiven Wir“ sind.

---

131 Die Frauenquote ist in den Mitgliedstaaten zwar zulässig, sie muss aber mit einer Öffnungsklausel begleitet werden, die verhindert, dass Frauen automatisch bevorzugt werden.

132 Vgl. ebd.



So ist beispielsweise die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin bestrebt, Bewerberinnen und Bewerber aus allen gesellschaftlichen und ethnischen Gruppen anzusprechen. Die Betonung der Vielfalt drückt sich sowohl in der Sprache als auch in den Bildern aus, die in ihrer Onlinepräsentation eingesetzt werden. Auch das Land Berlin wirbt mit seiner Kampagne „Berlin braucht dich“ gezielt um Menschen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst. Beispiele wie diese gibt es in einigen Ländern und Kommunen. Sie sind jedoch bislang Einzelmaßnahmen und haben noch Good-Practice-Charakter.

Der Staat kann nicht nur in seiner Rolle als Arbeit- bzw. Gesetzgeber, sondern auch als wirtschaftlich relevanter Auftraggeber seine Macht nutzen, diskriminierende Praktiken im Arbeitsleben zu unterbinden. So schlägt bspw. der Rechtsexperte der schwedischen Integrationsbehörde, Paul Lappalainen, vor, bestimmte Antidiskriminierungsklauseln im öffentlichen Auftragswesen einzuführen. Diese sollen jene Unternehmen, die auf nationaler und kommunaler Ebene Aufträge erhalten, verpflichten, die Antidiskriminierungsvorschriften einzuhalten. Verstöße gegen diese Klauseln sollen zur Vertragsauflösung führen können. Diese finanziellen Auswirkungen einer Vertragsauflösung sollen die Führungskräfte der Unternehmen zur Förderung von positiven Maßnahmen motivieren. Ähnliche Vertragsklauseln zwischen öffentlichem Dienst und privaten Auftragnehmern finden auch in der Schweiz statt.

Die Einhaltung der Antidiskriminierungsklauseln kann dazu beitragen, dass die Qualitätsstandards der Unternehmen steigen. Die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber werden sich dadurch um die qualifiziertesten Bewerberinnen und Bewerber unabhängig ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion, ihrer Behinderung oder ihrer sexuellen Identität bemühen.

Darüber hinaus scheint es unabdingbar, die stärkere Akzeptanz positiver Maßnahmen politisch zu forcieren. Eine Politik, die sich nicht nur für eine formale, sondern auch für eine echte Gleichbehandlung (Chancengleichheit) einsetzt, sollte deutlichere und wirksamere öffentliche Aufklärungskampagnen über Zweck und Notwendigkeit von Antidiskriminierungsgesetzen durchführen. Dafür ist die Förderung privater und staatlicher wissenschaftlicher Untersuchungen zum Ausmaß, zur Wirkung und Einflussnahme auf z. B. Gleichbehandlung, Chancengleichheit, Diskriminierung, Integration unerlässlich. Gleichzeitig sollten diese Forschungen längsschnittlich, also über mehrere Zeitpunkte hinweg, durchgeführt werden – um Veränderungen zu dokumentieren. Auch sollten eingeleitete Maßnahmen in ihren Wirkungen evaluiert werden, um diese optimieren oder bei Wirkungslosigkeit einstellen oder modifizieren zu können.

### 5.3 Länder-Antidiskriminierungsgesetze

Der Diskriminierungsschutz ist mitunter eingeschränkt, weil Zuständigkeiten in der föderalen Bundesrepublik die Länderebene betreffen und das AGG als Bundesgesetz hier nicht greift. Dies gilt zum Beispiel im Bereich der Bildung. „Da die EU-Richtlinien für den privaten und den öffentlichen Bereich gelten, der Anwendungsbereich des

AGG aber auf das Arbeits-, Dienst- und Zivilrecht beschränkt ist, fehlt es gerade für hoheitliches Handeln (z. B. der Verwaltung, der Polizei oder in Schulen) an der erforderlichen Umsetzung in nationales (Landes)Recht“, heißt es in einer Veröffentlichung der Berliner „Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung“.<sup>133</sup>

Es gilt, den Anwendungsbereich des Antidiskriminierungsschutzes durch landesrechtliche Regelungen auszuweiten. In zahlreichen europäischen Ländern und den USA existieren Antidiskriminierungsgesetze auf verschiedenen politischen Ebenen und ergänzen sich. In Deutschland ist dies bislang nicht der Fall. Nur wenige Bundesländer haben staatliche Antidiskriminierungsstrukturen geschaffen und mit Berlin hat bislang nur ein einziges Land die Initiative für ein Landesantidiskriminierungsgesetz ergriffen. Eine explizite Gesetzgebung zum Diskriminierungsschutz neben dem AGG existiert jedoch bislang nicht.

Ferner sind Gesetze nötig, die einerseits Gleichbehandlung gewährleisten und andererseits auch gesetzliche Rahmenbedingungen, die den positiven Maßnahmen gerecht werden. Und nicht zuletzt muss es staatliche Kontrollmechanismen geben, die die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen überprüfen.

#### 5.4 Ausbau des Informationsangebots und eines flächendeckenden Beratungsnetzes

Aus einer Sinus-Milieu-Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geht hervor, dass die Aufmerksamkeit gegenüber dem Thema Diskriminierung und die Betroffenheit in der Bevölkerung eher gering sind. „So sind die im AGG genannten, Diskriminierung begründenden Merkmale – neben vielen anderen – 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. Weil von Benachteiligungen aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, oder der sexuellen Identität die meisten selbst nicht betroffen sind, werden für diese Gruppen – wenn überhaupt – häufig nur klischeehafte Bekenntnisse zum Diskriminierungsschutz abgegeben.“<sup>134</sup>

Für die Akzeptanz von Antidiskriminierungsgesetzen in einer Gesellschaft ist es von enormer Wichtigkeit, die Öffentlichkeit aufzuklären. Gesellschaftliche Gruppen sind ungleich stark von Diskriminierung betroffen; insofern ist auch ihre Wahrnehmung von der Existenz diskriminierender Praktiken unterschiedlich. „Lediglich 15 Prozent der Bevölkerung können als harter Kern der Gleichbehandlungsbefürworter gelten“<sup>135</sup>. Positive Maßnahmen können daher bei Teilen der Gesellschaft auf Ablehnung stoßen, wenn diese nicht selbst von positiven Maßnahmen profitieren oder den Handlungsbedarf in der Antidiskriminierungspolitik erkennen.

133 Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Hrsg.) (2011): „Gleichbehandlung ist Ihr gutes Recht – ein Landesantidiskriminierungsgesetz für Berlin“. Berlin. URL: [http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb\\_ads/materialien/diskriminierung/gleichbehandlung\\_bf.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/materialien/diskriminierung/gleichbehandlung_bf.pdf). S. 43.

134 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Diskriminierung im Alltag (2008). S. 8 f.

135 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2008). S. 9.

Auf der Seite der Betroffenen belegen Forschungsergebnisse, dass eine ziemlich große Mehrheit der Migrantinnen und Migranten in der Bundesrepublik Deutschland über kein Wissen über die Existenz von einer Antidiskriminierungsstelle und/oder -gesetzen verfügt<sup>136</sup>. Vor dem Hintergrund, dass rund 83 Prozent der Menschen türkischer Herkunft und etwa 81 Prozent der Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien ihre Diskriminierungserfahrungen nicht bei einer zuständigen Stelle melden, erscheint es als höchst erforderlich, dass Antidiskriminierungsstellen nicht nur Werbekampagnen in deutscher Sprache starten, sondern auch Öffentlichkeitsarbeit in den jeweiligen Herkunftssprachen und in Zusammenarbeit mit den zentralen Migrantenmedien betreiben. Um eine volle Wirkung zu entfalten, sollte diese Zusammenarbeit auf schulische Einrichtungen, Migrantenverbände, religiöse Institutionen etc. ausgeweitet werden.

Für eine erfolgreiche Beratung ist es ferner geboten, die Schwellen niedrig zu halten, sodass Diskriminierungsoffer Beratungs- und Beschwerdestellen in ihrer unmittelbaren Nähe aufsuchen können. Daher müssen die „bundesweite Infrastruktur von Anlauf- und Beratungsstellen und die bestehenden Ansätze der qualifizierten Antidiskriminierungsberatung [...] effektiv genutzt, flächendeckend ausgebaut und auch hinsichtlich der Dokumentationsfähigkeiten weiter professionalisiert werden“<sup>137</sup>.

Warum Betroffene nicht immer von ihrem Recht Gebrauch machen, erfahrene Diskriminierung anzuzeigen, liegt unter anderem darin, dass sich sowohl strukturelle als auch direkte Diskriminierungen oft im Verborgenen abspielen.<sup>138</sup> Eine geschulte Antidiskriminierungsberatung kann dabei behilflich sein, eine potenzielle Diskriminierung fachkundig aufzudecken. Dennoch sollten Berichte über wahrgenommene Diskriminierung kritisch betrachtet werden. „Da subjektive Erfahrungen von Ungleichbehandlung das Ausmaß ‚objektiv‘ stattfindender Diskriminierung zugleich über- und unterschätzen, lassen sich keine unmittelbaren, verlässlichen Rückschlüsse auf das tatsächliche Ausmaß von Diskriminierung ziehen“<sup>139</sup>.

Zu guter Letzt sind gerade Menschen mit einem illegalen Aufenthalt Alltagsdiskriminierungen schutzlos ausgeliefert<sup>140</sup>. Daher ist die Notwendigkeit von Beratungsstellen, gerade Menschen ohne Aufenthaltstitel – und deshalb in einer juristisch gefährdeten Lage – zu unterstützen, offenkundig.

## 5.5 Chancengleichheit beim Zugang zum Arbeitsmarkt gewähren

Laut OECD müssen Menschen mit Migrationshintergrund bei gleicher Qualifikation mehr Bewerbungen schreiben, um zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Damit auch Bewerberinnen und Bewerber aus Einwandererfamilien die Chance bekommen, gilt es, bisherige Rekrutierungswege auf den Prüfstand zu stellen und ggf.

---

136 Vgl. European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2009).

137 Peucker, M.; Lechner, C. (2010). S. 2.

138 Vgl. Peucker, M. (2010).

139 Ebd. S. 33.

140 Vgl. Amnesty International (Hrsg.) (2004).

neue Wege zu finden. Zu den bereits üblichen Diversity-Strategien ist in der jüngsten Vergangenheit eine neue hinzugekommen: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat im November 2010 ein Modellprojekt zu anonymisierten Bewerbungsverfahren gestartet. In dem deutschlandweiten Pilotversuch wird von mehreren Unternehmen, Kommunen und Behörden das anonymisierte Bewerbungsverfahren getestet. Die Bilanz zum Pilotprojekt fällt positiv aus: Über 8.500 Bewerbungen wurden anonymisiert eingesehen, 246 Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplätze erfolgreich besetzt. Alle Bewerbenden hatten innerhalb des Verfahrens die gleiche Chance auf eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch. Für Bewerbende mit Migrationshintergrund gilt: Hatten sie zuvor geringere Chancen auf eine Einladung, haben sich diese nach der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren verbessert. Auch die Personalverantwortlichen und die Bewerberinnen und Bewerber machten gute Erfahrungen mit dem anonymisierten Bewerbungsverfahren.

Das anonymisierte Bewerbungsverfahren ist eine wirksame Methode<sup>141</sup>, die qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber in der ersten Phase des Bewerbungsverfahrens vor Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, des Alters und des Geschlechts zu schützen. Sie bekommen eine faire Chance, sich unter Beweis zu stellen. Dies belegen auch die Ergebnisse eines Modellprojektes in Schweden: „So hat sich sowohl für Frauen als auch für Bewerbende mit Migrationshintergrund die Wahrscheinlichkeit erhöht, eine Einladung zu einem Auswahlgespräch zu erhalten“<sup>142</sup>.

Die positiven Erfahrungen verschiedener Länder (z. B. Schweden, Belgien, Frankreich, Schweiz) und die positive Bilanz des Pilotprojekts „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ könnten die Akzeptanz anonymisierter Bewerbungsverfahren erhöhen. Die erfolgreiche Umsetzung der anonymisierten Bewerbungen liegt daher in der Hand der Unternehmen. „Denn letztlich liegt es im eigenen Interesse eines jeden Unternehmens, offene Stellen mit den fähigsten Personen zu besetzen – unabhängig von etwaigen Vorlieben oder Vorurteilen der Personalverantwortlichen. Insofern können anonymisierte Bewerbungsverfahren, falls diese effektiv Diskriminierung verhindern und praktikabel umzusetzen sind, insgesamt die wirtschaftliche Effizienz erhöhen und die gesellschaftliche Wohlfahrt steigern“<sup>143</sup>.

## 5.6 Toleranz als positiver Standortfaktor

Kreative arbeiten wissenschaftlich nachweisbar am besten in einem Milieu der Vielfalt unterschiedlicher Ethnien, Kulturen und Subkulturen, in dem ein hohes Maß an motivierendem Wissensaustausch stattfindet. Die empirischen Untersuchungen des Wirtschaftswissenschaftlers Richard Florida aus den USA zeigen beispielsweise, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen Offenheit gegenüber ethnisch-kultureller

---

141 Die Unternehmen haben dabei drei Varianten der Anonymisierungsmethoden zur Verfügung, wie die Anonymisierung von Onlinebewerbungsbögen, die Anonymisierung von einheitlichen, anonymisierten Bewerbungsf formularen und die nachträgliche Anonymisierung der herkömmlichen Bewerbungsunterlagen.

142 Krause, A.; Klaus, U. R.; Zimmermann, F. (2010). S. 10.

143 Ebd. S. 34.

Vielfalt und hohen Innovations- und Wachstumsraten gibt. Dabei spielen die Innovationen in Zeiten von konkurrierenden Märkten eine große Rolle. Die Katalysatoren für derartige Innovationen sind für Richard Florida die Humanressourcen Kreativität und Wissen. „Kreatives Handeln und innovatives Schaffen entfalten sich nach Florida dort besonders gut, wo ein Klima der Offenheit für neue Ideen und Einflüsse für Anders- und Gleichdenkende sowie positive und produktive Umgangsweisen mit unterschiedlichen Sichtweisen und Fähigkeiten herrschen.“<sup>144</sup>.

Die Grundvoraussetzung dafür ist jedoch eine vorurteilsfreie und offene Gesellschaft, die den Menschen unterschiedlicher Herkunft eine gerechte Teilhabe an ihr ermöglicht. Eine funktionierende/wirksame Integrations- und Antidiskriminierungspolitik ist daher ein wichtiger Baustein für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands in einer globalisierten Welt von konkurrierenden Märkten.

## 5.7 Bewusstseinswandel fördern – Vorbilder schaffen

Eine Methode, Stereotypen entgegenzuwirken, ist das Aufzeigen von erfolgreichen Rollenbildern aus der eigenen Gruppe<sup>145</sup>. Die Gruppenmitglieder erkennen dadurch, dass ihre soziale Situation und ihre Fähigkeiten veränderbar sind. In diesem Kontext ist die Bedeutung von Lehrerinnen und Lehrern mit Migrationshintergrund besonders hervorzuheben. Sie können durch ihre Präsenz vorführen, dass der Erfolg in der Schule unabhängig von der ethnischen Herkunft ist. Darüber hinaus herrscht ein besonderes Vertrauensverhältnis zwischen dem Lehrpersonal mit Migrationshintergrund und den Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund. Zu diesem Ergebnis kamen die Wissenschaftlerinnen der Freien Universität Berlin in der Studie<sup>146</sup> „Lehrende mit Migrationshintergrund in Deutschland: Eine empirische Untersuchung zu Bildungsbiographien, professionellem Selbstverständnis und schulischer Integration“. Hier stimmten zwei Drittel der Lehrenden mit ausländischen Wurzeln der Aussage zu, dass ihnen von den Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund mehr Vertrauen entgegengebracht werde als Lehrerinnen und Lehrern ohne Migrationshintergrund.

Eine weitere Option ist der Anti-Bias-Ansatz, der darauf zielt, jegliche Formen von Diskriminierung und Vorurteile abzubauen.<sup>147</sup> Die Voraussetzungen dafür sind primär das Bewusstwerden und das Erkennen von subjektiven Einstellungen sowie gesellschaftlichen Strukturen, die diskriminierende Verhaltensweisen hervorrufen können. In Anti-Bias-Seminaren wird daher versucht, „den Teilnehmenden eine Auseinandersetzung sowohl mit den eigenen als auch mit den Diskriminierungserfahrungen ande-

---

144 Merx, A. (2006). S. 2.

145 Marx, D. M. & Roman, J. S. (2002).

146 Unter der Leitung von Prof. Dr. Viola B. Georgi wurde im Jahr 2010 eine Fragebogenerhebung mit 200 Lehrenden mit ausländischen Wurzeln und 60 biografischen Interviews durchgeführt. Vgl. [http://www.fu-berlin.de/presse/informationen/fup/2010/fup\\_10\\_281/index.html](http://www.fu-berlin.de/presse/informationen/fup/2010/fup_10_281/index.html).

147 Entwickelt wurde das Anti-Bias-Konzept von Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Philips Anfang der 1980er-Jahre in den USA für den Elementar- und Primarbereich. Seit Anfang der 90er-Jahre wurde das Konzept in Südafrika nach Ende der Apartheid weiterentwickelt und eingesetzt. In Deutschland wird der Anti-Bias-Ansatz heute hauptsächlich in Berlin, Hamburg und Oldenburg im Elementarbereich, in der Schule, in der politischen Erwachsenenbildung und im universitären Bereich eingesetzt.

rer zu ermöglichen und die eigene Verstrickung in institutionalisierte Ideologien und die daraus erwachsenden Diskriminierungsmechanismen zu erkennen, um gegen sie angehen zu können“<sup>148</sup>.

## 5.8 Vermeidung von Stereotypisierung in den Massenmedien

Der Soziologe Niklas Luhmann hatte einst provokativ behauptet: „Was wir über unsere Gesellschaft, über die Welt, in der wir leben, wissen, wissen wir durch die Massenmedien“<sup>149</sup>. Vor diesem Hintergrund ist es von großer Relevanz, dass sich sowohl Produzenten als auch Konsumenten der Massenmedien bewusst werden, dass stereotypisierte Berichterstattungen Vorurteile erzeugen können. Schulen können dem durch aufklärenden Unterricht (z. B. über die verschiedenen Kulturen und Religionen) entgegenreten. Um diese Art von Stereotypisierungen und Vorurteile zu vermeiden, ist es sinnvoll, dass Massenmedien versuchen, zunächst eine ausgeglichene und nicht einseitige (verschiedene Aspekte beinhaltende) Berichterstattung vorzunehmen. Die Präsentationsarten, die Stereotype begünstigen können, sollten stärker reflektiert werden<sup>150</sup>. Ferner ist auch wichtig, dass sich Medien mehr für die Beschäftigung von Journalistinnen und Journalisten unterschiedlicher ethnischer Herkunft engagieren bzw. sie zum Stamm ihrer Belegschaft machen, um die Vielfalt in der Medienlandschaft zu erhöhen, aber auch, um dadurch der Gefahr, latente Klischees bei der Berichterstattung über Migrantinnen und Migranten zu bedienen, zu entgehen.

Um Stereotypisierungen in den Medien zu vermeiden, ist es sinnvoll, nicht nur den Anteil der Schauspielerinnen und Schauspieler mit Migrationshintergrund vor der Kamera zu erhöhen, sondern auch gezielt medien- und filmschaffende Migrantinnen und Migranten zu fördern. Hilfreich sind in diesem Kontext Mentoringprogramme sowie Vorbilder in den Medien, die Jugendliche mit Migrationshintergrund dazu animieren, den Berufswunsch „Journalist“ als realistisch zu betrachten und anzugehen.

## 5.9 Fazit

Deutschland ist ein Einwanderungsland, in dem etwa jede vierte Einwohnerin und jeder vierte Einwohner einen Migrationshintergrund hat. Umfragen und Studien belegen, dass Angehörige dieser Gruppe, je nach ethnischer Herkunft mehr oder weniger, regelmäßig Benachteiligungen und Ausgrenzung erfahren.

Die zentrale These, der in dieser Expertise nachgegangen wurde, lautet: Wahrgenommene Diskriminierungserfahrungen und tatsächliche Benachteiligungen beeinträchtigen die gesellschaftliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Diese These wurde bestätigt. Die dargestellten nationalen und internationalen Unter-

---

148 Herdel, Shantala: Was ist Anti-Bias? Auf der Website: [www.anti-bias-werkstatt.de](http://www.anti-bias-werkstatt.de/resources/3+Was+ist+AB.pdf). URL: <http://www.anti-bias-werkstatt.de/resources/3+Was+ist+AB.pdf>. S. 1.

149 Luhmann, N. (2004). S. 9.

150 Vgl. Bonfadelli, H.; Moser, H. (Hrsg.) (2007).

suchungen belegen, dass Diskriminierungserfahrungen von Migrantinnen und Migranten ihre subjektive Integrationsbereitschaft sowie ihre tatsächliche Integration bzw. Teilhabe negativ beeinflussen können.

### **Die Ergebnisse in Kürze:**

1. Diskriminierungserfahrungen können Reethnisierungsprozesse auslösen. Wahrgenommene Ausgrenzung und Diskriminierung führten bei den Betroffenen dazu, dass sie sich stärker an die Eigengruppe binden. Es findet eine Rückbesinnung auf die Werte und Merkmale der Eigengruppe statt. Für Deutschland bedeutet das also: Je höher die wahrgenommene Diskriminierung bei Menschen mit Migrationshintergrund, desto geringer ist ihre Bereitschaft, sich in die Aufnahmegesellschaft zu integrieren.
2. Ständige Konfrontation mit negativen Stereotypen und Vorurteilen beeinträchtigt das Selbstwertgefühl und kann zu geringeren kognitiven Leistungen führen. Vor allem im Bildungsbereich kann eine selbsterfüllende Prophezeiung eintreten: Die Sorge davor, mit schlechten Leistungen Klischees über die eigene Gruppe zu bestätigen, beeinflusst die Leistung in negativer Weise.
3. Ausgrenzung und Benachteiligung erhöhen die Gefahr der Gewaltbereitschaft sowie das Risiko der Viktimisierung (Opferschaft). Negative Stereotype und Vorbehalte konzentrieren sich auf bestimmte Herkunftsgruppen und wirken sich hier stärker aus. Vor allem Menschen mit türkischer und asiatischer Herkunft berichten häufiger Diskriminierungserfahrungen, Menschen mit italienischer, serbischer und kroatischer Herkunft dagegen seltener. Zum Teil hat das fatale Konsequenzen: Studien belegen, dass die höhere Gewaltrate bei männlichen Jugendlichen türkischer Herkunft im Zusammenhang mit Diskriminierungserfahrungen steht.
4. Diskriminierung verhindert die Integration in den Arbeitsmarkt und erschwert die soziale Teilhabe, mit der Folge eines höheren Armutsrisikos. Verhinderte Arbeitsmarktintegration hat darüber hinaus beträchtliche volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Kosten (Krankheitsausfall, hohe Personalfuktuation, Fachkräftemangel etc.) und sie schadet dem Image des Wirtschaftsstandorts Deutschland.
5. Wenn Menschen aufgrund ihrer Herkunft regelmäßig mit Diskriminierung konfrontiert sind, kann sich das negativ auf die Gesundheit auswirken. Benachteiligungen haben beträchtliche negative Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit des Einzelnen. Studien zeigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund häufiger unter psychosomatischen und psychischen Erkrankungen leiden als Personen ohne Migrationshintergrund.

Resümierend zeigt sich, dass Diskriminierungserfahrungen in diversen Feldern beträchtliche negative Wirkungen entfalten und die Integrationsbereitschaft senken. Darüber hinaus erzeugen Diskriminierungserfahrungen bei bereits integrierten Menschen mit Migrationshintergrund das Gefühl, dass ihnen trotz der Integrationsleistungen die Zugehörigkeit verweigert wird. Die Integration von Zuwanderergruppen kann also langfristig in einer Gesellschaft nur dann gelingen, wenn sie auf Teilhabe setzt. Gleichbehandlung, Chancengleichheit und der Schutz vor Diskriminierung sind wesentliche Voraussetzungen für eine Gesellschaft, die Vielfalt als Gewinn betrachtet.

Darüber hinaus ist deutlich geworden, dass Diskriminierungen sowohl in ihrem Ausmaß als auch in ihren individuellen und gesellschaftlichen Wirkungen so stark sind, dass sie keineswegs geduldet und vernachlässigt werden dürfen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass nicht immer eklatante, evidente Fälle von Diskriminierungen vorliegen müssen. Auch tägliche Stressfaktoren – sogenannte *daily hassles* (kleine Sticheleien) – wie etwa mimische, gestische Herabsetzungen und Ignoranz wirken sich negativ auf die Lebenszufriedenheit der Migrantinnen und Migranten aus und können auch einfache Anforderungen des täglichen Lebens – wie etwa einen Behördengang – zu einer Belastung werden lassen.

Obwohl es eine Reihe von internationalen und nationalen Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen gibt, sind diese angesichts der faktischen Verbreitung und Intensität von Diskriminierungen nicht ausreichend. Die bestehenden Maßnahmen müssen nicht nur ausgeweitet und besser kommuniziert werden, da ein Großteil der Betroffenen die Beschwerdemöglichkeiten und -wege nicht kennt. Es müssen auch ganz neue und in neuen Feldern wirkende Maßnahmen geschaffen werden. Vor allem schneidet Deutschland im internationalen Vergleich der Antidiskriminierungspolitik nicht gut ab – hier sind eindeutig weitere Anstrengungen unerlässlich.

Ausgehend von den Ergebnissen der Expertise haben die Autoren Handlungsempfehlungen abgeleitet, die hier konkret für einige Bereiche zusammengefasst werden:

#### **Politik:**

- Der Staat muss mit gutem Beispiel vorangehen und als Arbeitgeber Vielfalt und aktive Antidiskriminierungsstrategien vorleben.
- Betriebe, die eine offensichtlich diskriminierende Praxis zeigen, sollten stärker sanktioniert und z. B. von der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen ausgeschlossen werden. Auf der anderen Seite sollten Betriebe, die sich sensibel für kulturelle Heterogenität zeigen, öffentlich gewürdigt und ggf. prämiert werden.
- Wichtig ist hierbei auch, die interkulturelle Sensibilisierung von Mitarbeitenden der Verwaltung voranzutreiben und diskriminierenden Praktiken in der Verwaltung entgegenzuwirken.
- Der Gesetzgeber muss zum Teil legalisierte Diskriminierungen abschaffen, wie z. B. ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse mit Eingewanderten. Denn bei gleicher Leistung weniger entlohnte Arbeitskräfte werden als weniger wertvolle Menschen gesehen.
- Die bereits zum Teil realisierte Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse ist zu erleichtern, um die Integration in den Arbeitsmarkt zu beschleunigen.
- Die rechtliche Schlechterstellung von Drittstaatenausländerinnen und -ausländern, die seit vielen Jahren in Deutschland leben, muss dringend abgeschafft werden. Um rechtliche Gleichstellung sowie höhere Identifikation mit Deutschland zu erreichen, sollte allen Eingewanderten und ihren Nachkommen das Recht auf doppelte Staatsbürgerschaft sowie kommunales Wahlrecht eingeräumt werden.
- Antidiskriminierungsstellen sowie andere Anlaufstellen sollten besser vernetzt und unterstützt werden, um Menschen in Fällen von Diskriminierung Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.



### **Arbeitsmarkt:**

- Da Bewerbende mit ausländisch klingenden Namen nachweislich geringere Chancen bei der Stellensuche haben, sollten Rekrutierungswege überdacht und modifiziert werden. Auch mit Blick auf den Fachkräftemangel sollten Bewerbungsverfahren eingeführt werden, die internationalen Standards entsprechen und weniger personenbezogene Daten abfragen. Eine (Teil-)Anonymisierung würde dem entsprechen. Sie rückt die Qualifikation der Bewerbenden in den Mittelpunkt und stellt eine objektive Bewerberauswahl sicher.
- Folgen von Diskriminierungen stören das Betriebsklima und schaden der Produktivität. Deshalb sollten Arbeitgeber im genuinen Eigeninteresse benachteiligende Praktiken unterbinden und Möglichkeiten schaffen, diese schneller zu erkennen. Hier sollten vor allem Beschwerdemöglichkeiten für Betroffene transparenter gestaltet und der Diskriminierungsschutz am Arbeitsplatz konsequent durchgesetzt werden.

### **Medien:**

- Medien haben durch ihre Meinungs- und Deutungshoheit eine starke einbindende bzw. ausgrenzende Wirkung. Sie können zur Vermeidung von Stereotypen beitragen, indem sie in ihrer Berichterstattung auf pauschale Zuschreibungen verzichten. Wichtig ist hier, die explizite Betonung von „Deutschen“ und „Ausländern“ infrage zu stellen und nur bei Bedarf zu verwenden.
- Die Mitarbeitenden in den Redaktionen sollten die gesellschaftlichen Verhältnisse widerspiegeln. Auch Menschen mit Migrationshintergrund sollten Teil der Belegschaft sein, um sich in der medialen Darstellung der Gesellschaft einzubringen.

### **Bildung:**

- Das Thema Diskriminierung („Stereotype threat“) sollte Bestandteil der Lehrerausbildung sein, da diskriminierende Praktiken oftmals in der Alltagsroutine von Schule vorhanden sind.
- Lebenswelten von Einwanderungsfamilien und die Geschichte der Migration sollten obligatorischer Bestandteil von Lehrplänen an Schulen sein.
- An Universitäten sollten Lehrstellen für interkulturelle Bildung eingerichtet werden, um künftige Lehrerinnen und Lehrer besser auf kulturelle Heterogenität in den Klassenzimmern vorbereiten zu können. Das Fach interkulturelle Bildung sollte als Teil des Studiums der Lehrkräfte implementiert werden.
- Schulen sollten die Gleichwertigkeit aller Sprachen betonen und keine Abwertung der Muttersprache zulassen, weil Abwertung der Muttersprache als Abwertung der Herkunft gedeutet werden kann.

## Literaturverzeichnis

- Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) (2009):** EU-MIDIS. Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung. Bericht der Reihe „Daten kurz gefasst“: Muslime. URL: <http://fra.europa.eu/eu-midis>.
- Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) (2010):** Erfahrungen muslimischer und nichtmuslimischer Jugendlicher mit Diskriminierung, sozialer Ausgrenzung und Gewalt: Eine Vergleichsstudie in drei EU-Mitgliedstaaten. URL: [http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/Infosheet-racism-marginalisation\\_DE.pdf](http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/Infosheet-racism-marginalisation_DE.pdf).
- Amnesty International (Hrsg.) (2004):** Erneut im Fokus: Vorwürfe über polizeiliche Misshandlungen und den Einsatz unverhältnismäßiger Gewalt in Deutschland. URL: [http://www2.amnesty.de/internet/deall.nsf/AlleDok/A4563ABB23E15499C1256E19004AD822/\\$FILE/EUR230012004GER.pdf](http://www2.amnesty.de/internet/deall.nsf/AlleDok/A4563ABB23E15499C1256E19004AD822/$FILE/EUR230012004GER.pdf).
- Amtsblatt der Europäischen Union:** HAAGER PROGRAMM ZUR STÄRKUNG VON FREIHEIT, SICHERHEIT UND RECHT IN DER EUROPÄISCHEN UNION. URL: [http://www.integration-in-deutschland.de/cln\\_116/nn\\_284144/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Downloads/Sonstiges/haager-programm-d-ip,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/haager-programm-d-ip.pdf](http://www.integration-in-deutschland.de/cln_116/nn_284144/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Downloads/Sonstiges/haager-programm-d-ip,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/haager-programm-d-ip.pdf).
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2008):** Forschungsprojekt: Diskriminierung im Alltag. Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in unserer Gesellschaft. Band 4. Berlin: Nomos Verlag. URL: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/forschungsprojekt\\_diskriminierung\\_im\\_alltag.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/forschungsprojekt_diskriminierung_im_alltag.pdf?__blob=publicationFile).
- Asbrock, Lemmer, Wagner, Becker & Koller (2009):** Das Gefühl macht den Unterschied. Emotionen gegenüber Ausländern in Ost- und Westdeutschland. In: W. Heitmeyer (Ed.): Deutsche Zustände, Folge 7. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 152–168.
- Bar-Tal, D., Graumann, C. F., Kruglanski, A. W. & Stroebe, W. (Hrsg.) (1989):** Stereotypisierung und Vorurteil. Konzeptionen im Wandel. Berlin: Springer.
- Baumert, J./Stanat, P./Watermann, R. (Hrsg.) (2006):** Herkunftsbedingte Disparitäten im Bildungswesen. Vertiefende Analysen im Rahmen von PISA 2000. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker, G. S. (1971):** The Economics of Discrimination (2nd ed.). Chicago, Illinois: University of Chicago Press.
- Bell, M. (2007):** Positive Maßnahmen – Einführung des Konzepts. In: Europäische Kommission (Hrsg.): Chancengleichheit verwirklichen. Welche Rolle soll positiven Maßnahmen zukommen? URL: [http://www.migration-boell.de/downloads/diversity/EUPositiveManahmenthembroch07\\_de.pdf](http://www.migration-boell.de/downloads/diversity/EUPositiveManahmenthembroch07_de.pdf).

**Bermejo, Isaac et al. (2010):** Psychische Störungen bei Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zur deutschen Allgemeinbevölkerung, *Psychiatrische Praxis*. 37, 225–232.

**Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2009):** Zuwanderer in Deutschland. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Menschen mit Migrationshintergrund. Durchgeführt durch das Institut für Demoskopie Allensbach im Auftrag der Bertelsmann Stiftung.

**Bonfadelli, Heinz/Moser, Heinz (Hrsg.) (2007):** Medien und Migration: Europa als multi-kultureller Raum? VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.

**Bourdieu, Pierre (1982):** Die feinen Unterschiede. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

**Bourdieu, P. & Passeron, J. P. (1973):** Grundlagen einer Theorie der symbolischen Gewalt. Kulturelle Reproduktion und soziale Reproduktion. Suhrkamp: Frankfurt am Main.

**British Council und Migration Policy Group (Hrsg.) (2011):** INDEX INTEGRATION UND MIGRATION III (MIPEX III). Brüssel.

**Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (Hrsg.) (2008):** Integrationsreport: Schulische Bildung von Migranten in Deutschland. Working Paper 13. [http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/WorkingPapers/wp13-schulische-bildung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/WorkingPapers/wp13-schulische-bildung.pdf?__blob=publicationFile).

**Carter, Robert (2007):** Racism and Psychological and Emotional Injury: Recognizing and Assessing Race-Based Traumatic Stress, *The Counselling Psychologist*. Vol. 35, 13–105.

**Christian Babka von Gostomski (2003):** Gewalt als Reaktion auf Anerkennungsdefizite? Eine Analyse bei männlichen deutschen, türkischen und Aussiedler-Jugendlichen mit dem IKG-Jugendpanel 2001. *Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Jg. 55, Heft 2, S. 253–277.

**Decker, O., Weißmann, M., Kiess, J., Brähler, E. (2010):** Die Mitte in der Krise. Rechts-extreme Einstellungen in Deutschland 2010. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.).

**Dieter Frey/Martin Irle (Hrsg.) (2002):** Theorien der Sozialpsychologie. Band II. Gruppen-, Interaktions- und Lerntheorien. 2. Auflage. Bern: Verlag Hans Huber.

**Dollard, J., Doob, L. W., Miller, N. E., Mowrer, O. H. & Sears, R. R. (1939):** Frustration and Aggression. New Haven: Yale University-Press.

**Eden B. King & Afra S. Ahmad (2010):** An experimental field study of interpersonal discrimination toward muslim job applicants (Abstract). *Personnel Psychology*, 63, 881–906.

**Egger, T.; Bauer, T./Künzi, K. (2003):** Möglichkeiten von Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt. Eine Bestandesaufnahme von Problemlagen und Handlungsmöglichkeiten. Im Auftrag der Fachstelle für Rassismusbekämpfung des EDI. URL: <http://www.edi.admin.ch/shop/00019/00079/index.html?lang=de>.

**Esser, Hartmut (2001):** Integration und ethnische Schichtung. Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung. URL: <http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-40.pdf>.

**European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2009):** EU-MIDIS – European Union Minorities and Discrimination Survey. Main Results Report 2009. URL: [http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/eumidis\\_mainreport\\_conference-edition\\_en\\_.pdf](http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/eumidis_mainreport_conference-edition_en_.pdf).

**Farrokhzad, S. (2006):** Exotin, Unterdrückte und Fundamentalistin – Konstruktion der fremden Frau in deutschen Medien. In: Butterwegge, C.; Hentges, G.: Massenmedien, Migration und Integration. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

**Fereidooni, Karim (2011):** Schule – Migration – Diskriminierung. Ursachen der Benachteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund im deutschen Schulwesen. Wiesbaden.

**Fischer, Lorenz; Wiswede, Günter (1997):** Grundlagen der Sozialpsychologie. München; Wien: Oldenbourg.

**Fiske, S. T. (1988):** „Prejudice, Stereotyping, and Discrimination“. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *The Handbook of Social Psychology*. New York: McGraw-Hill.

**Gestring, N., Janßen, A. & Polat, A. (2006):** Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der zweiten Generation. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

**Goldberg, Andreas; Mourinho, Dora:** Arbeitsmarkt-Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland. Zentrum für Türkeistudien, Essen. URL: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp07d.pdf>.

**Goldberg, Andreas; Sauer, Martina (2004):** Die Lebenssituation von Frauen und Männern türkischer Herkunft in Nordrhein-Westfalen: Ergebnisse der sechsten Mehrthemenbefragung 2004. Im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen: Zentrum für Türkeistudien.

**Gordon W., Allport (1971):** Die Natur des Vorurteils. Kiepenheuer & Witsch. C. F. Graumann.

**Hafez, K.; Richter, C. (2007):** Das Islambild von ARD und ZDF. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte (A PuZ)*. 26-27/2007.

**Heitmeyer, W. (2005):** Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Die theoretische Konzeption und empirische Ergebnisse aus 2002, 2003 und 2004. In: Heitmeyer, W. (Hrsg.): Deutsche Zustände, Folge 3, Suhrkamp Verlag Frankfurt, 2005. S. 13–34.

**Heitmeyer, Wilhelm (2007):** Die Ideologie der Ungleichwertigkeit. Der Kern der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit. In: Heitmeyer, Wilhelm: Deutsche Zustände 6, Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.

**Igel, Ulrike et al. (2010):** Der Einfluss von Diskriminierungserfahrungen auf die Gesundheit von Migrantinnen und Migranten, in: Psychiatrische Praxis. 37, 183–190.

**Jäger, Siegfried (2004):** Kritische Diskursanalyse. Münster. Unrast-Verlag.

**Kaas, Leo; Manger, Christian (2010):** Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. Discussion Paper No. 4741.

**Kaletta, Barbara (2008):** Anerkennung oder Abwertung. Über die Verarbeitung sozialer Desintegration. Wiesbaden. VS Verlag f. Sozialwissenschaften.

**Kleiner, M.; Moser, C. (2011):** Diversität fördern, rassistischer Diskriminierung vorbeugen. Wegleitung für Führungspersonen und Mitarbeitende in Institutionen der Gesundheitsversorgung. Schweizerisches Rotes Kreuz (Hrsg.). URL: [http://www.migesplus.ch/uploads/tx\\_srpdffiles/PDF\\_D.pdf](http://www.migesplus.ch/uploads/tx_srpdffiles/PDF_D.pdf).

**Knipper, M., Bilgin, Y. (2009):** MIGRATION UND GESUNDHEIT. Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.). Sankt Augustin/Berlin.

**Krause, A.; Klaus, U. R.; Zimmermann, F. (2010):** Anonymisierte Bewerbungsverfahren. IZA Research Report No. 27, Bonn, 44 Seiten.

**Lappalainen, P. (2007):** Ansporn von Führungskräften zur Förderung positiver Maßnahmen. In: Europäische Kommission (Hrsg.): Chancengleichheit verwirklichen. Welche Rolle soll positiven Maßnahmen zukommen? URL: [http://www.migration-boell.de/downloads/diversity/EUPositiveManahmenthembroch07\\_de.pdf](http://www.migration-boell.de/downloads/diversity/EUPositiveManahmenthembroch07_de.pdf).

**Liebig, Thomas; Widmaier, Sarah (2009):** Children of Immigrants in the Labour Markets of EU and OECD Countries: An Overview, OECD Social, Employment and Migration. Working Papers no. 97, [www.oecd.org/els/workingpapers](http://www.oecd.org/els/workingpapers). URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/62/35/43903354.pdf>.

**Luhmann, N. (2004):** Die Realität der Massenmedien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

**Marx, D. M. & Roman, J. S. (2002):** Female role models: Protecting women's math test performance. Personality and Social Psychology Bulletin, 28, 1183–1193.

**McGlone, M. & Aronson, J. (2006):** Social identity salience and stereotype threat. *Journal of Applied Developmental Psychology*. Vol. 27, 486–493.

**Merx, A. (2006):** Standortfaktor Toleranz. Auf der Website: <http://www.migration-boell.de>: Diversity > Diversity Management > Standortfaktor Toleranz. URL: <http://www.migration-boell.de/downloads/diversity/StandortfaktorToleranz.pdf>.

**Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament – Das Haager Programm (2005):** Zehn Prioritäten für die nächsten fünf Jahre. Die Partnerschaft zur Erneuerung Europas im Bereich der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts (KOM/2005/0184 endg.) URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52005PC0184:DE:HTML>.

**Mummendey, Amelie (1985):** Verhalten zwischen sozialen Gruppen: Die Theorie der sozialen Identität. In: *Theorien der Sozialpsychologie, Band II: Gruppen- und Lerntheorie*. 1. Aufl. Verlag Hans Huber.

**Netzwerk Migration in Europa e. V. (Hrsg.) (2011):** Migration und Bevölkerung. Ausgabe 7/2011. Berlin. URL: <http://www.bpb.de/files/ULQRW3.pdf>.

**Pascoe, E. A. & Smart, R. L. (2009):** Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135 (4), 531–554.

**Peucker, M. (2010):** Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen. *Erkenntnisse der sozialwissenschaftlichen Forschung und Handlungsempfehlungen. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Berlin*. URL: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/sozialwissenschaftlich\\_expertise.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/sozialwissenschaftlich_expertise.pdf?__blob=publicationFile).

**Peucker, M.; Lechner, C. (2010):** Machbarkeitsstudie „Standardisierte Datenerhebung zum Nachweis von Diskriminierung!? - Bestandsaufnahme und Ausblick“. *Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Berlin*. URL: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/machbarkeitsstudie.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/machbarkeitsstudie.pdf?__blob=publicationFile).

**Pressemitteilung:** Nachkommen von Migranten: schlechtere Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt auch bei gleichem Bildungsniveau. URL: [http://www.oecd.org/document/63/0,3746,de\\_34968570\\_35008930\\_43880255\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/63/0,3746,de_34968570_35008930_43880255_1_1_1_1,00.html).

**Roland Berger Strategy Consultants (2011):** Dreamteam statt Quote: Studie zu „Diversity and Inclusion“ (D&I/Vielfalts- und Einbeziehungsmanagement). URL: [http://www.rolandberger.com/media/pdf/Roland\\_Berger\\_DiversityInclusion\\_D\\_20110509.pdf](http://www.rolandberger.com/media/pdf/Roland_Berger_DiversityInclusion_D_20110509.pdf).

**Ruhrmann, Georg/Sommer, Denise/Uhlemann, Heike (2006):** TV-Nachrichtenberichterstattung über Migranten – Von der Politik zum Terror. In: *Geißler/Pöttker (Hrsg.)*, S. 45–75.

**Salentin, K. (2008):** „Diskriminierungserfahrungen ethnischer Minderheiten in der Bundesrepublik“, in: A. Groenemeyer & S. Wieseler (Eds.), *Soziologie sozialer Probleme und sozialer Kontrolle: Realitäten, Repräsentationen und Politik*. Festschrift für Günther Albrecht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaft, 515–526.

**Samuel Noh, Violet Kaspar, K A S Wickrama (2007):** Overt and subtle racial discrimination and mental health: preliminary findings for Korean immigrants. In *American journal of public health*. 97(7): 1269–74.

**Sauer, Martina (2011):** Eine Analyse im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der elften Mehrthemenbefragung 2010. Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung. Essen.

**Schiffer, S. (2007):** Medien als Spiegel und Konstrukteur gesellschaftlicher Vorstellungen. Der Islam in deutschen Medien. In: Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.): *Migration, Integration, Diversity: Medien und Diversity Dossier*. URL: [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_1217.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_1217.asp).

**Seidel, Eberhard (2007):** In welche Richtung verschieben sich die medialen Diskurse zum Islam? In: Heitmeyer, Wilhelm: *Deutsche Zustände 6*, Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.

**Shell Deutschland Holding (Hrsg.) (2010):** *Jugend 2010. Eine pragmatische Generation behauptet sich*. Frankfurt a. Main: Fischer Taschenbuch Verlag.

**Sherif, M. & Sherif, C. W. (1969):** *Social psychology*. New York: Harper & Row.

**Sezer, Kamuran/Dağlar, Nilgün (2009):** Die Identifikation der TASD mit Deutschland – Abwanderungsphänomen der TASD beschreiben und verstehen. Krefeld/Dortmund.

**Skrobanek, Jan (2007):** *Wahrgenommene Diskriminierung und (Re)Ethnisierung bei jugendlichen Zuwanderern. Second Report*. Deutsches Jugendinstitut.

**Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2010):** *Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2009. Fachserie 1: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Reihe 2.2*. Wiesbaden. URL (04.08.2011): [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220097004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220097004.pdf?__blob=publicationFile).

**Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2010):** *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Ausländische Bevölkerung. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters. Fachserie 1 Reihe 2*. Wiesbaden. URL: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/AuslaendBevoelkerung2010200107004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/AuslaendBevoelkerung2010200107004.pdf?__blob=publicationFile).

**Steele, C. M., Aronson, J. M. (1995):** Stereotype threat and the intellectual test performance of African-Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 69, 797–811.

**Steele, Claude M. (1997):** A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. In: *American Psychologist*. Vol. 52(6), 613–629.

**Stroebe, Wolfgang (Hrsg.) (2002):** *Sozialpsychologie: eine Einführung*. 4., aktualisierte Aufl. Berlin; Heidelberg; New York; Barcelona; Hongkong; London; Mailand; Paris; Tokio: Springer.

**Sun-ju Choi; Miltiadis Oulios (2010):** Positive Maßnahmen – wie erreicht man Gleichstellung im Medienbetrieb? In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): *Positive Maßnahmen. Von Antidiskriminierung zu Diversity*. DOSSIER. Berlin. Direktlink: [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_2596.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2596.asp).

**Tajfel, H. (Hrsg.):** *Gruppenkonflikt und Vorurteil (Entstehung und Funktion sozialer Stereotypen)*. Bern: Hans – Huber.

**Thomas, A., Witherspoon, K. & Speight, S. (2004):** Toward the Development of the Stereotypic Roles for Black Women Scale. *Journal of Black Psychology*. Vol. 30, 426–442.

**Trisch, Oliver (2007):** Der Anti-Bias-Ansatz. Dieser Text ist ein Auszug aus folgendem Artikel: Winkelmann, Anne/Trisch, Oliver (2007): Vorurteile, Macht und Diskriminierung – die Bildungsarbeit der Anti-Bias-Werkstatt. In: Sir Peter Ustinov Institut (Hrsg.): *Kind und Vorurteil. Erforschung von Ursachen und Strategien*. Wien. S. 107–124. URL: [http://www.olivertrisch.de/resources/Trisch\\_Anti-Bias-Ansatz.pdf](http://www.olivertrisch.de/resources/Trisch_Anti-Bias-Ansatz.pdf).

**Uslucan, H.-H. (2011):** Resilienzpotenziale bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund. In: M. Zander (Hrsg.), *Handbuch Resilienzförderung*. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften, S. 555–574.

**Universität Bielefeld. Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG):** *Ausgewählte aktuelle Ergebnisse: Entwicklung der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit 2002–2009*. URL: <http://www.uni-bielefeld.de/ikg/projekte/GMF/Ergebnisse.html>.

**Williams, D.; Williams, M. R. (2000):** Racism and Mental Health: the African-American experience, *Ethnicity and Health*, Vol. 5, 243–268.

**Wetzel, J. (2005):** Fremde in den Medien. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): *Informationen zur politischen Bildung (Heft 271)*. URL: [http://www.bpb.de/publikationen/DMDHR8,1,0,Fremde\\_in\\_den\\_Medien.html#art1](http://www.bpb.de/publikationen/DMDHR8,1,0,Fremde_in_den_Medien.html#art1).

**Yalcin, C. S. (2009):** Der Einfluss des Staatsangehörigkeitserwerbs und der wahrgenommenen Diskriminierung auf die nationale Identifikation als Deutscher bei Personen mit Migrationshintergrund. Diplomarbeit. Justus-Liebig-Universität.



**Zick, A., Küpper, B. (2007):** Nachlassende Integrationsbereitschaft in der Mehrheitsbevölkerung, in: W. Heitmeyer (Ed.), Deutsche Zustände, Folge 5. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 150–168.

**Zick, A., Küpper, B. & Hövermann, A. (2011):** Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.). URL: [http://www.fes-gegen-rechtsextremismus.de/pdf\\_11/FES-Studie%2BDie%2BAbwertung%2Bder%2BAnderen.pdf](http://www.fes-gegen-rechtsextremismus.de/pdf_11/FES-Studie%2BDie%2BAbwertung%2Bder%2BAnderen.pdf).

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Herausgeberin:**

Antidiskriminierungsstelle des Bundes  
11018 Berlin

[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

Telefon: 03018 555-1855

E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

**Gestaltung:** [www.avitamin.de](http://www.avitamin.de)

**Stand:** Dezember 2012