

Diskriminierung durch den Staat

Bevölkerungsbefragung zu Diskriminierung
durch staatliche Stellen



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Diskriminierung durch den Staat

**Bevölkerungsbefragung zu Diskriminierung
durch staatliche Stellen**

März 2025



Eine Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse dieser Befragung sowie eines Rechtsgutachtens zum Thema „Diskriminierung durch staatliches Handeln“ finden Sie unter: www.antidiskriminierungsstelle.de/diskriminierung-staat-befunde-empfehlungen

Vorwort



Liebe Leser*innen,

Diskriminierung ist in Deutschland verboten – aus gutem Grund.

Menschen aufgrund der Herkunft, des Geschlechts, des Alters, der Religion, der sexuellen Identität oder einer Behinderung zu benachteiligen, schadet dem gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Umso merkwürdiger ist es, dass das Diskriminierungsverbot im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) einen wichtigen Akteur auslöst: den Staat.

Dabei begegnen wir staatlichen Stellen überall im Alltag. Sei es, um auf dem Amt einen Ausweis zu beantragen oder weil wir in eine Verkehrskontrolle geraten. Obwohl der Staat per Grundgesetz verpflichtet ist, alle Menschen gleichzubehandeln, kommt es immer wieder zu Benachteiligungen durch den Staat und seine Bediensteten.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat dazu mehr als 2.000 Bürger*innen befragt. Die allermeisten von ihnen vertrauen dem Staat, seinen Ämtern, Behörden und der Polizei. Andererseits gab rund ein Drittel der Befragten an, dass der Staat sie nicht fair behandle. Dies berichteten vor allem Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Migrationsgeschichte und ärmere Menschen.

Diese Ungleichbehandlung kann dazu führen, dass Betroffene den Staat nicht mehr als „ihren“ empfinden und das Vertrauen in die Demokratie verlieren. Das müssen wir ernst nehmen. Ich sehe die Ergebnisse dieser Studie

als klaren Auftrag an die Politik, den Schutz vor Diskriminierung durch den Staat zu stärken.

Bisher gilt der Schutz im AGG nicht bei Diskriminierungen durch staatliche Stellen wie Ämter, Sicherheitsbehörden oder Justiz. Zwar gilt hier das im Grundgesetz verankerte Diskriminierungsverbot. Dieses umfasst zum einen aber weniger Diskriminierungsmerkmale als das AGG. Zum anderen ist es für Bürger*innen im Alltag weitgehend folgenlos, da es kaum Möglichkeiten gibt, gegen staatliche Diskriminierung rechtlich vorzugehen. Das belegt auch ein von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hierzu beauftragtes Rechtsgutachten. Ein Vorschlag der Autor*innen, wie Diskriminierung durch staatliche Stellen künftig verboten und effektiver geahndet werden kann, ist mir besonders wichtig: ein öffentlich-rechtliches Antidiskriminierungsgesetz, das das AGG ergänzt und Rechtslücken schließt.

Der Schutz vor Diskriminierung ist zentral für eine Demokratie. Besonders bei Diskriminierung durch den Staat braucht es einen klaren gesetzlichen Schutz. Das zeigt unsere Umfrage sehr deutlich.

Ich wünsche eine spannende Lektüre!

Ihre Ferda Ataman

Unabhängige Bundesbeauftragte
für Antidiskriminierung

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	5
1 Einleitung	6
2 Forschungsstand	8
3 Methode	11
4 Einstellungen und Erfahrungen mit der Polizei	12
4.1 Wahrnehmungen der Polizei	12
4.2 Eigene Erfahrungen mit der Polizei	17
5 Erfahrungen mit Ämtern und Behörden	22
5.1 Allgemeinere Erfahrungen mit Ämtern und Behörden	22
5.2 Eigene Benachteiligungs- und Diskriminierungserfahrungen mit Ämtern und Behörden	28
6 Einstellungen zu Verbesserungsvorschlägen	33
7 Fazit	36
Literaturverzeichnis	38
Anhang: Operationalisierung der Soziodemografie	41

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Wahrnehmung der Polizei	12
Abbildung 2:	Wahrnehmung der Polizei nach familiären Migrationsbezügen	13
Abbildung 3:	Wahrnehmung von diskriminierendem Polizeihandeln	14
Abbildung 4:	Wahrnehmung von diskriminierendem Polizeihandeln nach Alter	15
Abbildung 5:	Wahrnehmung von diskriminierendem Polizeihandeln nach Geschlecht	16
Abbildung 6:	Wahrnehmung von diskriminierendem Polizeihandeln nach Wohnort Ost/West	17
Abbildung 7:	Eigene Erfahrungen mit der Polizei	18
Abbildung 8:	Eigene Erfahrungen mit der Polizei nach Alter	19
Abbildung 9:	Eigene Erfahrungen mit der Polizei nach Geschlecht	20
Abbildung 10:	Eigene Erfahrungen mit der Polizei nach familiärer Migrationsgeschichte	21
Abbildung 11:	Wahrnehmung von Ämtern und Behörden	22
Abbildung 12:	Wahrnehmung von Ämtern und Behörden nach Alter	23
Abbildung 13:	Erfahrungen mit Ämtern und Behörden	24
Abbildung 14:	Erfahrungen mit Ämtern und Behörden nach Schulbildungsabschluss	25
Abbildung 15:	Erfahrungen mit Ämtern und Behörden entlang Behinderungen und chronischer Krankheiten	26
Abbildung 16:	Erfahrungen mit Ämtern und Behörden entlang der familiärer Migrationsbezüge	27
Abbildung 17:	Benachteiligende und diskriminierende Erfahrungen bei Ämtern und Behörden	28
Abbildung 18:	Benachteiligende und diskriminierende Erfahrungen bei Ämtern und Behörden entlang des Alters	29
Abbildung 19:	Benachteiligende und diskriminierende Erfahrungen bei Ämtern und Behörden entlang familiärer Migrationsbezüge	30
Abbildung 20:	Benachteiligende und diskriminierende Erfahrungen bei Ämtern und Behörden entlang Behinderungen und chronischer Krankheiten	31
Abbildung 21:	Zustimmung zu Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierungen durch staatliches Handeln	34

1 Einleitung

Menschen kommen im Laufe ihres Lebens immer wieder mit dem Staat in Kontakt. Etwa wenn sie einen Ausweis beantragen, ihren Wohnort anmelden, ihre Steuererklärung abgeben, Kindergeld oder Unterstützungsleistungen beantragen, eine staatliche Kita oder Schule besuchen, in eine Verkehrs- oder Polizeikontrolle geraten. Diese Begegnungen beeinflussen, welches Bild die Menschen vom Staat haben und ob sie sich seinen Institutionen und Bediensteten gegenüber sicher fühlen. Wer vom Staat ungerecht behandelt wird, kann das Vertrauen in den Rechtsstaat und die Demokratie verlieren.

Deshalb ist der Gleichheitsgrundsatz in Artikel 3 des Grundgesetzes immens wichtig. Er verbietet denjenigen, die im Namen des Staates handeln, zu diskriminieren. Das Diskriminierungsverbot bildet einen wesentlichen Orientierungspunkt für die Ausübung staatlicher Macht. Nicht nur sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich, sondern es darf auch niemand aufgrund von Merkmalen wie dem Geschlecht, einer Behinderung oder der Herkunft benachteiligt werden.

Dennoch kann es auch bei staatlichem Handeln zu Diskriminierungen kommen – wie in allen anderen Lebensbereichen auch. Immer wieder berichten Menschen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes davon: Von 2021 bis 2024 betraf jede vierte Beratungsanfrage Diskriminierung durch staatliche Stellen. Auch verschiedene wissenschaftliche Untersuchungen und Erhebungen bestätigen, dass Menschen im Kontakt mit Ämtern, Behörden und Sicherheitsinstitutionen Diskriminierungserfahrungen machen. Gleichzeitig ist die Forschung dazu in Deutschland noch lückenhaft.

Die Ursachen für Benachteiligungen können auf unterschiedlichen Ebenen verortet sein. Denn staatliches Handeln basiert auf Gesetzen und erfolgt durch Menschen, die in den Institutionen arbeiten. Bereits die Gesetze können Diskriminierungsrisiken bergen, beispielsweise, wenn sie bestimmte Lebensumstände nicht ausreichend berücksichtigen oder Ungleichbehandlungen vorsehen, ohne dass es dafür eine legitime Rechtfertigung gibt.

Auch von den Staatsbediensteten selbst kann eine Diskriminierung ausgehen. Denn sie sind in der gleichen Gesellschaft aufgewachsen wie alle anderen auch, in der zum Beispiel Vorurteile über bestimmte Altersgruppen bestehen, Menschen mit Behinderungen abgewertet werden und Sexismus und Rassismus vorhanden sind. Erlernte Stereotype können sich in bewussten und unbewussten Vorurteilen niederschlagen und so zu Diskriminierung führen.

Allerdings geht diskriminierendes staatliches Handeln nicht immer auf Einzelpersonen zurück. In vielen Organisationen entwickeln sich im Laufe der Zeit „Wissensbestände“ darüber, wie welche Personengruppen seien und wie am besten mit ihnen umzugehen sei. Solche vorurteilsgetragenen Wissensbestände können dazu führen, dass in einer Organisation Handlungsabläufe, Regeln und Routinen etabliert werden, die Menschen diskriminieren. Auch wenn es Einzelpersonen sind, die die Handlungen ausführen, sind es institutionelle Faktoren, die die Diskriminierung verursachen.

Menschen, die im Bereich staatlichen Handelns Diskriminierung erfahren, können sich kaum dagegen wehren. Denn das deutsche Antidiskriminierungsrecht ist an dieser Stelle außerordentlich lückenhaft. Wie oben erwähnt ist die öffentliche Verwaltung zwar an die verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote aus Artikel 3 des Grundgesetzes gebunden. Diese Grundsätze hat der Gesetzgeber aber bislang nicht umfassend konkretisiert.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat ein Rechtsgutachten¹ in Auftrag gegeben, das sich damit befasst, wie der Rechtsschutz bei Diskriminierungen durch hoheitliches Handeln verbessert werden kann. Die vorliegende Kurzstudie ergänzt dieses Gutachten um eine sozialwissenschaftliche Perspektive. Der Fokus liegt dabei auf der Polizei sowie auf Ämtern und Behörden, also auf den staatlichen Stellen, mit denen die meisten Menschen am häufigsten Kontakt haben. Das Bildungswesen, das ebenfalls durch staatliche Akteur*innen geprägt ist und in dem es ebenfalls zu Diskriminierungen kommt, wird hier nicht berücksichtigt, weil es sich antidiskriminierungsrechtlich zu sehr von den anderen Bereichen unterscheidet.

Basierend auf einer telefonischen Befragung stellt die Kurzstudie die Erfahrungen von Menschen in Deutschland mit staatlichem Handeln und ihre Einstellungen zu Verbesserungsvorschlägen dar. Zunächst fasst sie den Forschungsstand zu Diskriminierungen im Bereich „Ämter, Behörden und Polizei“ zusammen (Kapitel 2). Anschließend werden die verwendete Methodik erläutert (Kapitel 3) und die empirischen Ergebnisse präsentiert. Diese geben Einblicke sowohl in Einstellungen zu und Erfahrungen mit der Polizei (Kapitel 4) und Ämtern und Behörden (Kapitel 5) als auch in Einstellungen zu verschiedenen Verbesserungsvorschlägen (Kapitel 6). Abschließend werden die Ergebnisse der Studie zusammengefasst (Kapitel 7).

¹ Egenberger et al. 2025

2 Forschungsstand

Mit Diskriminierung im Bereich des staatlichen Handelns befassen sich mehrere wissenschaftliche Untersuchungen. Die meisten Studien betrachten einzelne Aspekte, nur wenige untersuchen übergreifend, wie und wie viel Diskriminierung vonseiten staatlicher Institutionen stattfindet. Besondere Aufmerksamkeit haben in den letzten Jahren Studien erregt, die sich mit Diskriminierung durch Arbeitsagenturen und Jobcenter sowie die Polizei befassen. Es zeigen sich hier noch deutliche Forschungsbedarfe.

Eine wichtige Forschungsgrundlage sind Befragungen, in denen Menschen angeben, welche Diskriminierungserfahrungen sie machen. Diese **quantitativen Studien** zu Diskriminierung untersuchen in der Regel Erfahrungen im Kontakt mit Ämtern, Behörden und der Polizei.

- In der **Befragung „Diskriminierung erlebt?“**² gab mehr als ein Viertel aller Befragten an, bei Behörden Diskriminierung erfahren zu haben. Benachteiligungen im Kontakt zur Polizei betrafen bundesweit fast ein Drittel. Zudem untersuchte die Studie die Aussage „Ich wurde von Mitarbeiter*innen in Behörden oder Ämtern respektlos behandelt“ intensiver. Insbesondere Personen, die arbeitssuchend waren oder ein geringes Einkommen hatten, schilderten solche Erfahrungen. Die Befragten nannten verschiedene Diskriminierungsmerkmale als mutmaßlichen Grund für die respektlose Behandlung, beispielsweise die äußere Erscheinung, das Alter oder eine (vermeintliche) Migrationsbiografie. Auf Diskriminierungserfahrungen haben die Betroffenen in 60 Prozent der Fälle zunächst nicht direkt reagiert. Das liegt auch an einem Machtungleichgewicht: Die Betroffenen sind in der Regel von den Behördenentscheidungen abhängig.
- Im Rahmen des **Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)** erhobene Daten zeigen, dass 32 Prozent derjenigen, die Diskriminierung erfahren haben, sie (auch) bei Ämtern und Behörden erlebt haben. 13 Prozent gaben Diskriminierung bei der Polizei an.³
- Dies sind ähnliche Werte wie in der **Befragung „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“**⁴, wo die Polizei nicht gesondert erfasst wurde. Hier gaben 28 Prozent derjenigen, die Diskriminierung erlebt haben, an, sie auch im Bereich „Ämter, Behörden und Politik“ erfahren zu haben. In dieser Studie werden die Erfahrungen zudem qualitativ ausgewertet. Dabei zeigt sich, dass Menschen mitunter Leistungen verwehrt, sie schlechter beraten oder auf andere Art benachteiligt werden, sodass ihre Teilhabe beeinträchtigt und ihre Rechte nicht oder schlechter realisiert werden. Zudem werden teilweise auch Umgangsformen als diskriminierend wahrgenommen, etwa eine herablassende oder bevormundende Sprechweise.⁵

² Kronenbitter et al. 2023

³ Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2018

⁴ Beigang et al. 2017

⁵ Beigang et al. 2017

- Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) erhebt in ihren zielgruppenspezifischen Studien immer wieder, wie häufig Diskriminierungen durch Ämter und Behörden vorkommen. In der **Studie „Being Black in the EU“** berichteten 15 Prozent der in Europa befragten Menschen afrikanischer Herkunft von Diskriminierungen bei Ämtern und Behörden in den letzten zwölf Monaten.⁶ In der auf der gleichen Erhebung beruhenden **Studie „Being Muslim in the EU“** sind es europaweit 17 Prozent der befragten Muslim*innen, die im gleichen Zeitraum von Diskriminierungen bei Ämtern und Behörden berichteten.⁷ In einer EU-weiten Befragung von queeren Menschen, der **„LGBT-Erhebung in der EU“**, berichteten acht Prozent derjenigen, die in den letzten zwölf Monaten wegen Sozialleistungen Kontakt zu Ämtern und Behörden hatten, von Diskriminierungserfahrungen.⁸
- Etwas genauer erfasste eine **Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen**⁹ Diskriminierungserfahrungen: Menschen mit Behinderungen geben hier häufiger negative Erfahrungen an als Befragte, die nach eigener Aussage nicht behindert sind oder durch ihre Behinderung keine oder nur geringe Alltagseinschränkungen haben. Insbesondere bejahen Menschen mit Behinderungen die Aussagen „Mitarbeiter*innen in Behörden gehen gar nicht auf mich und meine Bedürfnisse ein“, „Informationen, Briefe und Anträge in Behörden sind in der Regel unverständlich und kompliziert“ und „Die Internetseiten von Behörden sind so gestaltet, dass ich sie nicht nutzen kann“.

Dass Diskriminierung durch staatliches Handeln ein relevantes Problem ist, zeigt sich auch in **Beratungs- und Beschwerdedaten**. Ein Beispiel sind die Beschwerdedaten auf Basis des Berliner Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG). Berlin hat bisher als einziges Bundesland ein Landesantidiskriminierungsgesetz verabschiedet, das Diskriminierung durch staatliches Handeln des Landes verbietet. Zwischen Ende Juni 2020 und Anfang April 2024 erreichten die zuständige Ombudsstelle über 1.300 Beschwerden wegen Diskriminierung durch staatliche Stellen im Land Berlin.¹⁰ Auch an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden sich sehr viele Menschen, die sich im Kontakt mit Ämtern und Behörden benachteiligt sehen. So gingen von Anfang 2021 bis Ende 2023 knapp 3.000 Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund von Merkmalen ein, die im AGG geschützt sind.¹¹ Dabei berichten die Ratsuchenden sowohl von Diskriminierungen, die vom Behördenpersonal selbst ausgehen, als auch von institutionellen Diskriminierungen. Am häufigsten geht es um rassistische Diskriminierung und um Diskriminierung aufgrund von Behinderungen.

Neben den genannten Studien und Datensammlungen zu Diskriminierungserfahrungen gibt es eine Reihe von Studien, die **Diskriminierungspotenziale in einzelnen Ämtern und Behörden** aufdecken. Besonders intensiv wird die Polizei untersucht.¹² Zahlreiche Studien befassen sich mit Racial Profiling, also mit polizeilichen Maßnahmen, die sich deutlich häufiger gegen Menschen richten, die als nicht deutsch gelesen werden, als gegen andere.¹³ Dazu gehören zum Beispiel anlassunabhängige Ausweis- und Personenkontrollen, die auf der Grundlage von äußerlichen Merkmalen wie der Hautfarbe durchgeführt werden. Racial Profiling ist eine institutionelle

6 FRA 2023

7 FRA 2024

8 FRA 2013

9 Infas 2022

10 Abgeordnetenhaus Berlin, Drucksache 19/18745

11 Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024

12 Für eine Übersicht Hunold & Singelnstein 2022

13 Cremer 2013, Cremer 2017, Niemi & Singelnstein 2022

Praktik, hinter der oft Vorurteile und Stereotype stehen, die sowohl in der Gesamtbevölkerung als auch in der Polizei verbreitet sind.¹⁴

Stereotype und Vorurteile wirken sich auch auf die Strafverfolgung aus, wo sie dazu führen, dass bestimmte Menschen eher einer Straftat verdächtigt werden als andere. Ein Beispiel dafür sind die NSU-Morde, bei denen die Täter im Umfeld der Opfer gesucht und die rassistischen Hintergründe der Straftaten nicht erkannt wurden.¹⁵

Auch Menschen mit Behinderungen berichten von Diskriminierungen durch die Polizei. Etwa schildern taube Menschen, dass ihnen kein*e Dolmetscher*in gestellt wurde, als sie bei der Polizei aussagen sollten.¹⁶ Zudem berichten Frauen, die ein Kopftuch tragen, von intersektionaler Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Religion.¹⁷ Einen ausführlichen Forschungsstand zu Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz im Bereich polizeilichen Handelns veröffentlicht die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2025.

Tiefer gehende Studien, die sich **Wirkweisen und Mechanismen der Diskriminierung** in anderen Behörden genauer anschauen, gibt es allerdings kaum. Vergleichsweise häufig sind Untersuchungen zur Arbeitsverwaltung. So stellt eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes diverse Diskriminierungsrisiken fest, deren Ursachen unter anderem die Steuerung nach Kennzahlen, unzureichende Informationen und Beratung, fehlende Individualisierung der Leistungserbringung und intransparente Entscheidungen sind.¹⁸ Experimentell konnten in der Arbeitsverwaltung rassistische Einstellungen und eine schlechtere Behandlung von nicht deutschen Antragsteller*innen nachgewiesen werden.¹⁹ In qualitativen Analysen wird deutlich, wie wichtig die Rolle von Sprach- und Kulturmittler*innen ist, um institutionelle Diskriminierung zu verhindern.²⁰ Hinsichtlich der Erforschung der genauen Diskriminierungsrisiken in vielen anderen Ämtern und Behörden besteht Nachholbedarf.

Insgesamt gibt es vergleichsweise wenig Forschung, die konkret die **Diskriminierungsrisiken im Bereich des staatlichen Handelns** untersucht. Eine Ausnahme ist die Polizei, zu der es verschiedene Studien gibt, deren Fokus in erster Linie auf rassistischer und herkunftsbezogener Diskriminierung liegt. Die Studien zeigen deutlich Diskriminierungsrisiken auf. Aber auch bei anderen Behörden verweisen insbesondere die Erfahrungen der Betroffenen auf strukturelle Diskriminierungsgefahren.

14 MEGAVO 2024, Wegner & Ellrich 2022, Graevskaia 2022

15 Dengler & Foroutan 2017, Dosdall 2019, Karakayali et al. 2017

16 Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024

17 Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024

18 Brüssig et al. 2019

19 Hemker & Rink 2017

20 Ratzmann 2022.

3 Methode

Die vorliegende Studie beruht auf einer telefonischen Erhebung, die von der INFO GmbH Markt- und Meinungsforschung durchgeführt wurde. Vom 21. November bis 8. Dezember 2023 wurden insgesamt 2.000 Menschen in Deutschland interviewt. Dazu wurden zufällig generierte Festnetz- und Mobilfunknummern angerufen (Dual-Frame-Stichprobe auf ADM-Auswahlbasis). Bei Festnetznummern wurde die Person im Haushalt interviewt, die als nächste Geburtstag hat. Die Ergebnisse sind dadurch auf die Grundgesamtheit, die aus der deutschsprachigen Wohnbevölkerung in Deutschland ab 16 Jahren in Privathaushalten mit Telefonanschluss besteht, verallgemeinerbar.

Die Befragung dauerte durchschnittlich 13 Minuten. Die Teilnehmenden beantworteten verschiedene Fragen zu ihren Einstellungen, Erfahrungen und Verbesserungsvorschlägen bei Polizei, Ämtern und Behörden. Wenn die Teilnehmenden ihre Zustimmung oder Ablehnung zu bestimmten Aussagen angeben sollten, wurden jeweils vierstufige Skalen eingesetzt. Bei Fragen nach eigenen Benachteiligungserfahrungen wurden lediglich die Antwortmöglichkeiten „ja“ und „nein“ angeboten. Die Befragten hatten stets auch die Möglichkeit, mit „weiß nicht“ oder gar nicht zu antworten. In der Ergebnisdarstellung werden nur die Personen berücksichtigt, die bei der jeweiligen Frage eine Antwort gegeben haben. Bei den vierstufigen Skalen wird für eine vereinfachte Darstellung im Text nur zwischen Zustimmung und Ablehnung unterschieden.

Auch soziodemografische Eigenschaften der befragten Personen wurden erfasst und werden in der folgenden Analyse der Einstellungen, Erfahrungen und Bewertungen berücksichtigt. Ihre Operationalisierung ist im Anhang dargestellt.

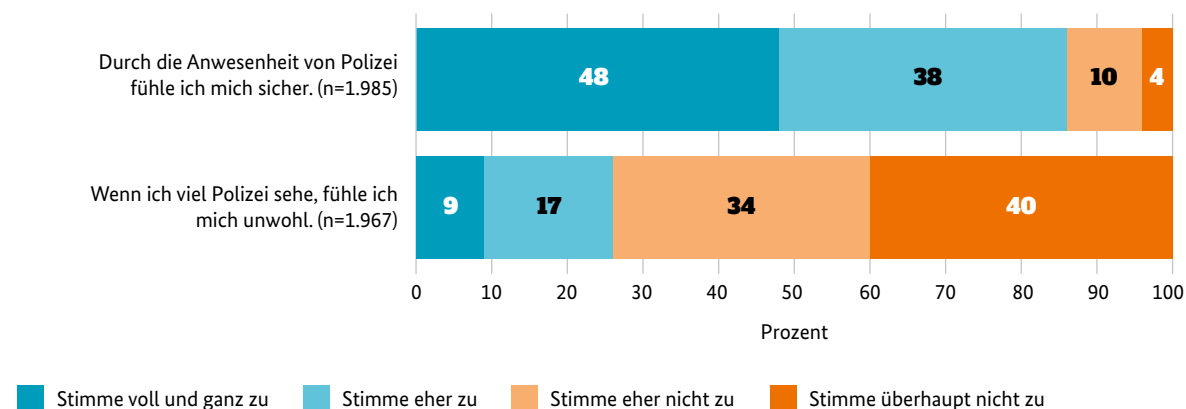
4 Einstellungen und Erfahrungen mit der Polizei

Dieses Kapitel untersucht Wahrnehmungen und Erfahrungen mit der Polizei. Wie bereits in der Forschungsstandanalyse gezeigt, bestehen im Kontakt zur Polizei besondere Diskriminierungsrisiken, die Forschung konzentriert sich hier insbesondere auf rassistische Diskriminierungen.

4.1 Wahrnehmungen der Polizei

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Polizei in Deutschland grundsätzlich ein hohes Vertrauen genießt (Abbildung 1). 86 Prozent der Befragten geben an, sich durch die Anwesenheit von Polizei sicher zu fühlen. Demgegenüber stimmt nur ein Viertel der Befragten der Aussage zu, sich unwohl zu fühlen, wenn sie viel Polizei sehen (26 Prozent). Zu bedenken ist auch, dass manche Befragte der Aussage womöglich deswegen zustimmen, weil sie eine hohe Polizeipräsenz mit einer Gefährdungslage assoziieren, die das eigentliche Unwohlsein auslöst, etwa eine rechtsextreme Demonstration oder ein terroristischer Anschlag.

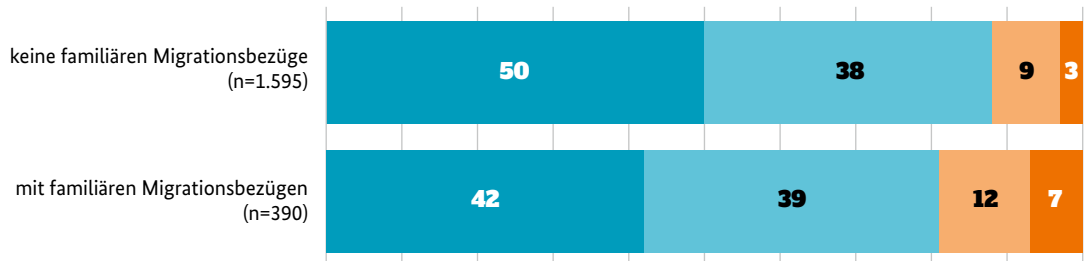
Abbildung 1: Wahrnehmung der Polizei



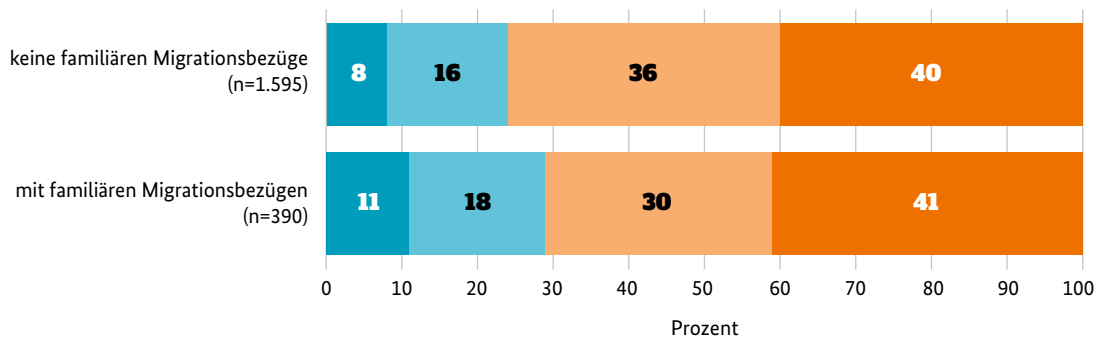
Tatsächlich zeigen sich entlang der verschiedenen soziodemografischen Analysedimensionen nur geringe Abweichungen in der Wahrnehmung der Polizei. Auch Personen mit Migrationsbezügen²¹ geben mit circa 81 Prozent an, sich in der Gegenwart von Polizei sicher zu fühlen (Abbildung 2). Eine Minderheit von weniger als einem Drittel (29 Prozent) gibt an, sich unwohl zu fühlen, wenn sie viel Polizei sieht.

Abbildung 2: Wahrnehmung der Polizei nach familiären Migrationsbezügen

Durch die Anwesenheit von Polizei fühle ich mich sicher.



Wenn ich viel Polizei sehe, fühle ich mich unwohl.



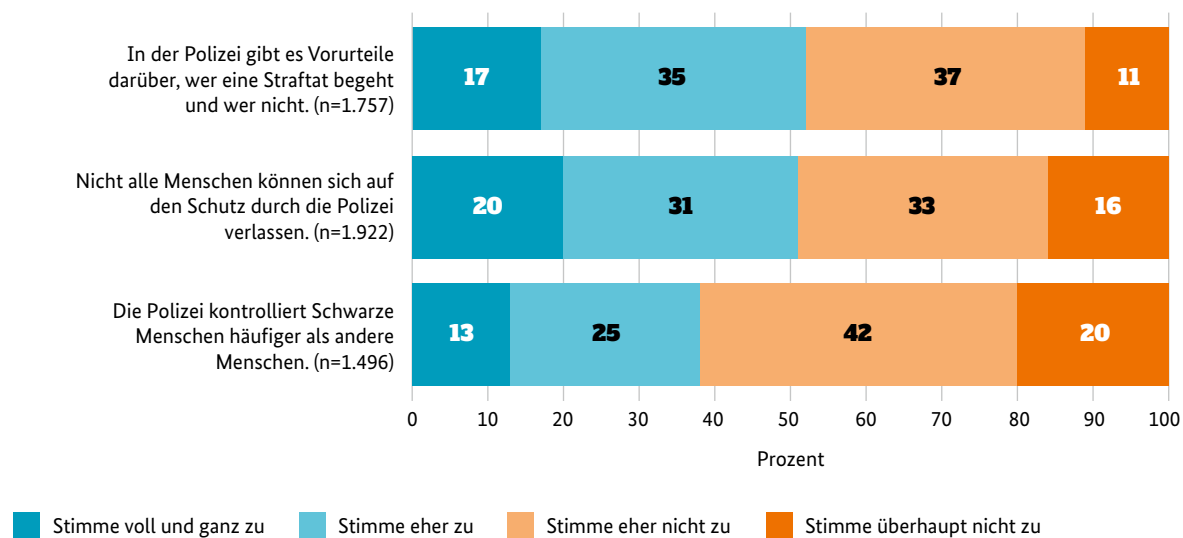
■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme eher zu ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme überhaupt nicht zu

© Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2025

Obwohl die Polizei gesamtgesellschaftlich ein hohes Vertrauen genießt, ist den meisten Menschen bewusst, dass auch innerhalb der Polizei Vorurteile darüber existieren, wer eine Straftat begeht und wer nicht (Abbildung 3). Etwas über die Hälfte der Befragten stimmt dieser Aussage zu (52 Prozent). Der Anteil der Menschen, die Vorurteile ausschließen, liegt sogar nur bei elf Prozent. Darüber hinaus sagt jede zweite Person (51 Prozent), dass sich nicht alle Menschen auf den Schutz durch die Polizei verlassen können. Auch Racial Profiling nehmen viele Befragte wahr: 38 Prozent geben an, dass Schwarze Menschen häufiger kontrolliert werden als andere.

²¹ Für die Operationalisierung siehe Anhang.

Abbildung 3: Wahrnehmung von diskriminierendem Polizeihandeln

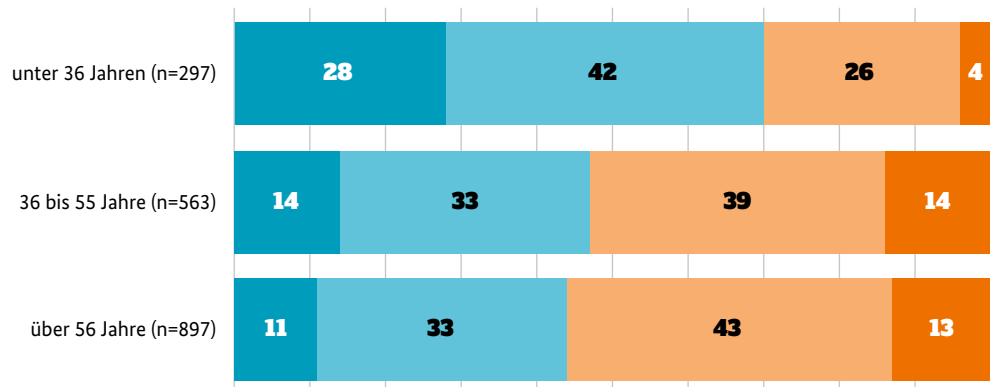


© Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2025

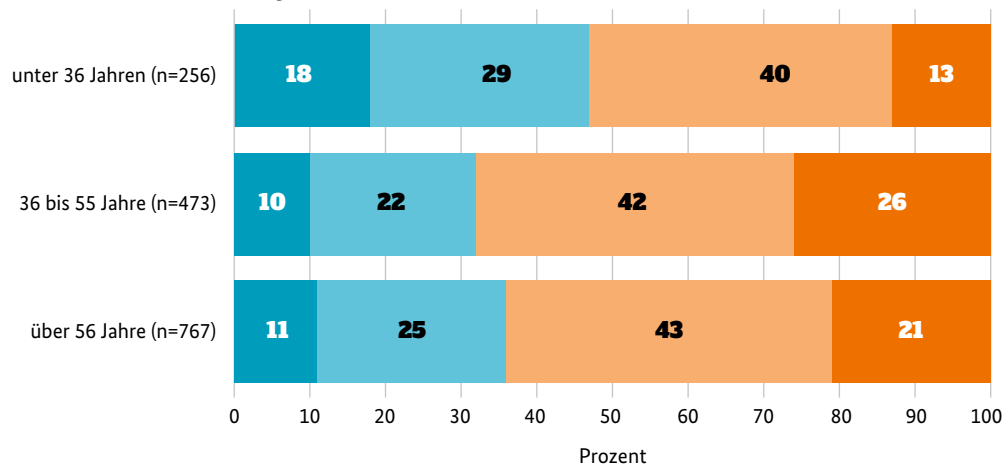
Bei der Wahrnehmung von diskriminierendem Polizeihandeln zeigen sich deutliche soziodemografische Unterschiede. Gerade in den jüngeren Altersgruppen bis 35 Jahre existiert eine deutlich stärkere Wahrnehmung von Vorurteilen innerhalb der Polizei und daraus folgenden Praktiken wie Racial Profiling (Abbildung 4). Während in der Gesamtbevölkerung jede*r Zweite davon ausgeht, dass es innerhalb der Polizei Vorurteile gibt, sind es in der jüngeren Altersgruppe mehr als zwei Drittel (70 Prozent).

Abbildung 4: Wahrnehmung von diskriminierendem Polizeihandeln nach Alter

In der Polizei gibt es Vorurteile darüber, wer eine Straftat begeht und wer nicht.



Die Polizei kontrolliert Schwarze Menschen häufiger als andere Menschen.



■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme eher zu ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme überhaupt nicht zu

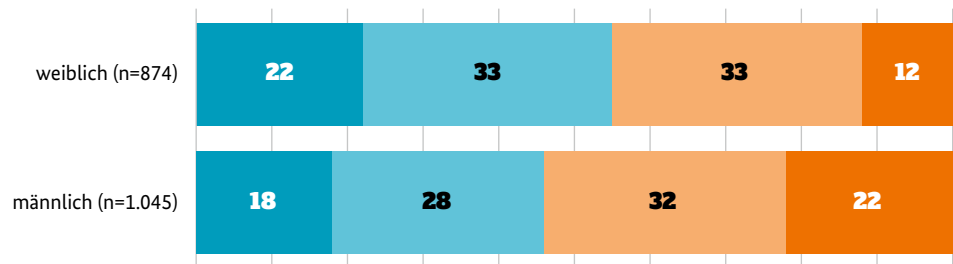
© Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2025

Bei der Wahrnehmung von Racial Profiling zeigen sich auch entlang des Bildungsstatus deutliche Unterschiede. So sagen Menschen mit (Fach-)Abitur deutlich häufiger, dass die Polizei Schwarze Menschen häufiger kontrolliert als andere.

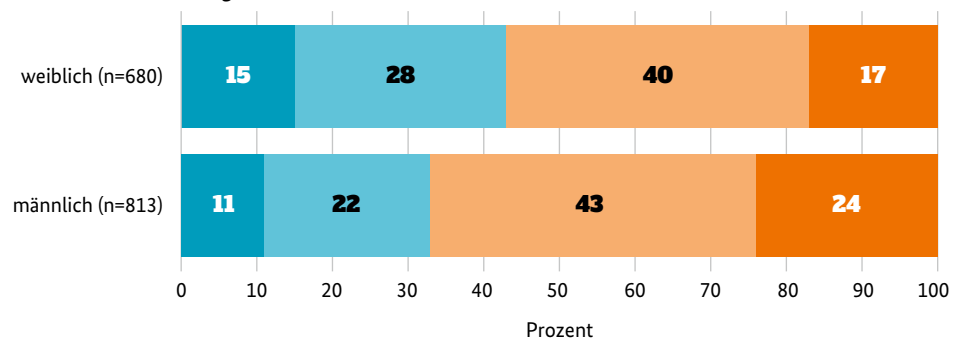
Des Weiteren lassen sich Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts feststellen (Abbildung 5). Frauen äußern etwas häufiger als Männer, dass nicht alle gleichermaßen auf den Schutz durch die Polizei vertrauen können und dass Schwarze Menschen häufiger kontrolliert werden als andere. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern beträgt jeweils circa zehn Prozentpunkte.

Abbildung 5: Wahrnehmung von diskriminierendem Polizeihandeln nach Geschlecht

Nicht alle Menschen können sich auf den Schutz durch die Polizei verlassen.



Die Polizei kontrolliert Schwarze Menschen häufiger als andere Menschen.



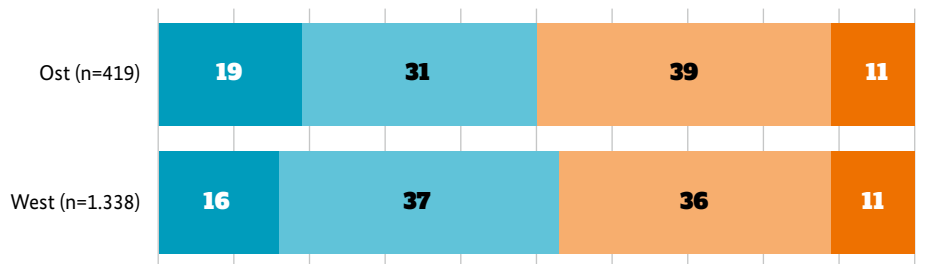
■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme eher zu ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme überhaupt nicht zu

© Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2025

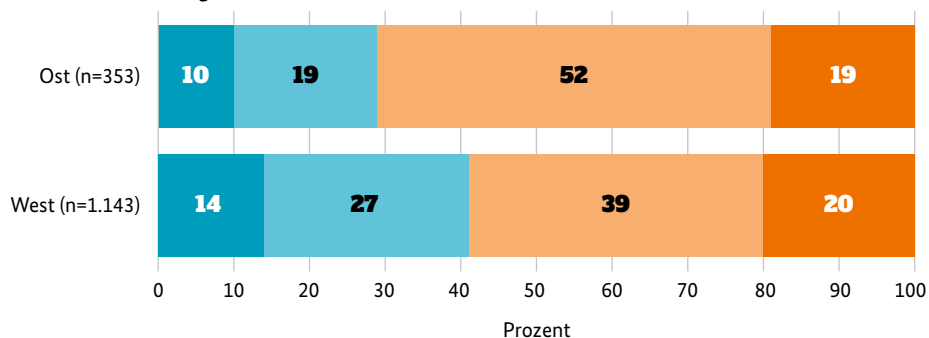
Ein weiterer auffälliger Unterschied zeigt sich zwischen Befragten in Ost- und Westdeutschland (Abbildung 6). In den westdeutschen Bundesländern geben 41 Prozent der Befragten an, dass Schwarze Menschen häufiger von der Polizei kontrolliert werden als andere. In den ostdeutschen Bundesländern liegt dieser Anteil mit 29 Prozent deutlich darunter. Eine Erklärung für den Unterschied könnte sein, dass der Anteil von Schwarzen Menschen in der Bevölkerung hier geringer ist. Dafür spricht auch, dass bei der Frage nach dem Vorhandensein von Vorurteilen in der Polizei keine nennenswerten Unterschiede zu finden sind zwischen Menschen mit Wohnort in ost- und solchen in westdeutschen Bundesländern.

Abbildung 6: Wahrnehmung von diskriminierendem Polizeihandeln nach Wohnort Ost/West

In der Polizei gibt es Vorurteile darüber, wer eine Straftat begeht und wer nicht.



Die Polizei kontrolliert Schwarze Menschen häufiger als andere Menschen.



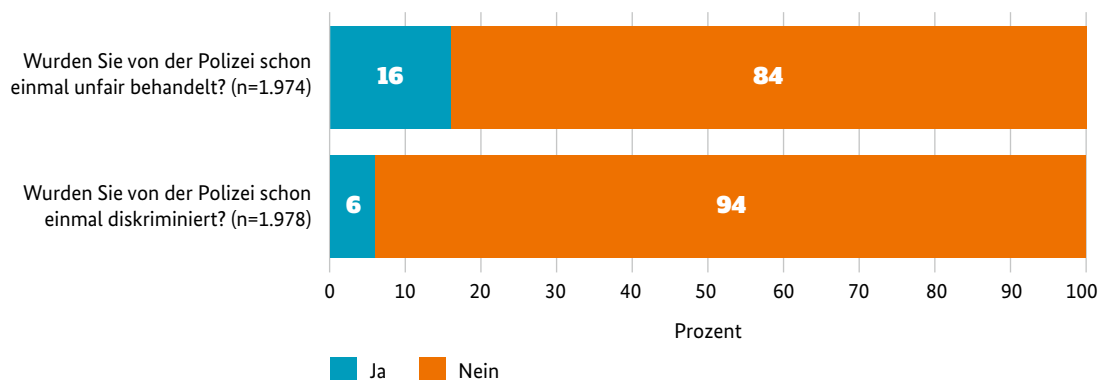
■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme eher zu ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme überhaupt nicht zu

© Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2025

4.2 Eigene Erfahrungen mit der Polizei

Nicht alle Menschen in Deutschland hatten schon einmal Kontakt zur Polizei. Allerdings ist der Anteil derjenigen, die negative Erfahrungen mit der Polizei gemacht haben, vergleichsweise hoch (Abbildung 7). 16 Prozent der Befragten geben an, schon einmal von der Polizei unfair behandelt worden zu sein. Sechs Prozent der Befragten sprechen sogar davon, bereits von der Polizei diskriminiert worden zu sein. Grundsätzlich ist zwar jede Diskriminierung eine unfaire Behandlung, aber unfaire Behandlungen können andere Gründe als Diskriminierung haben. In den meisten Fällen ist es für die Betroffenen schwierig, das eine vom anderen zu unterscheiden: Hinter einer als unfair empfundenen Behandlung kann sich eine Diskriminierung verbergen, während eine als diskriminierend wahrgenommene Behandlung manchmal nicht die Kriterien für eine Diskriminierung erfüllt.

Abbildung 7: Eigene Erfahrungen mit der Polizei

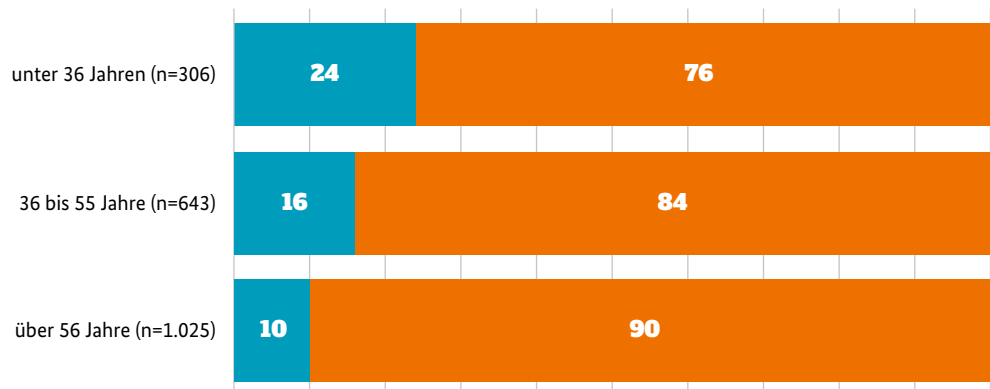


© Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2025

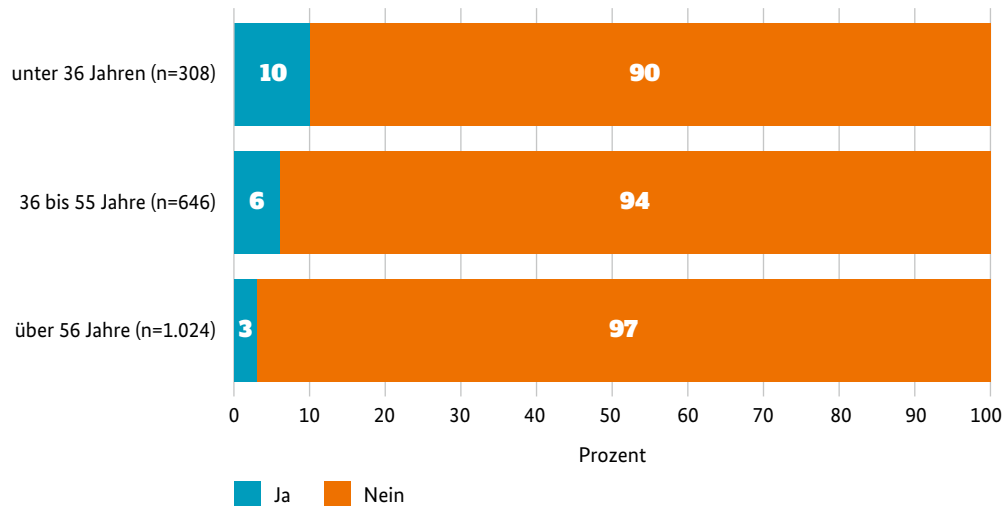
Insgesamt gibt nur eine Minderheit der Befragten an, von der Polizei schon einmal unfair behandelt oder gar diskriminiert werden zu sein. Allerdings sind nicht alle Menschen gleichermaßen betroffen. Junge Menschen (Abbildung 8) unter 36 Jahren sagen deutlich häufiger als ältere Menschen, schon einmal unfair behandelt worden zu sein (24 Prozent) oder Diskriminierung durch die Polizei erlebt zu haben (zehn Prozent). Diese Unterschiede können auf unterschiedliche Erfahrungen der einzelnen Alterskohorten zurückzuführen sein. Es ist aber auch möglich, dass sie ähnliche Erfahrungen unterschiedlich interpretieren. Ebenfalls denkbar ist, dass Menschen vor allem im jüngeren Alter negative Erfahrungen mit der Polizei machen, sie aber im höheren Alter nicht mehr so deutlich präsent haben.

Abbildung 8: Eigene Erfahrungen mit der Polizei nach Alter

Wurden Sie von der Polizei schon einmal unfair behandelt?



Wurden Sie von der Polizei schon einmal diskriminiert?

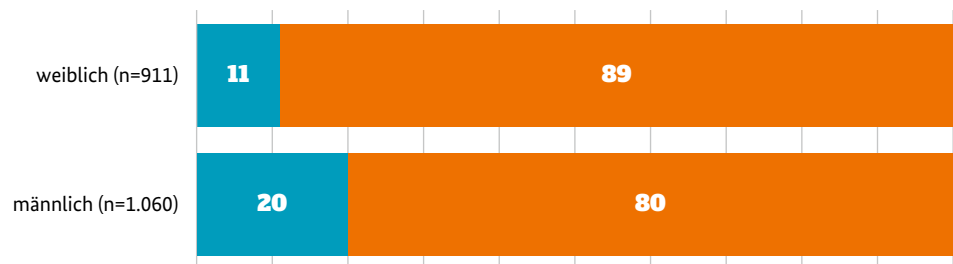


© Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2025

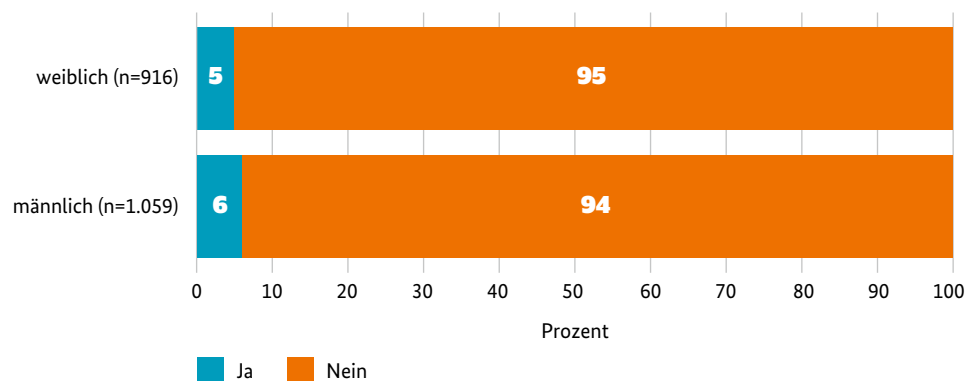
Bei der Frage nach unfairer Behandlung durch die Polizei zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern (Abbildung 9). Während 20 Prozent der Männer davon berichten, ist der Anteil unter den Frauen nur etwa halb so groß (elf Prozent). Interessanterweise findet sich jedoch kein entsprechender Geschlechterunterschied bei der Frage nach Diskriminierungserfahrungen (sechs Prozent gegenüber fünf Prozent). Möglicherweise erleben Männer deswegen häufiger als unfair empfundene Behandlung durch die Polizei als Frauen, weil ihnen eher Aggressivität und Gewaltbereitschaft zugeschrieben werden. Die Ergebnisse deuten jedenfalls darauf hin, dass Männer im Kontakt zur Polizei ein höheres Diskriminierungsrisiko haben als Frauen – anders als in anderen Lebensbereichen, in denen Diskriminierung entlang des Geschlechts häufiger Frauen betrifft.

Abbildung 9: Eigene Erfahrungen mit der Polizei nach Geschlecht

Wurden Sie von der Polizei schon einmal unfair behandelt?



Wurden Sie von der Polizei schon einmal diskriminiert?

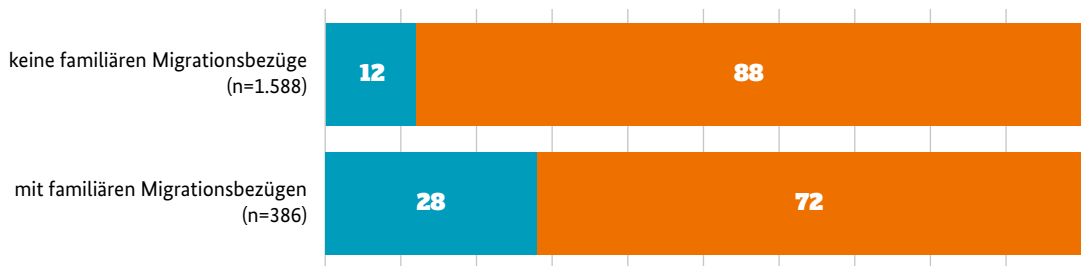


© Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2025

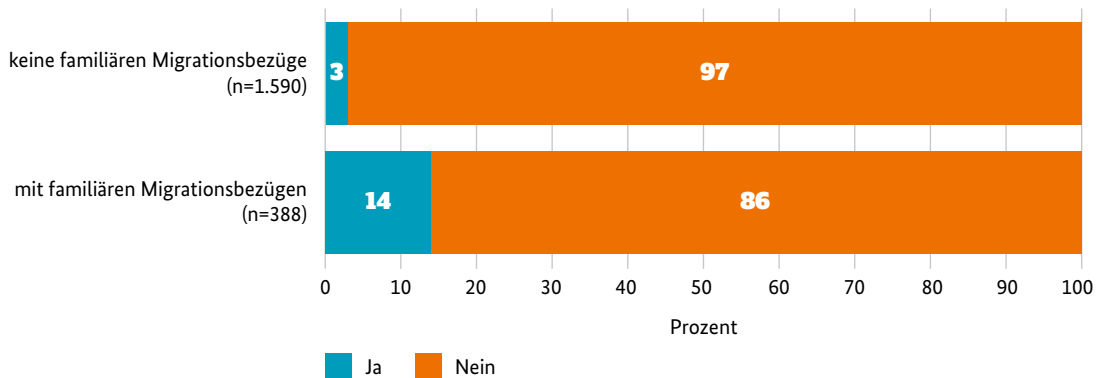
Besonders gravierend sind die Unterschiede in den Erfahrungen zwischen Personen mit und ohne familiären Migrationsbezug (Abbildung 10). 28 Prozent der Befragten mit familiärem Migrationsbezug geben an, schon einmal unfair von der Polizei behandelt worden zu sein, 14 Prozent berichten sogar von Diskriminierungen. Demgegenüber geben nur zwölf Prozent der Befragten ohne familiären Migrationsbezug unfaire Behandlungen an und nur drei Prozent Diskriminierungen. Die Gefahr, Diskriminierung durch die Polizei zu erfahren, ist damit bei Personen mit familiärem Migrationsbezug mehr als viermal so groß wie bei Personen ohne.

Abbildung 10: Eigene Erfahrungen mit der Polizei nach familiärer Migrationsgeschichte

Wurden Sie von der Polizei schon einmal unfair behandelt?



Wurden Sie von der Polizei schon einmal diskriminiert?



© Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2025

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die allermeisten Menschen in Deutschland haben ein hohes Vertrauen in die Polizei. Gleichzeitig gehen viele Menschen davon aus, dass die Polizei nicht immer fair handelt. Rund jede*r zweite Befragte geht davon aus, dass es in der Polizei Vorurteile gibt und sich nicht alle Menschen gleichermaßen auf den Schutz der Polizei verlassen können. Ein Teil der Befragten hat auch schon einmal selbst negative Erfahrungen mit der Polizei gemacht. Insbesondere Männer und Personen mit familiären Migrationsbezügen geben an, schon einmal von der Polizei unfair behandelt, teilweise sogar diskriminiert worden zu sein. Für sie ist es deutlich wahrscheinlicher, negative Erfahrungen mit der Polizei zu machen, als für die restliche Bevölkerung. Dies deckt sich mit dem Stand der Forschung, nach dem rassifizierte Personen gegenüber der Polizei besonders vulnerabel sind.

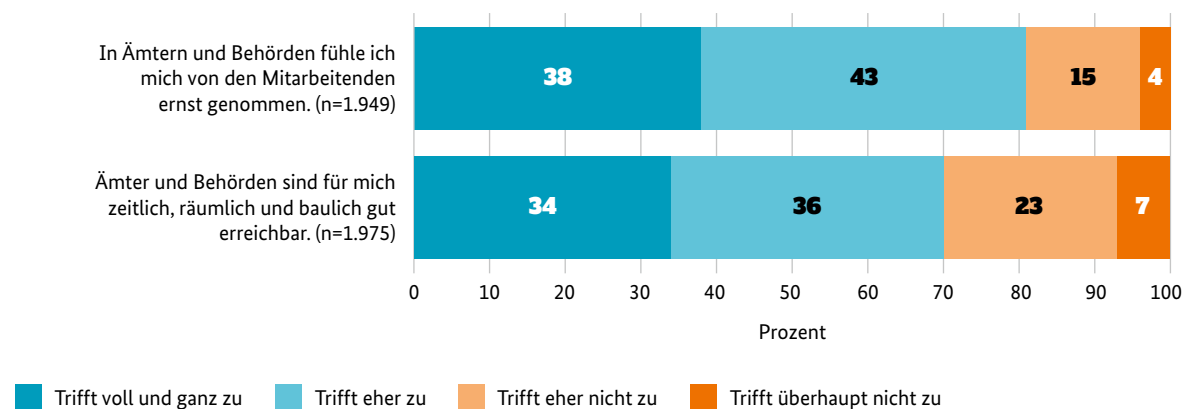
5 Erfahrungen mit Ämtern und Behörden

Die meisten Menschen kommen deutlich häufiger in Kontakt mit Ämtern und Behörden als mit der Polizei. Daher wurde in der Befragung darauf verzichtet, allgemeine Wahrnehmungen von Ämtern und Behörden zu erfassen, und die Teilnehmenden direkt nach ihren eigenen Erfahrungen mit ihnen gefragt. Diese unterteilen sich in allgemeinere Erfahrungen sowie in das Erleben von Benachteiligung und Diskriminierung.

5.1 Allgemeinere Erfahrungen mit Ämtern und Behörden

Grundsätzlich stellen die Befragten den Behörden ein sehr gutes Zeugnis aus (Abbildung 11). Mehr als vier von fünf Personen fühlen sich von Behördenmitarbeitenden ernst genommen (81 Prozent). Auch die zeitliche, räumliche und bauliche Erreichbarkeit von Ämtern und Behörden bewerten 70 Prozent der Menschen als gut.

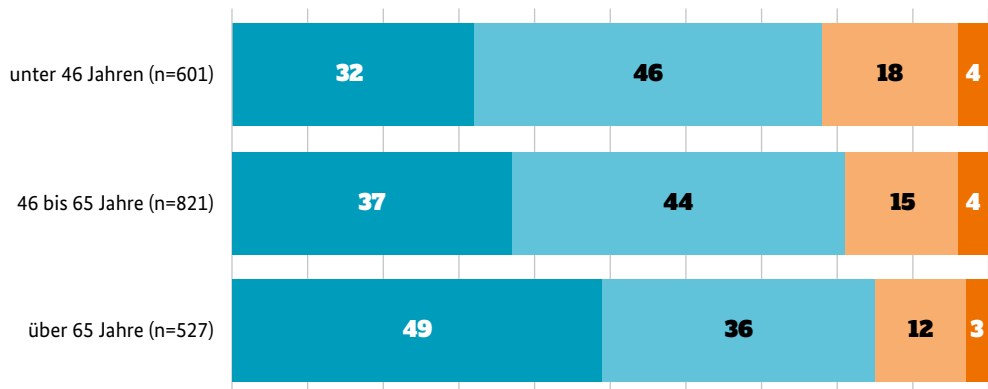
Abbildung 11: Wahrnehmung von Ämtern und Behörden



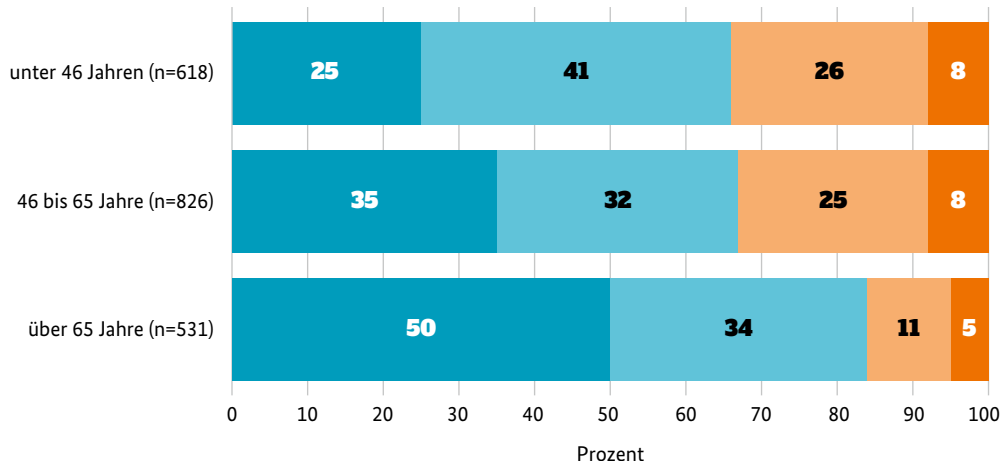
Allerdings zeigen sich deutliche Alterseffekte bei der Einschätzung der zeitlichen, räumlichen und baulichen Bedingungen (Abbildung 12). Während diese in den Altersgruppen bis 46 Jahre von zwei Dritteln der Personen als gut eingeschätzt werden, steigt die Zufriedenheit in den höheren Altersgruppen auf über 80 Prozent an. Es ist anzunehmen, dass das Ausscheiden aus der Berufstätigkeit den Befragten ermöglicht, Behördengänge zeitlich flexibel zu erledigen. Die Tatsache, dass Befragte mit Behinderungen die Bedingungen nicht deutlich negativer bewerten als andere, deutet darauf hin, dass die meisten Behörden ausreichend barrierefrei sind, um den meisten Menschen Zugang zu ermöglichen. Je nachdem, was für eine Behinderung oder chronische Krankheit jemand hat, kann die Zugänglichkeit im Einzelfall auch anders aussehen, was sich aufgrund der Fallzahlen jedoch nicht in den Ergebnissen widerspiegelt.

Abbildung 12: Wahrnehmung von Ämtern und Behörden nach Alter

In Ämtern und Behörden fühle ich mich von den Mitarbeitenden ernst genommen.



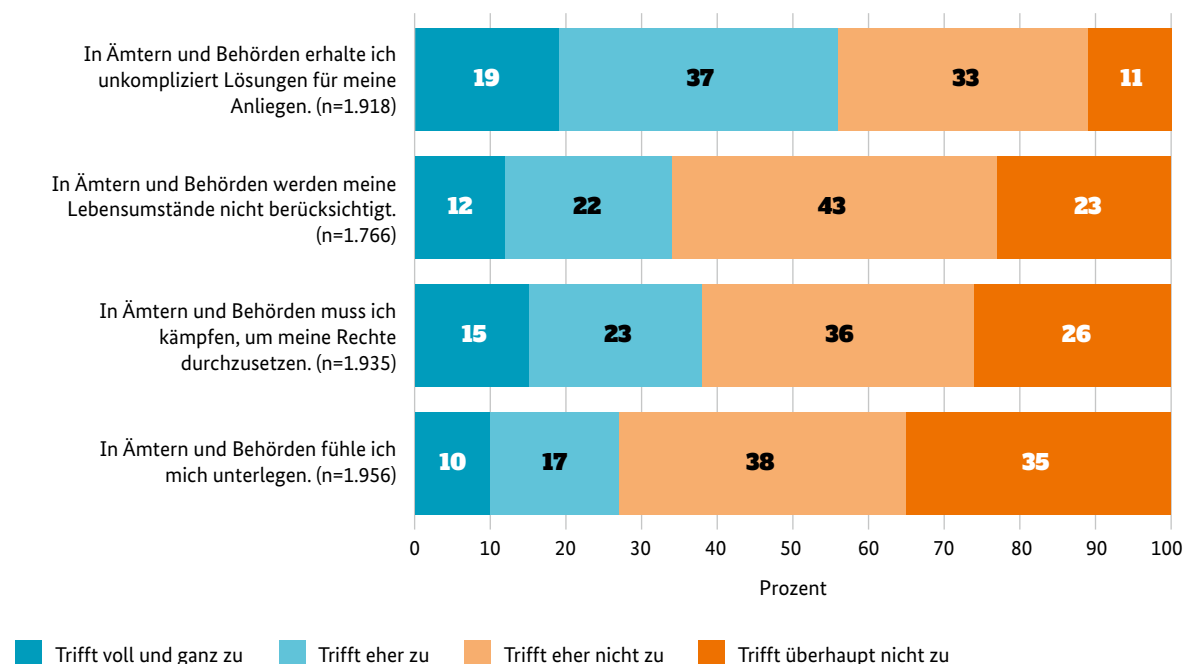
Ämter und Behörden sind für mich zeitlich, räumlich und baulich gut erreichbar.



■ Trifft voll und ganz zu
 ■ Trifft eher zu
 ■ Trifft eher nicht zu
 ■ Trifft überhaupt nicht zu

Das Fazit fällt weniger positiv aus, wenn es darum geht, wie Ämter und Behörden mit den Anliegen der Bürger*innen umgehen (Abbildung 13). Nichtsdestotrotz zieht über die Hälfte der Befragten eine positive Bilanz. 56 Prozent der Befragten geben an, unkompliziert Lösungen für ihre Anliegen zu erhalten. Dieses Ergebnis ist für die deutsche Verwaltung, die gemeinhin als bürokratisch und wenig hilfsbereit gilt, vergleichsweise gut.

Abbildung 13: Erfahrungen mit Ämtern und Behörden



© Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2025

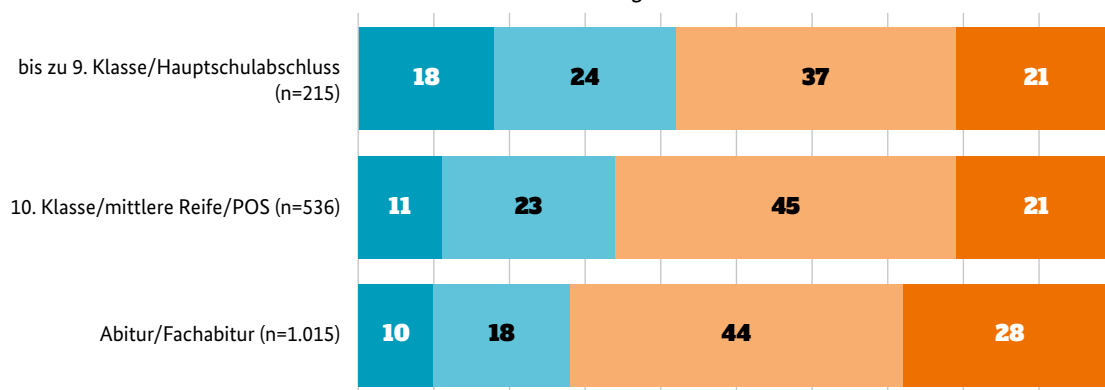
Gleichwohl hat ein Drittel der Befragten Probleme mit Ämtern und Behörden. Dass diese ihre Lebensumstände bei der Bearbeitung ihrer Anliegen nicht berücksichtigen, geben 34 Prozent der Befragten an (Abbildung 13). Ein Beispiel dafür ist, dass Behördenmitarbeitende mitunter die vielfältigen Barrieren ausblenden, durch die Menschen mit Behinderungen noch immer nicht gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Ein anderes Beispiel sind Situationen, in denen Behörden voraussetzen, dass alle Menschen ein familiäres Unterstützungsnetzwerk haben, das etwa bei der Kinderbetreuung einspringen kann – was bei Menschen, deren Familie weit entfernt oder gar in einem anderen Land lebt, nicht der Fall ist. 38 Prozent der Menschen berichten sogar davon, dass sie kämpfen müssen, um ihre Rechte durchzusetzen. Zusätzlich gibt über ein Viertel der Menschen in Deutschland an, sich beim Kontakt mit Ämtern und Behörden unterlegen zu fühlen (27 Prozent).

Welche Menschen solche Schwierigkeiten im Kontakt zu Ämtern und Behörden haben, hängt mit einigen soziodemografischen Faktoren zusammen. Beispielsweise spielt der Bildungsstand eine Rolle (Abbildung 14). Personen, die maximal über einen Hauptschulabschluss verfügen, geben deutlich häufiger an, dass ihre Lebensumstände nicht berücksichtigt werden (14 Prozentpunkte Unterschied) oder sie für ihre Rechte kämpfen müssen (neun Prozentpunkte Unterschied), als Personen, die mindestens über eine Fachhochschulreife verfügen. Es ist bemerkenswert, dass

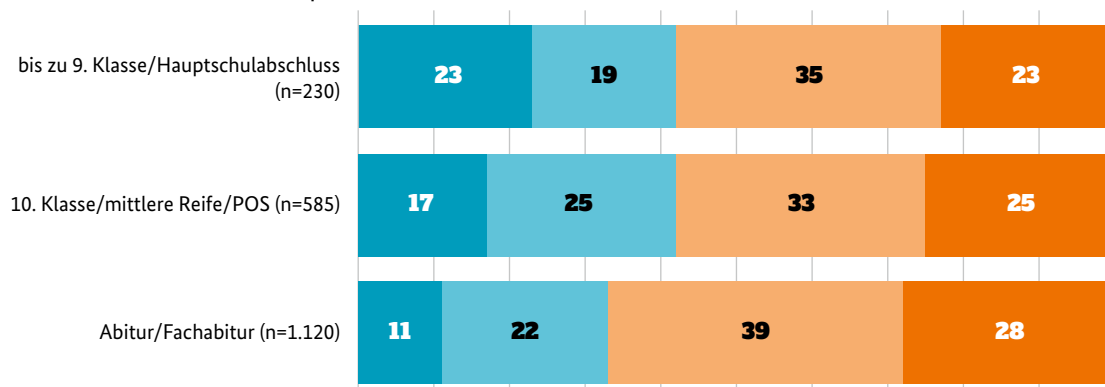
Personen mit mittlerer Reife/Realschulabschluss ähnlich oft sagen, dass sie für ihre Rechte kämpfen müssen, wie Personen mit Hauptschulabschluss, jedoch seltener, dass ihre Lebensumstände nicht berücksichtigt werden.

Abbildung 14: Erfahrungen mit Ämtern und Behörden nach Schulbildungsabschluss

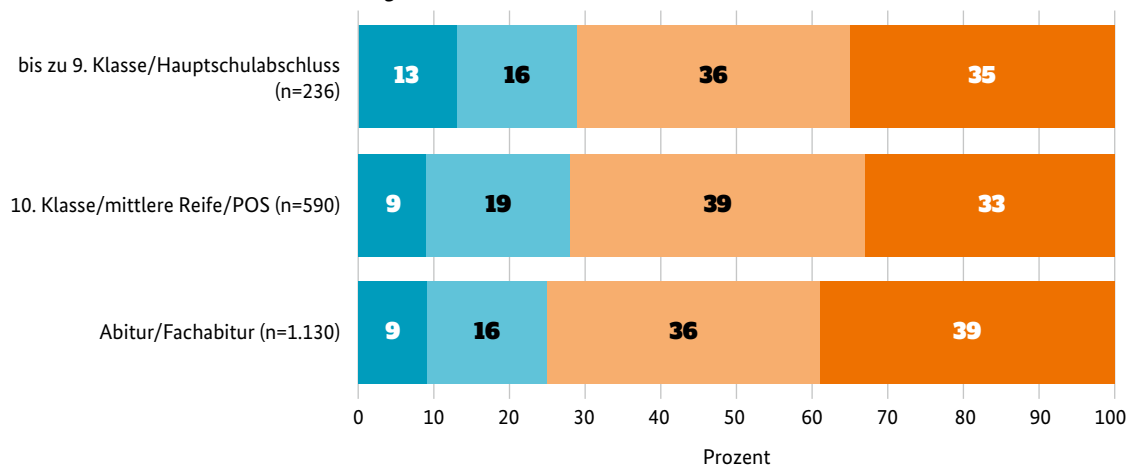
In Ämtern und Behörden werden meine Lebensumstände nicht berücksichtigt.



In Ämtern und Behörden muss ich kämpfen, um meine Rechte durchzusetzen.



In Ämtern und Behörden fühle ich mich unterlegen.

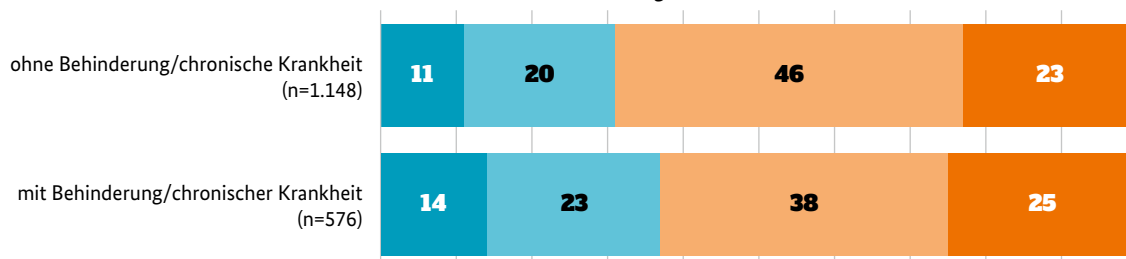


■ Trifft voll und ganz zu
 ■ Trifft eher zu
 ■ Trifft eher nicht zu
 ■ Trifft überhaupt nicht zu

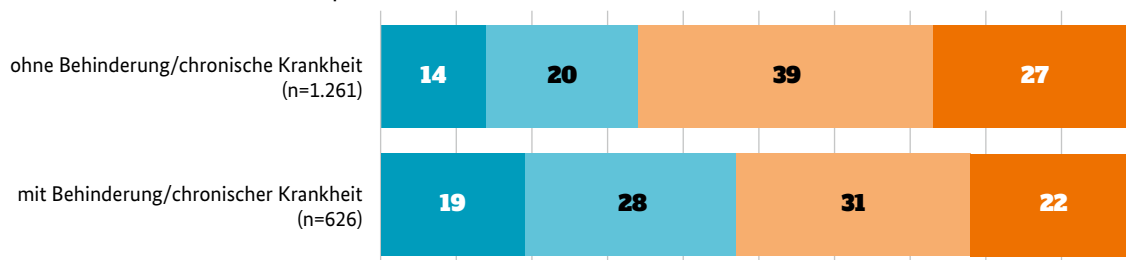
Insbesondere Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Krankheiten geben häufiger an, dass sie für ihre Rechte kämpfen müssen (Abbildung 15). Nahezu jede*r zweite Befragte aus dieser Gruppe gibt das an (47 Prozent), bei den Befragten ohne Behinderung und ohne chronische Krankheit ist es nur jede*r Dritte (34 Prozent). Zudem geben Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Krankheiten um sechs Prozentpunkte häufiger als andere an, dass ihre Lebensumstände keine Berücksichtigung finden oder sie sich gegenüber Ämtern und Behörden unterlegen fühlen.

Abbildung 15: Erfahrungen mit Ämtern und Behörden entlang Behinderungen und chronischer Krankheiten

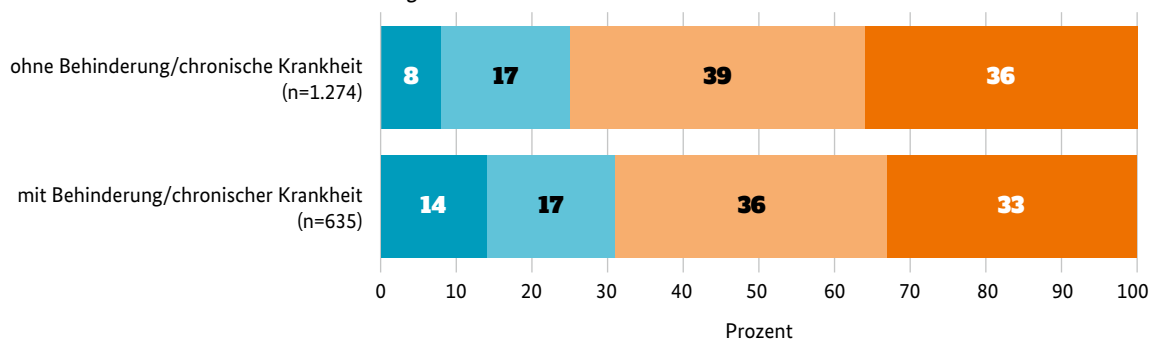
In Ämtern und Behörden werden meine Lebensumstände nicht berücksichtigt.



In Ämtern und Behörden muss ich kämpfen, um meine Rechte durchzusetzen.



In Ämtern und Behörden fühle ich mich unterlegen.

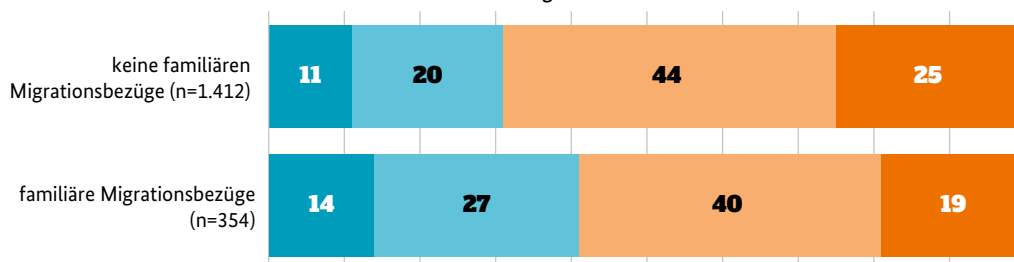


■ Trifft voll und ganz zu
 ■ Trifft eher zu
 ■ Trifft eher nicht zu
 ■ Trifft überhaupt nicht zu

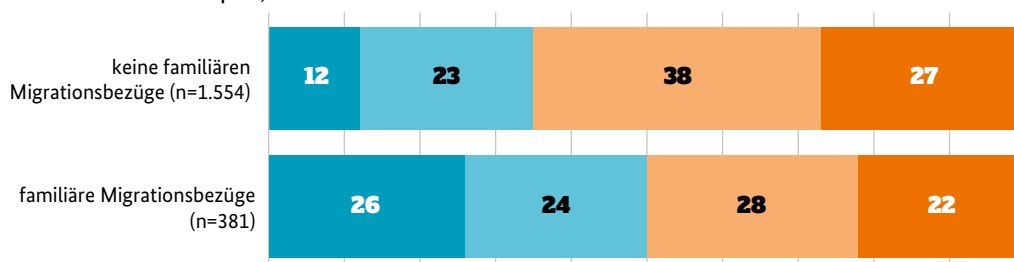
Auch Menschen mit familiären Migrationsbezügen berichten von schlechteren Erfahrungen mit Ämtern und Behörden (Abbildung 16). Insbesondere stimmt jede*r zweite Befragte der Aussage zu, für die eigenen Rechte kämpfen zu müssen (50 Prozent). Bei den Befragten ohne Migrationsbezug sind es nur 35 Prozent. Zudem fühlt sich mehr als jede dritte Person mit familiären Migrationsbezügen gegenüber Behörden unterlegen (38 Prozent). Bei den Befragten ohne Migrationsbezug betrifft das nur jede vierte Person (24 Prozent). Menschen mit familiären Migrationsbezügen berichten zudem um zehn Prozentpunkte häufiger als andere, dass ihre Lebensumstände nicht berücksichtigt werden.

Abbildung 16: Erfahrungen mit Ämtern und Behörden entlang der familiärer Migrationsbezüge

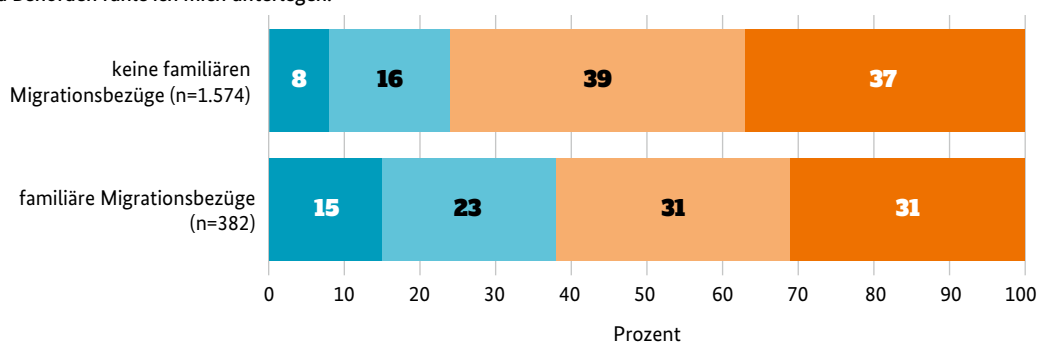
In Ämtern und Behörden werden meine Lebensumstände nicht berücksichtigt.



In Ämtern und Behörden muss ich kämpfen, um meine Rechte durchzusetzen.



In Ämtern und Behörden fühle ich mich unterlegen.

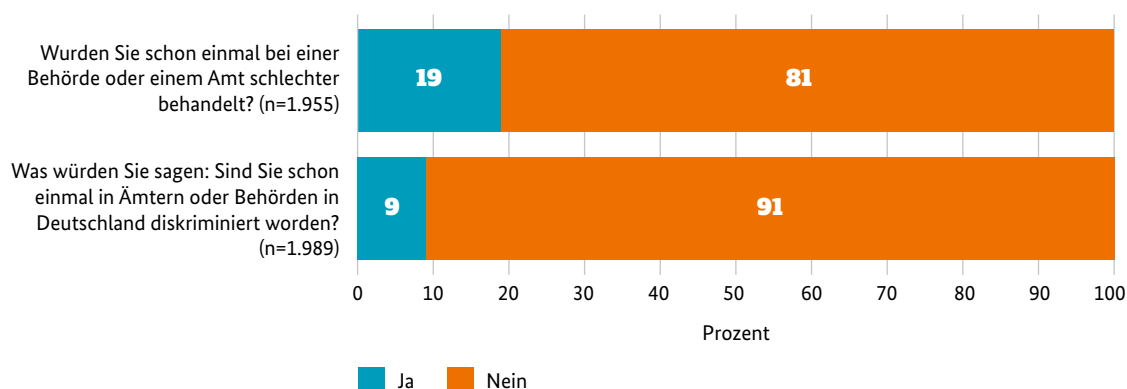


■ Trifft voll und ganz zu
 ■ Trifft eher zu
 ■ Trifft eher nicht zu
 ■ Trifft überhaupt nicht zu

5.2 Eigene Benachteiligungs- und Diskriminierungserfahrungen mit Ämtern und Behörden

Wie bereits bei der Polizei wurden zwei verschiedene Formulierungen verwendet, um Erfahrungen zu erfassen, die auf Diskriminierungen hindeuten. Die direkte Frage nach Diskriminierungen in Ämtern und Behörden bejahen neun Prozent (Abbildung 17). Ein deutlich größerer Teil der Befragten bestätigt, schon einmal schlechter behandelt worden zu sein. Konkret wurden die Befragten gebeten, einzuschätzen, ob sie bei einer Behörde oder einem Amt schon einmal aufgrund bestimmter Merkmale wie Geschlecht, Alter oder Behinderung schlechter behandelt wurden. Insgesamt geben 19 Prozent der Befragten an, schon einmal wegen mindestens eines Merkmals benachteiligt worden zu sein. Von denjenigen, die bejahen, schon einmal schlechter behandelt worden zu sein, geben über ein Viertel auch an, Diskriminierung erlebt zu haben (28 Prozent). Von denjenigen, die keine schlechtere Behandlung erlebt haben, geben dagegen nur zwei Prozent an, diskriminiert worden zu sein. Dies spricht dafür, dass Betroffene eher von „schlechterer“ oder „unfairer“ Behandlung als von „Diskriminierung“ sprechen, wenn sie an Situationen denken, in denen sie sich benachteiligt fühlten. Möglicherweise gehen mit „Diskriminierung“ Assoziationen einher, mit denen sie sich nicht identifizieren können oder wollen.

Abbildung 17: Benachteiligende und diskriminierende Erfahrungen bei Ämtern und Behörden



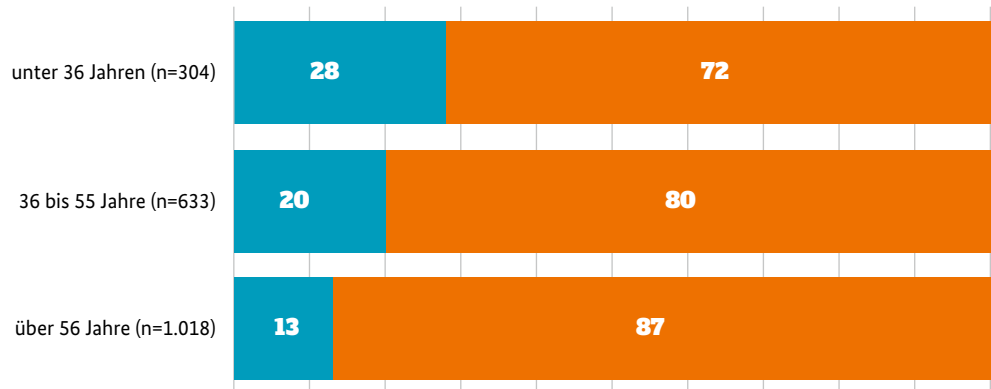
Für diese Auswertung fasst die Frage „Wurden Sie schon einmal bei einer Behörde oder einem Amt schlechter behandelt?“ die Antworten der Teilnehmenden auf mehrere Teilfragen zusammen. Die Teilnehmenden wurden jeweils einzeln danach gefragt, ob sie aufgrund ihres Alters, ihres Geschlechts, einer Behinderung, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion, aus rassistischen oder antisemitischen Gründen, aufgrund ihrer Staatsbürgerschaft, ihrer Bildung, ihres Einkommens, ihres Aussehens oder aus einem anderen Grund schon einmal bei einer Behörde oder einem Amt schlechter behandelt wurden.

© Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2025

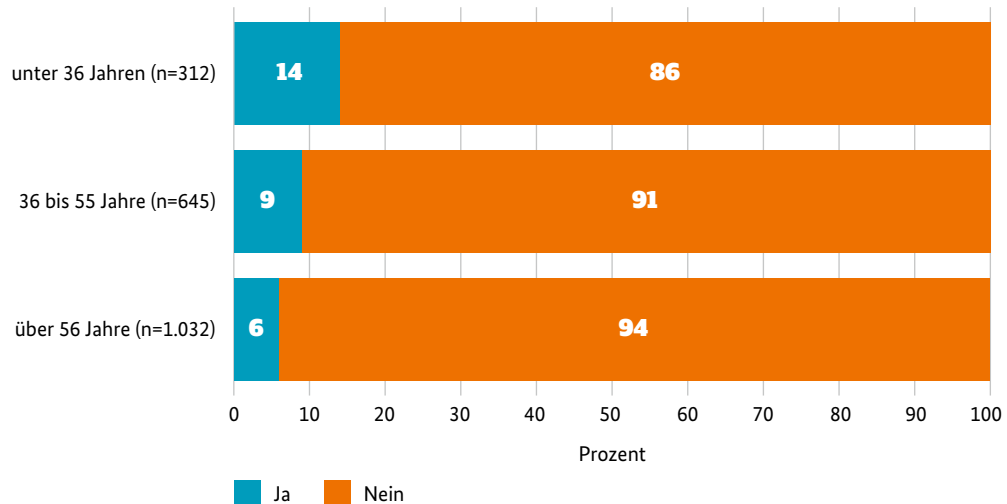
Unabhängig davon, ob die Menschen nach schlechterer Behandlung oder nach Diskriminierung gefragt werden, antworten sie nach ähnlichen Mustern. Unter anderem hängt die Antwort mit dem Lebensalter zusammen (Abbildung 18). Bei den Personen unter 36 Jahren ist der Anteil derjenigen, die angeben, Diskriminierung oder Benachteiligung erlebt zu haben, mehr als doppelt so hoch wie bei den über 56-Jährigen. Tatsächlich zeigen zahlreiche Studien, dass jüngere Menschen eher bereit sind, ihre Erfahrungen als Diskriminierung oder Benachteiligung zu bezeichnen. Es ist daher unklar, ob sie tatsächlich häufiger Diskriminierungen und Benachteiligungen erleben oder ob sie Diskriminierungen und Benachteiligungen häufiger erkennen und/oder benennen.

Abbildung 18: Benachteiligende und diskriminierende Erfahrungen bei Ämtern und Behörden entlang des Alters

Wurden Sie schon einmal bei einer Behörde oder einem Amt schlecht behandelt?



Was würden Sie sagen: Sind Sie schon einmal in Ämtern oder Behörden in Deutschland diskriminiert worden?



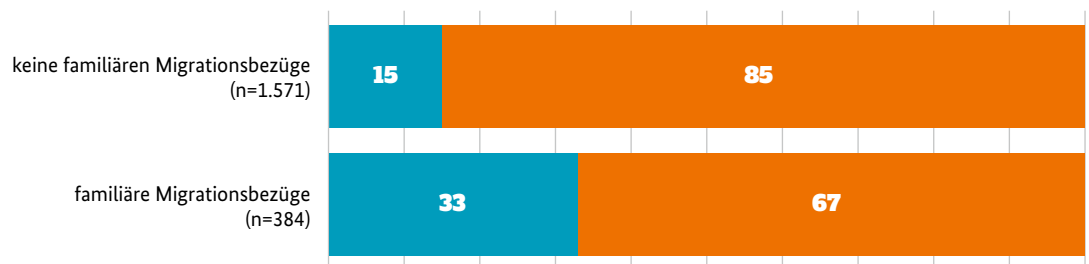
Für diese Auswertung fasst die Frage „Wurden Sie schon einmal bei einer Behörde oder einem Amt schlechter behandelt?“ die Antworten der Teilnehmenden auf mehrere Teilfragen zusammen. Die Teilnehmenden wurden jeweils einzeln danach gefragt, ob sie aufgrund ihres Alters, ihres Geschlechts, einer Behinderung, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion, aus rassistischen oder antisemitischen Gründen, aufgrund ihrer Staatsbürgerschaft, ihrer Bildung, ihres Einkommens, ihres Aussehens oder aus einem anderen Grund schon einmal bei einer Behörde oder einem Amt schlechter behandelt wurden.

© Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2025

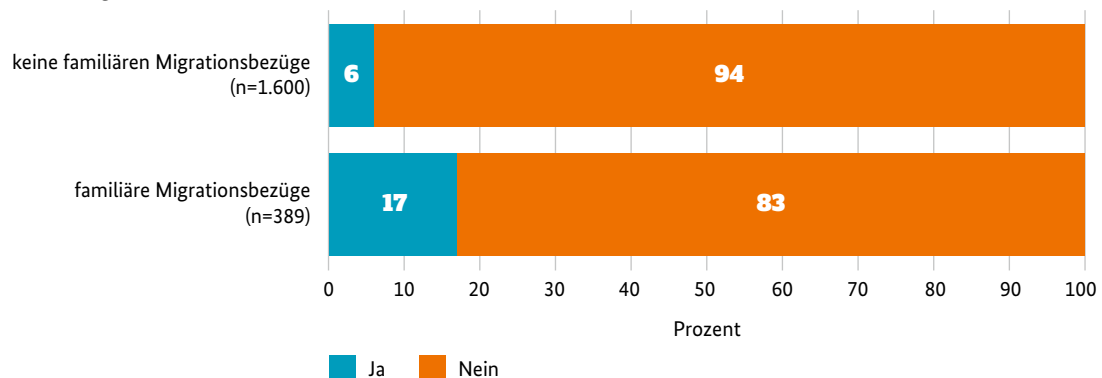
Auch zwischen den Menschen mit und denen ohne familiäre Migrationsbezüge zeigen sich deutliche Unterschiede (Abbildung 19). Ein Drittel der Befragten mit Migrationsbezügen geben an, bei Ämtern und Behörden schon einmal schlechter behandelt worden zu sein (33 Prozent). Der Wert ist damit doppelt so hoch wie bei Personen ohne familiäre Migrationsbezüge (15 Prozent). Ebenso geben Menschen mit familiären Migrationsbezügen fast dreimal so häufig an, schon einmal diskriminiert worden zu sein (17 Prozent), wie Personen ohne Migrationsbezüge (sechs Prozent).

Abbildung 19: Benachteiligende und diskriminierende Erfahrungen bei Ämtern und Behörden entlang familiärer Migrationsbezüge

Wurden Sie schon einmal bei einer Behörde oder einem Amt schlechter behandelt?



Was würden Sie sagen: Sind Sie schon einmal in Ämtern oder Behörden in Deutschland diskriminiert worden?



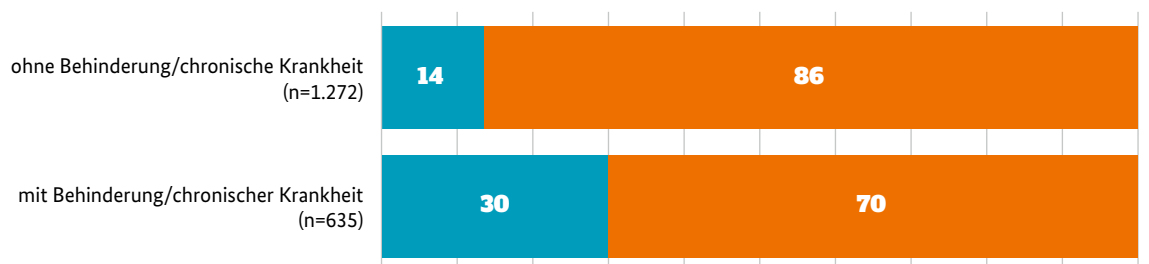
Für diese Auswertung fasst die Frage „Wurden Sie schon einmal bei einer Behörde oder einem Amt schlechter behandelt?“ die Antworten der Teilnehmenden auf mehrere Teilfragen zusammen. Die Teilnehmenden wurden jeweils einzeln danach gefragt, ob sie aufgrund ihres Alters, ihres Geschlechts, einer Behinderung, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion, aus rassistischen oder antisemitischen Gründen, aufgrund ihrer Staatsbürgerschaft, ihrer Bildung, ihres Einkommens, ihres Aussehens oder aus einem anderen Grund schon einmal bei einer Behörde oder einem Amt schlechter behandelt wurden.

© Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2025

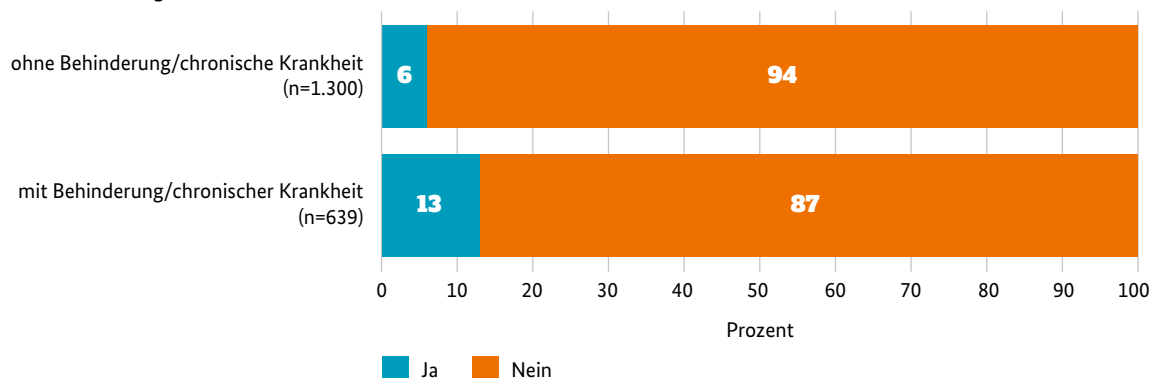
Ein ähnliches Bild zeigt sich bei Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Krankheiten (Abbildung 20). Personen mit chronischen Krankheiten oder Behinderungen geben ungefähr doppelt so häufig wie andere an, Diskriminierung oder Benachteiligung bei Ämtern oder Behörden erlebt zu haben.

Abbildung 20: Benachteiligende und diskriminierende Erfahrungen bei Ämtern und Behörden entlang Behinderungen und chronischer Krankheiten

Wurden Sie schon einmal bei einer Behörde oder einem Amt schlechter behandelt?



Was würden Sie sagen: Sind Sie schon einmal in Ämtern oder Behörden in Deutschland diskriminiert worden?



Für diese Auswertung fasst die Frage „Wurden Sie schon einmal bei einer Behörde oder einem Amt schlechter behandelt?“ die Antworten der Teilnehmenden auf mehrere Teilfragen zusammen. Die Teilnehmenden wurden jeweils einzeln danach gefragt, ob sie aufgrund ihres Alters, ihres Geschlechts, einer Behinderung, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion, aus rassistischen oder antisemitischen Gründen, aufgrund ihrer Staatsbürgerschaft, ihrer Bildung, ihres Einkommens, ihres Aussehens oder aus einem anderen Grund schon einmal bei einer Behörde oder einem Amt schlechter behandelt wurden.

© Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2025

Die Umfrageteilnehmenden wurden auch danach gefragt, aufgrund welchen Merkmals sie bei Ämtern und Behörden benachteiligt oder diskriminiert wurden (ohne Abbildung). Die Ergebnisse zeigen, auf welche Merkmale die Betroffenen eine Benachteiligung am ehesten zurückführen. Am häufigsten sagen die Befragten, dass sie schon einmal aufgrund ihres Lebensalters benachteiligt wurden (etwa sieben Prozent). Auffällig ist, dass jüngere Befragte das häufiger angeben als ältere: Bei den Personen unter 36 Jahren sind es 14 Prozent, bei den älteren Personen ab 56 Jahren dagegen vier Prozent. Denkbar ist, dass jüngere Menschen bei Ämtern und Behörden erleben, dass ihre Anliegen nicht ernst genommen werden. Interessanterweise ist der Anteil der Frauen, die sich bei Ämtern und Behörden entlang ihres Alters benachteiligt sahen, mit acht Prozent etwas höher ist als der Anteil der Männer (fünf Prozent).

Menschen werden aber auch aufgrund anderer Merkmale in Ämtern und Behörden benachteiligt. Jeweils fünf Prozent der Befragten geben an, aufgrund ihres Einkommens oder ihres Aussehens schlechter behandelt worden zu sein. Vor Diskriminierung aufgrund dieser Merkmale sind die Menschen in Deutschland rechtlich nicht oder nur sehr eingeschränkt geschützt, da sie weder das Grundgesetz noch das AGG als Diskriminierungsmerkmale definiert. Allerdings verbietet das Berliner LADG Diskriminierungen, die auf dem sozialen Status basieren (§ 2 LADG Berlin).

Diskriminierung aufgrund ihrer Bildung haben drei Prozent der Befragten schon einmal bei Ämtern und Behörden erlebt. Ein weiteres Merkmal, dessentwegen sich fast vier Prozent aller Befragten benachteiligt sahen, ist die Staatsangehörigkeit. Auch diese beiden Diskriminierungsmerkmale kennt das deutsche Antidiskriminierungsrecht nicht.

Diskriminierung entlang von Merkmalen, die im AGG geschützt sind, erlebt ebenfalls ein Teil der Befragten. Neben den bereits genannten Benachteiligungen aufgrund des Alter geben vier Prozent der Menschen in Deutschland an, schon einmal aufgrund einer Behinderung benachteiligt worden zu sein. Drei Prozent wurden bereits aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt, drei Prozent aufgrund von rassistischen oder antisemitischen Zuschreibungen, zwei Prozent entlang ihrer Religion und ein Prozent entlang ihrer sexuellen Orientierung.

Es sind jedoch nicht alle Menschen gleichermaßen von Diskriminierungen entlang dieser Merkmale betroffen. Beispielsweise berichten vier Prozent der Frauen von Benachteiligung entlang des Geschlechts, aber nur zwei Prozent der Männer. Von den Menschen, die eine Behinderung oder chronische Krankheit haben, berichten zehn Prozent, deswegen schon einmal bei Ämtern und Behörden schlechter behandelt worden zu sein.

Eigentlich sind familiäre Migrationsbezüge kein geeigneter Indikator, um einzuschätzen, wie häufig eine Person in Deutschland rassistische oder antisemitische Diskriminierung erlebt. Denn viele Menschen, die von dieser Diskriminierung betroffen sind, haben gar keinen direkten Migrationsbezug in ihren Familien. Beispielsweise erleben Schwarze Deutsche Rassismus, auch wenn sie selbst, ihre Eltern und (Ur-)Großeltern deutsche Staatsangehörige sind. Nichtsdestotrotz zeigt die Befragung, dass Personen mit und ohne familiäre Migrationsbezüge unterschiedlich häufig in Ämtern und Behörden antisemitische oder rassistische Benachteiligungen erleben. Während elf Prozent der Personen mit Migrationsbezug solche Erfahrungen angeben, liegt der Anteil bei Personen ohne Migrationsbezug bei weniger als ein Prozent. Des Weiteren geben 13 Prozent der Personen mit familiären Migrationsbezügen an, auf Basis ihrer Staatsbürgerschaft Benachteiligung erlebt zu haben.

Zusammenfassend lässt sich – ähnlich wie bei der Polizei – konstatieren, dass Ämter und Behörden in Deutschland grundsätzlich ein hohes Ansehen genießen, ein Teil der Bevölkerung aber problematische Erfahrungen mit ihnen macht. Etwa hat ein Teil der Bevölkerung das Gefühl, für die eigenen Rechte kämpfen zu müssen und/oder gegenüber Ämtern und Behörden unterlegen zu sein. Insgesamt neun Prozent der Befragten geben an, sich schon einmal bei Ämtern und Behörden diskriminiert gefühlt zu haben. Sogar 19 Prozent stimmen zu, wenn sie gefragt werden, ob sie schon einmal schlechter behandelt worden sind. Am häufigsten geben die Befragten eine schlechtere Behandlung entlang des Lebensalters und des sozioökonomischen Status an. Darüber hinaus geben insbesondere Menschen mit familiären Migrationsbezügen häufig Benachteiligungen aus rassistischen oder antisemitischen Gründen an und Menschen, die Behinderungen und chronische Erkrankungen haben, Benachteiligungen aufgrund dieser.

6 Einstellungen zu Verbesserungsvorschlägen

Das folgende Kapitel beleuchtet, wie sich die Bevölkerung zu verschiedenen Maßnahmen positioniert, die den Diskriminierungsschutz im staatlichen Handeln verbessern können. Es handelt sich um Vorschläge, die immer wieder diskutiert werden und in zahlreichen europäischen Ländern bereits umgesetzt sind.

Die Auffassung, dass der Staat beim Diskriminierungsschutz eine besondere Verantwortung trägt, ist weitverbreitet. 95 Prozent der Befragten meinen, **der Staat soll beim Diskriminierungsschutz Vorbild sein**. Rechtlich ist das aber nicht der Fall. Das deutsche Antidiskriminierungsgesetz, das AGG, gilt nur auf dem Arbeitsmarkt und im Zivilrechtsverkehr. Das heißt, dass private Anbieter*innen von Dienstleistungen und Gütern nicht diskriminieren dürfen und gegebenenfalls Schadensersatz oder Entschädigung zahlen müssen, wenn sie es trotzdem tun. Für den Staat gilt der Diskriminierungsschutz im AGG dagegen nicht. Der Supermarkt ist an das Diskriminierungsverbot im AGG gebunden, das Jobcenter nicht.²²

Gesetze auf diskriminierende Auswirkungen hin zu prüfen, noch bevor sie verabschiedet werden, befürwortet eine überwiegende Mehrheit, mehr als drei Viertel der Befragten. Auf Bundesebene werden bei Gesetzentwürfen sowohl die Haushaltsfolgen als auch der Erfüllungsaufwand für die Bürger*innen, die Wirtschaft und die Verwaltung beziffert. Auf Bundesebene werden die Gesetzentwürfe außerdem dahin gehend geprüft, ob sie sich auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirken. Daran anknüpfend könnte eine Prüfung der Folgen für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung insgesamt eingeführt werden, also ein Antidiskriminierungs-Check für alle Gesetzentwürfe.

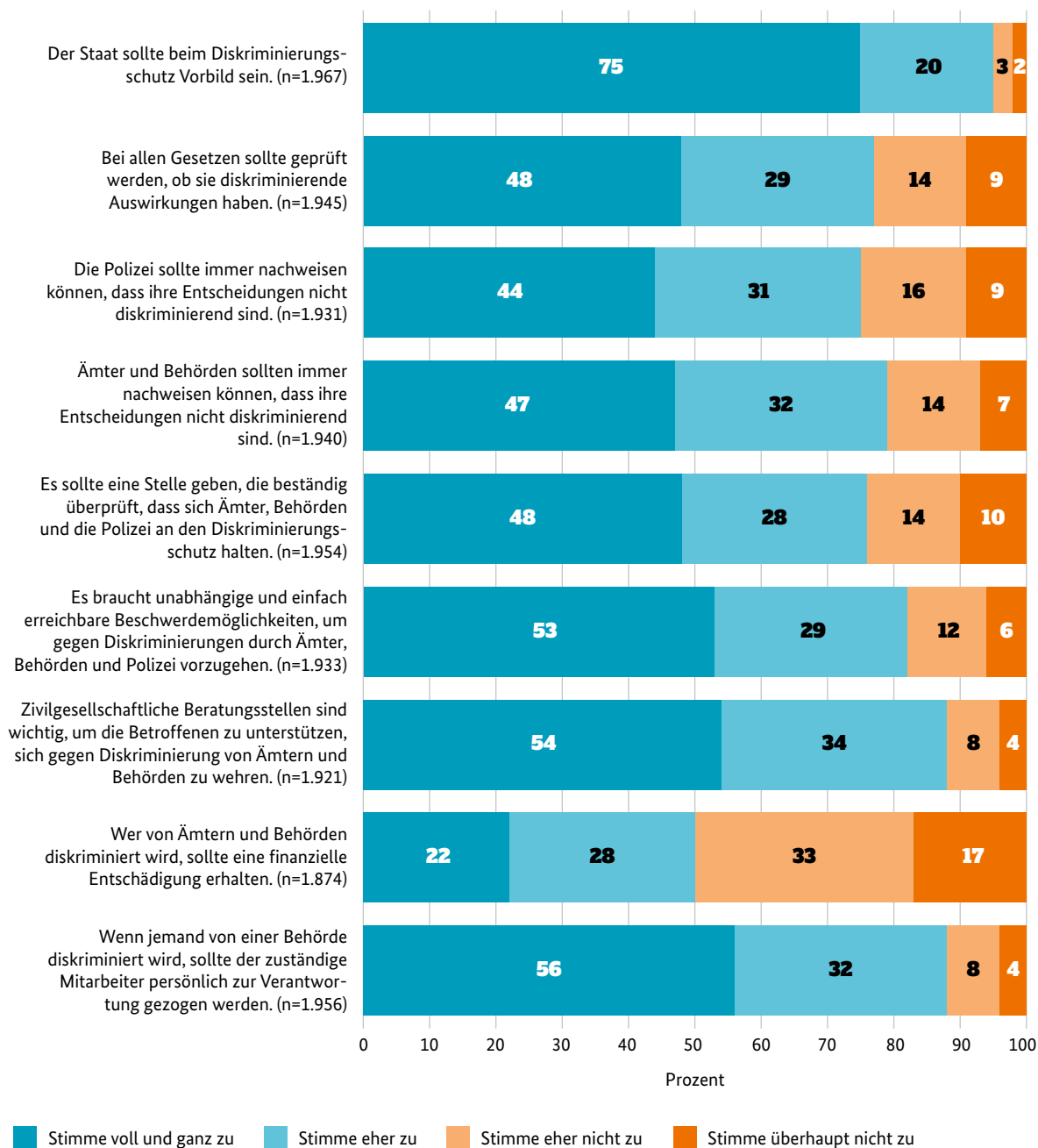
Staatliche Stellen sollten nachweisen müssen, dass sie nicht diskriminiert haben. Diesem Vorschlag stimmen 75 Prozent der Befragten in Bezug auf die Polizei und 79 Prozent in Bezug auf Ämter und Behörden zu. Mit ihm geht auch die Anforderung einher, dass Polizeien, Ämter und Behörden ihr Vorgehen transparent machen und ihr Handeln dokumentieren müssen, sodass sie bei Bedarf nachweisen können, dass sie nicht diskriminiert haben.

Der Vorschlag, **eine Stelle zu etablieren**, die regelmäßig prüft, ob sich Ämter, Behörden und die Polizei an den Diskriminierungsschutz halten, geht noch einen Schritt weiter. In der Bevölkerung hätte das mit 76 Prozent eine hohe Zustimmung.

²² Für eine ausführliche Darstellung der Rechtslage siehe Egenberger et al. 2025.

Beratungs- und Beschwerdestellen unterstützen Menschen, wenn sie Situationen erleben, die sie als diskriminierend wahrnehmen. Während eine Beratungsstelle die Betroffenen dabei unterstützt, sich gegen Diskriminierung zu wehren und ihre Rechte zu verwirklichen, prüft eine Beschwerdestelle, ob rechtlich eine Diskriminierung vorliegt. 82 Prozent der Befragten teilen die grundsätzliche Forderung nach **unabhängigen und einfach erreichbaren Beschwerdemöglichkeiten**, um gegen Diskriminierungen durch Ämter, Behörden und Polizei vorzugehen.

Abbildung 21: Zustimmung zu Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierungen durch staatliches Handeln



Dass bei Diskriminierung durch staatliche Stellen gerade **unabhängige, zivilgesellschaftliche Beratungsstellen** wichtig sind, sagen 88 Prozent der Befragten. Allerdings gibt es solche Beratungsstellen nicht überall. Die Studie „Gut beraten“ aus dem Jahr 2023 analysiert die Angebote für Antidiskriminierungsberatung in Deutschland empirisch und zeigt, dass auf über 920.000 Einwohner*innen lediglich ein*e Vollzeit-Antidiskriminierungsberater*in kommt.²³ Insbesondere im ländlichen Raum bestehen deutliche Versorgungslücken, hier ist teilweise über Hunderte von Kilometern hinweg keine Beratung erreichbar. Das Programm „respekt*land“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes fördert seit 2023 innovative und modellhafte Projekte der Antidiskriminierungsberatung vor Ort.²⁴ Allerdings sind auch die Länder und Kommunen gefordert, weiter gehende Angebote zu schaffen und sie zu institutionalisieren.

Sobald feststeht, dass eine Person im Kontakt zu Ämtern und Behörden diskriminiert wurde, stellt sich die Frage, was daraus folgt. Das AGG sieht einen zivilrechtlichen Entschädigungsanspruch vor. Auch das Berliner LADG, das anders als das AGG auch für staatliche Stellen gilt, etabliert, dass Betroffene Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigungen haben. Die **Zahlung einer finanziellen Entschädigung bei einer nachgewiesenen Diskriminierung durch Ämter und Behörden** befürwortet die Hälfte der Menschen in Deutschland (50 Prozent). 33 Prozent stimmen dem eher nicht zu, 17 Prozent sind vollständig dagegen.

Eine weitere Frage ist, ob und mit welchen Konsequenzen eine Person rechnen muss, von der eine Diskriminierung in einer staatlichen Stelle ausgeht. Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn die Diskriminierung auf individuelles Fehlverhalten zurückzuführen ist und nicht auf eine grundsätzlich diskriminierende Regel etwa im Recht oder in der Institution. 88 Prozent der Menschen in Deutschland stimmen der Aussage zu „Wenn jemand von einer Behörde diskriminiert wird, sollte der zuständige Mitarbeiter persönlich zur Verantwortung gezogen werden“. **Einzelne Behördenmitarbeitende können bereits jetzt zur Verantwortung gezogen werden**, beispielsweise mit Dienstaufsichtsbeschwerden. Diese Möglichkeiten müssen aber bekannt gemacht werden.

Insgesamt erweisen sich die befragten Menschen als sehr offen für die verschiedenen Reformvorschläge zum Diskriminierungsschutz im Bereich des staatlichen Handelns. Die Zustimmung ist dabei in allen untersuchten Gruppen sehr hoch. Vereinzelt finden sich jedoch auch Unterschiede. Vor allem befürworten Frauen die meisten Vorschläge stärker als Männer.

Alles in allem teilt eine deutliche Mehrheit fast alle Reformvorschläge. Selbst einer finanziellen Entschädigung für Betroffene von diskriminierendem staatlichen Handeln stimmt die Hälfte der Menschen in Deutschland zu. Dies zeigt: Der Bedarf, den Diskriminierungsschutz zu verbessern, ist hoch. Viele der Punkte, die von der Bevölkerung als sinnvoll oder notwendig angesehen werden, sind im deutschen Antidiskriminierungsrecht für das staatliche Handeln noch nicht umgesetzt.

²³ Bartel & Kalpaka 2023

²⁴ Für eine Übersicht siehe www.respektland.de.

7 Fazit

Die Ergebnisse der Befragung zeigen einerseits, dass die Menschen in Deutschland grundsätzlich ein positives Bild von Ämtern, Behörden und der Polizei haben. Eine große Mehrheit der Befragten fühlt sich in der Gegenwart von Polizist*innen sicher und in Ämtern und Behörden ernst genommen.

Andererseits geht mehr als die Hälfte der Menschen davon aus, dass es in der Polizei Vorurteile darüber gibt, wer eine Straftat begeht und wer nicht. Und mehr als die Hälfte sagt, dass sich nicht alle Menschen gleichermaßen auf die Polizei verlassen können. Die Befragten erkennen also sowohl auf der Einstellungs- als auch auf der Handlungsebene ein erhebliches Diskriminierungspotenzial. Das kann das Vertrauen in die Institution und damit auch die Demokratie langfristig gefährden.

Ein erheblicher Teil der Bevölkerung hat auch selbst schon einmal schlechte Erfahrungen mit Polizei, Ämtern und Behörden gemacht. So gibt ein Drittel der Befragten an, dass Behörden ihre Lebensumstände nicht berücksichtigt haben, und etwas mehr Menschen sagen, dass sie kämpfen müssen, um ihre Rechte gegenüber Ämtern durchzusetzen. Viele Menschen fühlen sich in der Interaktion mit Ämtern und Behörden machtlos und unterlegen. Es sind insbesondere Menschen mit familiären Migrationsbezügen, Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten sowie Menschen mit niedrigem sozioökonomischem Status, die von solchen schwierigen Erfahrungen berichten.

Viele Menschen haben sich von Ämtern, Behörden oder Polizei schon einmal ungerecht behandelt oder diskriminiert gesehen: Mehr als jede*r sechste Befragte (16 Prozent) gibt an, von der Polizei unfair behandelt worden zu sein. Fast jede*r Fünfte (19 Prozent) stimmt der Aussage zu, schon einmal bei einer Behörde oder einem Amt schlechter behandelt worden zu sein. Explizit diskriminiert fühlten sich deutlich weniger Befragte: Diskriminierung durch die Polizei geben sechs Prozent an, Diskriminierung in Ämtern und Behörden neun Prozent der Befragten. Von diesen Erfahrungen sind nicht alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen betroffen. Menschen mit Migrationsbezügen, Menschen mit einem niedrigeren sozioökonomischen Status und Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten geben deutlich häufiger Diskriminierungserfahrungen an als andere.

Diesen Einstellungen und Erfahrungen steht gegenüber, dass eine überwältigende Mehrheit von 95 Prozent der Menschen in Deutschland der Meinung ist, dass der Staat beim Diskriminierungsschutz ein Vorbild sein sollte. Das unterstreicht den Handlungsbedarf, den Diskriminierungsschutz bei staatlichem Handeln auszubauen, wie ihn beispielsweise das Bündnis „AGG Reform-Jetzt!“ formuliert hat, in dem sich mehr als 100 zivilgesellschaftliche Organisationen zusammengeschlossen haben.²⁵ Er erscheint umso dringlicher, da sich der Staat derzeit selbst nicht an die Diskriminierungsschutzvorgaben halten muss, die er privaten Anbieter*innen von Dienstleistungen und Gütern mit dem AGG auferlegt.

²⁵ Bündnis AGG Reform-Jetzt! 2023.

Auch konkrete Maßnahmen zur Verbesserung des Diskriminierungsschutzes in Ämtern, Behörden und bei der Polizei finden breite Zustimmung in der Bevölkerung: Jeweils um die 75 Prozent der Befragten befürworten die Einrichtung von unabhängigen Beschwerdestellen, einen „Antidiskriminierungs-Check“ bei Gesetzesvorhaben und eine konstante Überprüfung von staatlichen Stellen, inwieweit sie sich an den Diskriminierungsschutz halten.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung:

- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz um ein öffentlich-rechtliches Antidiskriminierungsgesetz zu ergänzen und so den rechtlichen Diskriminierungsschutz auf staatliches Handeln auf Bundesebene auszuweiten;²⁶
- in den einzelnen Bundesländern Landesantidiskriminierungsgesetze einzuführen, die einen Diskriminierungsschutz für Länderzuständigkeiten wie Bildung, Verwaltung und Polizei festschreiben;
- nach dem Vorbild der Berliner LADG-Ombudsstelle unabhängige Ombudsstellen in den Ländern zu installieren, an die sich Menschen wenden können, die Diskriminierung durch staatliche Stellen erlebt haben;
- insbesondere in bürgernahen Verwaltungsbereichen, etwa Jobcentern oder der Polizei, unabhängige Beschwerdestellen einzurichten, an die sich Bürger*innen niedrigschwellig wenden können, wenn sie Diskriminierung erlebt haben;
- zivilgesellschaftliche Beratungsstellen zu befähigen, auch zu Diskriminierung durch staatliches Handeln zu beraten, indem zivilgesellschaftliche Angebote für Antidiskriminierungsberatung weiter institutionalisiert werden und ihre Förderung gesetzlich verankert wird;
- staatliche Stellen mit der Prävention von Diskriminierung und der Entwicklung von Maßnahmen zu beauftragen, um institutionelle Diskriminierung abzubauen.

26 Für eine detaillierte Darstellung dieser und weiterer Regulierungsoptionen siehe Egenberger et al. 2025.

Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2024. Diskriminierung in Deutschland. Erkenntnisse und Empfehlungen. Fünfter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2018. Erhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen. Erste Ergebnisse von Testfragen in der SOEP Innovations-Stichprobe 2016. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/erhebung_von_subjektiven_diskr_erfahrungen_soep_innovations_stichprobe.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

Bartel, Daniel; Kalpaka, Annita. 2023. Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Aktueller Stand und konzeptionelle Eckpunkte. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/gut_beraten_flaechendeckende_antidiskrimberatung.pdf.

Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena. 2017. Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=6.

Brussig, Martin; Frings, Dorothee; Kirsch, Johannes. 2019. Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Baden-Baden: Nomos. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/diskriminierungsrisiken_in_der_oeffentlichen_arbeitsvermittlung.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

Bündnis AGG Reform-Jetzt!. 2023. Mehr Fortschritt wagen heißt auch mehr Antidiskriminierung wagen! Zentrale Aspekte zur Stärkung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes. Gemeinsame Stellungnahme von 100 Organisationen. Berlin. https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2023/08/2023-08-08_Stellungnahme_Buendnis.pdf.

Cremer, Hendrik. 2013. „Racial Profiling“ – Menschenrechtswidrige Personenkontrollen nach § 22 Abs. 1 a Bundespolizeigesetz. Empfehlungen an den Gesetzgeber, Gerichte und Polizei. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Racial_Profiling_Menschenrechtswidrige_Personenkontrollen_nach_Bundespolizeigesetz.pdf.

Cremer, Hendrik. 2017. „Racial Profiling: Eine menschenrechtswidrige Praxis am Beispiel anlassloser Personenkontrollen.“ In: Rassismuskritik und Widerstandsformen, von Karim Fereidooni und Meral El, 405–414. Wiesbaden: Springer VS.

Dengler, Pascal; Foroutan, Naika. 2017. „Die Aufarbeitung des NSU als deutscher Stephen-Lawrence-Moment? Thematisierung von institutionellem Rassismus in Deutschland und Großbritannien.“ In: Rassismuskritik und Widerstandsformen, von Karim Fereidooni und Meral El, 429–446. Wiesbaden: Springer VS.

Dosdall, Henrik. 2019. „Organisationsversagen und NSU-Ermittlungen. Braune-Armee-Fraktion, Behördenlernen und organisationale Suche.“ Zeitschrift für Soziologie 47 (6): 402–417.

Egenberger, Vera; Elsuni, Sarah; Borasio, Sara; Bublitz, Luise; Schuch, Christoph. 2025. Staatliche Diskriminierung. Ausweitung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes auf hoheitliches Handeln im Bereich der Bundesgesetzgebungskompetenz. Rechtsgutachten im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights. 2023. Being Black in the EU. Experiences of people of African descent. Wien. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-being-black_in_the_eu_en.pdf.

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights. 2024. Being Muslim in the EU. Experiences of Muslims. Wien. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-being-muslim-in-the-eu_en.pdf.

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights. 2013. LGBT-Erhebung in der EU. Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union. Ergebnisse auf einen Blick. Wien. https://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_de.pdf.

Graevskaia, Alexandra. 2022. Institutioneller Rassismus in der Polizei. Rassistisches Wissen und seine Nutzung. NaDiRa Working Papers #04|22. https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5383.pdf.

Graevskaia, Alexandra; Menke, Katrin; Rumpel, Andrea. 2022. Institutioneller Rassismus in Behörden – Rassistische Wissensbestände. IAQ Report 02|2022. https://migrant-integration.ec.europa.eu/system/files/2022-02/IAQ-Report_2022_02.pdf.

Hemker, Johannes; Rink, Anselm. 2017. „Multiple Dimensions of Bureaucratic Discrimination: Evidence from German Welfare Offices.“ American Journal of Political Science 61 (4): 786–803.

Hunold, Daniela; Singelstein, Tobias. 2022. Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. Wiesbaden: Springer VS.

infas – Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH. 2022. Abschlussbericht Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Bonn. https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-598-abschlussbericht-repraesentativumfrage-teilhabe.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

Karakayali, Juliane; Kahveci, Çagri; Liebscher, Doris; Melchers, Carl. 2017. Den NSU-Komplex analysieren. Aktuelle Perspektiven aus der Wissenschaft. Bielefeld: transcript.

Kronenbitter, Lara; Aalders, Sophia; Zineb Meksem, Miriam; Schleifer, Janne; Beigang, Steffen. 2023. Diskriminierung erlebt?! Diskriminierungserfahrungen in Sachsen. Herausgegeben vom Sächsischen Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung. Baden-Baden: Nomos.

MEGAVO – Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten. 2024. MEGAVO-Studie. Projektbericht 2021–2024. Münster. https://www.polizeistudie.de/wp-content/uploads/Abschlussbericht_MEGAVO.pdf.

Niemz, Johannes; Singelstein, Tobias. 2022. „Racial Profiling als polizeiliche Praxis.“ In: Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme, von Daniela Hunold und Tobias Singelstein, 337–358. Wiesbaden: Springer VS.

Ratzmann, Nora. 2022. “We Treat Everyone the Same”. Formal and Informal Expressions of Institutional Discrimination Against Intra-EU Migrant Citizens in German Job Centres. DeZIM Research Notes #13|22. https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5467.pdf.

Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung. 2023. Vielfalt, Respekt, Antidiskriminierung. Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/20230718_AGG_Reform.pdf?__blob=publicationFile&v=12.

Wegner, Maren; Ellrich, Karoline. 2022. „Rassistische Einstellungen von Polizeibeamt:innen.“ In: Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme, von Daniela Hunold und Tobias Singelstein, 107–126. Wiesbaden: Springer VS.

Anhang: Operationalisierung der Soziodemografie

Im Folgenden werden die **Operationalisierungen** der Soziodemografie kurz vorgestellt:

- Für das **Alter** wurden Altersklassen gebildet, die der Analyse jeweils zugrunde gelegt wurden. Diese Altersklassen umfassten jeweils zehn Jahre, also ab der jüngsten Altersklasse 16 bis unter 26 Jahren, 26 bis unter 36 Jahren, 36 bis unter 46 Jahren, 46 bis unter 56 Jahren, 56 bis unter 66 Jahren, 66 bis unter 76 Jahren und 76 Jahre und älter. Für die Analysen wurden Altersgruppen mit ähnlichen Ergebnissen zusammengefasst.
- Bei dem **Geschlecht** erfolgte eine differenzierte Abfrage. Allerdings konnte aufgrund der Fallzahl in der Analyse lediglich zwischen männlich und weiblich unterschieden werden. Dabei wird die Selbsteinstufung der Befragten als Geschlechtsangabe verwendet.
- Bezüglich des **Schulabschlusses** wurde nach dem höchsten Schulabschluss gefragt. Dabei wurden vier Kategorien vorgegeben: a) bis zu acht Klassen, b) 9. Klasse/Hauptschulabschluss, c) 10. Klasse/mittlere Reife/POS und d) Abitur/Fachabitur. Die Befragten sollten sich hier jeweils bei dem einordnen, was am ehesten auf sie zutraf. Für die Analysen wurden dann die Kategorien „bis zu acht Klassen“ und „9. Klasse/Hauptschulabschluss“ zusammengelegt.
- Für die Unterscheidung zwischen **Ost- und Westdeutschland** wurde der aktuelle Wohnort der Befragten herangezogen. Personen, die in Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt oder Thüringen wohnten, wurden dabei zur Kategorie „Ostdeutschland“ gezählt. Alle anderen Länder zählten als westdeutsch.
- Um einen **familiären Migrationsbezug** zu operationalisieren, wurden verschiedene Indikatoren genutzt. Ein familiärer Migrationsbezug wurde angenommen, wenn die Person a) eine nicht deutsche Staatsangehörigkeit besaß, b) als Muttersprache eine Sprache angab, die nicht Deutsch war, oder c) sie selbst oder ihre Eltern jemals eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit besessen hatten. Personen, bei denen keines der Merkmale vorlag, galten als Personen ohne familiären Migrationsbezug. Hinsichtlich der Sprache wurden auch Sprachen, die als Minderheitensprachen in Deutschland anerkannt sind (Dänisch, Sorbisch, Friesisch oder Romanes), als ein Migrationsbezug gewertet. Dies geschah nicht, weil hier tatsächlich erwartet wurde, dass eine Migration vorliegt, sondern vielmehr, weil die damit einhergehenden Diskriminierungspotenziale ebenfalls in die Kategorie der ethnischen und rassistischen Diskriminierung fallen.

- Um das Vorliegen einer **Behinderung oder chronischen Krankheit** zu erfassen, wurde explizit nach dem Vorhandensein einer chronischen Krankheit oder eines lang andauernden gesundheitlichen Problems gefragt, welches mindestens sechs Monate andauert oder andauern wird. Ergänzend wurde nach dem Vorliegen einer dauerhaften Beeinträchtigung oder Behinderung gefragt. Wenn eines der Kriterien vorlag, wurde der*die Befragte als Person mit Behinderungen oder chronischer Krankheit kategorisiert. Wenn dagegen beide Fragen verneint wurden, wurde davon ausgegangen, dass die Person keine Behinderung oder chronische Krankheit hat.

**Sie haben Diskriminierung erlebt?
Wir beraten vertraulich und kostenfrei:**

E-Mail: beratung@ads.bund.de
Telefon: 0800 546 5465 (Montag bis Donnerstag, 9–15 Uhr)
Web: antidiskriminierungsstelle.de/beratung

Impressum

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Allgemeine Anfragen:

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Satz und Layout: www.zweiband.de

Stand: März 2025

Bildnachweis:

Seite 3: © Steffen Kugler/Bundespresseamt

antidiskriminierungsstelle.de